

Ledelse af Digitalisering og Teknologi

KL, ORHC, KITA konference d. 10. juni 2024

V/ Hanne Jansfort, Chef for Personale og Organisation
Anders Schøler Kollin, Chef for IT og Digitalisering



VIBORG
KOMMUNE

Agenda



Baggrund for
projektet



Involvering af
organisationen



Centrale
styringsværktøjer



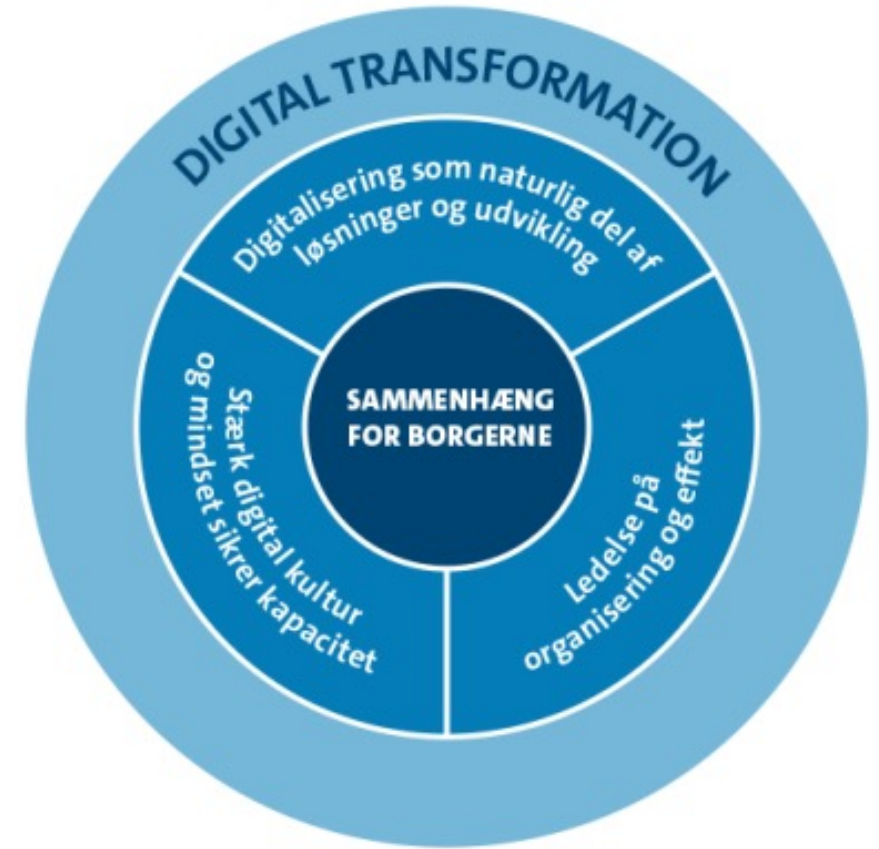
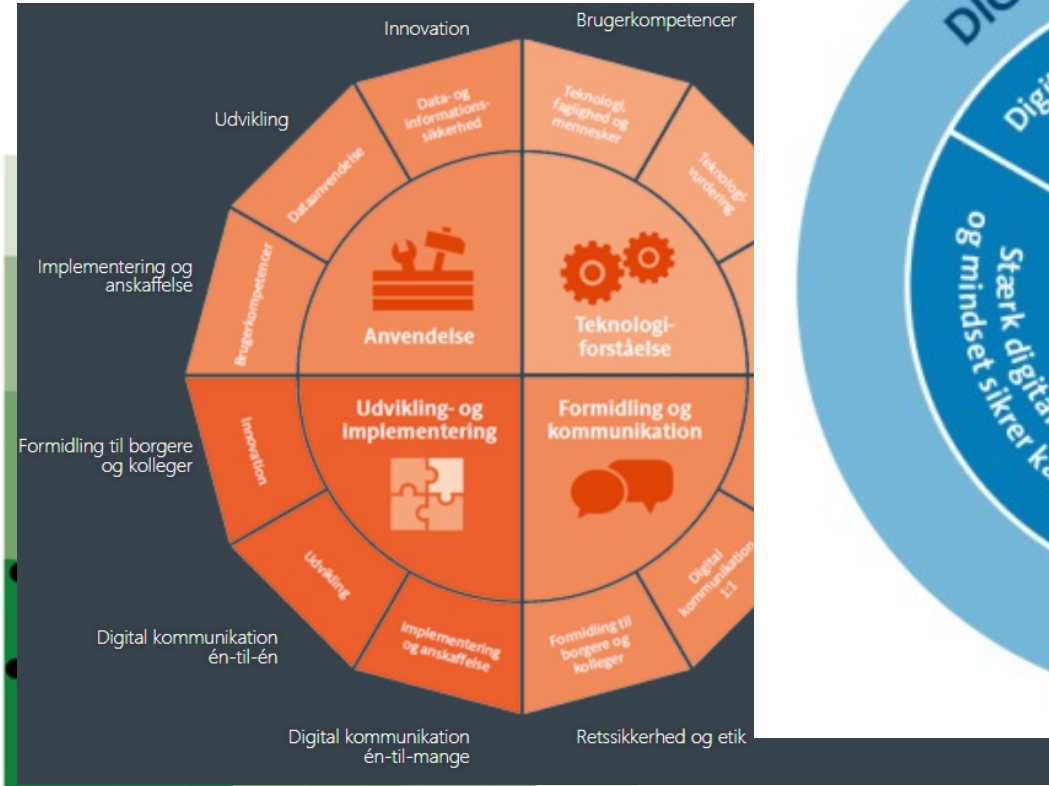
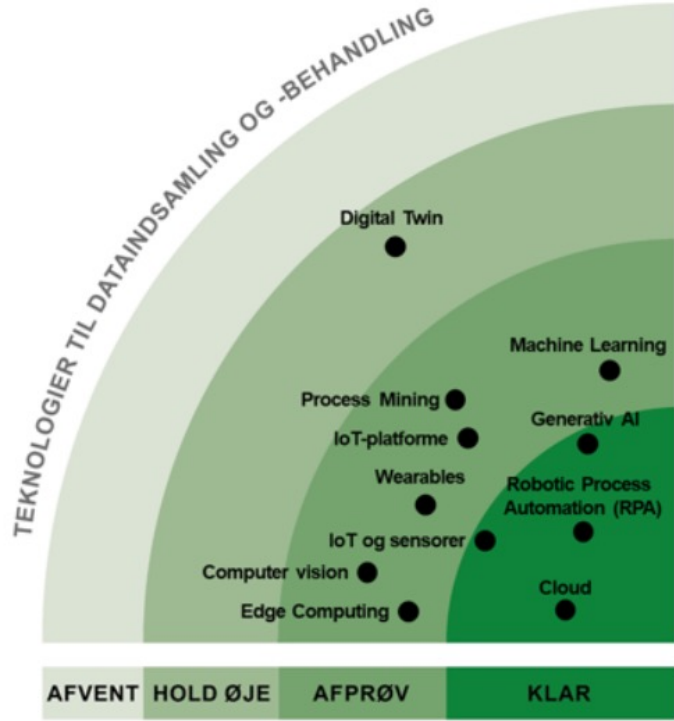
Samspejlet
IT/HR



De gode råd



Baggrund



Opsummering af den involverende proces

Personale og Organisation og LEAD talte med:

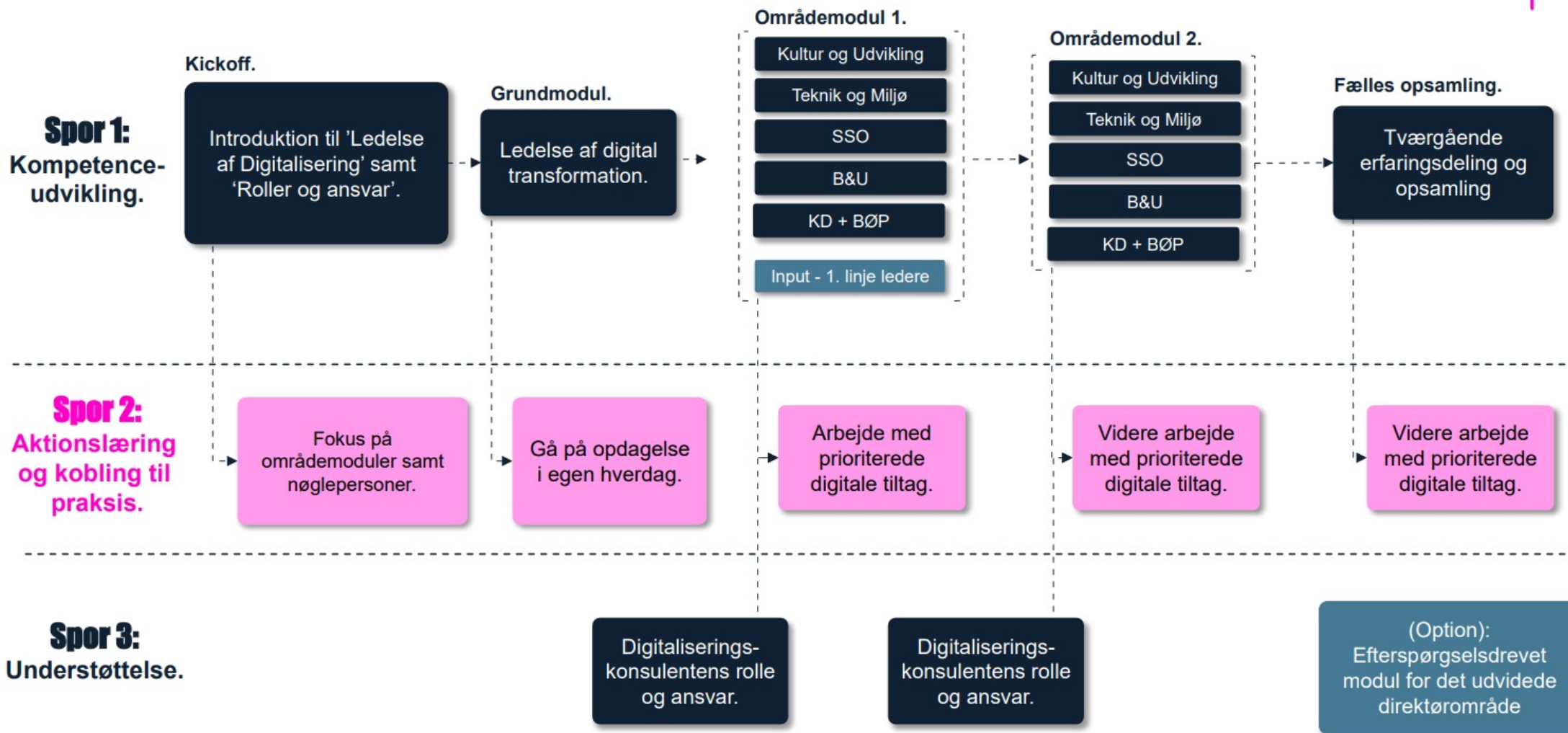
- 16x 1. linjeledere på tværs af organisationen
- 5 chefer, 6 digitaliserings-konsulenter og 2 direktører
-og kortlagde de udtalte behov.

Opsummering af sammenlagt ca. **250 inputs** tydeliggjorde behov for:

1. Retning og mening for Viborg Kommunes digitaliseringsambitioner.
2. Opkvalificering af lederes kompetencer og mindset til at drive digitaliseringsdagsordenen.
3. Tydelighed omkring roller og ansvar.
4. Tydelighed omkring understøttelse og support.



KOMPETENCEUDVIKLINGSFORLØBET



Digitalisering og teknologi bidrager til at afhjælpe manglen på arbejdskraft

Alle ansatte i Viborg Kommune bruger **digitale løsninger og teknologi** hver dag, når vi løser vores opgaver.

Men **mangel på arbejdskraft** stiller krav til, at vi i endnu højere grad lærer at udnytte potentialer i digitale og teknologiske løsninger, så vi forsat kan levere velfærd.

Derfor skal vi:

- Se muligheder i hverdagen
- Have MOD til at prøve nye løsninger og lære af fejl.
- Turde stille spørgsmål til det, vi gør i forvejen.



Principper og fokusområder

Digitaliserings- og teknologiprincipper.

Digitaliserings- og teknologiprincipperne har til formål at understøtte processen fra digital eller teknologisk idé til konkret løsning. De sætter rammen for en koordineret og fælles tilgang til digitale og teknologiske initiativer uden at gå på kompromis med decentral ledelse og beslutningskraft.

Når vi arbejder med digitale og teknologiske løsninger, skal vi:

1. Kunne beskrive effekten for borgeren og brugeren.
2. Undersøge, om løsningen allerede eksisterer i kommunen.
3. Opsøge og sprede erfaringer både internt og eksternt.
4. Inddrage relevante borgere og brugere i udviklingen.
5. Arbejde med prøvehandling, inden vi opskalerer.
6. Sikre at vi overholder gældende regler for I-sikkerhed.



Vores digitaliserings- og teknologifokus.

Digitale og teknologiske tiltag skal prioriteres, så de **først og fremmest** frigør arbejdskraft og gør os i stand til at arbejde smartere og mere effektivt. Følgende fire fokusområder er udpeget som centrale for at lykkes.

Konkret vil vi:

1. Automatisere, hvor det skaber værdi.
2. Dataunderstøtte vores beslutninger.
3. Anvende digitale løsninger og teknologi på nye måder.
4. Skabe sammenhæng på tværs.



Roller og ansvar – Ledelse af digitalisering og teknologi.

At lykkes med vores digitale fokusområder kræver forståelse for vores roller og ansvar hver især samt hvem man kan række ud til, hvis man har brug for hjælp og understøttelse.

Ansvaret for digitalisering og teknologi er placeret i direktørområderne med understøttelse fra digitaliseringskonsulenter samt IT & Digitalisering.

Dertil arbejder flere direktørområder med uformelle netværk af digitale ildsjæle, som hver dag hjælper med at løfte digitaliseringsopgaven.



Roller og ansvar – Ledelse af digitalisering og teknologi.

Direktør

- Sætter og kommunikerer en tydelig retning for Viborg kommunes digitale fokusområder og sikrer politisk opbakning hertil.
- Afsætter ressourcer i eget direktørområdes budget til at drive digitale tiltag.
- Prioriterer og træffer beslutninger i tværorganisatoriske digitale tiltag.

Chef

- Prioriterer og understøtter digitale tiltag i eget chefområde, på tværs af direktørområdet samt tværorganisatorisk.
- Sikrer ressourcer, projektledelse samt evt. understøttelse fra en digitaliseringskonsulent til digitale tiltag på eget chefområde.
- Tilfører digital inspiration og oparbejder en kultur for digital udvikling samt prøvehandling på eget chefområde.

Leder

- Bruger sin faglige viden til at undersøge hvordan egen enheds opgaver kan forbedres eller automatiseres med digitale tiltag, understøttet af en digitaliseringskonsulent.
- Sikrer fremdrift og engagement, når digitale tiltag igangsættes.
- Sikrer inspiration og udvikling af digitale kompetencer i egen enhed, og kommunikerer behov for ressourcer og understøttelse til egen chef.



Roller og ansvar – Ledelse af digitalisering og teknologi.

Medarbejder

- Forholder sig nysgerrigt til hvordan egne opgaver og arbejdsgange kan digitaliseres, og kommunikerer idéer til egen leder.
- Tager aktivt nye digitale løsninger i brug, og spørger om hjælp efter behov.
- Gør opmærksom på fejl og mangler i eksisterende IT-systemer samt når nye digitale tiltag tages i brug.

Digitaliserings-konsulent

- Følger direktørområdernes daglige opgaveløsning og arbejdsgange, og kommer med forslag til hvordan disse kan digitaliseres.
- Understøtter chefer og ledere i prøvehandlinger og implementering af digitale tiltag.
- Opsøger inspiration fra f.eks. KL og andre offentlige organisationer, og deler viden og ideer i eget område samt på tværs af Viborg Kommune.

IT & Digitalisering

- Sikrer drift og understøtter udvikling samt rådgivning og vejledning om brug af IT-systemer.
- Ansvarlig for at sikre sammenhængen imellem Viborg Kommunes IT-landskab og den fællesoffentlige og fælleskommunale infrastruktur.
- Ansvarlig for sikker opbevaring og behandling af data samt i-sikkerhedsområdet generelt.



Ledelse af digitalisering og teknologi

Materialer og værktøjskasse fra kompetenceudviklingsforløbet 2022-23.

Her finder du

- **Styringsdokument**
- **Værktøjskasse**

Hvor kan jeg få hjælp og sparring?

Måske også noget for dig

I perioden fra september 2022 til og med maj 2023 har Viborg Kommune gennemført et kompetenceudviklingsprojekt – Ledelse af digitalisering og teknologi – for direktører, chefer, ledere med reference til chefer samt digitaliseringskonsulenter og øvrige nøglepersoner.

Formålet med forløbet har været at give organisationens ledelseslag mulighed for at igangsætte drøftelser af roller og ansvar og øge den organisatorisk kapacitet i forhold til arbejdet med digitalisering.

Under dette forløb er der udviklet styringsdokumenter og værktøjskasse som støtte til det videre arbejde med digitalisering og teknologi.

Værktøjskasse

Som støtte til alle ledere er der udarbejdet en værktøjskasse med simple metoder og guides til at arbejde med ledelse af digitalisering og teknologi – i hverdagen.



Værktøjskasse ledelse af digitalisering og teknologi i hverdagen (pdf)



Værktøjskasse ledelse af digitalisering og teknologi i hverdagen (pptx)



Oplevelse fra organisationen

Hvad oplevede du i forbindelse med aktionslæringsforløbet?

- Lederne har en ny parathed til at tage drøftelserne omkring digitalisering
- Jeg skal ikke længere sparke døren ind



*Peter Timmermann
Digitaliseringsambassadør
Arbejdsmarkedsområdet*

Hvor bliver det svært - og hvad skal vi fortsat udvikle på?

- Lederne er klar til det digitale, men det er svært at omsætte til daglig drift
- Det kan være vanskeligt for medarbejderne at koble fagligheden til de nye digitale muligheder



Samspelet mellem HR og IT/Digitalisering

Personale og Organisation	IT og Digitalisering
Ledelses- og kompetenceudvikling	Overblik over teknologi, infrastruktur og I-sikkerhed.
Involvering og procesdesign	Tæt på de forskellige direktørområders afsæt og organisering omkring digitalisering
Forandringsledelse	
Hvordan giver vi lederne oplevelsen af at være kompetente til at arbejde med digitaliseringsarbejdet ?	Forbindelse via digitaliseringskonsulenter og sekretariatschefer.
Etc.	Etc.



De gode råd

- **Accepter det konkrete**
- **Rum forskellene**
- **Udgangspunkt i egen faglighed**
- **Parentes om teknologierne**
- **Udvikl fælles sprog**
- **Byg på samarbejde**
- **Nå ud til alle**
- **Frem ærlighed og mod**
- **Hold fokus og lyt til organisationen**

