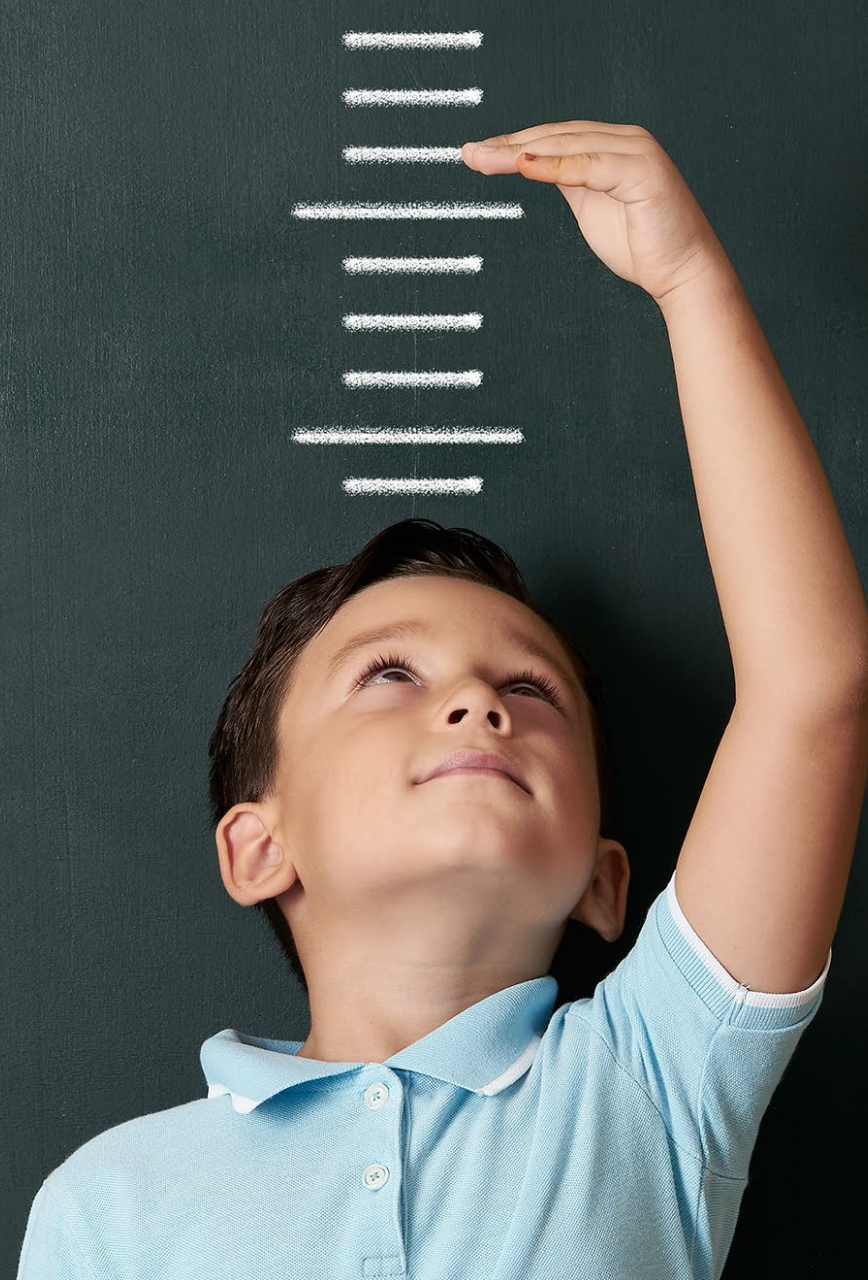


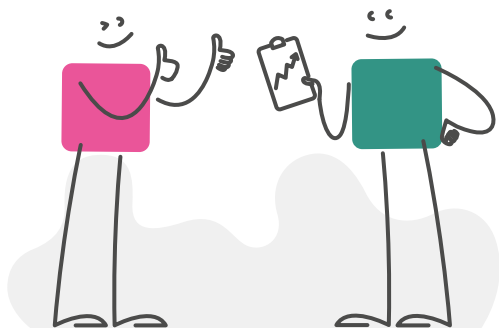
SMIDIGE VOKSESMERTER: Hva er det som gjør vondt?

Presentasjon av Sopra Sterias intervjuer
med 18 kunder og samarbeidspartnere

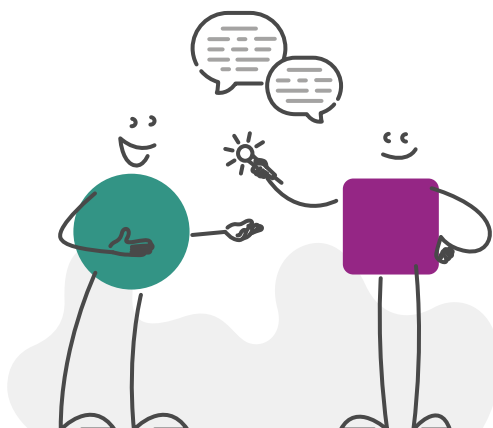
Espen Gulbrandsen // Sopra Steria



Agenda



**Kort om
undersøkelsen**



**Noen av
voksesmertene**



**Styrker og en
anbefaling**

Intervjuobjekter

18

Representasjon

Handel og service

Helse

Bank og forsikring

Forsvar og nasjonal sikkerhet

Offentlig

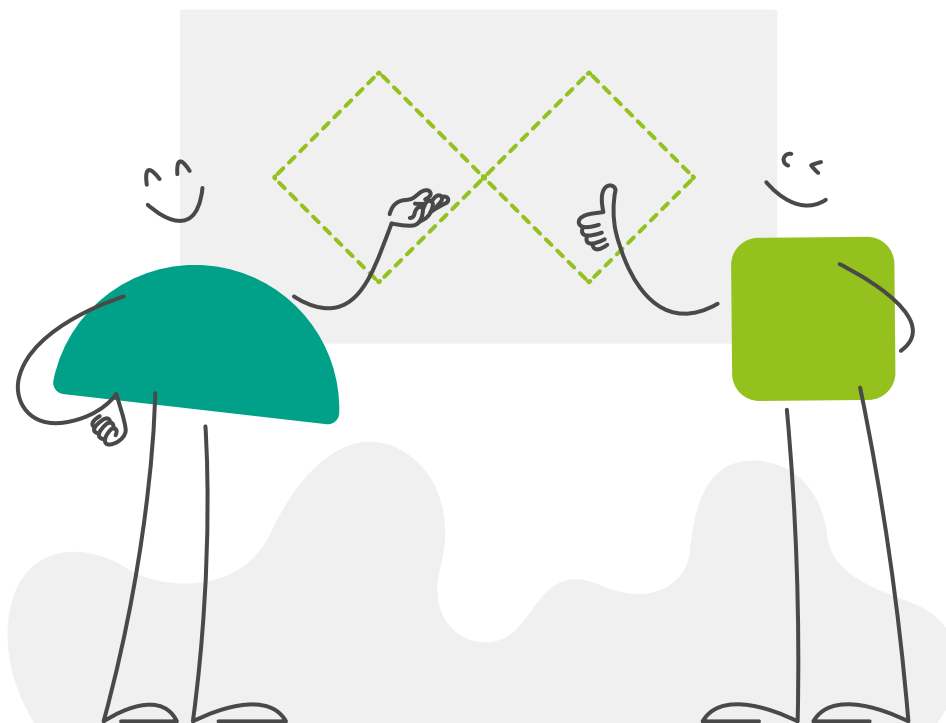
Offentlig sektor

Privat sektor

2/3

1/3

Samtaler med endringsledere

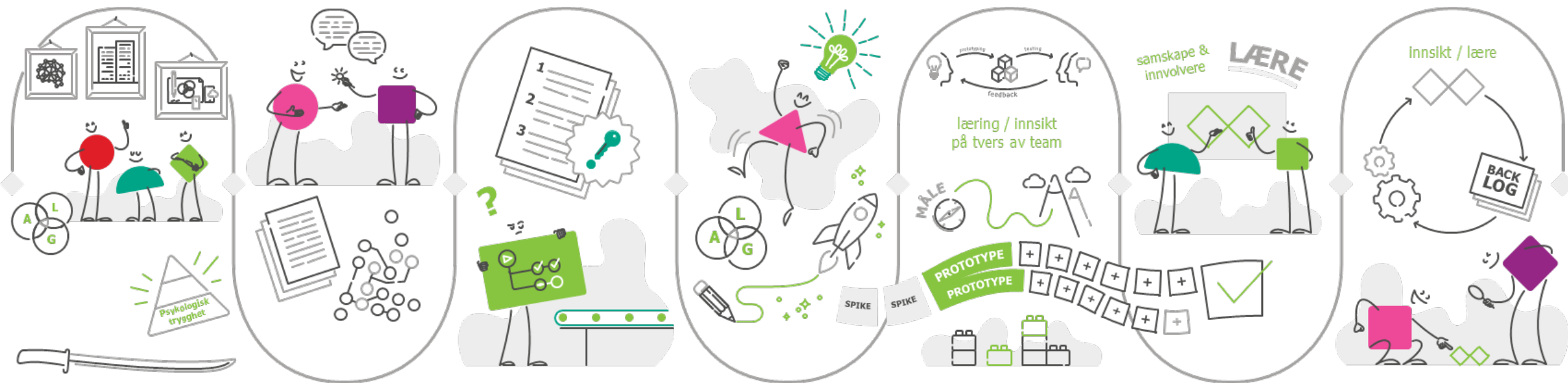


Deres arbeidssituasjon

Den smidige
(digitaliserings)reisen de
har vært med på

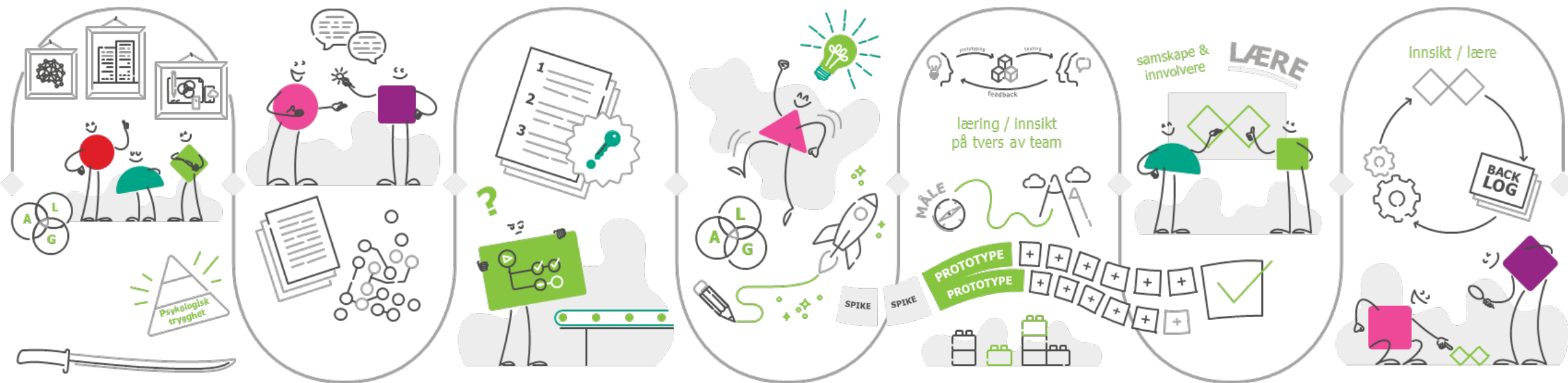
Friksjon mellom gamle
og stabile, og nye
fleksible arbeidsformer

Omgivelsene krever mye av offentlige norske virksomheter





Det vil bli et **sterkere press** fremover på å **levere mer for mindre**. Da må vi jobbe bedre med **digitalisering og kulturutvikling**



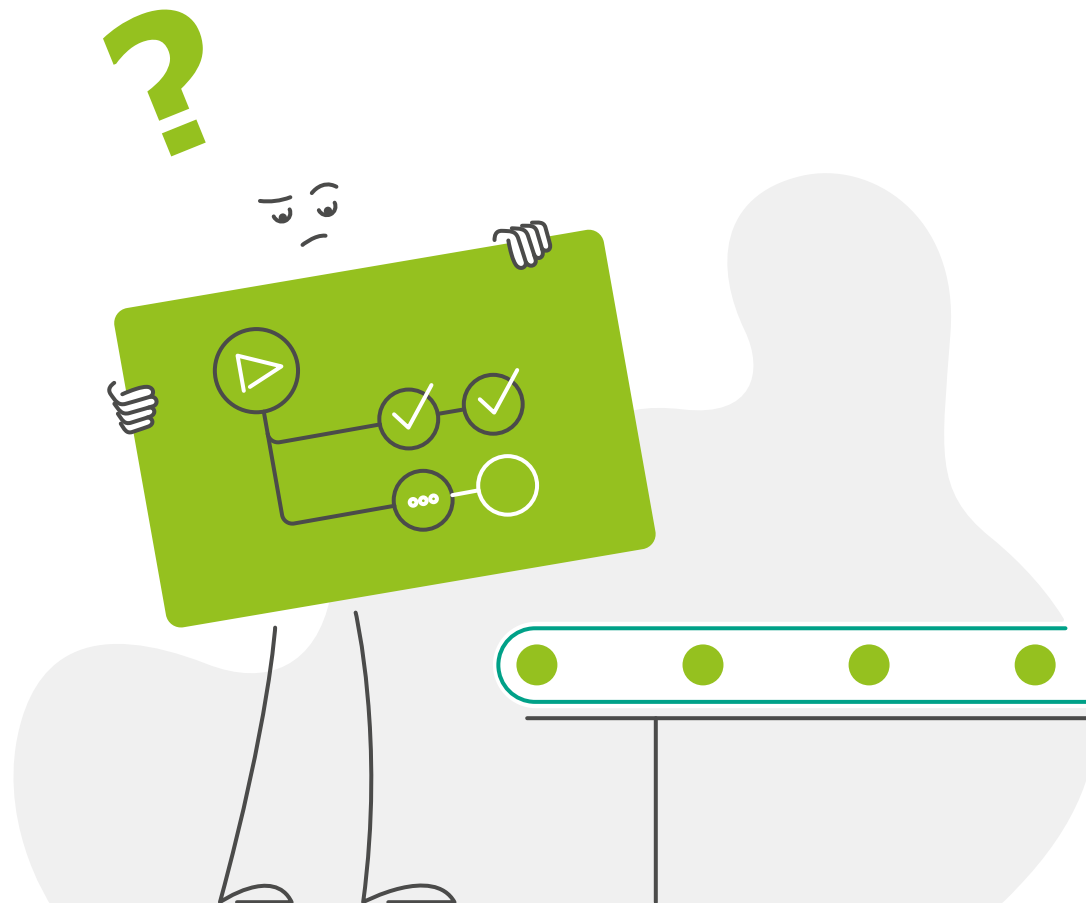
Hypotese om voksesmerter

Ungdomsfasen er lang

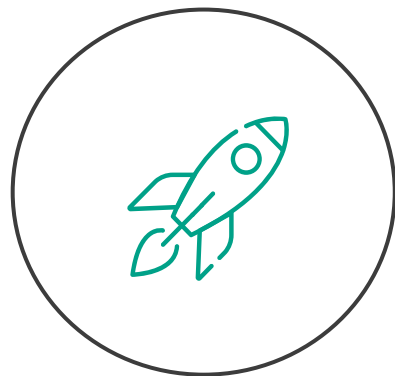


Over **90%** opplever smidige voksesmerter – uavhengig av hvor de er i det digitale utviklingsløpet

75% står uten en klar formening om hvordan de skal *gå frem* for å løse problemene

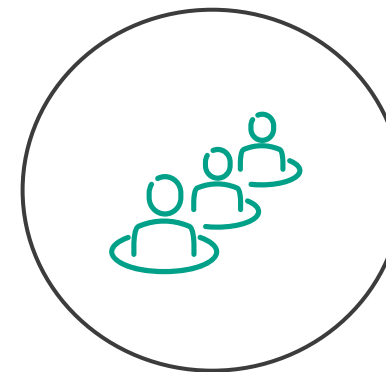


De synlige symptomene – *vi jobber smidig, men ...*



Virksomhetens forretningsverdi

Få synlige effekter



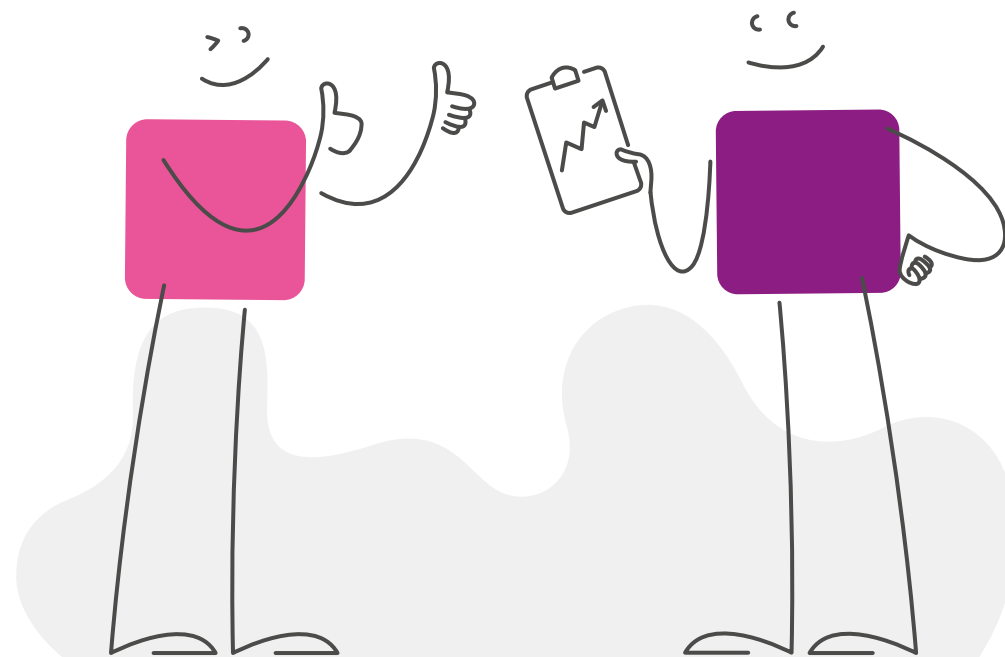
Teamets leveranseverdi

Lav fart

«Den store utfordringen er at resten av organisasjonen fortsetter som før, men likevel forventer endring fra teamet»

Teamene – vaklende grunnmur

Trygghet for teamet og den enkelte medarbeider er **100 % nødvendig** for å klare å **skape verdi** for brukerne våre



OOOPS ... !

Vi **glemte** å fortelle organisasjonen at **IT** hadde begynt å jobbe **smidig**



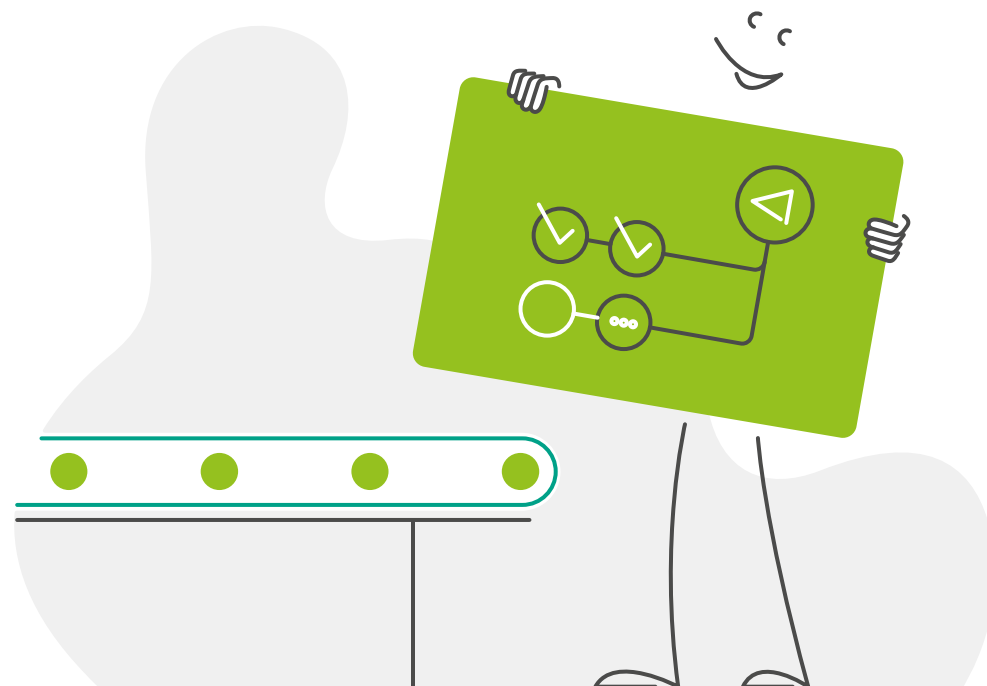
Vi-og-de-kultur



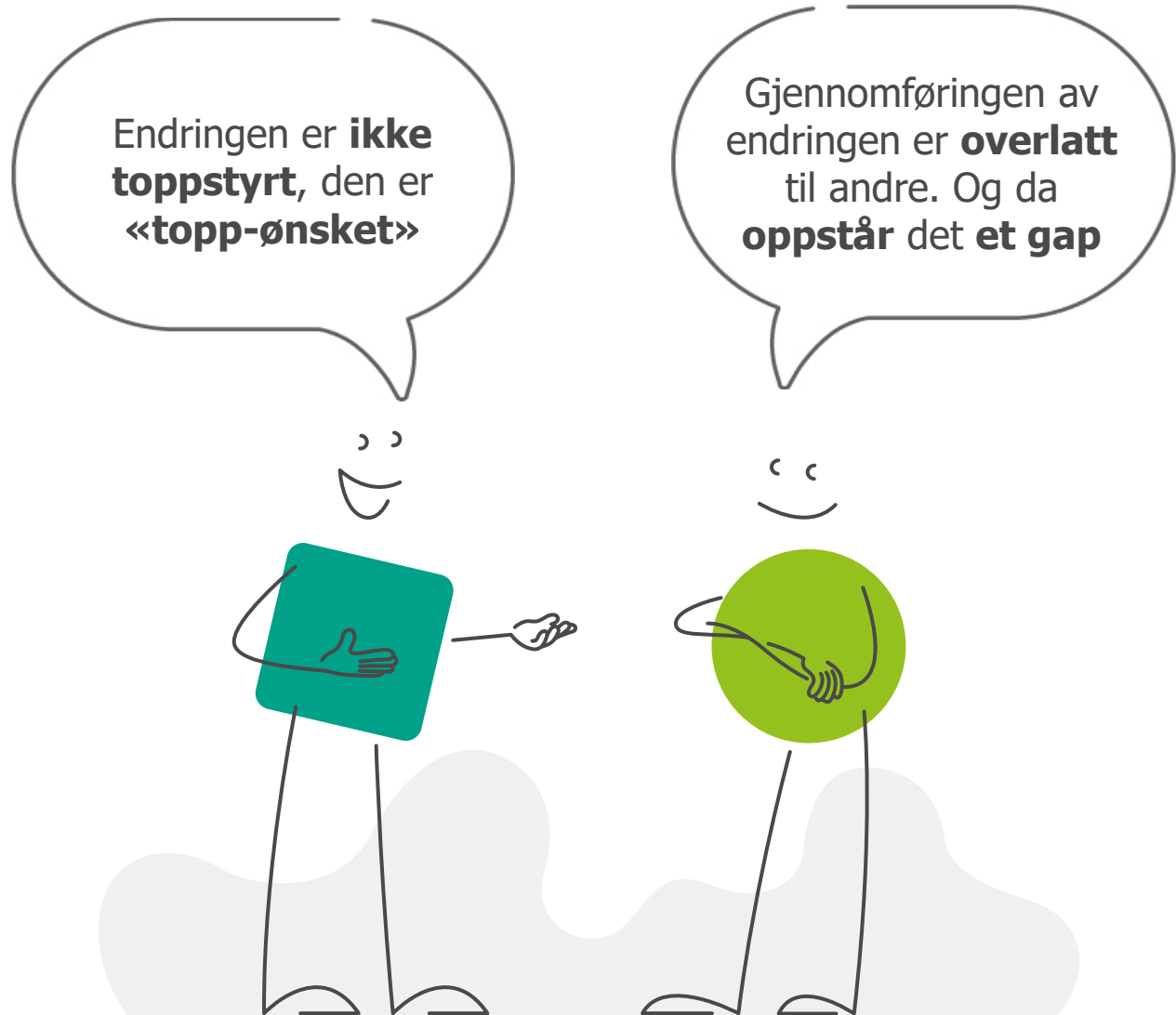
Ensidig teknologfokus ... og lavt bruker- og forretningsfokus

Digital transformasjon handler **ikke bare** om **ny teknologi** og **nye muligheter** på applikasjonssiden

Det handler også om hvordan vi kan få **bedre** og **mer effektiv støtte** i arbeidsprosessene

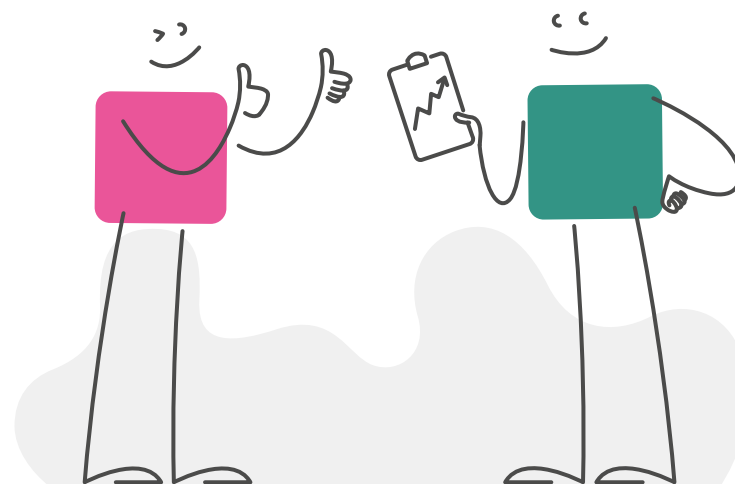


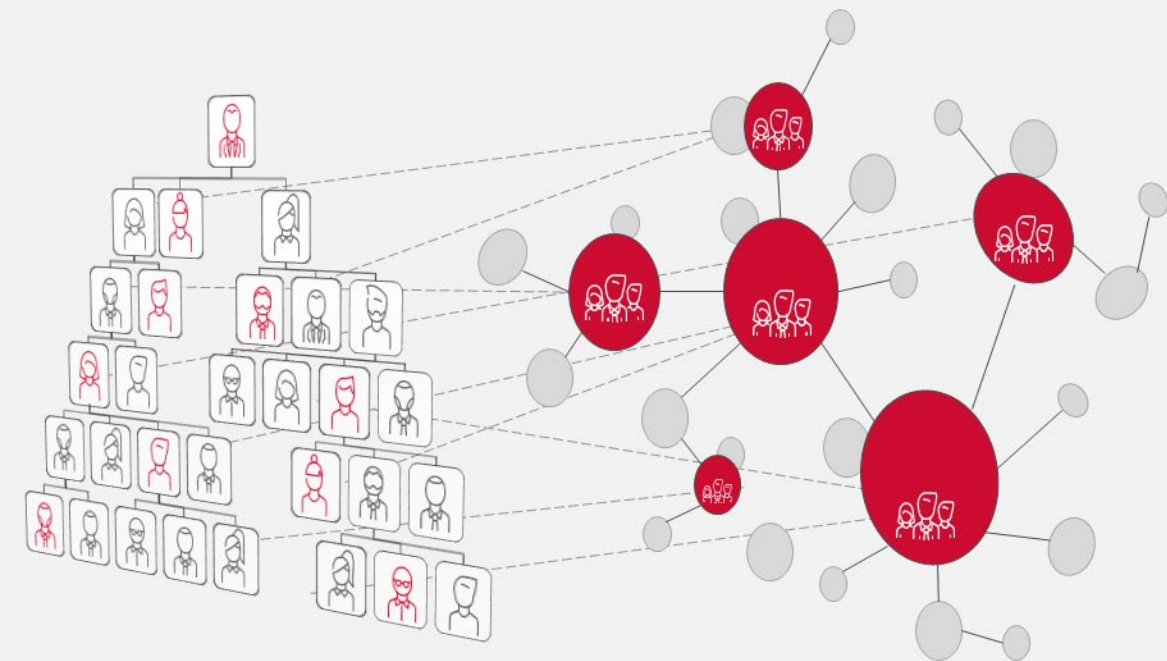
**Ledelses- styrings-
og støtteprosesser er
ikke tilpasset en
fleksibel arbeidsform
... det nye i tillegg
til det gamle**



**Smidig på bønn og
tradisjonell på
toppen**

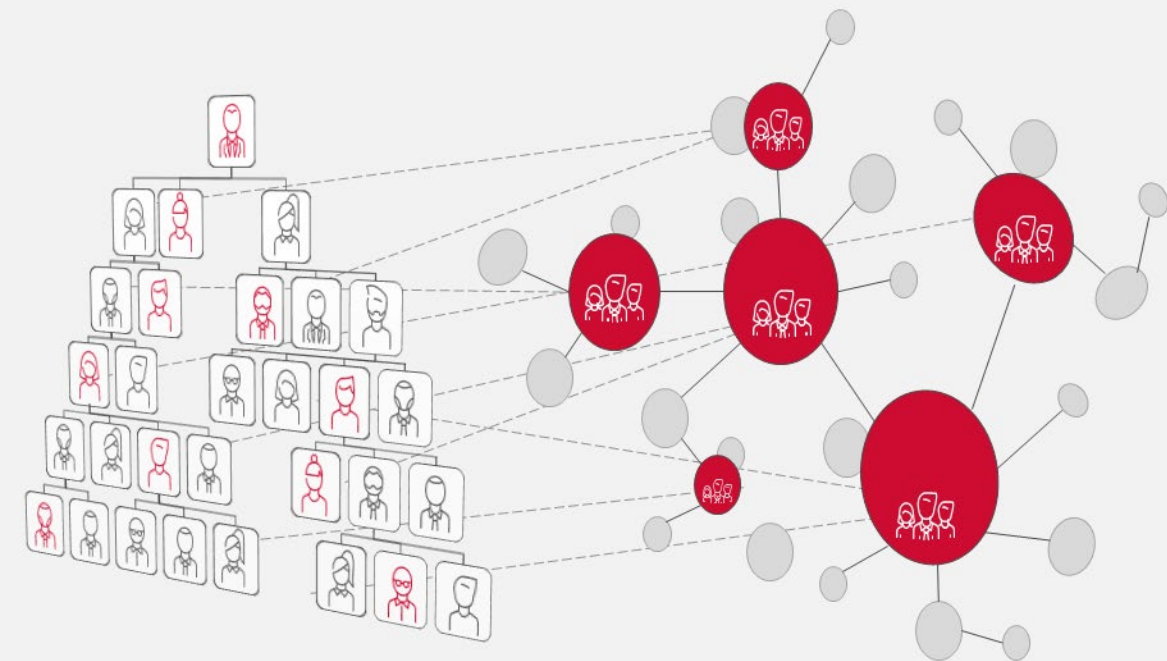
Vårt firma har teknologi fra det
21. århundre bygget på **1800-
tallets ledelsesprinsipper**





Flere har lykket med biter i en transformasjon mot mer nettverk og fleksibilitet

- **Beslutningene om en transformasjon er tatt på toppen**
- **De mest modne** har dratt over fra siloløsninger til bruk av **fleksibel teknologi med mindre avhengigheter**
- **Inspirasjon** fra skaleringsrammeverk som f.eks Spotify-modellen, og en **gradvis bevegelse** fra produktteam mot tjeneste- og produktområder **basert på verdistrømmer**
- **Gjennomgående suksess med bruk av OKRer** eller andre rammeverk for **målnedbrytning** og omsetting til konkrete oppgaver i teams hverdag



Suksesser i team, forretningsområder og virksomheter

- **Team som lykkes** har gjerne fått hjelp til å utvikle teamet: **fart, flyt, hvem vi er og hva er vi til for**
- **Forretningsområder som lykkes** har etablert **prosesser for samhandling, deling og læring**
- **Virksomheter som lykkes** har evnet å **bygge bro mellom «gammelt og nytt»** med endringsledelse som motor, demoer og raske, små suksesser, målrettet opplæringer og utviklingsprogram, og fokus på verdiskaping for brukere og virksomhet i all kommunikasjon

**Forståelse og aksept av kompleksitet + en trinnvis innføring +
rask læring = mulighet for suksess**



sopra  steria



Norsk konferanse for IKT i offentlig sektor