

DI2X

Digital Leadership Research Institute

Digital Transformasjon

Kick-off på Kompetanseløftet

Bodø, den 25. september 2023



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

Program

09.00 - 09.10: Velkommen ved nettverksleder. Presentasjon.

09.10 - 10.10: Tema: Hvorfor digital transformasjon og markante forandringer vi ser i samfunnet

10.10 - 10.20: Pause

10.20 - 11.10: Tema: Generasjoner av digital modenhet i organisasjoner

11.10 - 11.30: Gruppedialog: Hvor er vi og hvilken ambisjon har vi som kommuner?

11.30 - 12.15: Lunsj

12.15 - 12.35: Deling og dialog i plenum

12.35 - 13.40 Tema: Hva trenger en organisasjon å mestre for å kunne transformere seg? I denne økten blir dere kjent med 10+3 evner til digital transformasjon

13.40 - 13.50: Pause

13.50 - 14.10: Tema: Nye oppgaver og samarbeid i kommunal sektor

14.10 - 14.30: Gruppedialog: Muligheter og utfordringer i vår hverdag

14.30 - 14.40: Pause

14.40 - 15.15: Tema: Om Kompetanseløft Digi Nordland. Gjennomføring, tidsplan, kartlegginger, spørsmål og avklaringer

15.15 - 15.30: Avrunding og takk for dagen

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Velkommen ved nettverksleder



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Hvorfor Digital Transformasjon og markante forandringer vi ser i samfunnet



[Follow us on LinkedIn](#)

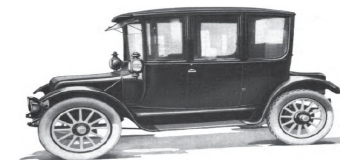
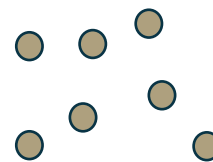


[Subscribe to DI2X newsletter](#)

Håndverk
engagemet

19. århundre

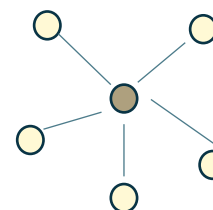
Relativt unike produkter
Manuell produksjon - håndverk
Små uavhengige virksomheter



Produkt
Transaksjon

20. århundre

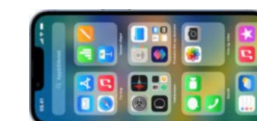
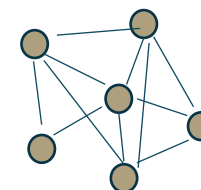
Masseproduksjon og masseforbruk
Standardiserte produkter og strømlinjeformet
produksjon
Maskiner tok over arbeidet ("bluecollar")
Store sentraliserte virksomheter



Service
Relasjoner

21. århundre

Individualisert forbruk
Tette og nære relasjoner
Maskiner tar over jobber ("white collar")
Nettverksbygging og deling



Extension of Zuboff & Maxmin og Carsten Sørensen



Én digital offentlig sektor
Digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2019–2025

Plan/strategi | Dato: 11.06.2019

Opprinnelig utgitt av: Kommunal- og moderniseringsdepartementet
[Read in English](#)

Digitalisering av offentlig sektor skal gi en enklere hverdag for innbyggere, næringsliv og frivillig sektor gjennom bedre tjenester, mer effektiv ressursbruk i offentlige virksomheter og legge til rette for produktivitetsøkning i samfunnet. Hensikten med strategien er å understøtte digital transformasjon i hver enkelt virksomhet, og i offentlig sektor som helhet. Strategien gjelder for offentlig sektor i perioden 2019–2025.



Ny nasjonal digitaliseringsstrategi

Regjeringa har starta arbeidet med ein ny nasjonal digitaliseringsstrategi. Strategien skal mellom anna stake ut kursen for vidare digitalisering av offentlig sektor, legge betre til rette for næringsretta digitalisering og ta opp viktige samfunnsspørsmål. Målet er sterkare samordning og utvikling av e på tvers av offentlig og privat sektor. St klar i 2024.

Innspill til ny nasjonal digitaliseringsstrategi

Artikkel | Sist oppdatert: 05.06.2023

Slik gir du innspill til strategien.

Vi opplever et stort engasjement for arbeidet med ny nasjonal digitaliseringsstrategi, og er opptatt av at alle skal kunne gi oss innspill. Du kan sende innspill til strategien på e-post til digitaliseringsstrategi@kdd.dep.no. Innkomne innspill vil publiseres på denne siden.

[Om nettstedet](#)
 > Strategi og organisering av re



hvor mange offentlige digitaliseringsstrategier har de haft i norge

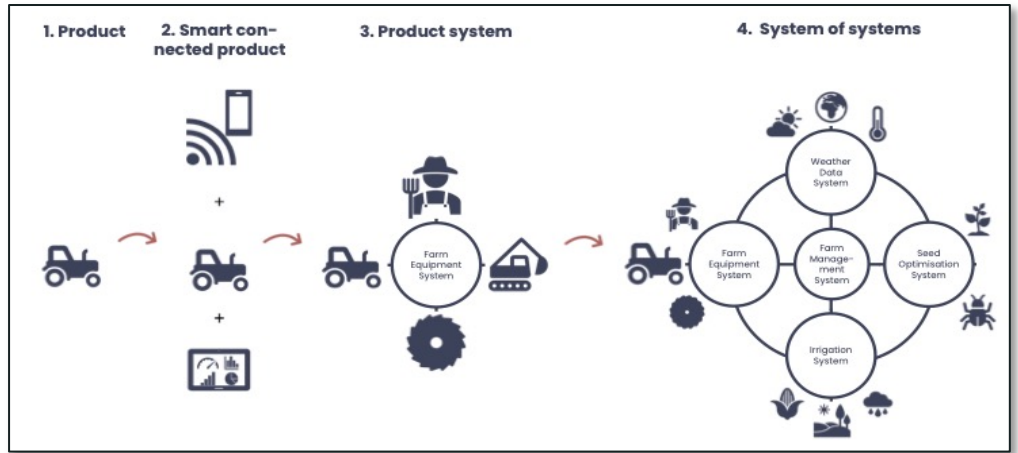
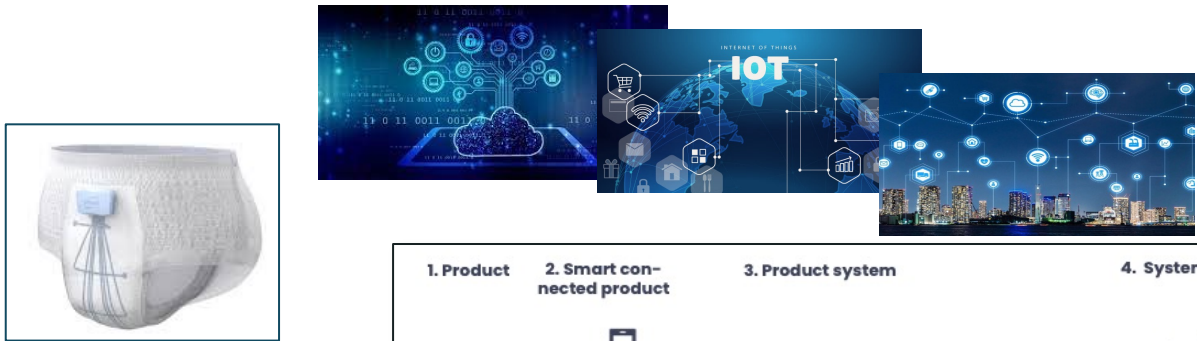
GPT-4 (Poe)

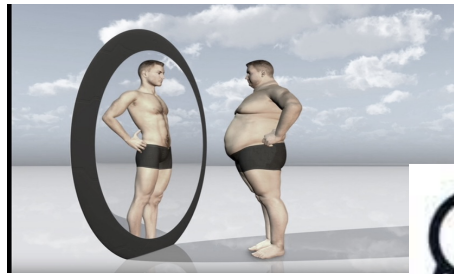
Beklager, men jeg har en kunnskapssperring i september 2021, og kan derfor ikke gi oppdatert informasjon om antall offentlige digitaliseringsstrategier i Norge etter denne datoen. Imidlertid kan jeg fortelle deg at det har vært en rekke offentlige digitaliseringsstrategier i Norge frem til 2021, som har fokusert på å øke effektiviteten og tilgjengeligheten av offentlige tjenester.

For eksempel har vi "Digital agenda for Norge" fra 2013, som fokuserte på hvordan IKT kan bidra til økonomisk vekst og utvikling. I 2017 kom det en ny strategi kalt "Digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2017-2020".

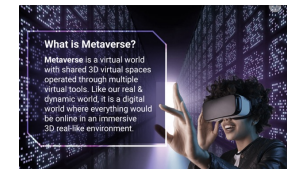
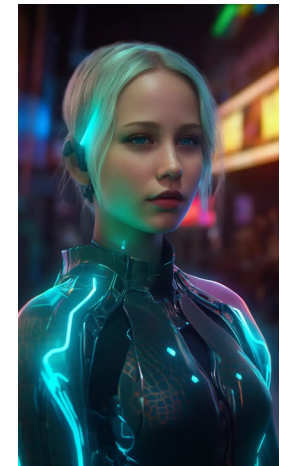
Disse strategiene har satt retningen for hvordan Norge ønsker å digitalisere offentlig sektor og har satt fokus på områder som åpenhet, brukerorientering, verdiskapning og effektivisering av offentlig sektor.

For å få den mest oppdaterte informasjonen om antall offentlige digitaliseringsstrategier i Norge etter 2021, anbefaler jeg å sjekke de relevante norske myndighetens nettsider, som Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) eller Digitaliseringsdirektoratet.





TN2 bruger AI til at genkende stemme af afrikke Solvay Lee



Teknologier er midler, ikke mål i seg selv

De må ledes og ikke lede oss

Spørsmålet blir:

Hvordan kan vi bruke teknologiene til å skape verdi for innbyggere – og også for ansatte og næringsliv – og samtidig bidra til en mer bærekraftig verden?

Og samtidig må vi forstå skiftene som teknologisk utvikling medfører i for eksempel ledelse, krav og forventninger, arbeidsutførelsen, kultur, sosiale relasjoner, robusthet, tid og sted, etikk, relasjoner, demokrati osv.

Du stiller deg kanskje også noen av disse spørsmålene:

- Hva betyr den digital utviklingen for meg og min organisasjon?
- Hvilke ambisjoner har vi for vår digitale (bærekraftige, AI) omstilling?
- Hvordan skal vi snakke om det i ledelsen - hvordan får vi alle med på dette?
- Hva skal organisasjonen som helhet kunne gjøre - hva skal den være i stand til?
- Hvordan skal vi/jeg kommunisere om det og sette retningen innenfor vårt/mitt ledelsesområde?
- Hvordan får jeg bruken av ny teknologi mer integrert i mitt område og i mitt daglige arbeid?
- Hvordan skal vi organisere arbeidet med digital transformasjon? Hva skal drive transformasjonen?
- Hvordan sikrer vi "riktig" bruk av data?
- Hvordan sikrer vi at innbyggerne involveres? Hvordan sikrer vi gode løsninger og forretningsmodeller?
- Etc.

DI2X
DISX

Hvorfor Digital Transformasjon

”The Why”

Fordi vi skal levere mer for mindre –
ikke for å spare, men for å være
effektive og frigjøre ressurser til det
nye vi også skal gjøre

1



Fordi det er mangel på varme hender og vi må erstatte flere oppgaver med teknologi, oppgaver som tidligere ble utført av mennesker

2



Fordi innbyggernes krav og forventninger endres som følge av den teknologiske utviklingen, og vi må kunne leve opp til dette

3



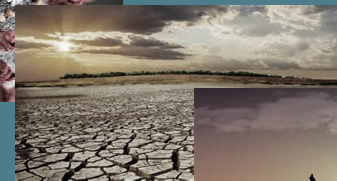
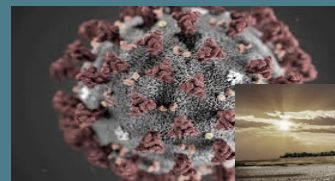
Fordi forventningene til og fra ansatte endrer seg – det er ikke synd, men synd å la være – og vi må være digitalt attraktive

4



Fordi landskapet endrer seg – med forstyrrelser og (teknologiske) disrubsjoner - må vi kunne omkonfigurere, og ofte veldig raskt

5

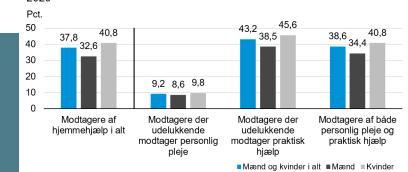


Work-in-progress ;-)

Fordi vi synes det er vanskelig å vite og kunne gjøre alt selv - trenger vi nye måter å samarbeide med andre på



Høiere andel av praktisk hjelp leveres av private leverandører
Bruken av privat hjemmehjælpsleverandør fordelt på køn og ydelsestype, 2020



Ann.: Andelen er beregnet ut fra borgernes hjelp i alt. I andelen for "Mottagere av både personlig pleje og praktisk pleje" kan det være mottagere som utelukkende mottager praktisk pleje fra en privat leverandør, og derfor personlig pleje fra en kommunal leverandør, og omvendt.
Kilde: Danmarks Statistik, tabel AED12.

Hvorfor Digital Transformation

”Hvis vi skal beholde en attraktiv og relevant offentlig sektor (for både innbyggere og ansatte) som vi har tillit til og som sørger for sammenheng og samhold, en opplyst befolkning og velferd for alle, samt en bærekraftig (og demokratisk) fremtid... er digital transformasjon nødvendig.”

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Pause

10 minutter



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

DI2X

Digital Leadership Research Institute

Digital modenhet

– 5 generasjoner av digitalt mindset og forskjellige ledelsespraksiser

Pernille Kræmmergaard, Phd.
Founder & CEO, DI2X - Digitaliseringsinstituttet
pkj@di2x.com

 [Follow us on LinkedIn](#)

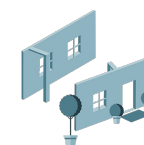
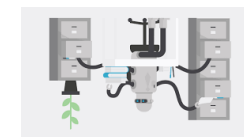
 [Subscribe to DI2X newsletter](#)

Hvordan får vi understøttet vår eksisterende praksis med digitale løsninger og automatisert enkle manuelle oppgaver?

1

Generasjon 1

Digitale teknologier til eksisterende praksis og automatisering
IT som systemleverandør



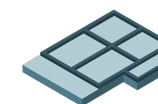
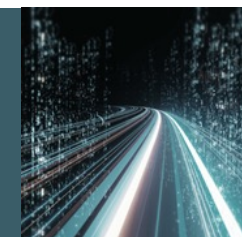
Fortell meg hva du gjerne vil ha, så leverer jeg det

Hvordan gjør vi det vi allerede gjør bedre – hvordan får vi implementert nye standardiserte prosesser og systemer?

2

Generasjon 2

Digitale teknologier til effektivisering
IT som infrastrukturtilbyder



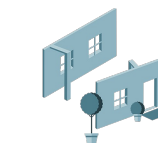
Hvordan ser virksomhetens (fremtidige) prosesser ut og hvilke systemer trenger vi til dette?

Hvordan får vi understøttet vår eksisterende praksis med digitale løsninger og automatisert enkle manuelle oppgaver?

1

Generasjon 1

Digitale teknologier til eksisterende praksis og automatisering
IT som systemleverandør



Fortell meg hva du gjerne vil ha, så leverer jeg det

Hvordan får vi understøttet vår eksisterende praksis med digitale løsninger og automatisert enkle manuelle oppgaver?

1

Generasjon 1

Digitale teknologier til eksisterende praksis og automatisering
IT som systemleverandør

Hvordan gjør vi det vi allerede gjør bedre – hvordan får vi implementert nye standardiserte prosesser og systemer?

2

Generasjon 2

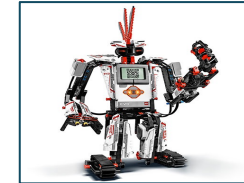
Digitale teknologier til effektivisering
IT som infrastrukturtilbyder

Hvordan kan vi og får vi forbedret våre tjenester og produkter, eller levert dem på nye måter med bruk av digitale muligheter og teknologier?

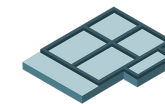
3

Generasjon 3

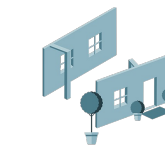
Digitale teknologier til nye tjenester og produkter, eller på nye måter
Digitalisering og IT som partner



Hvilke problemer kan vi løse med bruk av digitale teknologier?



Hvordan ser virksomhetens (fremtidige) prosesser ut og hvilke systemer trenger vi til dette?



Fortell meg hva du gjerne vil ha, så leverer jeg det



Hvordan kan vi tilby kunden sammenhengende tjenester og produkter sammen med andre og utvikle nye forretningsmodeller?

4

Generasjon 4

Digitale teknologier til å innfri kundens behov på sammenhengende måter

Teknologiorganisasjonen som digital arkitekt



Hvordan etablerer vi en digital arkitektur som muliggjør bruk, deling og integrasjon til og med andre?

Hvordan kan vi og får vi forbedret våre tjenester og produkter, eller levert dem på nye måter med bruk av digitale muligheter og teknologier?

3

Generasjon 3

Digitale teknologier til nye tjenester og produkter, eller på nye måter

Digitalisering og IT som partner



Hvilke problemer kan vi løse med bruk av digitale teknologier?

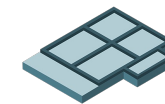
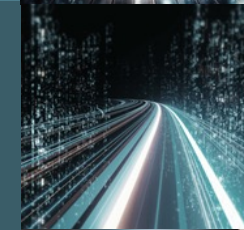
Hvordan gjør vi det vi allerede gjør bedre – hvordan får vi implementert nye standardiserte prosesser og systemer?

2

Generasjon 2

Digitale teknologier til effektivisering

IT som infrastrukturtilbyder



Hvordan ser virksomhetens (fremtidige) prosesser ut og hvilke systemer trenger vi til dette?

Hvordan får vi understøttet vår eksisterende praksis med digitale løsninger og automatisert enkle manuelle oppgaver?

1

Generasjon 1

Digitale teknologier til eksisterende praksis og automatisering

IT som systemleverandør



Fortell meg hva du gjerne vil ha, så leverer jeg det

Hvordan får vi understøttet vår eksisterende praksis med digitale løsninger og automatisert enkle manuelle oppgaver?

1

Generasjon 1

Digitale teknologier til eksisterende praksis og automatisering
IT som systemleverandør

Hvordan gjør vi det vi allerede gjør bedre – hvordan får vi implementert nye standardiserte prosesser og systemer?

2

Generasjon 2

Digitale teknologier til effektivisering
IT som infrastrukturtilbyder

Hvordan kan vi og får vi forbedret våre tjenester og produkter, eller levert dem på nye måter med bruk av digitale muligheter og teknologier?

3

Generasjon 3

Digitale teknologier til nye tjenester og produkter, eller på nye måter
Digitalisering og IT som partner

Hvordan kan vi sammen med andre tilbyde kunder sammenhengende tjenester og produkter og utvikle nye forretningsmodeller?

4

Generasjon 4

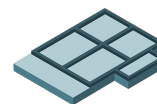
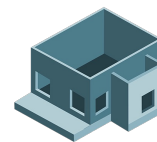
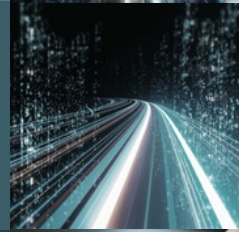
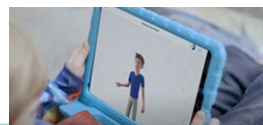
Digitale teknologier til å innfri kundens behov på sammenhengende måter
Teknologiorganisasjonen som digital arkitekt

Hvordan kan vi tilby kunden personaliserte tjenester, skape attraktive arbeidsmiljøer og bidra til "en bedre verden"?

5

Generasjon 5

Digitale teknologier til personaliserte (proaktive) tjenester
Teknologi som faglig utfordrer



Hvordan sørger vi for at måten vi ivaretar oppgavene våre på er bærekraftig og at vi har nettverket av teknologi-spesialister?

Hvordan etablerer vi en digital arkitektur som muliggjør bruk, deling og integrasjon til og med andre?

Hvilke problemer kan vi løse med bruk av digitale teknologier?

Hvordan ser virksomhetens (fremtidige) prosesser ut og hvilke systemer trenger vi til dette?

Fortell meg hva du gjerne vil ha, så leverer jeg det

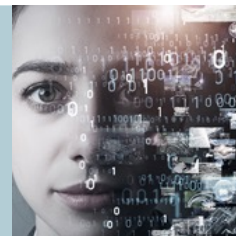
Hvordan kan vi tilbyde kunden personaliserede services, skabe attraktive arbejdsmiljøer og bidrage til "en bedre verden"?

5

Generation 5

Digitale teknologier til personaliserede (proaktive) services

Teknologi som faglig udfordrer



Hvordan sikres bæredygtig opgavevaretagelse og netværket af teknologi-specialister?

Hvordan kan vi sammen med andre tilbyde kunder sammenhængende services og produkter og udvikle nye forretningsmodeller?

4

Generation 4

Digitale teknologier til opfyldelse af kundens behov på sammenhængende måder

Teknologi-organisation som digital arkitekt



Hvordan etableres en digital arkitektur som gør brug, deling og integration til og med andre mulig?

Hvordan kan og får vi, med digitale muligheder og teknologier, forbedret vores services og produkter eller leveret dem på nye måder?

3

Generation 3

Digitale teknologier til nye service og produkter eller på nye måder

Digitalisering og IT som partner



Hvad er det for nogle problemer vi kan anvende digitale teknologier til at løse?

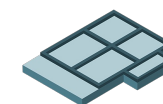
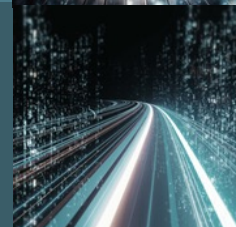
Hvordan gør vi det, vi allerede gør, bedre – hvordan får vi implementeret nye standardiserede processer og systemer?

2

Generation 2

Digitale teknologier til effektivisering

IT som infrastruktur provider



Hvordan ser virksomhedens (fremtidige) processer ud og hvilke systemer skal vi have til det?

Hvordan får vi understøttet vores eksisterende praksis med digital løsninger og automatiseret simple manuelle opgaver?

1

Generation 1

Digitale teknologier til eksisterende praksis og automatisering

IT som systemleverandør



Fortæl mig hvad du gerne vil have så leverer jeg det

Digital Transformasjon

Blir merkbart fra generasjon 3 og opp, og krever noe fundamentalt annerledes av våre strategier, teknologiske plattformer, organisasjonen, samarbeidsrelasjoner, yrkesutøvelse og kompetanse, etc.

Digitalisering

I generasjon 1 og 2 bruker vi IT og digitale teknologier til det vi allerede gjør – ”vi setter strøm på det” – og gjør det vi allerede gjør bedre

1

Generasjon 1

Digitale teknologier til eksisterende praksis og automatisering
IT som systemleverandør

2

Generasjon 2

Digitale teknologier til effektivisering
IT som infrastrukturtilbyder

3

Generasjon 3

Digitale teknologier til nye tjeneste og produkter, eller på nye måter
Digitalisering og IT som partner

4

Generasjon 4

Digitale teknologier til oppfyllelse af kundens behov på sammenhengende måter
Teknologiorganisasjonen som digital arkitekt

5

Generasjon 5

Digitale teknologier til personaliserte (proaktive) tjenester
Teknologi som faglig utfordrer



DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Hvor er vi og hvilken ambisjon har vi som kommuner og fylkeskommuner?

Dialog



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

LUNSJ

45 min



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Deling fra økta før lunsj



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Hva trenger en organisasjon å mestre for å kunne transformere seg? ?



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

STRATEGI

	Digitalt Visjonær
	Sluttkundefokus
	Økosystem- tanke sett

TEKNOLOGI

	Teknologisk Fremsyn
	IT-orkestrering
	Datadrevet

ORGANISASJON

	Ambidekstral
	Agil
	Kompetanse- bevisst
	Meningsfulle Rammer

LEDELSE

	Multiplisitet- ledelse		Tech- og dataledelse		Transformasjons- ledelse
---	---------------------------	--	-------------------------	---	-----------------------------

STRATEGI



Digitalt
Visjonær



Sluttkundefokus



Økosystem-tankesett

TEKNOLOGI



Teknologisk
Fremsyn



IT-orkestrering



Datadrevet

ORGANISASJON



Ambidekstral



Agil



Kompetanse-
bevisst



Meningsfulle
Rammer

LEDELSE



Multiplisitet-
ledelse



Tech- og
dataledelse



Transformasjons-
ledelse

Digital visjonær vil si at organisasjonen kan vurdere det uforutsigbare, konkurransemessige og digitale landskapet, og tenke nytt om organisasjonen, slik at den også er relevant om 10 år - og så omkonfigurere organisasjonen på bakgrunn av dette.

- * Virksomheter befinner seg i uforutsigbare og dansende konkurransemessige landskap og må ha et øye for dette landskapet, inkludert hvordan en utsving, nye disruptsjoner, teknologier og/eller konkurrenter utfordrer, og i enkelte tilfeller direkte truer deres eksistens.
- * Virksomheter må kunne zoome ut og forestille seg hvor organisasjonen er og/eller ønsker å være om 10 år – hva er det vi kan og hva skal vi være spesielt gode på? Bruk av forskjellige framtidsscenarioer kan være relevant i denne sammenhengen.
- * I dansende landskap får organisasjoner behov for å kunne omstille seg, omkonfigurere organisasjonen og omfordele ressurser for å sikre seg en posisjon i landskapet.



Horisont
Inspirasjon
Omkonfigurering

Sluttkundefokus vil si at organisasjonen er bevisst hvilket grunnleggende behov sluttkunden ønsker å få innfridd, for deretter å dekke behovet på en måte som lever opp til krav og forventninger, som stadig forandrer seg.

- * Innbyggerne stiller stadig nye krav og forventninger som følge av den teknologiske og digitale utviklingen – mens det grunnleggende behovet er konstant – hvilken «jobb» er det vi skal utføre for kunden, og hvordan skiller den seg fra det vi gjør i dag.
- * Innbyggerne kan ikke alltid forestille seg hva de gjerne vil ha (Henry Ford sa; hadde jeg spurt folk hva de ville ha, hadde de ønsket en raskere hest) – ytterligere trenger vi gode data og innsikt i hvordan innbyggere og andre bruker produktene og tjenestene våre, og ikke bare knyttet til kjøpene deres - vi trenger langvarige relasjoner med brukerne våre.
- * Innbyggerne forventer gode opplevelser uansett hvilken plattform/kanal de bruker – god brukervennlighet, tjenester og produkter som er hyperdifferensierte, sammenhengende, personlige, tidvis proaktive osv. – det er behov for et utenfra-inn-perspektiv.



Behov
Tidsriktig
Relasjoner

Økosystem-tankesett vil si at organisasjonen verdsetter og lykkes med å inngå i gjensidig givende partnerskap, der verdi skapes og deles, og ser på dette som vesentlig for å sikre strategisk suksess.

- * Den teknologiske og digitale utviklingen skaper stadig nye muligheter som en tradisjonell, hierarkisk oppbygd organisasjon har vanskelig for å utnytte raskt nok – derfor trenger vi en annen måte å samarbeide og tenke på.
- * Sluttbrukere forventer i stadig økende grad at sammenhengende tjenester skal dekke deres grunnleggende behov – og det på en måte som fortløpende lever opp til deres skiftende krav og forventninger.
- * En tradisjonell verdikjedetankegang, der det er leverandører og underleverandører og faste standarder, fungerer ikke når man ønsker å utvikle sammenhengende tjenester samt digitale tjenester og produkter raskt og fleksibelt i uforutsigbare, dansende, konkurransemessige landskap.



Partnerskap
Attraktivitet
Casting

Teknologisk fremsyn vil si at organisasjonen konstant og systematisk overvåker, vurderer og anvender den teknologiske utviklingen og tendensene i det digitale landskapet til det beste for sluttbrukerne, organisasjonen og samfunnet.

- * Den teknologiske og digitale utviklingen kan virke overveldende – noe kan virke faretruende for ens eksistens, annet som muligheter for ny og fremtidig verdiskapning. Den er endrende for arbeidet som skal utføres, endrende for innbyggernes krav og forventninger, etc.
- * Mange blir introdusert for teknologier og nye digitale muligheter – de lar seg begeistre og «slikt-må-jeg-ha-også» – organisasjoner trenger at det er det «riktige» som velges til og fra organisasjonen, både som medskaper av den strategiske utviklingen og for å understøtte realiseringen av den.
- * Det trengs at noen har ansvaret for å overvåke den teknologiske utviklingen – at noen er «den» – og samtidig trengs prosesser som sørger for at organisasjonen håndterer den teknologiske og digitale utviklingen ut fra et organisatorisk helhetsperspektiv.



Overvåkning
Evaluering
Handling

IT-orkestrering vil si å både være bunnsolid internt og fleksibel eksternt og ha en bevissthet om hvordan den teknologiske arkitekturen er og skal designes, om IT-beslutningsstrukturer og IT-avdelingens rolle.

- * Virksomheter blir stadig mer avhengige av IT-landskapet sitt, og merker at IT (og teknologi) både er en medskaper av og en utfordrer til den, virksomhetsstrategiske utviklingen. IT skal ikke sees på som en omkostning, men som virksomhetskritisk, hvilket krever ledelse.
- * Mange etablerte organisasjoner opplever teknisk gjeld, og for enkelte organisasjoner kan det ta år å kvitte seg med den. Dette kan være til hinder for den digitale utviklingen. Det trengs tydelige retningslinjer på flere nivå, også for at innkjøp av nye IT-systemer og applikasjoner ikke sees på, eller gjennomføres isolert fra det som skjer i organisasjonen ellers.
- * I mange organisasjoner oppleves IT-avdelingen som en bremsekloss – samarbeidet må ofte forbedres, og dette krever en klar og tydelig rolleavklaring knyttet til det som ønskes av IT-avdelingen, og eventuelt også utvikling av kompetanser og tankesett i avdelingen.



Arkitektur Beslutningsstrukturer IT sin rolle

Datadrevet vil si at organisasjonen kan lede, styre, anvende og presentere mange typer data som en organisatorisk og strategisk ressurs – samt etablere den riktige data-governancen for dette

- * Mengden data vokser, og i mange tilfeller eksponentielt. De fleste vet at det er verdi å hente for både organisasjonen, innbyggere, næringsliv, frivillighet og samfunnet generelt ved å anvende data på nye måter og gjerne i kombinasjon med analyser og kunstig intelligens.
- * Data har blitt hyllet som «det nye gullet». For det utrente øret høres det ut som det er enkelt å bruke data og skape verdier. Å få kunnskap og forretningsmessig verdi ut av data krever imidlertid ferdigheter, kompetanser, organisering, ledelse og investeringer.
- * Når data skal anvendes på nye måter dukker det opp mange spørsmål, f.eks. rundt metadata, datasikkerhet, -etikk og -transparens, som man må være bevisst - og det blir viktig å etablere beslutningsstrukturer og prinsipper for dette.



Muligheter
Governance
Kompetanser

Ambidekstral vil si at organisasjonen kan utnytte og forbedre det bestående samt utforske nytt og skape forandring samtidig, og at det er etablert riktige strukturer og ledelsespraksis for begge områder.

- * Det uforutsigbare og dansende landskapet som organisasjoner befinner seg i, blant annet med nye konkurrenter og disruptive teknologier (og andre forstyrrelser), krever at vi ikke bare gjør som vi pleier å gjøre, men også at vi tenker og gjør noe helt nytt.
- * ”The new game begins before the old one ends” sa Clayton Christensen sommeren 2017 – organisasjoner trenger på den ene siden å gjøre den nåværende kjernen så sterk som mulig, og på den andre siden å sikre aktualitet, relevans, fremtidens eksistensgrunnlag og overlevelse på sikt, og sikre lederskap for begge.
- * Evnen til omstilling og omkonfigurering blir, og er, et sentralt konkurranseparameter som er vanskelig å kopiere – det krever blant annet ledelsens vilje til å allokere ressurser til langsiktige prosjekter og å sørge for samarbeid mellom utforsknings- og utnyttelsesaktiviteter (exploration og exploitation).



Utforskning
Balansering
Håndtering

Agil vil si at organisasjonen kan agere smidig og omstille seg, samtidig som beslutningskompetanse gis til team som er tett på innbyggeren - og at det er utbredt aksept for det å være i beta.

- * Det uforutsigbare og dansende landskapet gjør at organisasjonen må kunne reagere raskt og omstille seg hurtig, for hele tiden å møte innbyggernes/ sluttbrukernes krav og forventninger. Dette medfører et økende behov for å ta beslutninger hurtigere og tettere på innbyggeren.
- * Ettersom software tar mer og mer plass – «alle blir softwareorganisasjoner» – og i takt med at kompleksiteten i landskapet øker, vil langstrakte utviklingsprosjekter ofte være uholdbare; det er ofte behov for å begynne i det små og bygge videre. Samtidig kan dette bidra til å kontrollere og håndtere risiko bedre.
- * Innen softwareutvikling har man lenge jobbet med agile metoder – metodene brukes nå i stadig flere prosjekter, men det er også behov for at tenkningen breddes ut i organisasjonen som et organisatorisk tankesett, der bl.a. betamodus og behov for læring og feedback er allment akseptert i organisasjonen.



Tilpasning Beta-modus Organisering

Kompetansebevisst vil si å kontinuerlig rekruttere og utvikle lederes og medarbeideres kompetanse, slik at de passer til organisasjonens nåværende og fremtidige oppgaver, strategier og verdiskaping.

- * Realiseringen av de strategiske ambisjonene medfører nye, eller endrer på, oppgaver over tid, hvorpå det er behov for en fortløpende vurdering av kompetansebehovet i organisasjonen, og at man tar stilling til hvordan kompetansene sikres på topp-, leder- og medarbeidernivå.
- * I takt med økt samarbeid i økosystemer vil det være behov for å sørge for at kjernen av faste medarbeidere har en dyp forståelse for organisasjonen, den digitale modenheten og at de evner å samarbeide med mange typer partnere, både internt og eksternt.
- * Behovet for både ledere og medarbeidere, som har et digitalt tankesett og de rette kompetansene i dag og i morgen blir mer og mer sentralt – derfor er det behov for å kunne tiltrekke, beholde, utvikle og rekruttere de kompetansene som er gode til å skape verdier med de teknologiske og digitale mulighetene.



Kompetansebehov
Mobilisering
Utvikling

Meningsfulle rammer vil si å være bevisst og oppmerksom på de teknologiske, fysiske, kulturelle og strukturelle rammene, som organisasjonen tilbyr medarbeiderne, og om disse er tidsriktige og attraktive.

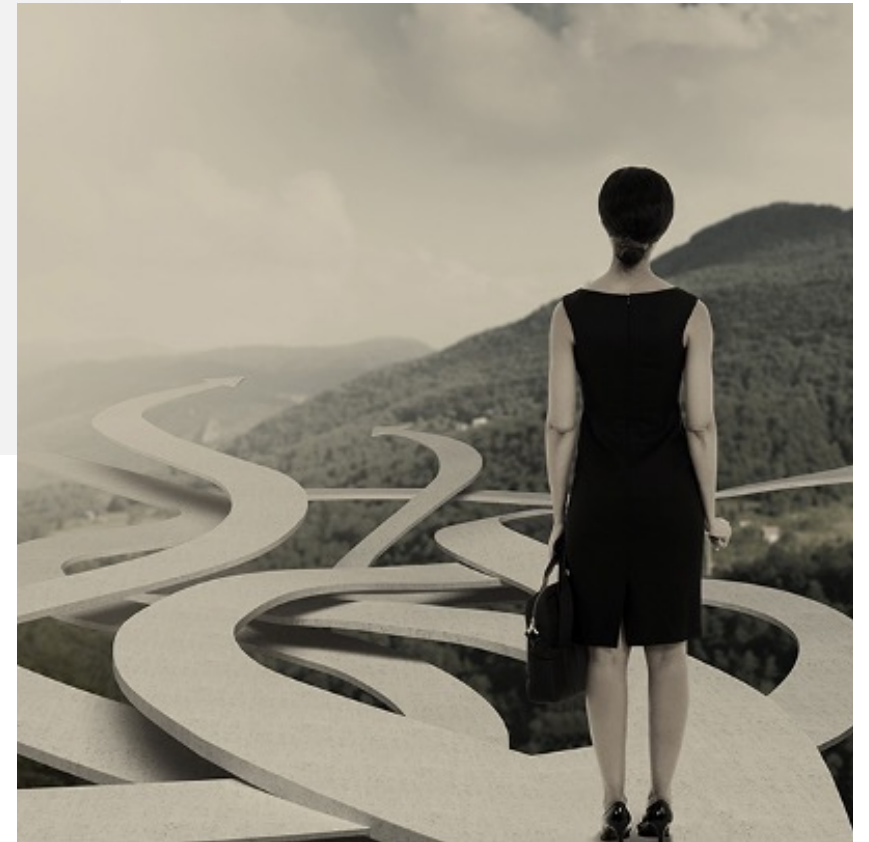
- * Medarbeidere har i økende grad nye forventninger til sin arbeidsplass og sitt arbeidsliv, eksempelvis å jobbe med tidsriktige teknologier, få faglige og personlige utviklingsmuligheter, ha fleksibilitet i arbeidet, både i forhold til tid og sted, oppgaver og relasjoner som oppleves som meningsfulle og relevante, osv.
- * Samtidig stilles det nye krav til medarbeiderne i forbindelse med den digitale og teknologiske utviklingen, som blant annet å samarbeide bredt og på tvers av organisatoriske grenser, at de anvender teknologi og data, at de har et smidig og lærende tankesett, at de har øye for sluttbrukeren, osv.
- * For at medarbeidere skal trives og samtidig kunne levere verdi i stadig mer digitale omgivelser, og for at organisasjonen kan oppleves som en attraktiv arbeidsplass, må organisasjonen og arbeidsplassen innrettes med fokus på de teknologiske, fysiske, kulturelle og strukturelle rammene.



**Attraktive
Tilpassede
Strukturelle**

Multiplisitetsledelse vil si å kunne manøvrere i mange virkeligheter og med mange bunnlinjer, der standardløsninger ikke vil fungere, og hvor alle forventer individuelle hensyn og bærekraftig praksis.

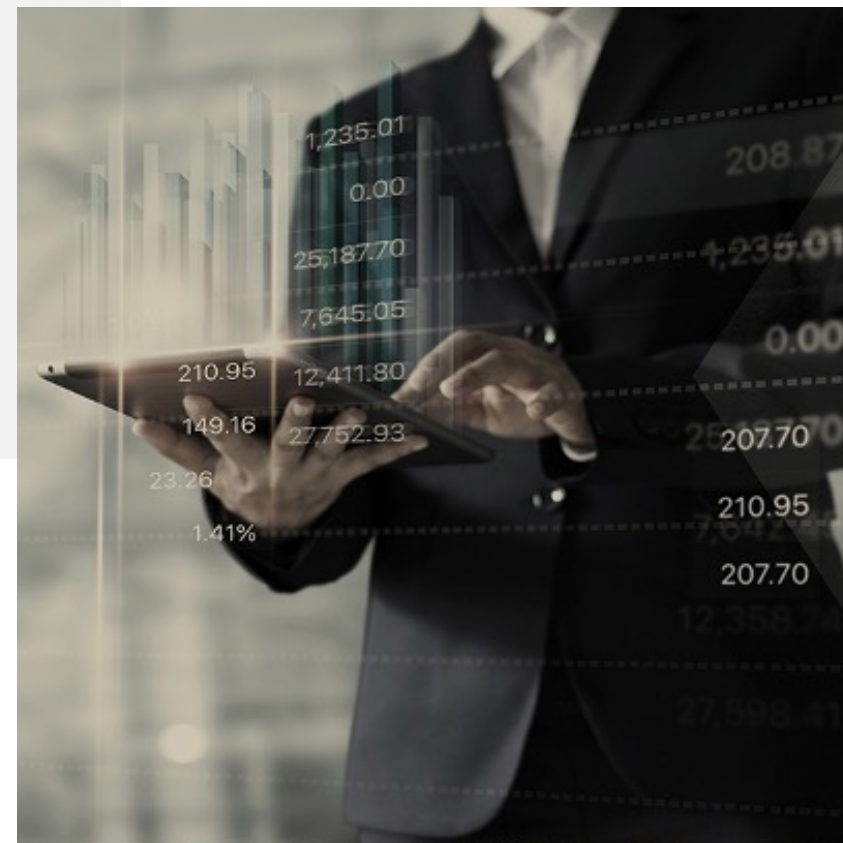
- * Den teknologiske og digitale utviklingen, kombinert med organisasjoners digitale modning, øker behovet for å kunne imøtekomme et mangfold av forskjellige hensyn i forhold til blant annet innbyggere, medarbeidere, partnere, teknologiske grensesnitt og datamessige integrasjoner.
- * I en organisasjon er det mange forskjellige typer mennesker, som alle ønsker rammer og muligheter for blant annet å utvikle seg og sine kompetanser, for å gjøre «the job to be done» godt, og for å oppleve arbeidet som relevant og meningsfylt for dem.
- * Det er et økende press fra både innbyggere, medarbeidere, samarbeidspartnere og samfunnet rundt for at organisasjonen skal utgjøre en positiv forskjell og bidra til å løse de store utfordringene, som FNs bærekraftsmål fokuserer på. Dette stiller krav om å kunne håndtere, dokumentere og balansere mange bunnlinjer.



**Mangfold
Bunnlinjer
Ansettelses**

Tech- og dataledelse vil si å respektere IT-sikkerhetspolitikker og forstå potensialet i teknologiene, hvordan de endrer arbeidet som utføres og kompetansebehovet, samt lede implementering og høste gevinstene.

- * Teknologi, IT og data blir stadig mer vesentlig for organisasjonens tjenestetilbud, utførelsen av arbeidet, fagkunnskapen og yrkesutøvelsen, behovet for kompetanser, behov for IT-sikkerhet etc. og på bakgrunn av dette trengs retningslinjer/politikker og at de følges opp og etterleves.
- * Stadig flere utgifter går til IT, samt tid til IT-relaterte oppgaver og beslutninger. Dette må ledere kunne agere kompetent i forhold til, og de må ikke la seg blende og bli for entusiastiske uten å forstå kompleksiteten og integrasjonsutfordringene som kan oppstå.
- * Nye digitale muligheter og nye teknologier må implementeres – og det skjer ikke av seg selv. Organisatorisk implementering, og håndtering av motstand, samt realisering av gevinstene er ledernes ansvar og oppgave, og det kan være vanskelig da mange ikke har lært det.



Vurdering
Implementering
Sikkerhet

Transformasjonsledelse vil si å kunne gjøre formålet med digital transformasjon meningsfull for medarbeiderne, og få skapt et «brennende ønske» om å være med på en reise inn i mye ukjent, også for en selv.

- * Digital transformasjon handler ikke om å lage en digital strategi eller ansette en digitaliseringsansvarlig, og det handler heller ikke bare om å skape en god visjon – det handler også om å kunne gjennomføre gode ideer, og om å gjøre transformasjonen meningsfull for ledere og medarbeidere og bør starte med et "hvorfor".
- * «Vi begriper med våre begreper» – og de er ofte fra en ikke-digital transformativ tid – og fra et industrielt paradigme. Etersom digital transformasjon krever noe fundamentalt annerledes av våre strategier, teknologiske plattformer, organisasjonen, samarbeidsrelasjoner, endret yrkesutøvelse osv. – er det behov for «nye begreper å begripe med» – en ny meningsskapelse og et nytt tankesett.
- * Det er behov for å hjelpe til med en ny meningsskapelse, som tar et oppgjør med tidligere måter å tenke og forstå på– og dette gjelder også ledelsen – og en aksept for at transformasjonen ikke kan planlegges i detalj, aksept for den usikkerheten som kan være forbundet med dette og en erkjennelse av egne læringsbehov – og dette er annerledes enn endringsledelse.



Motivasjon
Eksekvering
Åpenhet

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Benstrekk



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Nye oppgaver og samarbeid i kommunal sektor



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

Drivkrefter som påvirker offentlig sektor mot 2030

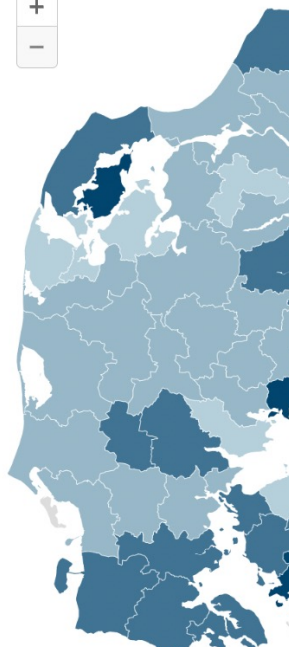


Fakta om andel elever i offentlig eller privat grunnskole

FIGUR 1

I mere end hver tredje klasse på en fri- eller offentlig grunnskole

Figuren viser, hvor stor en andel af eleverne i Norge er i offentlige eller frie grunnskoler i 2020.



Tre av ti har ikke tatt stilling

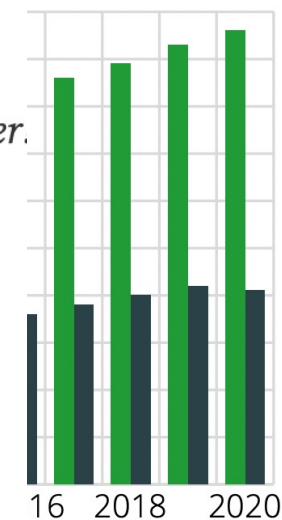
Spørsmålet som ble stilt i Helsepolitisk barometer var:

Synes du det er positivt eller negativt at det i Norge er mulig å kjøpe private helsetjenester.

- 51 prosent svarte positivt
- 22 prosent svarte negativt
- 16 prosent svarte at det spiller ingen rolle
- 11 prosent svarte vet ikke

2011 personer svarte på spørsmålet. Feilmarginen er på +/- 2,2%-poeng.

private grunn-



Andelen av elever i private skoler («friskole-
æringsloven § 2-12.





Teknologier er midler, ikke mål i seg selv

De må ledes og ikke lede oss

Spørsmålet blir:

Hvordan kan vi bruke teknologiene til å skape verdi for innbyggere – og også for ansatte og næringsliv – og samtidig bidra til en mer bærekraftig verden?

Og samtidig må vi forstå skiftene som teknologisk utvikling medfører i for eksempel ledelse, krav og forventninger, arbeidsutførelsen, kultur, sosiale relasjoner, robusthet, tid og sted, etikk, relasjoner, demokrati osv.





The International Bestseller That Launched a Movement

LAST CHILD in the WOODS



Saving Our Children from
Nature-Deficit Disorder

RICHARD LOUV

AUTHOR OF *OUR WILD CALLING*
and RECIPIENT OF THE AUDUBON MEDAL

År 2040: Slik blir fremtidens Norge for dagens 15-åringer



Figur 7.3 Andel kommuner/fylkeskommuner som har iverksatt kompetansehevingstiltak knyttet til strategisk IKT-ledelse.



21. Kunstig intelligens i skolen:
Muligheter, utfordringer og fremtidige trender





Regionale digitaliseringsnettverk

Kommuner har gått sammen i regionale digitaliseringsnettverk for å gi bedre digitale tjenestetilbud til innbygger og næringsliv.



Dette er regionale digitaliseringsnettverk

Digitalisering er en nøkkel for en bærekraftig kommunesektor og helt nødvendig for at kommunal sektor skal møte de utfordringene vi står i, og vil møte. Dignettverker er både strategiske og operative samarbeid om digitalisering - eid av kommunene.



Organisering

Her kan du lese mer om de ulike måtene nettverkene er organisert på.



Hele Norge digitaliserer skjenkebevilling

KS, Skatteetaten og Digitaliseringsnettverkene har arrangert webinar om hvordan man på en enklere måte kunne bestille vandelsvurdering fra Skatteetaten ved behandling av skjenkebevilling.



Digitalt kompetensløft på vei til norske kommuner og fylkeskommuner

- Jo mer vi lærer - desto flere muligheter ser vi, sier kommunedirektør i Sandnes kommune, Bodil Sivertsen. Samtlige kommuner i Rogaland har gjennomført et kompetensløft i digital transformasjon.



Webinar: Kom i gang med Kobo!

Nå er vi snart klare til å dele Kobo med hele Kommune-Norge. Kobo er et digitalt system for kommunale utleieboliger som vil lette boligarbeidet i kommunene. På webinarer får dere vite hvordan dere kommer i gang.



God respons på KS' prosjektet Deling av skatte- og inntektsdata

KS, Oslo Origo og Skatteetaten delte innsett fra prosjektet på Digitaliseringskonferansen. En ny film forklarer hva prosjektet handler om, hvordan vi løser det og hvorfor dette er til beste for innbyggerne og ansatte.

KS etablerer aksjeselskap for digitale fellestjenester

Bakgrunn for etableringen

Arbeidet med konseptutredning for selskapsetablering med utgangspunkt i KS digitale fellestjenester (DIF) startet i 2019 med utgangspunkt i Landstingssaken om digitalisering og intensivert mot slutten av pandemien våren 2021. Det ble i konseptutredningen vurdert som hensiktsmessig å skille ut DIF som eget selskap fra KS' øvrige virksomhet. Dette ble grunnlagt i behovet for å bidra til økt gjennomføringskraft, samt å gi digitale fellestjenester mer dedikert styringsmessig oppmerksomhet, gitt tjenesteområdets virksomhetskritiske karakter for landets kommuner og fylkeskommuner. Virksomheten i avdeling for digitale fellestjenester skiller seg vesentlig fra KS øvrige oppgaver som politisk styrt interesse- og arbeidsgiverorganisasjon. En tilleggsbegrunnelse for selskapsetablering var ønske om et sterkere strategisk fokus for DIF og en mer selvstendig og rendyrket økonomi enn det virksomheten får som en avdeling blant mange i KS.

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Muligheter og utfordringer i vår hverdag

Dialog og deling



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Om Kompetanseløftet for Digi Nordland:



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

Ansvarlige prosjekt, prosess og faginnhold



CELINA



EIRIN

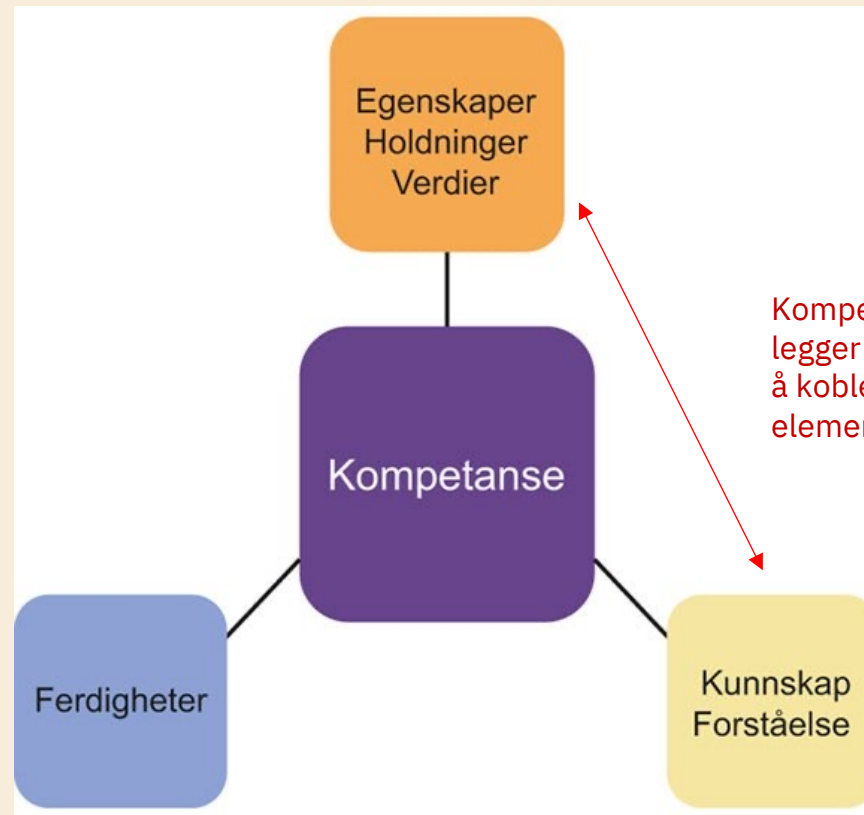
Hensikt

- Styrke kommunale ledere i arbeidet med å lede mot transformasjon
- Et felles begrepsapparat til bruk i egen ledergruppe og på tvers av kommunene i Nordland
- Identifisere muligheter og utfordringer som ledergruppe
- Avklare hvilke evner som er vesentlig for kommunene å arbeide med å utvikle/styrke
- Øke kommunenes evne til å gjennomføre nødvendig omstilling og transformasjon
- Kommunenes samlede kompetanse gjør det lettere å identifisere muligheter og barrierer - og samarbeide og skape felles prosjekter



Bakgrunn





Kompetanseløftet
legger særskilt vekt på
å koble disse 2
elementene

Det underliggende verdi- og normfundamentet. Nye kunnskaper og ferdigheter er sentralt, og holdninger er essensielt for å lykkes.

**Anvende kunnskap til å løse problemer.
Brukskompetanser og skaperkompetanser.**

Kilde: Regjeringen Norge

**Teori, fakta, begreper.
Konseptuelle kompetanser.**

Digital Transformasjon

Bli merkbart fra generasjon 3 og opp, og krever noe fundamentalt annerledes av våre strategier, teknologiske plattformer, organisasjonen, samarbeidsrelasjoner, yrkesutøvelse og kompetanse, etc.

Digitalisering

I generasjon 1 og 2 bruker vi IT og digitale teknologier til det vi allerede gjør – ”vi setter strøm på det” – og gjør det vi allerede gjør bedre

1

Generasjon 1

Digitale teknologier til eksisterende praksis og automatisering
IT som systemleverandør

2

Generasjon 2

Digitale teknologier til effektivisering
IT som tilbyder av infrastruktur

3

Generasjon 3

Digitale teknologier til nye tjeneste og produkter, eller på nye måter
Digitalisering og IT som partner

4

Generasjon 4

Digitale teknologier til oppfyllelse af kundens behov på sammenhengende måter
Teknologiorganisasjon som digital arkitekt

5

Generasjon 5

Digitale teknologier til personaliserte (proaktive) tjenester
Teknologi som faglig utfordrer



STRATEGI



Digitalt
Visjonær



Sluttkundefokus



Økosystem-tankesett

TEKNOLOGI



Teknologisk
Fremsyn



IT-orkestrering



Datadrevet

ORGANISASJON



Ambidekstral



Agil



Kompetanse-
bevisst



Meningsfulle
Rammer

LEDELSE



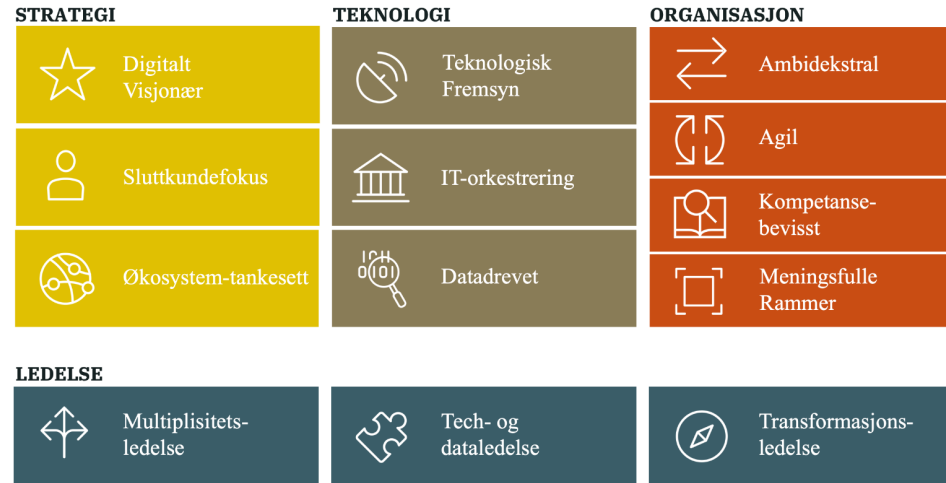
Multiplisitet-
ledelse



Tech- og
dataledelse



Transformasjons-
ledelse



© DI2X. All rights reserved.

DI2X

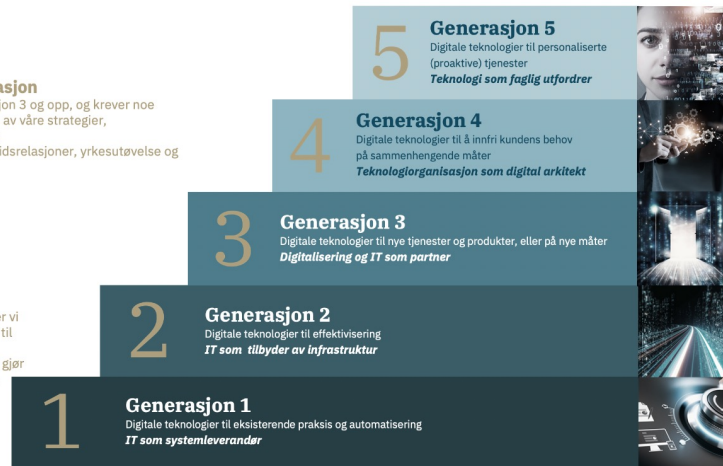


Digital Transformasjon

Blir merkbart fra generasjon 3 og opp, og krever noe fundamentalt annerledes av våre strategier, teknologiske plattformer, organisasjonen, samarbeidsrelasjoner, yrkesutøvelse og kompetanse, etc.

Digitalisering

I generasjon 1 og 2 bruker vi IT og digitale teknologier til det vi allerede gjør – "vi setter strøm på det" – og gjør det vi allerede gjør bedre



© DI2X. All rights reserved.

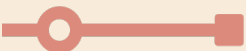
DI2X



Bestilling bøker Cappelen Damm i Koordinatorteamet



Postadresse kommune	Fakturaadresse kommune	Antall bokpakker (begge bøker)	Legg inn riktig post-/fakturaadresse- Legg inn antall bokpakker som ønskes i kolonne til venstre.	1. bestilling går 15.september 2. bestilling går 29..september
				Etter det må bøkene bestilles direkte fra forlaget





Gjennomføring





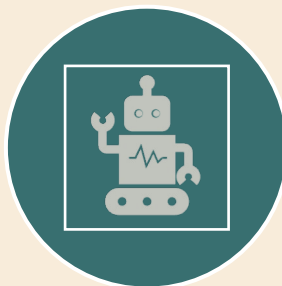
**Modul 1:
ORGANISASJON**



**Modul 2:
LEDELSE**



**Modul 3:
STRATEGI og
STRUKTUR**



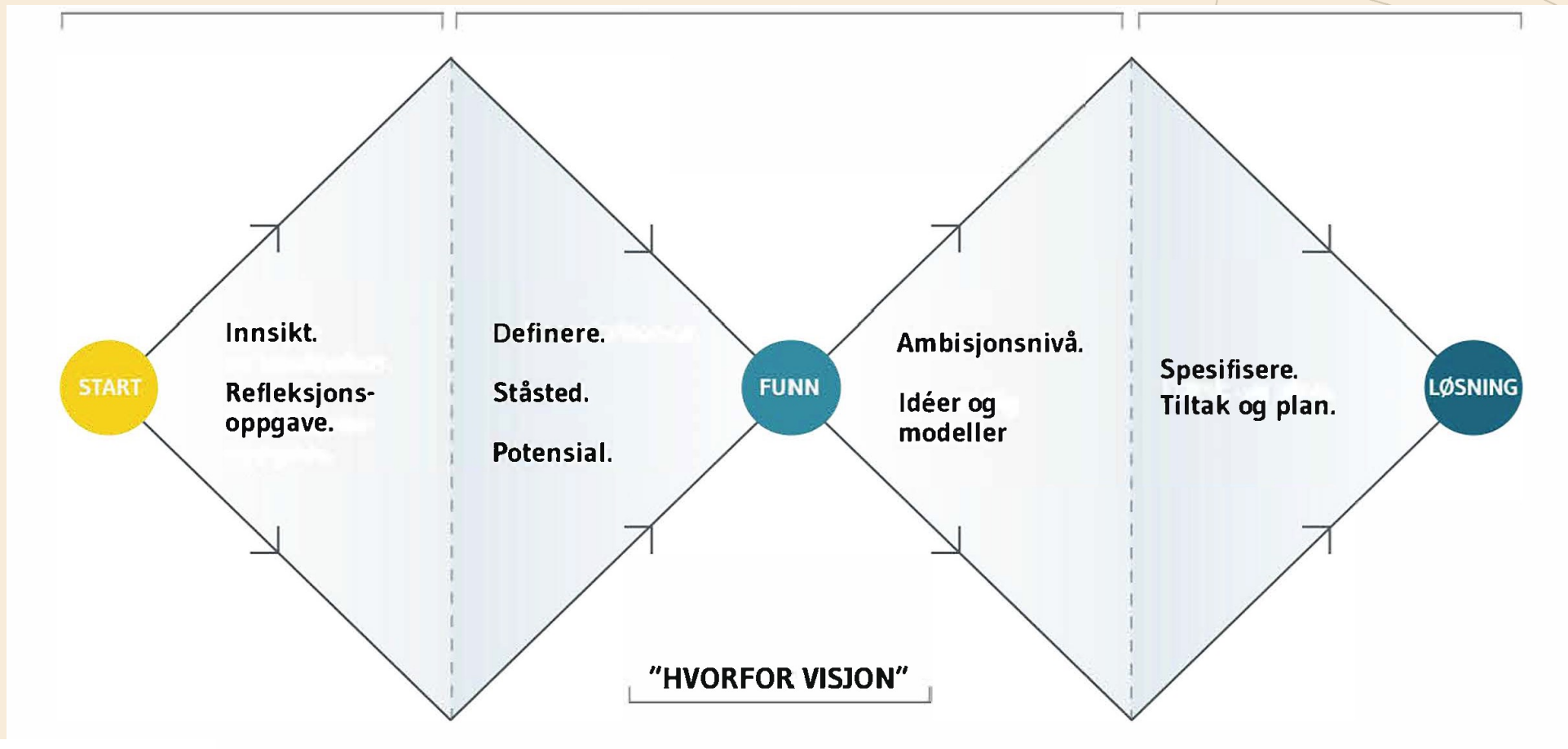
**Modul 4:
TEKNOLOGI**

Eksempel forløp kompetanseutvikling 1 av 4 moduler: Organisasjon – Ledelse - Strategi – Teknologi

FELLES FORSTÅELSE
Forarbeid på læringsplattform

NÅVÆRENDE UTGANGSPUNKT
(Digital)

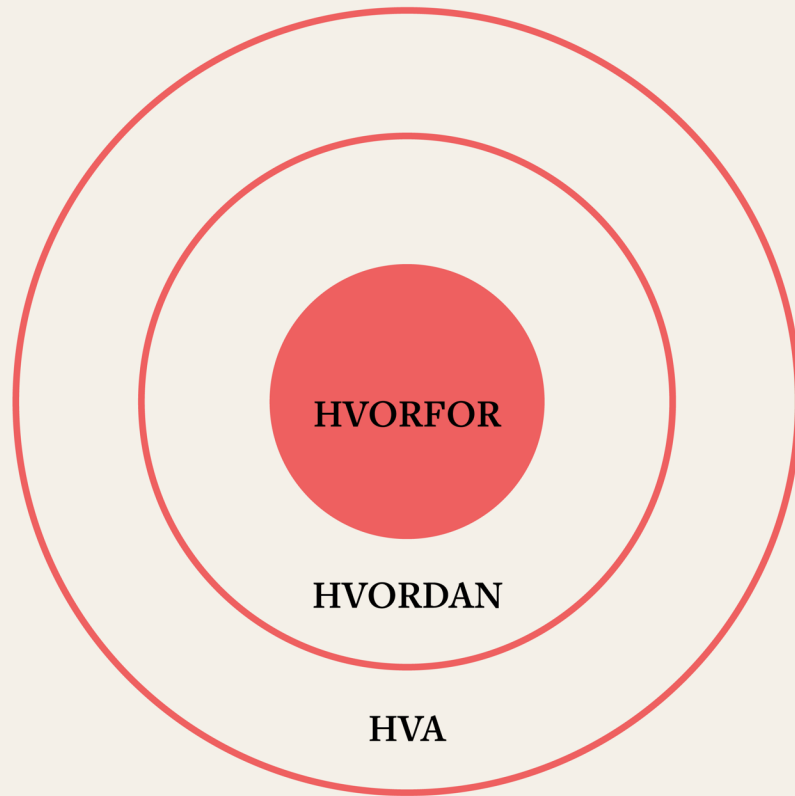
VIDERE INNSATS
Etterarbeid på læringsplattform



Gjennomføring

- 4 moduler – ca. 12 timer hver modul
- Forskningsbasert rammeverk og etablerte praksiser og felleskompetter for digitaliseringsarbeid i offentlig sektor.
- Internasjonale, nasjonale og regionale eksempler både fra offentlig og privat sektor.
- Samarbeid med akademia og forskning, samt viktige ressurser innen bærekraft og Smartby
- Digitalt forarbeid og etterarbeid (individuellt og gruppe). Digital dagssamling sammen med andre kommuner i fylket.





HVORFOR gjør dere som dere gjør?

Hva er motivasjonen? Hva tror dere på?

HVORDAN jobber vi?

Tiltak og handlinger som støtter opp under deres hvorfor

HVA er resultatet?

Faktiske bevis på deres hvorfor

GJENNOMFØRING AV DET FAGLIGE ARBEIDET

- Alle innmeldte deltagende ledere får innlogging i læringsportalen når forarbeidet til modul 1 er lansert i oktober. I læringsportalen kan deltagerne notere egne refleksjoner, stille spørsmål til prosjektgruppa– eller kommentere. Videoer og PDF-er kan lastes ned, videoer også som lyd. Mulighet for å spille av materialet som podcast.
- Egen (enkel) teknologi-ordbok og oversikt over rammeverket.
- Man bruker samhandlingsplattformen Teams for samskriving og for å dokumentere arbeidet som gjøres underveis. Lenkes direkte fra læringsportalen (stå på riktig tenant).
- Etter dagssamlingen gjennomfører man et etterarbeid, som lanseres uken etter samlingene.
- Prosessleder er sparringspartner underveis ved behov for kommunedirektør/koordinator i enkeltkommunene.
- Tenk at du skal ta kontakt om du lurer på noe – det er behov for å diskutere stort eller smått.



Velkommen til læringsportalen!

Her vil du finne læringselementene til forarbeidet og etterarbeidet i hver modul i Kompetanseløft Digital Transformasjon - Digi Innlandet.

Introduksjonsvideo

Modul 2 Ledelse for digital transformasjon

Se denne videoen før du starter forarbeidet



Gruppearbeid modul 2

Kursinnhold

- Våre bunnlinjer, strategiske prinsipper og "Must win battles" 0/2
- Video med Tove Selnes 19:29
- Hvordan gjennomføre - og oppgraderingskommentar 7:58

Video med Tove Selnes



Tove Selnes er en erfaren HR-leder og jurist, som i mange år har arbeidet med ledelse og HR i teknologi- og finansbransjen. Hun begynte i Storebrand som HR-direktør i 2015, og har omfattende styreerfaring og er for tiden styreleder i HR Norge.

Individuelt arbeid modul 2

Kursinnhold

Ledelse i vår tid med Erlend Dehlin 0/1

Utvikling av lærende nettverk ved Lindesnes kommune 0/1

Leif Flak UIA - Bærekraft, digitalisering og ansvarlighet 0/1

Bærekraftig digitalisering i Kristiansund kommune 0/1

Om bærekraftig digitalisering ved kommunedirektør Arne Ingebrigtsen 23:42

Asker bygger kommunen på FN's bærekraftsmål 0/1

Perspektiver rund teknologi- og dataledelse med Peter Søndergaard 0/1

Om bærekraftig digitalisering ved kommunedirektør Arne Ingebrigtsen

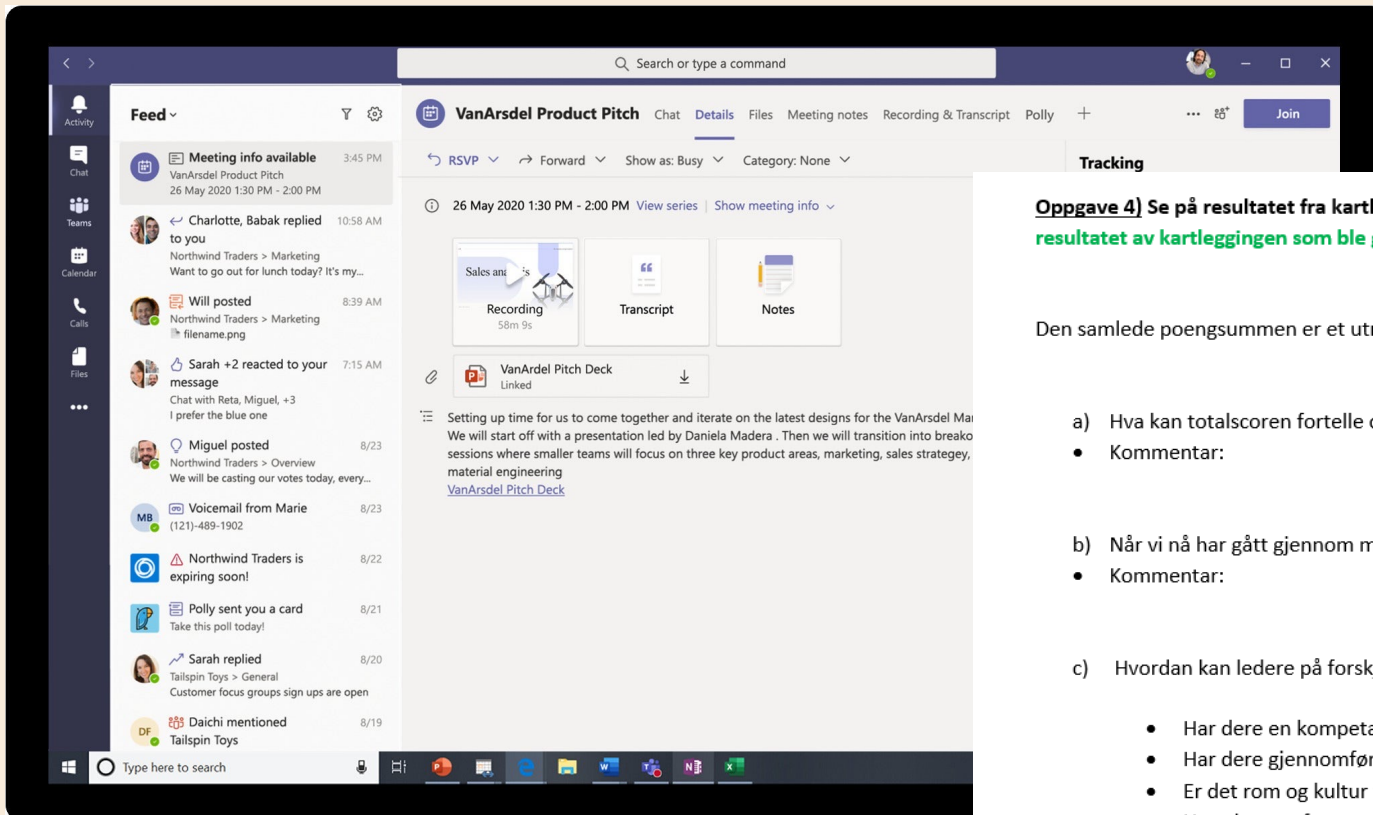


23:42 Video (65 MB) HD Video (165 MB) Lyd (23 MB)



Arne Ingebrigtsen er kommunedirektør i Kristiansund kommune

Samskaping og samskriving - lenkes fra læringsportalen til Teams



Oppgave 4) Se på resultatet fra kartleggingen dere gjorde i modul 1 på evnen teknologi- og dataledelse. Gå inn på følgende lenke for å få tilgang på resultatet av kartleggingen som ble gjennomført i modul 1 for din kommune på teknologi- og dataledelse: (Norsk språk i meny til venstre)

Den samlede poengsummen er et uttrykk for hvordan vår toppledelse vurderer organisasjonens evner innen teknologi- og dataledelse

a) Hva kan totalscoren fortelle oss?

• Kommentar:

b) Når vi nå har gått gjennom modul 2, ville vi scoret oss annerledes? Hvorfor/Hvorfor ikke?

• Kommentar:

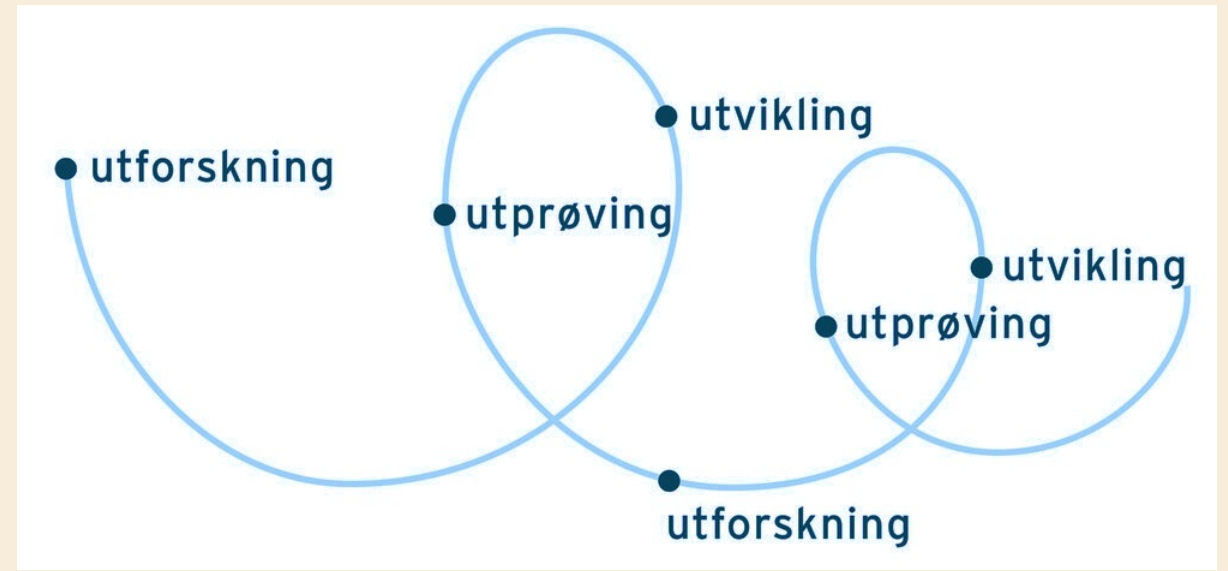
c) Hvordan kan ledere på forskjellige nivåer i vår kommune øke kompetansen sin på implementering av ny teknologi og IT?

- Har dere en kompetanseplan som inneholder dette elementet?
- Har dere gjennomført kompetansedeling internt på området?
- Er det rom og kultur for at IT og fagområdene støtter hverandre for økt kompetanse innen dette området?
- Hvordan oppfattes - og håndteres - motstand i forbindelse med implementering av nye IT-systemer. (Tillit og trygghet, arbeidsglede og raushetsplikt, destruktivt kontra lærende, spørrende kontra skrår sikker: Ref. foredrag Ivar).

Kommentar:

Bruk av forskningsbaserte kartlegginger underveis

- **Læringskatalysator:** Det er viktig å bruke empiriske verktøy for å forstå ansattes holdninger og handlinger.
- Hvis målinger avslører at vår nåværende atferd er i konflikt med ønskede kulturelle verdier og innsatsområder i organisasjonen, er det viktig å gjøre en tydelig innsats på å kommunisere og modellere kulturen gjennom hele organisasjonen.



Kompetanseutvikling/lærende organisasjon

Evner i modulen

Handler om forandringer i organisasjonen og organisering av arbeidet, forholdet til - og rammene for medarbeiderne



Økosystem-tankesett

Økosystem-tankesett vil si at organisasjonen verdsetter og lykkes med å inngå i gjensidig givende partnerskap, der verdi skapes og deles, og ser på dette som vesentlig for å sikre strategisk suksess.

Agil

Agil vil si at organisasjonen kan agere smidig og omstille seg, samtidig som beslutningskompetanse gis til team som er tett på sluttbrukeren - og at det er utbredt aksept for det å være i beta.

Kompetansebevisst

Kompetansebevisst vil si å kontinuerlig rekruttere og utvikle lederes og medarbeideres kompetanse, slik at de passer til organisasjonens nåværende og fremtidige oppgaver, strategier og verdiskaping.

Meningsfulle Rammer

Meningsfulle rammer vil si å være bevisst og oppmerksom på de teknologiske, fysiske, kulturelle og strukturelle rammene, som organisasjonen tilbyr medarbeiderne, og om disse er tidsriktige og attraktive.

Forarbeidet: Organisatoriske evner til digital transformasjon. Inngang og felles forståelse



Pernille Kræmmergaard



Eirin Folde



Anja Reinwald



Leif Flak



Arne Krokan



Tale Skiølsvik



Tove Selnes



Margunn Aanestad

Lokale/regionale
eksempler

Fra etter lansering av modul 1 og første gang pålogging vil dere alltid kunne finne læringsportalen her:

<https://www.diginordlandkompetanse.no>

Det går en felles mail ut til alle deltagerne i din kommune når modul 1 lanseres i oktober.

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Spørsmål



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)

DI2X

Digitaliseringsinstituttet

Avrundning



[Follow us on LinkedIn](#)



[Subscribe to DI2X newsletter](#)