



# Tillit og arbeidsglede

Parat Lederkonferanse 2022

*Catherine Janson, IT-direktør Politiets IT-enhet*

- 1** Litt om digital transformasjon i politiet
- 2** Leder- og medarbeiderskap
- 3** Smidig er ikke bare for IT-folk



# Min utgangspunkt

Tillit



Smart bruk av teknologi  
og data



Fart



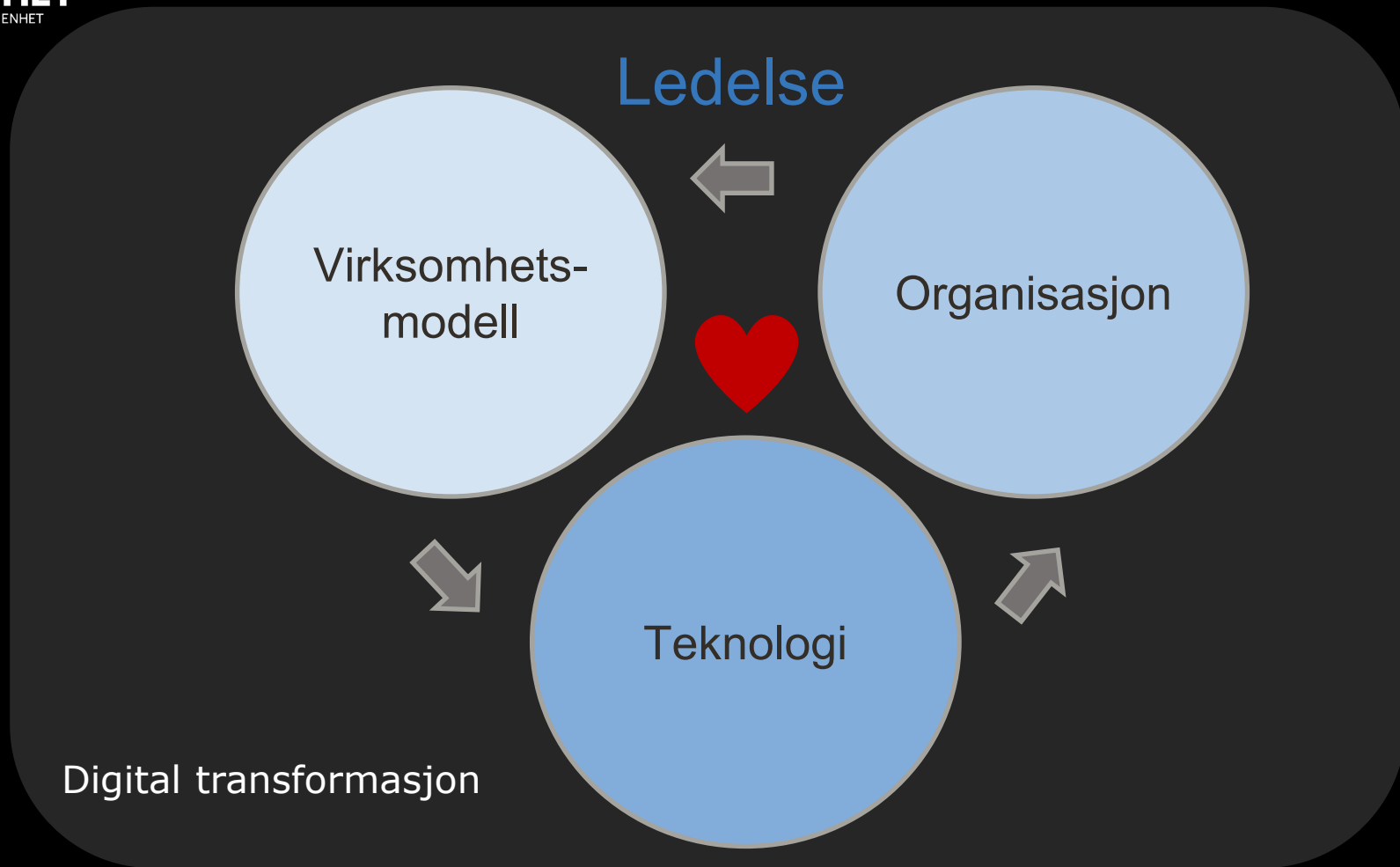
Bruker- og  
samfunnsverdi

Lovverk/rammebetingelser

# 1

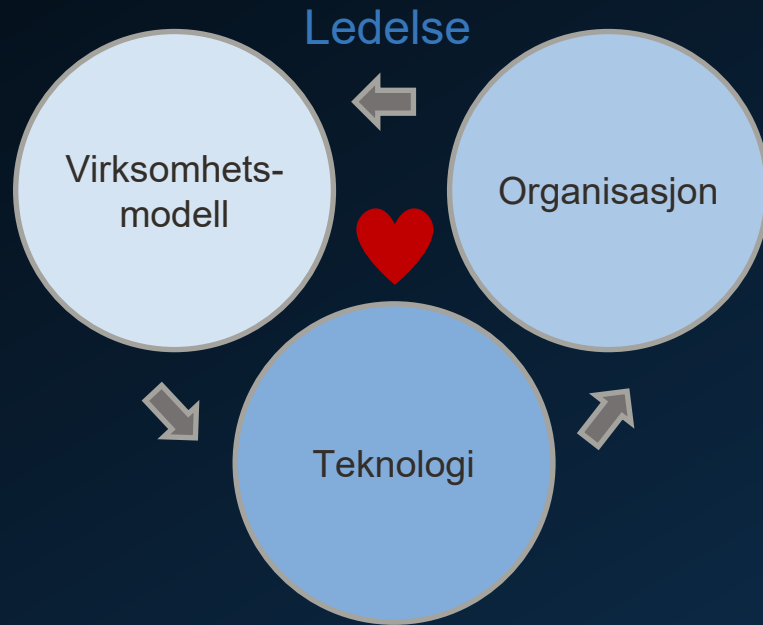
# Digital transformasjon





## Hvor vil vi?

- Digitalisere kjernen av politiets oppgaver (fra hendelse til avgjort sak)
- Jobbe tverrfaglig og mer smidig
- Styre på verdi og finansiere kapasitet
- Øke fokus på data og legge til rette for faktabaserte beslutninger
- Utvikle endringsdyktig, sikker og robust teknologi
- Utvikle og rekruttere nye kompetanseprofiler (design, data, produktledelse mm)



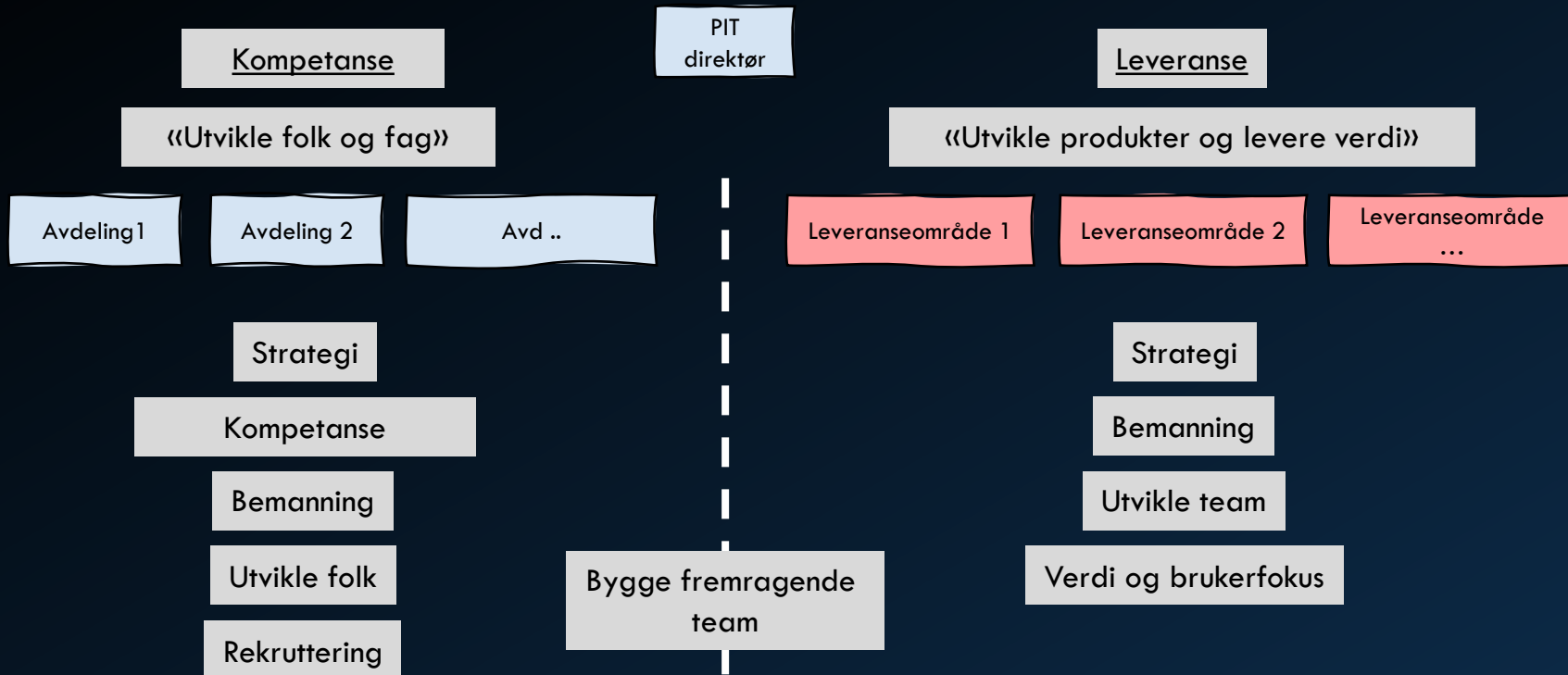
## Vi er på vei!

- Vi rigger oss for å ha kontinuerlig fokus på digitalisering uavhengig av nåværende og kommende kriser
- Vi tenker helhetlige verdikjeder/brukerreiser på tvers av organisatoriske grenser
- Vi organiserer arbeidet smart når vi har knapphet på kompetanse (fag, jus, finans, design, data, utviklere mm)
- Vi viderefører tankegangen fra piloten på produktteam – utvikle oss gjennom læring av å gjøre
- Vi aksepterer at vi kommer til å utvikle oss i ulik takt – ulike deler av organisasjonen får ulik læring på ulike tidspunkter

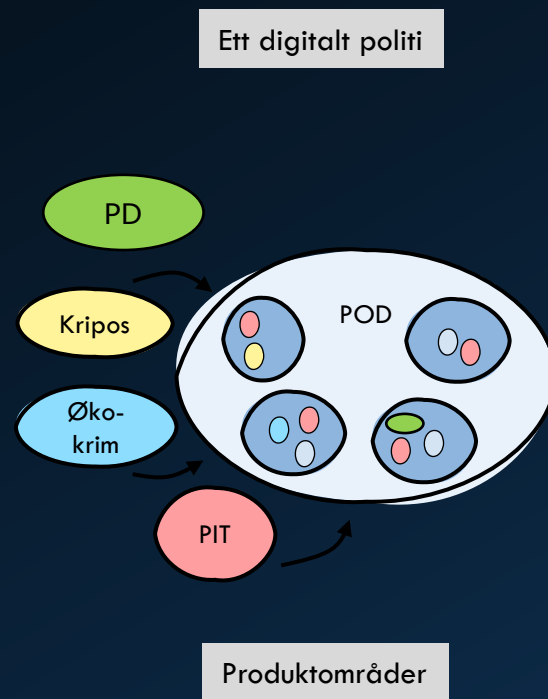
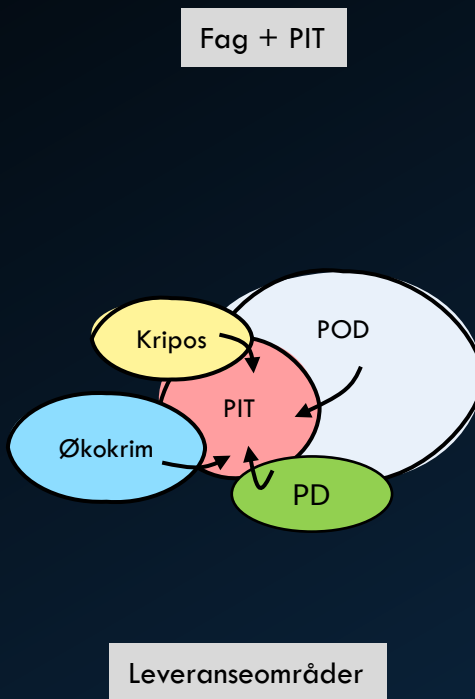
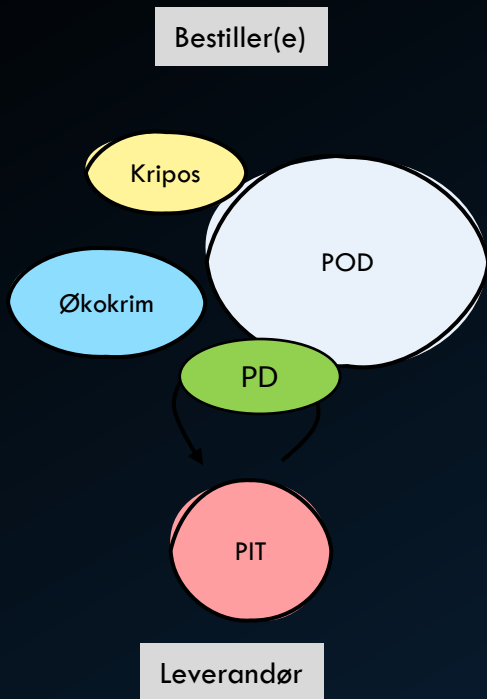




# PIT Organisering



# Veien til ett digitalt politi

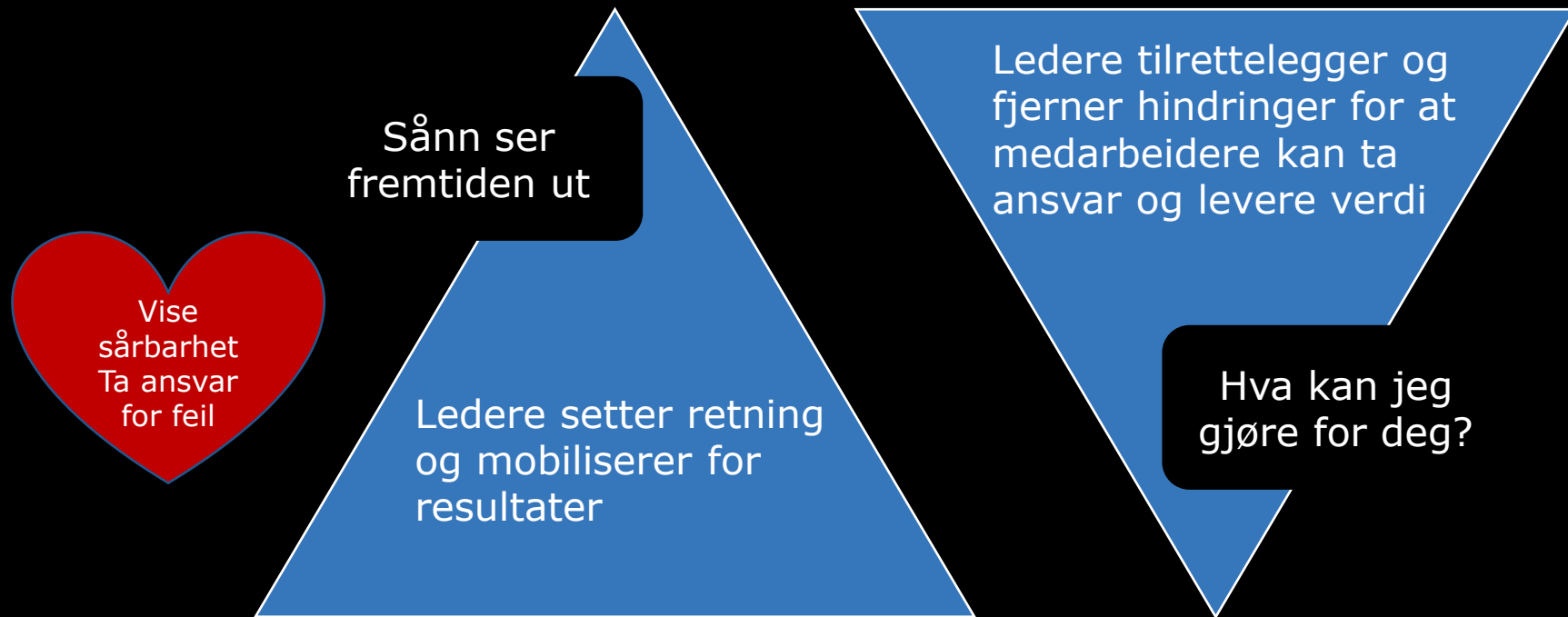


# 2

## Leder- og medarbeiderskap



## Ledelse i en smidig verden



| LEDELSE<br>Rollemodell |   |                         | MEDARBEIDERSKAP<br>Selvledelse             |   |                                  |
|------------------------|---|-------------------------|--------------------------------------------|---|----------------------------------|
| KRITISK                | ➡ | ANERKJENNE<br>FORSTERKE | RAPPORTERING                               | ➡ | SAMARBEID                        |
| SILO                   | ➡ | HELHET                  | VENTE PÅ ORDRE                             | ➡ | KREATIV - NYSGJERRIG<br>FINNE UT |
| BESKRIVE LØSNING       | ➡ | FORMULERE PROBLEM       | MISNØYE - FORSINKET<br>OPPFØLGING I LINJEN | ➡ | SANNTID - FEEDBACK<br>DER DU ER  |
| GJØRE ALT              | ➡ | PRIORITERE              | HIERARKI                                   | ➡ | TVERRFAGLIG                      |
| LEDER "HØYT OPPE"      | ➡ | TETT PÅ - TILRETTELEGGE | ISOLERE                                    | ➡ | DELE                             |

FRA OUTPUT TIL OUTCOME  
 ROM FOR Å PRØVE OG FEILE  
 KOMMUNIKASJON  
 AUTONOMITET  
 SAMFUNNSOPPDRAGET



## Hva motiverer og skaper arbeidsglede?

- Autonomitet (tillit til å løse problemer)
- Mestring (kompetanse, læring)
- Hensikt (samfunnsoppgaven)

Og kanskje fleksibilitet?



Kilde: Drive, Daniel Pink



# SCHEDULE

## boomers

Monday 9am - 5pm

Tuesday 9am - 5pm

Wednesday 9am - 5pm

Thursday 9am - 5pm

Friday 9am - 5pm

## millennials

Monday 10am - 8pm

Tuesday 2pm - 12am

Wednesday 11am - 5pm

Thursday 3am - 2pm

Friday 10am - 4pm

Fleksibilitet

# COMMUNICATION

## boomers

I scheduled  
a bi-weekly  
meeting so  
we can stay  
on top  
of this



## millennials

I set up a group  
chat so we can  
talk 24/7, plus  
my animated GIFs  
weren't working in  
email



# 3

Smidig er ikke bare for IT-folk!

Hva kan vi lære som bygger  
tillit og arbeidsglede?

# Vi eksperimenter, måler og lærer raskt

## Eksperimentering

- Vi lager eksperimenter når vi er usikre, tester ulike hypoteser og analyserer resultatet.
- Vi tør å kaste det vi har investert i dersom det ikke gir verdi.

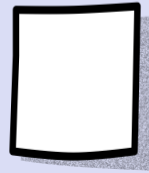
## Måling

- Vi søker innsikt via kontinuerlig måling av brukerbehov, produktkvalitet, prosesser, metoder og praksis, og følger med på trender over tid.
- Kvantitative målinger suppleres med kvalitative vurderinger og innsikt.

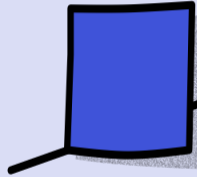
## Læring

- Vi lærer og gjør forbedringer kontinuerlig
- Vi setter av tid til å lære av feil og deler lærdommen med andre

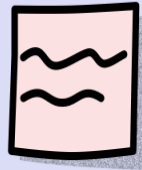
# Retrospektive ("debrief?")



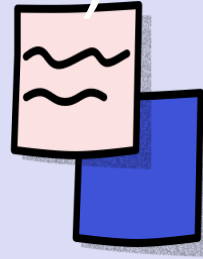
STOP



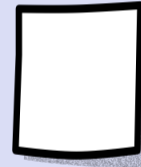
LESS



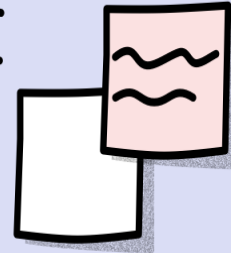
START



MORE



KEEP



# FEEDBACK

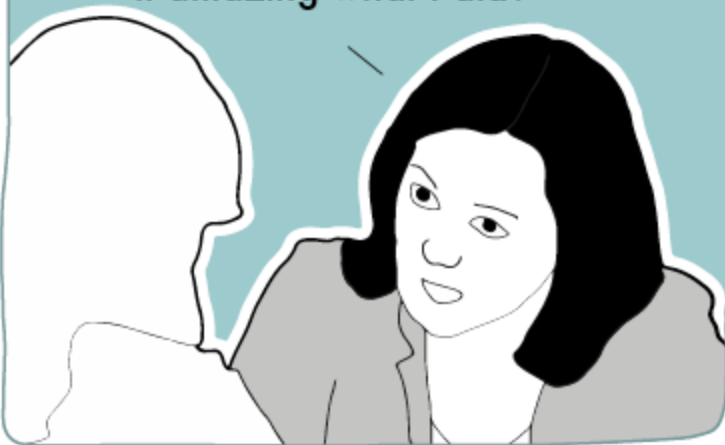
## boomers

If you didn't  
want it that  
way, you  
should have  
done it  
yourself



## millennials

Do you like my work? Which  
part did you like the best? Do  
you like it a little or a lot? Isn't  
it amazing what I did?



# Psykologisk trygghet i team



SETTER PRIS PÅ  
DISKUSJON



ØNSKER Å HØRE PÅ  
HVA ANDRE I TEAMET  
HAR Å SI



KAN SE UENIGHET  
SOM NOE POSITIVT



TILLATES AT NOEN  
GJØR EN FEIL, UTEN AT  
DET HOLDES MOT DE



TØR Å GI MER AV SEG  
SELV I MØTE MED  
ANDRE



TØR Å SPØRRE ANDRE  
OM HJELP

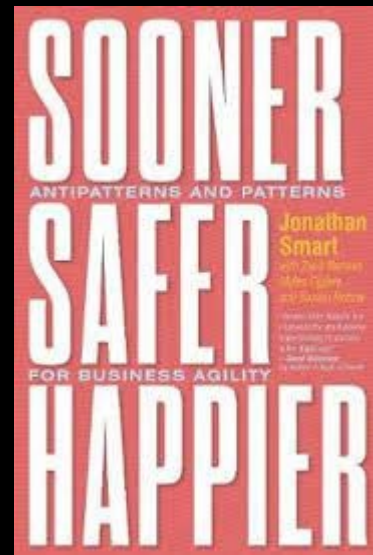
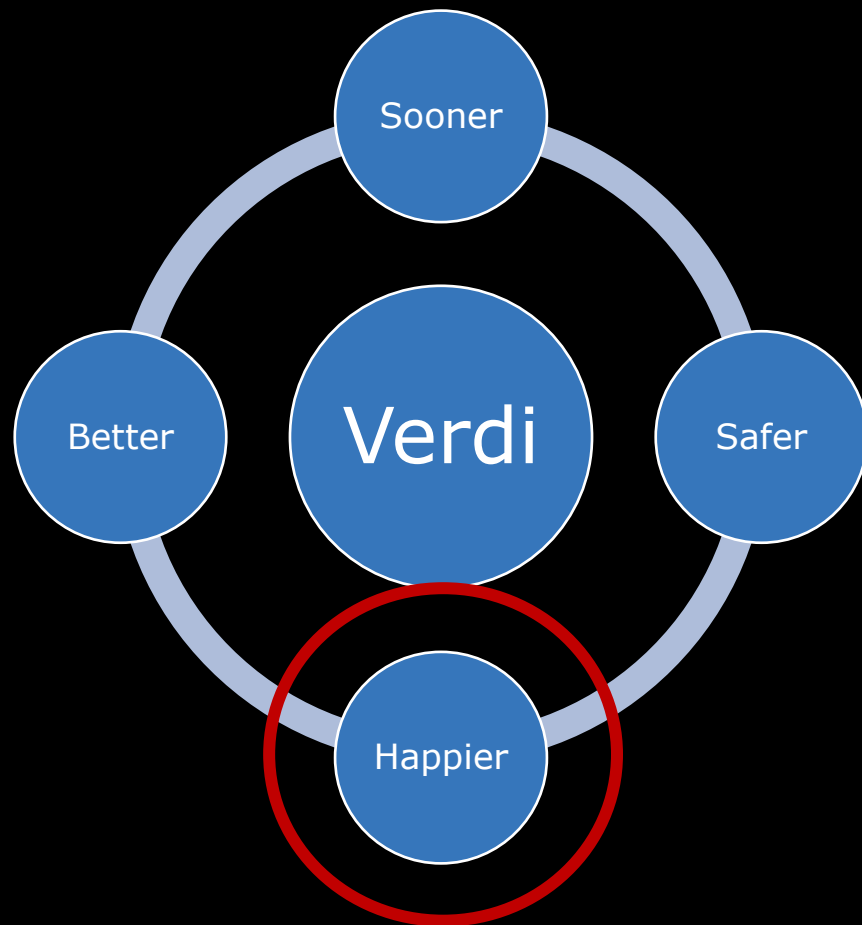
# Psykologisk trygghet

Effektive team og organisasjoner trenger trygge kolleger – med deres ideer, oppriktighet og feilbarlighet

Å investere i psykologisk trygghet kan gi avkastning i form av økt åpenhet, læring og måloppnåelse

Ledere har en viktig rolle i å bygge psykologisk trygghet

Men en trygg kultur er avhengig av at alle bidrar



# Takk for meg!