



Hva kan vi lære av bankbransjens digitale omstillingsarbeid? Finansforbundet DNB

Carl A. Løvvik



- Konsernstyret DNB – ansattvalgt styremedlem
- Konserntillitsvalgt
 - Finansforbundet DNB ansvar:
 - New Business
 - Wealth Management,
 - IT
- Bakgrunn: Salg, ledelse, innovasjon i 35 år bank/forsikring

Fra tellemaskin til virtuelle penger

- Midt på 80 tallet var dette en kampsakene
- Mål for digital omstilling:
- Varig verdiskaping gjennom
 - nyskaping
 - forbedring
 - effektivitet



Hva skjer?

- Nye rammevilkår - Raskere skift i forventninger

- Marked
- Teknologi
- Kundeatferd
- Lovverk
- Organisering av arbeidet



- Indre rammer i organisasjonen påvirkes

- Kompetanse, ressurser, organisering, systemer, teknologi og produksjonsflyt.

Fagforeningenes bidrag

Forankre prosesser og bidra til konstruktive endringer

Kanal for tilbakemelding i prosesser

Ivaretar rettsvern for ansatte



Tidlig involvering av foreningene sikrer godt samarbeid

- Bidra til kompetanseendring gjennom kunnskap om organisasjonen, ressursene og tid som er tilgjengelig.
- Hente kunnskap fra ansatte som har «skoen på» – de vet hvor det kniper
- Dele kunnskap med ledelsen og ansatte
- Bidra til å sikre at **verdige overganger** i arbeidslivet for ansatte

Nøkler for suksess - Kjerneverdiene er uendret

Partsamarbeidet ivaretar både virksomhetens, samfunnets og de ansattes behov.

- Involvering, samarbeid og medvirkning
- Utvikle mennesker og organisasjoner
- Skape trygge rammer for vekst



Økt effektivitet gjennom kombinasjon av kunnskap

Menneskene i organisasjonene er **skapende**

Teknologi er en ny verktøykasse

Ny + gammel kunnskap = nye visjoner og nye muligheter

Worst-case – Når alt går galt

- Risiko er ikke kontrollert
- Kundene mister tillit
- Effektivitetstap - **reparere** i stedet for å **produsere**
- Skaper uro
- Rekrutteringsproblemer
- Sykefraværet øker
- Hente tilbake overtallige til en ny og ofte høyere kostnad
- Røde tall for aksjonærer
- Investorene trekker seg

- Manglende kompetanseoverføring – risiko
- At ansatte ikke gis kompetanse når de får nye oppgaver



Mulige kommunale effektiviseringsarenaer

- Forpliktende taushetsbelagte samarbeid med eksterne dataleverandører / NAV/Bank/Kart/Matrikkel
- Forhåndsutfylte skjema
- Sikre prosesser
- Søknad/svar
- Skatt/Betalingsløsninger
- Raske og enkle løsninger
- Kostnadseffektivt

Hva kan kommunene lære?

Digitalisering er fornuftig

- God prosjektledelse og trygg risikostyring krever ressurser
- Opplæring og kompetanseoverføring tar tid.
- Den ytre verden gir uante muligheter for nye interessante oppgaver
- De ansatte i organisasjonen må ivaretas i en verden som endres raskt
- Gevinstrealisering må tas ut når den er realisert
- Investering må gjøres i forkant.
- Kun de aller enkleste oppgavene forsvinner...
- ... i første omgang.
- Mulig vi alle må tenke nytt om hvordan vi ivaretar arbeidsmuligheter for alle i fremtiden.



Takk for meg!