



Digital kompetanse – en forutsetning for digital inkludering

SKATE, 15.6. 2022

Kristin Weidemann Wieland, områdedirektør KS

Samfunnets behov for digital kompetanse er sammensatt

Hos innbyggerne

- For å kunne nyttiggjøre seg digitale tjenester og være aktive medborgere

I utdanningene

- Sørge for at fag- og profesjonsutdanningene gjør studentene klare for dagens arbeidsliv

Teknologi som en del av endringsreisen i organisasjon

- Sørge for at det er også kompetanse til utvikle og ta i bruk nye løsninger og gjennomføre den endringsreisen som skal til for å høste gevinstene.

Digitalt utenforskap

Cirka 14 prosent av den norske befolkningen over 16 år er ikke-digitale. Det er 600 000 mennesker. Samtidig digitaliseres Norge. Kommunene må ta jobben med å lære opp innbyggerne.



Med litt hjelp kan flere delta
Ca. 14 prosent av den norske befolkningen over 16 år er ikke-digitale. Det er 600 000 mennesker. Alle Norges elementære tjenester – både private og offentlige – er digitale. Hvis du ikke har digital kompetanse, blir du stående

Alt er nytt
Alganesh Emah er nettopp blitt norsk statsborger. Veien fra Eritrea til Oslo har ikke vært enkel. Mange forstegenersjonsinnvandrere moter ikke bare et nytt samfunn og et nytt språk – de moter

Tidstyven i livets siste år
Skjoldvor Wiseth har en hemmelighet hun ikke deler med noen. En time i uken får hun digital veiledning i Tjome kommune. Hvis flere får vite om tilbudet, blir det mindre tid på henne. Derfor holder hun munn.

KS sin strategi

Innbyggerperspektiv

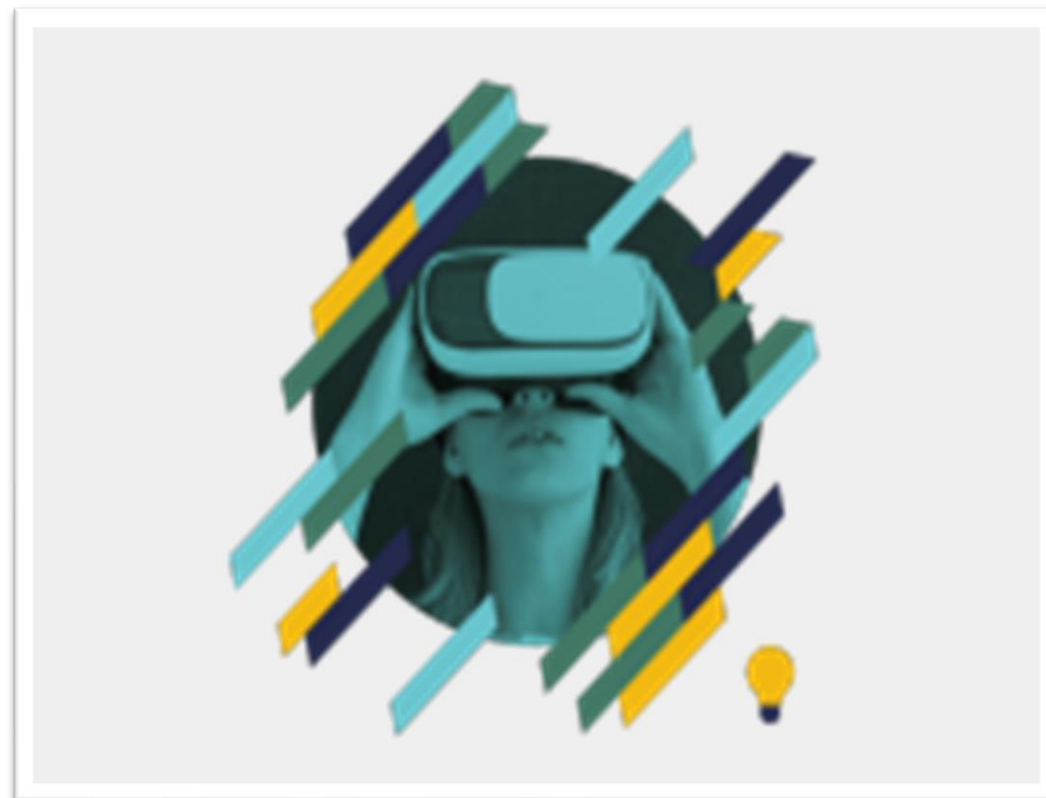
- Strategi for digital kompetanse i barnehager, grunnskoler og videregående opplæring (i samarbeid med KD)
- Program for informasjonssikkerhet i kommunal sektor
- Skolesec
- Digitale fellestjenester
- Digihjelpen
- Klart språk i digitale tjenester

Arbeidsgiverperspektiv

- Arbeidsgivermonitor
- Veileder «*Hvordan lykkes med teknologistøttet læring på arbeidsplassen?*»
- Veileder «*Gode råd for å lykkes med digitale omstillingsprosesser*»
- FoU (2020) «*Lederutfordringer i digitale omstillingsprosesser*»

Strukturer for kompetanseutvikling, deling og samhandling

- Samstyringsstruktur i kommunal sektor
- Digitaliseringsnettverk og andre nettverk for utbredelse (KS eKomp, velferdsteknologinettverk)
- Samarbeid med staten og privat sektor



Kompetanseform	Er avgjørende for....
Innovasjons- og tjenstedesign-kompetanse	For å sette brukeren/innbyggeren i sentrum og tenke helt nytt om hvordan prosesser kan se ut i fremtiden hvis man starter med «blanke ark»
Virksomhetsarkitektur-kompetanse	For å skape reelt samspill mellom organisasjon og teknologi – er det grunnleggende å forstå hvordan data flyter i en organisasjon, og hvordan data må behandles i ulike deler av organisasjonen
Bestillerkompetanse	Omfatter også innovative metoder i anskaffelser – for å bidra til at organisasjonen får de teknologiske løsningene som understøtter behovene tjenestene i organisasjonen har.
Krysskompetanse fag / teknologi	– som kan oversette fagfolkernes behov til det løsninger må ivareta, herunder i forvaltningsfase.
Prosjektkompetanse	Prosjektlederkompetanse, prosjekt vs. forankring i linje, smidig vs tradisjonell prosjektmetodikk.
Teknologikompetanse	Fforståelse av teknologi, for å forstå hva slags løsning man egentlig får, og hvordan den må samspille med organisasjonens øvrige teknologi. I dette ligger kompetanse på kjerneteknologi, innføring og test, informasjonssikkerhet, arkitektur etc.
Prosesskompetanse	Kunne beskrive samspillet mellom teknologi og organisasjon, i beskrivelse av ny arbeidsprosesser, som igjen er essensielt for opplæring.
Organisasjonsdesign-kompetanse	Når det etableres nye arbeidsprosesser og nye måter å jobbe på, hvordan må organisasjonen settes opp for at strukturen skal understøtte prosessene og sammenhengen mellom dem best mulig? Hvilke roller må ivaretas i ny organisasjon, på lede?
Endringsledelse, kulturutvikling og opplæring	Hvordan motivere organisasjonen for de endringene som skal til? Hvilke kulturelle barrierer står vi overfor, og hva slags kultur å man ha for å lykkes? Hvordan skal vi gjennomføre god og effektiv opplæring av den enkelte og gi dem eierskap til nye måter å jobbe på?
Kompetanse på gevinstrealisering	Gevinstanalyse, omsetting i realiserbare gevinster, indikatorutvikling, analyse og dokumentasjon av effekter
Kompetanse-kompetanse	Hva er gapet mellom kravene til kompetanse i ny organisasjon, og den som finnes i organisasjonen. Hvordan matche menneskene som er i organisasjonen – med kravene i nye roller?
Omstillings/Arbeidsgiverkompetanse	Hvordan skal menneskene ivaretas på en god måte i transformasjonsprosessen, samspill med tillitsvalgte, innplassering, endring av arbeidsavtaler, formelle forhold til hovedavtale etc.
Forskningskompetanse	For å utvikle erfaringer fra de enkelte prosjekter til kunnskap og læring
Individuell digital kompetanse	hos den enkelte profesjonsutøver (lærer, sykepleier...) til å kunne ta i bruk digitale verktøy og endre og tilpasse egne arbeidsvaner og samspillet med andre slik at mulighetene