

27. oktober 2021

Moden, modnere, modig

Digital ledelse og samhandling i Lånekassen før, under og etter hjemmekontor som smittevernstiltak

Heidi Brunborg

IT direktør i Lånekassen

Våren 2020: Moden

- IT i Lånekassen har vært både i
- Trondheim og Oslo
- siden 1990-tallet



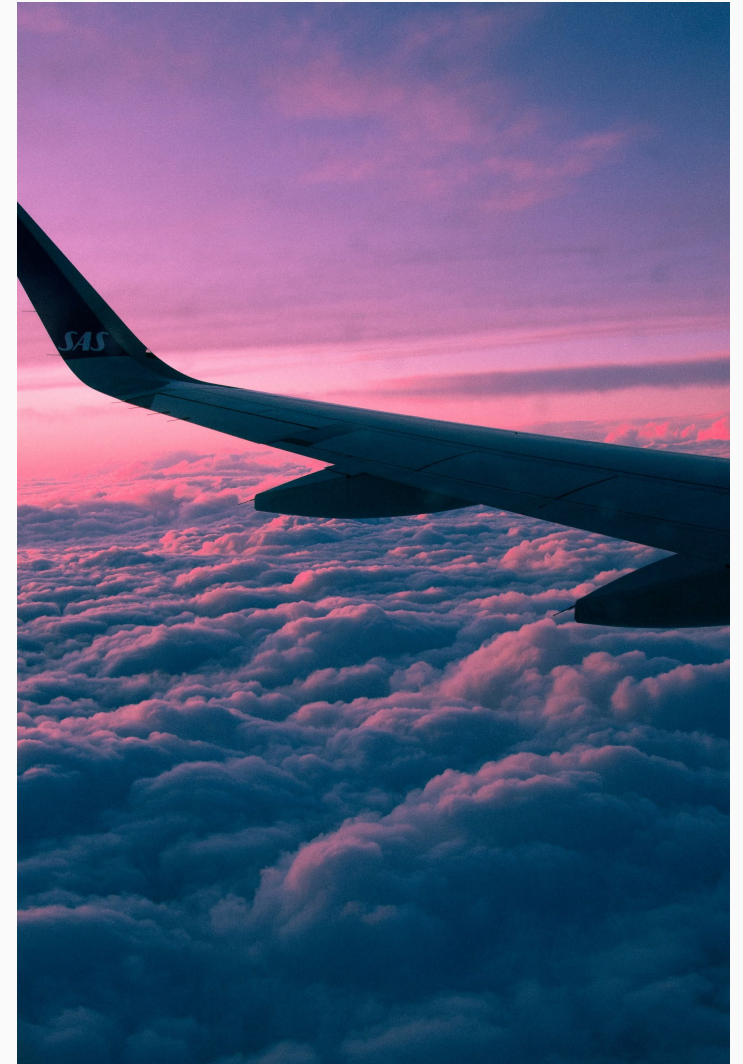
Fra Widerøe til Video 2000-2008

Y2K — reising som gikk på trønderske familieliv løs
-> trigget videodiskusjon

2002: første video-link Trondheim – Oslo

- Dårlig kvalitet (ISDN linje)
- For lite kapasitet
- Støttende ledelse, lite forståelse forøvrig

2008: video gir faktisk effekt i form av
mindre reising



2008-> distribuerte utviklingsteam

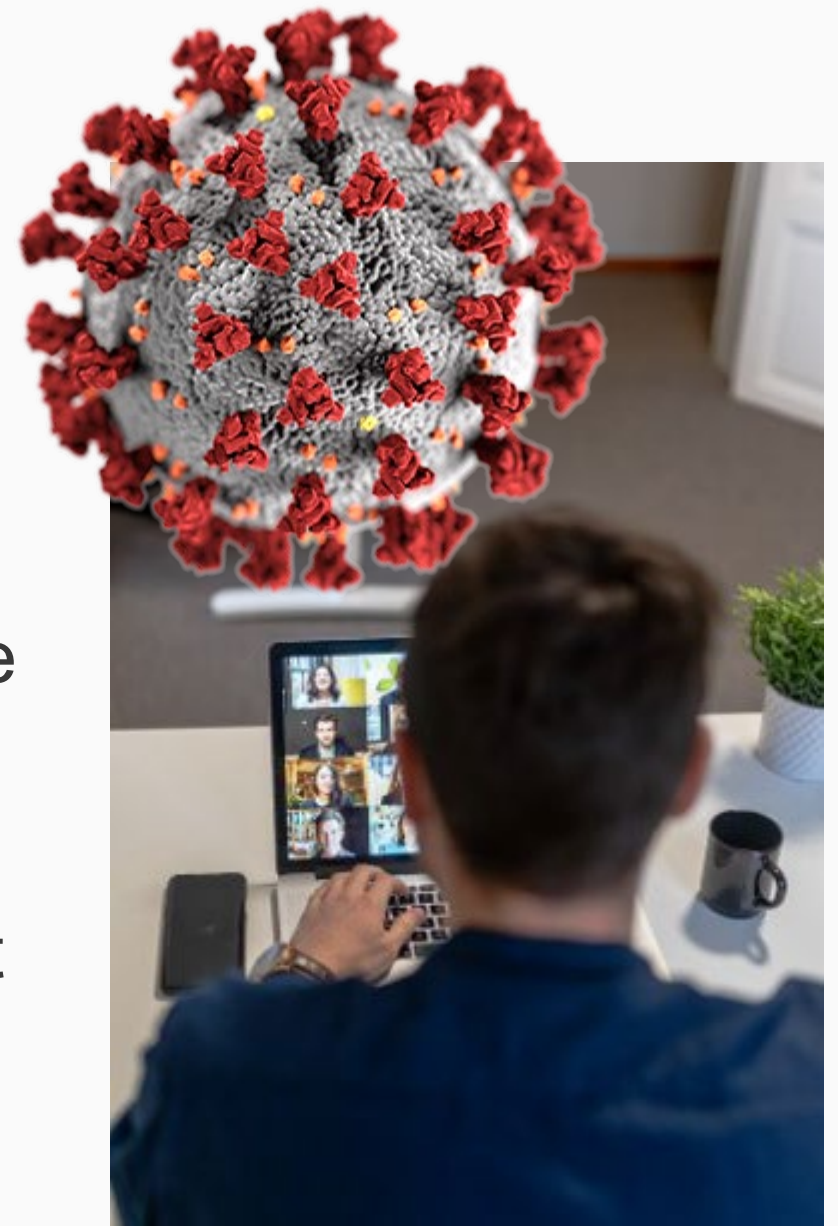
Trondheim
Oslo
Andre steder

	Mario	Kirby	Transformers	Tetris	TLV
Oppgaver	• Feature X • Feature Y	• Feature A • Feature B	• Feature C	• Morgenvakt PJ • Prioriterte incidents • Release • Miljø	• Prosjekt A
Scrum	Tid: 8:50 til 09:10 Videorom + Teams	Tid: 09:00 til 09:20 Videorom + Teams	Tid: 09:05 til 09:20 Teams	Tid: 09:00 til 09:20 Videorom + Teams	8:50-09:10 Videorom + Teams
Teamleder	<i>Vilde</i>	<i>Ivan</i>	<i>Geir</i>	<i>Ida</i>	<i>Christian</i>
Produkteiere	Sindre Beate	Olaug/Dina		Modulis Brukerstøtte	Magnus Sindre
Stabilisering/ test	Arve	Christoffer			Leon Olav
Arkitekter /utviklere	Snorre Erling Ann Kari Øyvind	Kjersti Ivan Andreas Erlend Andreas	Emil C Duane	Stig Thomas Emil E Bernt Erlend	Simon Hugo Anne Helle Hedda Jan Ivar Brian

2020/21: Modnere

... som følge av **pandemiske omveltninger**

- Hele virksomheten med 320 ansatte, ikke bare ITs 40 folk
- Rakettfart på utviklingen av funksjonalitet og brukervennlighet i samhandlingsverktøyene



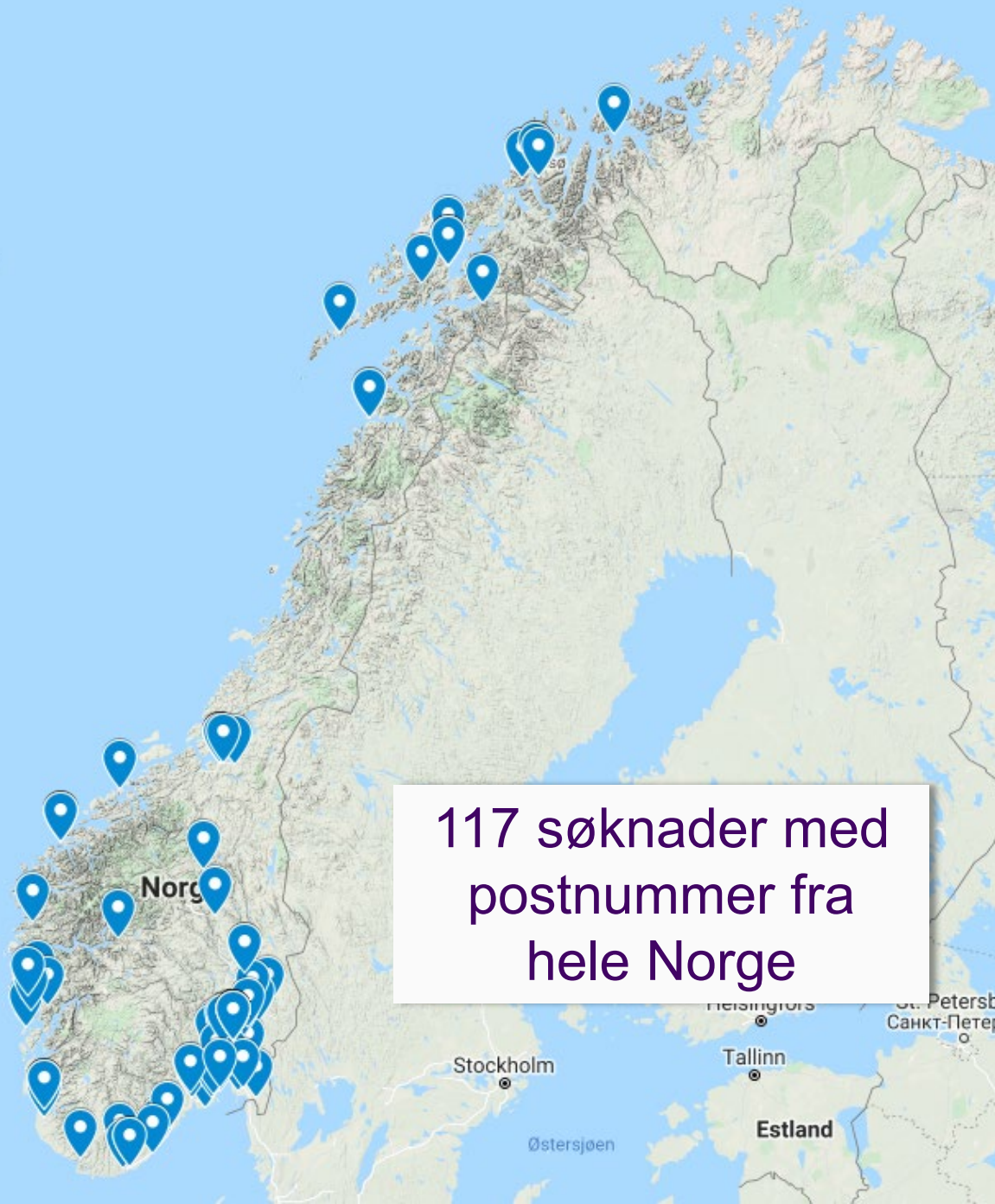
Modig, ja rett og slett KOKO



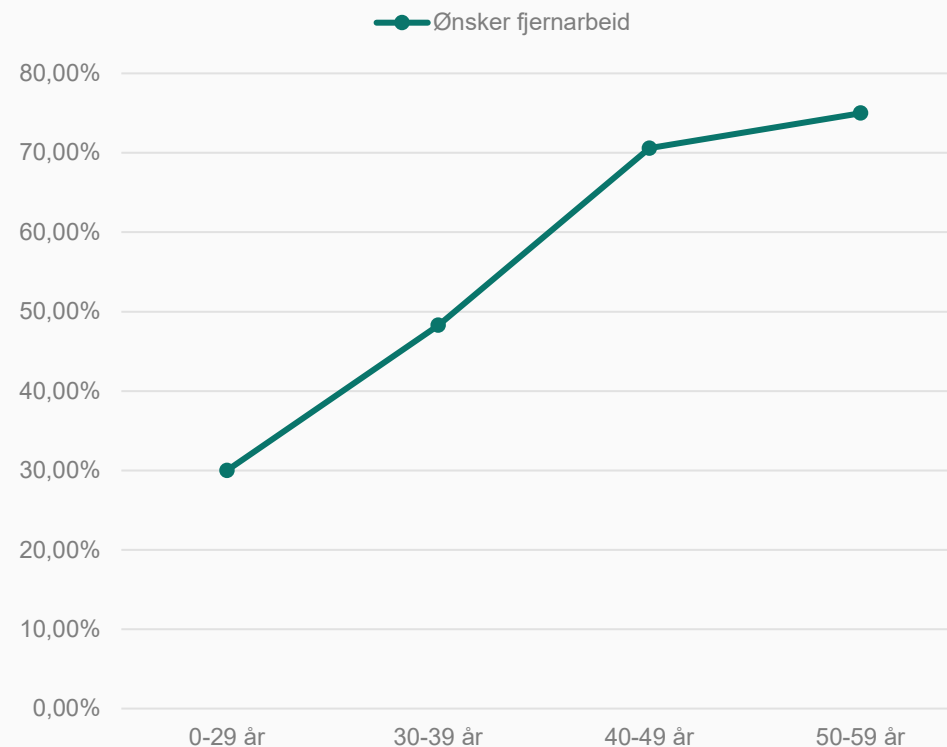
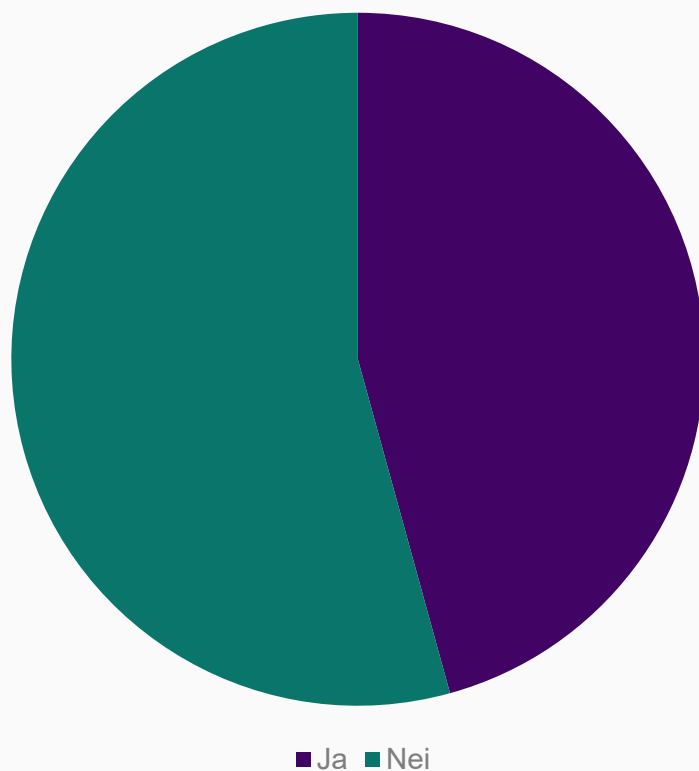
Presset
IT-arbeidsmarked
+
Moden virksomhet
+
stor politisk
distriksmedvind
=
KOmpetanse
trumfer **KO**ntor

Stillingene

- Doblet antallet kvalifiserte søkere til våre 6 stillinger
- 4 stillinger ble besatt, hvorav 3 er nye «hjemmekolleger»



Ville du søkt på stillingen dersom fjernarbeid ikke var mulig?



Responsen

✓ Flere kvalifiserte søkere

✓ Bra for omdømmet

Arg, dere
kom oss i
forkjøpet

Dette er
veien å gå

Blir man mindre lojal?

Fremtidsrettet

Hva skjer med
arbeidsmiljøet?

Nå må vi tenke
hardt på om vi
bør følge etter

Hva med
tilhørighet?

Digital Ledelse

Hvordan lede folk som jobber fra «hvor som helst»?



To drivere for fokus på Digital Ledelse



Hybrid 3-2-løsning
for alle ansatte



Hybrid med faste
hjemmekolleger i IT



Digital **Ledelse** – hva vil vi oppnå?

Kolleger med høy

Motivasjon, Prestasjon og **Tilhørighet**



Gode resultater for virksomheten

Utfordre uformelle «sannheter»

- Hva er det egentlig som skaper tilhørighet?
- Hva er det egentlig som skaper motivasjon?
- Hva er det egentlig som gode prestasjoner?

*Hva skjer med
motivasjon, prestasjon og tilhørighet
når ikke alle er på kontoret lenger?*



Motivasjon og prestasjon

Formålet – «The Why»



Oppgavene & Mestringen



Kollegial kunnskapsdeling
– inspirerende og trygt læringsmiljø

Hva med tilhørighet?

*Tilhørighet er smøring for
god motivasjon og prestasjon*

Mål på tilhørighet:

Vite hvem som kan hva – Hvor mange kjenner du?

Terskel for å ta kontakt – Hvor godt kjenner du dem?

Lønnings-
pilsen

Julebordet

Lunsjen

Kaffemaskina

Digital Ledelse

Vær bevisst på ordets makt

Ikke fjernarbeider, men
Hjemmekollega

Ikke fysisk fravær, men
Digitalt Nærvær

Og diskuter felles «kjøreregler»

Kamera på!

(husk: det er lettere å se bra ut på video enn live ;))

Likeverdig deltakelse

som førende prinsipp ved utarbeidelse av egen
bestepraksis for digitale møter

Likeverdig tilgjengelighet

til kollegene digitalt som i landskapet

Digitalt og fysisk nærvær i en ny hybrid hverdag

Digitalt for alle

- ✓ Avdelingsmøter
 - ✓ Daglige stand-ups og faste møter i teamene
 - ✓ Planesesjon (hver tredje uke)
- 
- obligatorisk deltakelse
 - alle deltar fra egen PC

Både og

- ✓ «Fredagskaffe» - digitalt for de som har hjemmekontor og fysisk for de som er på kontorene

Fysisk for alle

- ✓ Avdelingssamlinger (halv-årlig) - alle samles på felles lokasjon, planlegges langt i forvei
- ✓ Utviklingssamtaler (halv-årlig) – avtales mellom medarbeider og leder

Kjøreregler diskutert blant de ansatte

Tilgjengelighet

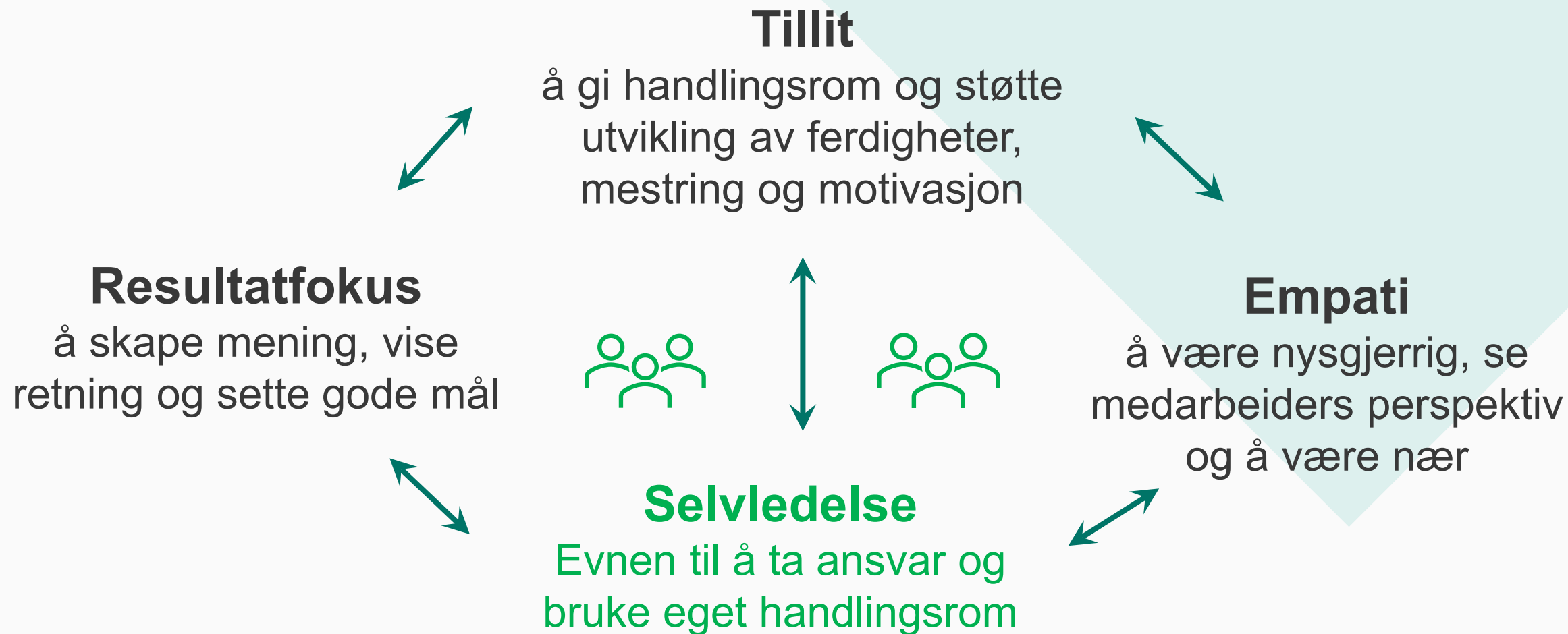
- i kjernetiden (9 -14.30) er hovedregelen å være tilgjengelig (pålogget teams)
- ved behov for å være fraværende eller arbeide uforstyrret er det viktig å si fra til teamet og bruke statuslampen i teams
- øvrig tid skal det være lav terskel for å ta kontakt, man trenger ikke å sjekke i forkant

Tips og råd for hybride møter

- Tips for god møteledelse
- Tips for god møtedeltakelse
- Tekniske muligheter og praksis

Forventninger til kommunikasjon og arbeidsform i teamene

Noen ledelsesaspekter er kanskje enda viktigere nå



Uttalt forventning for veien fremover



Ta med det beste fra to verdener – ikke «enten eller», men «både og»

- fleksibilitet og effektivitet på hjemmekontor og i digitalt samvær
- relasjonsbygging og innovasjon på kontoret og i fysisk samvær
- sammen kombinere til det beste for oppgaven og individet



Ta utgangspunkt i oppgaven og ønsket resultat

- gi autonomi til teamet og den enkelte for å velge beste arbeidsform



Lære og forbedre underveis

- enes om «kjøreregler» som gir forutsigbarhet - så teste, lære og endre

Kort oppsummert

- Hjemmekolleger eller ikke?
Kommer an på om folk, verktøy og arb.prosesser er modne for det
- God digital ledelse = god ledelse m/nye verktøy
- Fokus på digital ledelse og samhandling gagnar alle
Bevisstgjøring om hva som fungerer og hva vi ønsker å oppnå

MULIG . VI GJØR
UTDANNING



Heidi Brunborg
IT-direktør