

Velkommen til webinar:

Slik får du effekt av investeringene i AI

Hva må til?

29. Januar 2025

Metier



AGENDA

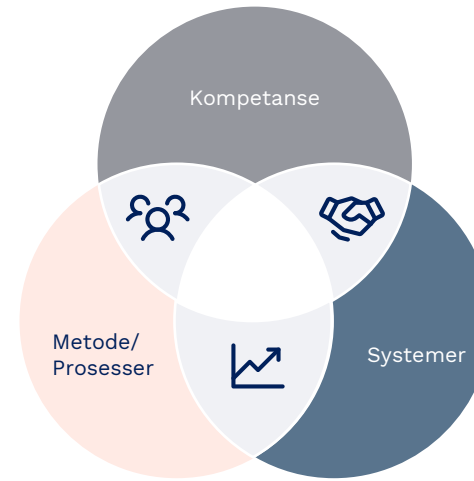
Velkommen og introduksjon

- 1. Erfaringer med generelle endringsutfordringer**
- 2. ADKAR og AI**
- 3. Hvordan lykkes**
- 4. Spørsmål og svar**

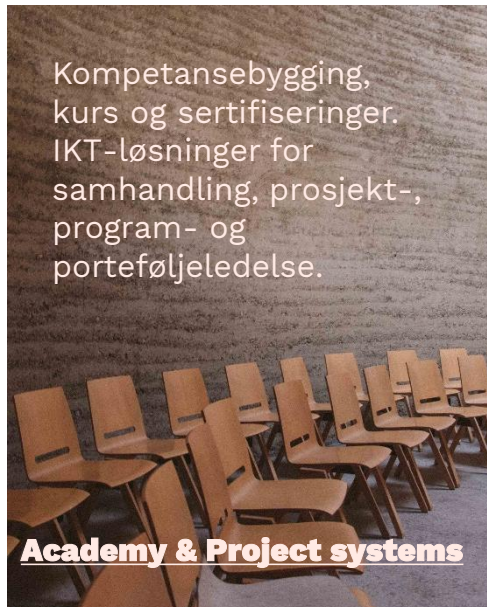
Kort om Metier



Verdien vi leverer til våre kunder



Vi hjelper virksomheter å bli bedre



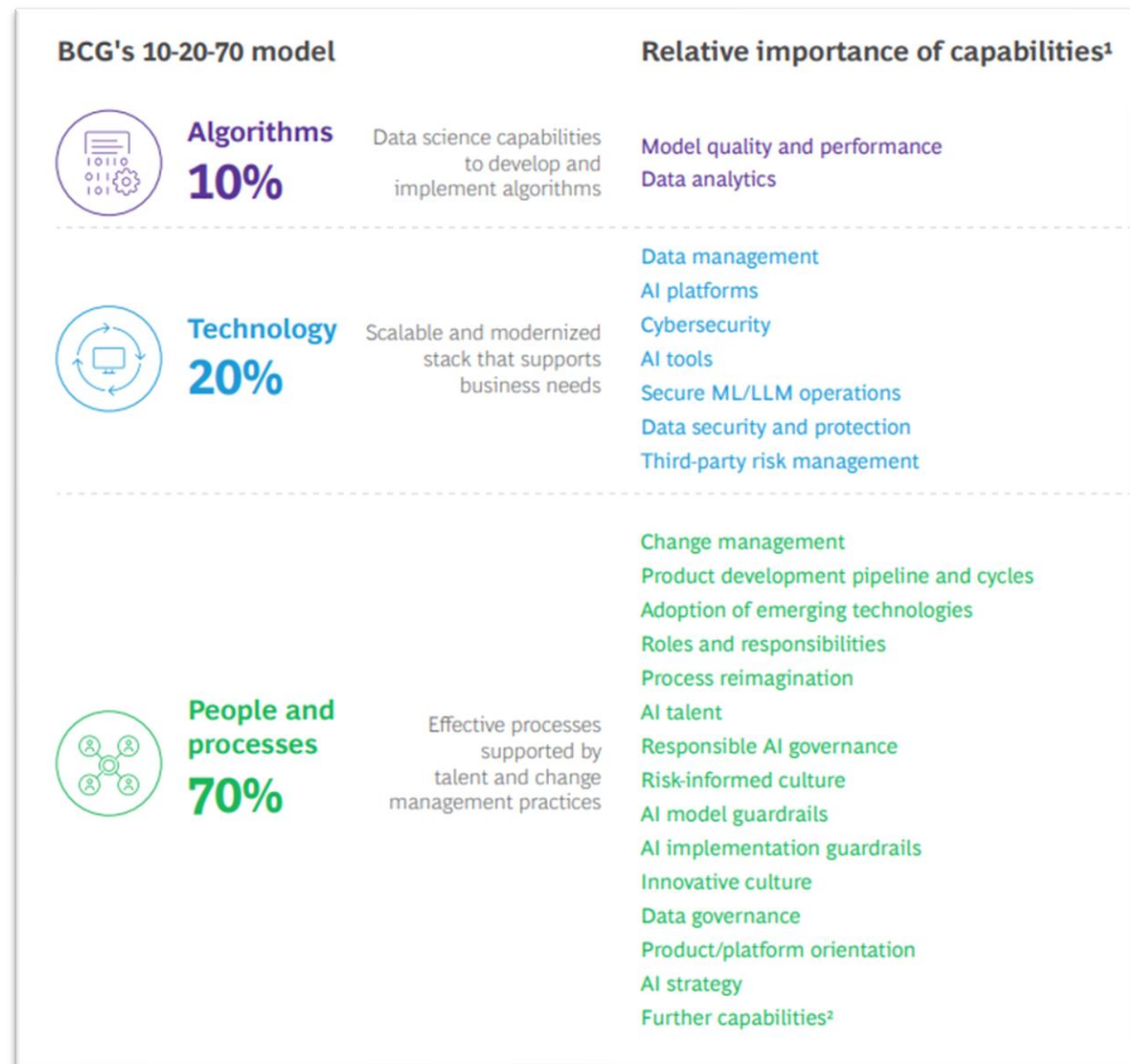
Vi sikrer vellykkede enkeltprosjekter



AI endrer spillereglene

Uten tilpasset endringsledelse
blir gevinstene bare en drøm

AI-investeringer gir effekt
når mennesker og prosesser
prioriteres



Source: BCG 2024 Global Study on AI and Digital maturity

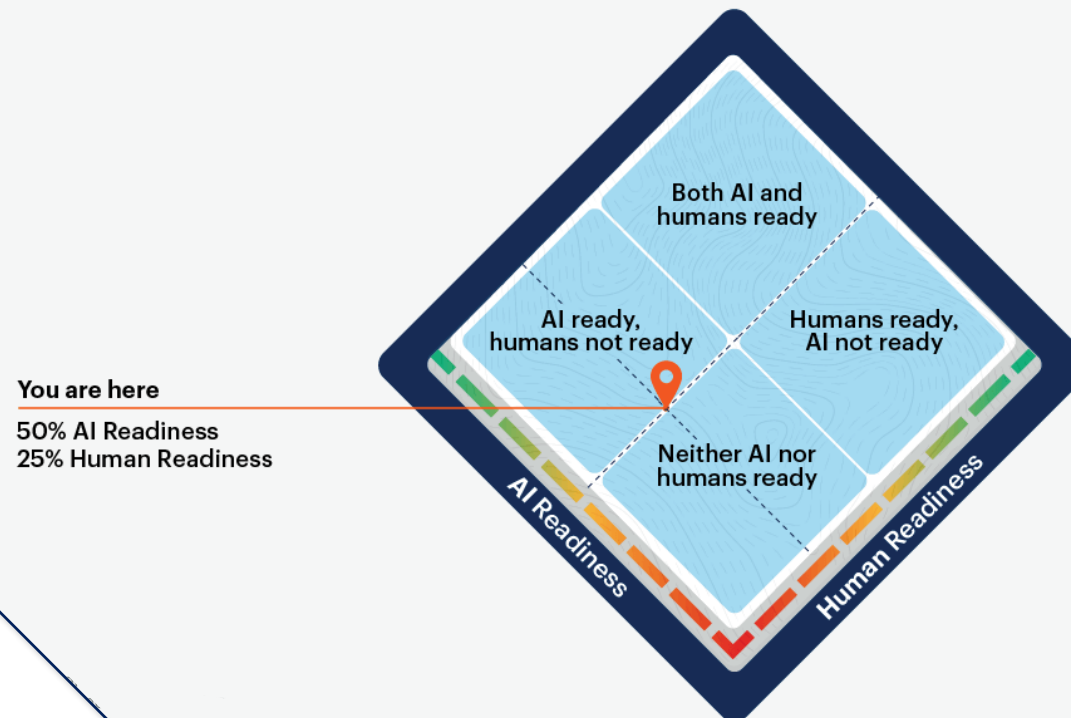
AI's modenhet
går raskere enn
organisatorisk
evne til å ta i
det i bruk

1. Time savings from AI of 74%, but only 11% are clear ROI.
2. 75% of IT work is expected to be augmented by AI in 2030



To close the gap, focus on
upskilling, change
management, and
strategic alignment

The “You Are Here” Gartner Positioning System



Gartner

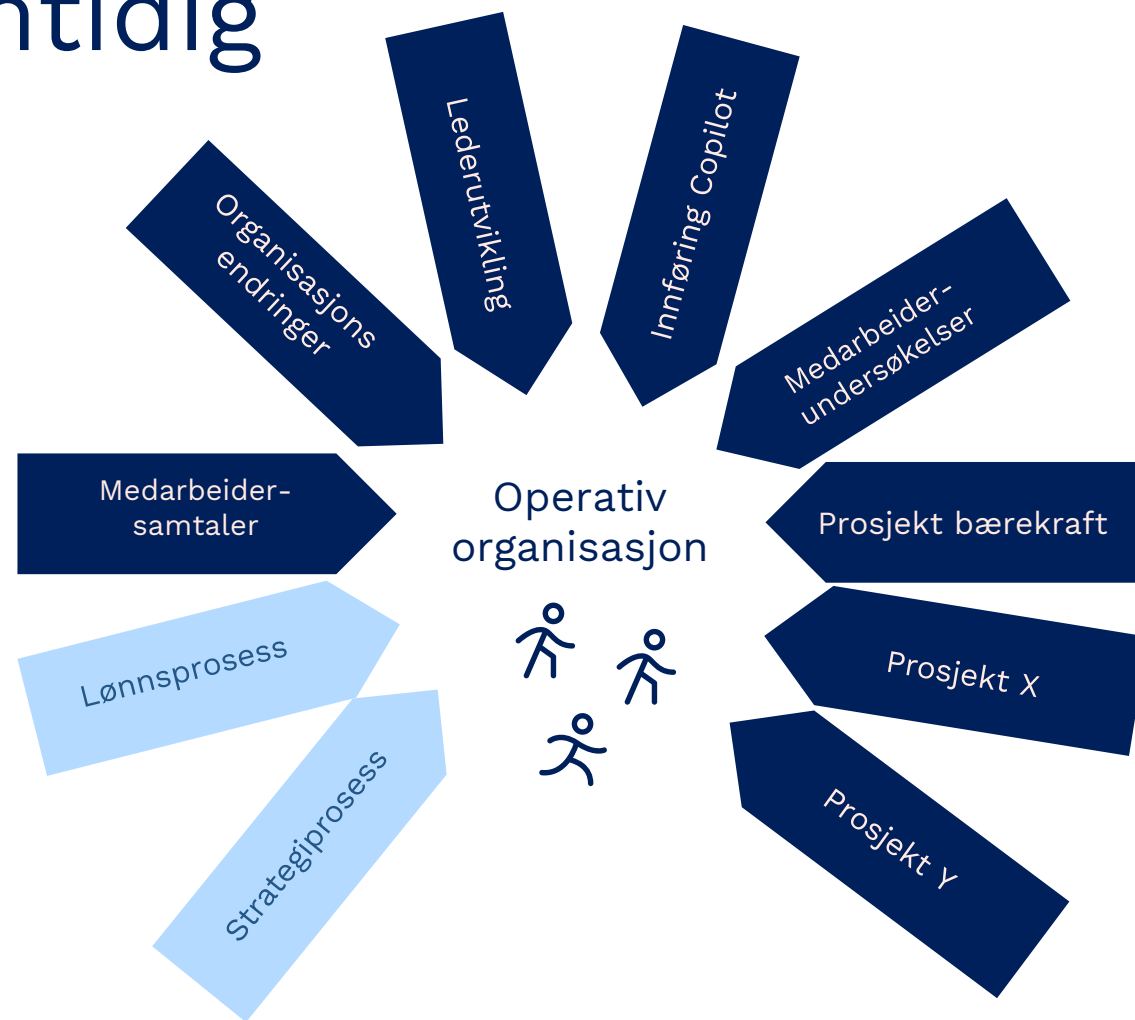
Source: Source 2025 Gartner – AI and human readiness in IT

1 |

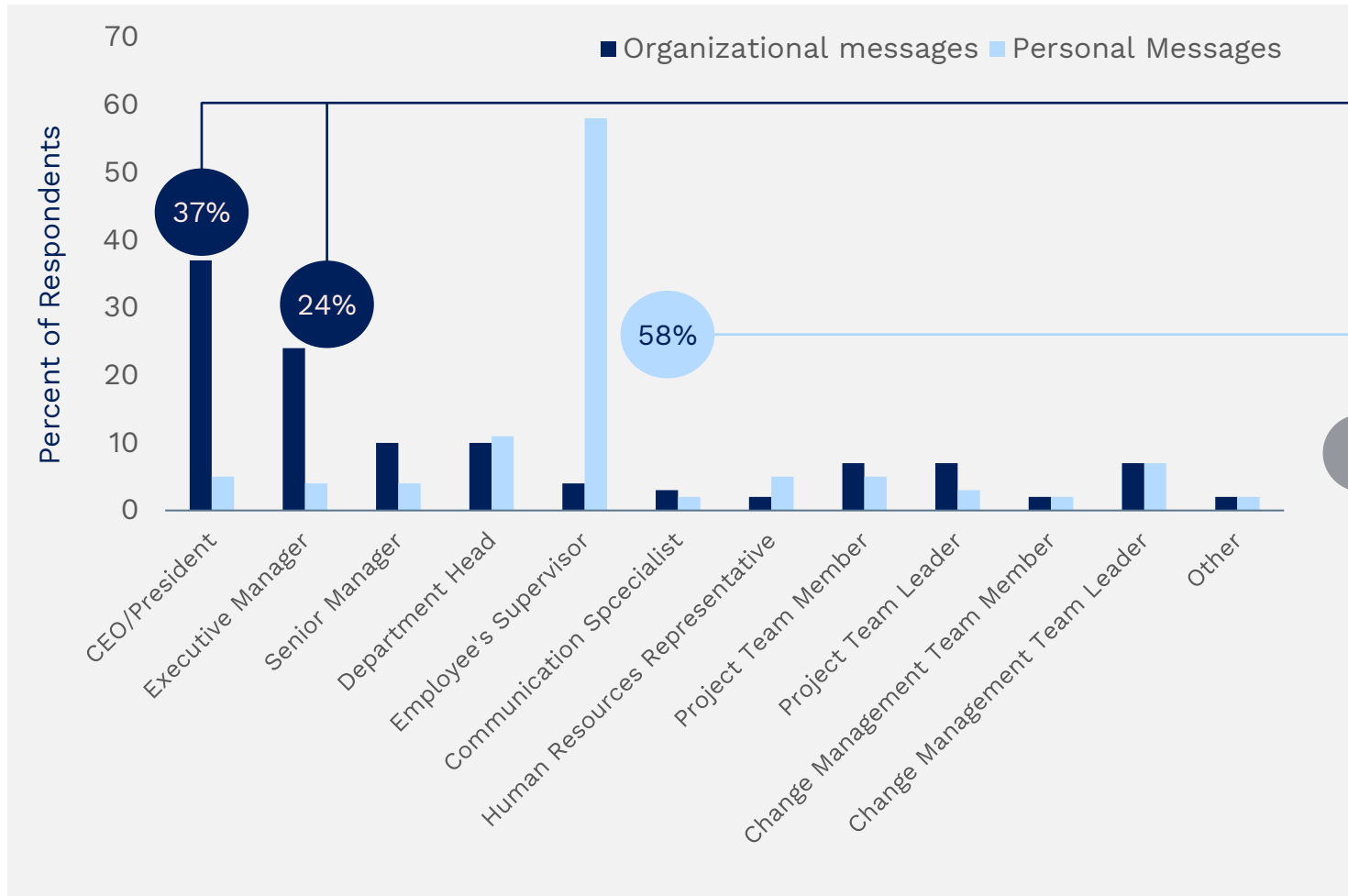
**ERFARINGER MED
GENERELLE
ENDRINGSUTFORDRINGER**

Operativ organisasjon treffes av for mye samtidig

«Hverdagen tar oss, vi
mangler tid og kapasitet til å
lære oss og ta i bruk det nye»



Lav bevissthet på hvem ansatte vil ha endringsbudskap fra



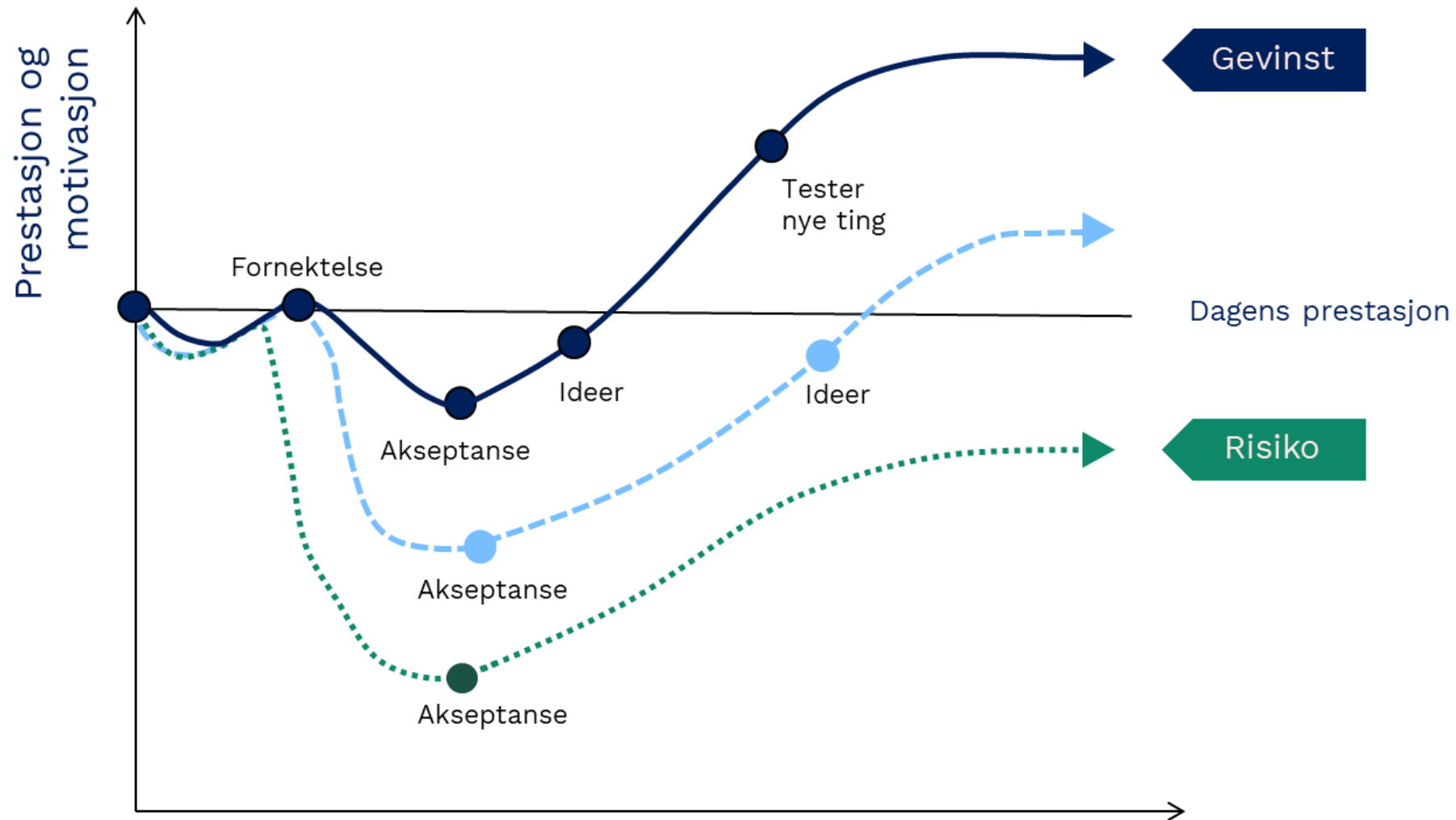
Bedriftsledere er foretrukne avsendere av organisasjonsbudskap

Ansattes ledere er foretrukne avsendere av personlige budskap

Key takeaway:

Vellykket endringsledelse skjer gjennom lederlinjen

Endringer påvirker prestasjon



2 |

**SÆRTREKK VED
ENDRINGSLEDELSE
AV AI INITIATIVER**

Endringsledelse innenfor AI har noen særtrekk



Brukerkompetanse er flaskehalsen

Ikke teknologi – men evnen til å ta AI i bruk i faktisk arbeid



Planer må justeres underveis

Endringsledelse kan ikke være en engangsløse

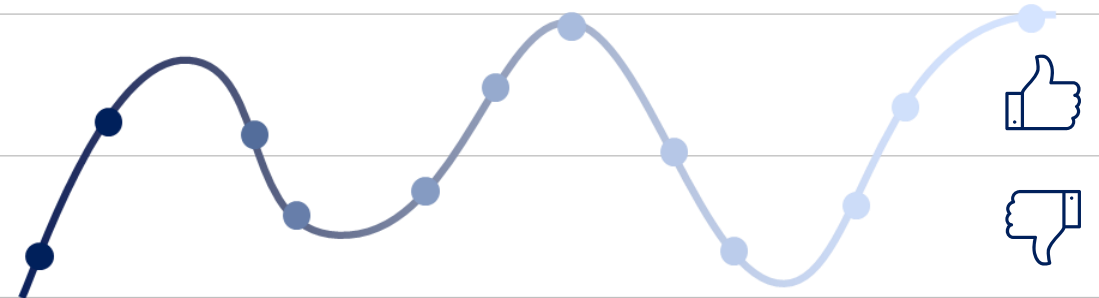


Endringen tar aldri slutt

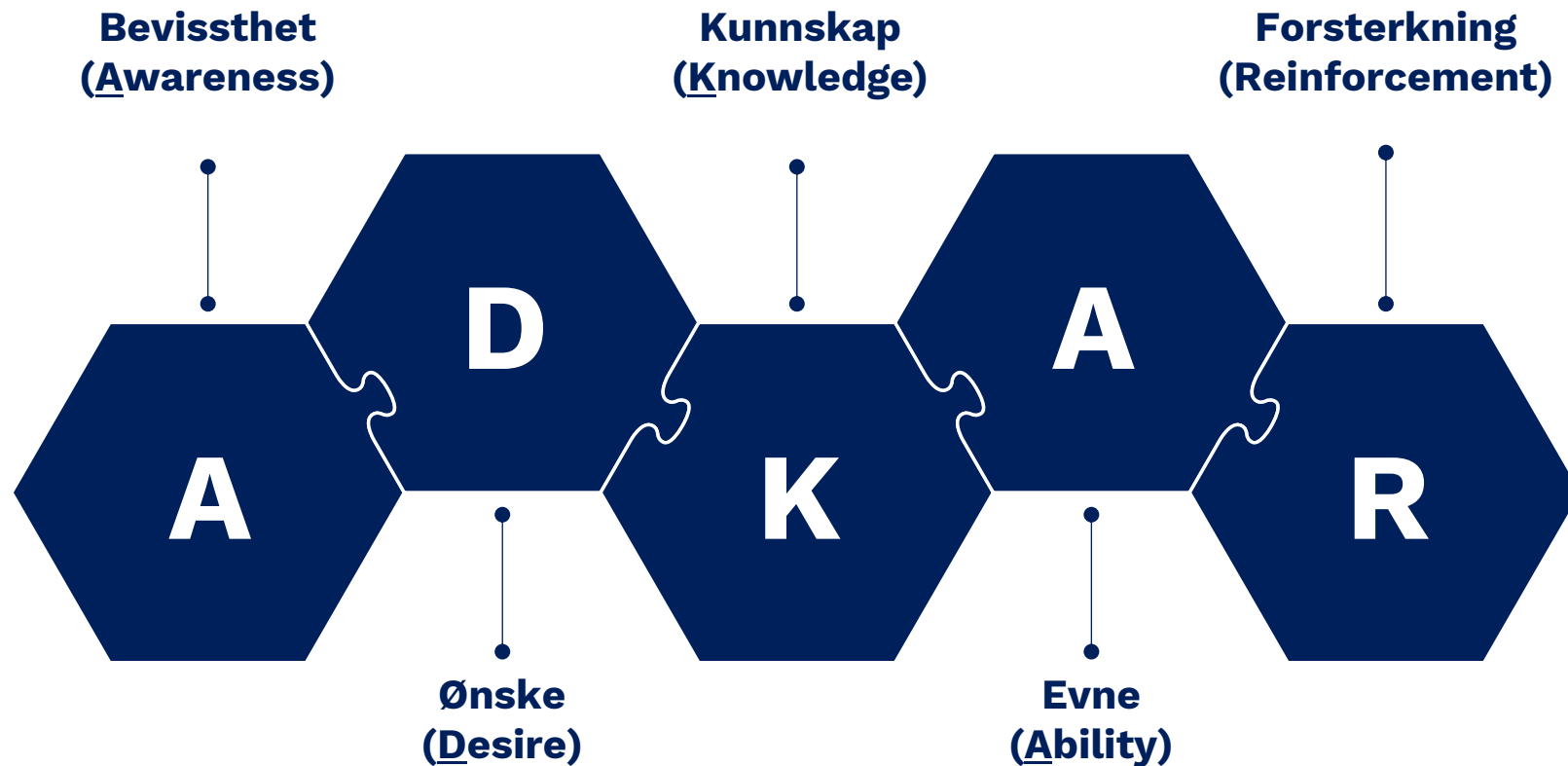
Ny funksjonalitet og nye muligheter kommer kontinuerlig



**AI ER IKKE ET PROSJEKT MED
SLUTTDATO, DET ER EN
KONTINUERLIG ENDRING**



ADKAR | Et rammeverk for å forstå og lede endring



Case - Nysgjerrig AS

Copilot i saksbehandling

- Liten virksomhet, team på 5 saksbehandlere
- Ønsker å ta i bruk Copilot for å jobbe smartere og redusere tidsbruk
- Ulik digital modenhet og ulike forventninger i teamet
- Noen er nysgjerrige, noen er skeptiske, noen er usikre

Målet: mindre rutinearbeid, raskere svar, mer tid til kvalitet og fag

Vi bruker dette caset når vi går gjennom ADKAR for å vise hva som faktisk må være på plass for at teamet skal lykkes med AI i praksis.



Awareness | Bevissthet

TRADISJONELL ENDRINGSLEDELSE



Nysgjerrig AS endringscase AI

- Bevisst mobilisering av organisasjonen gjennom å kommunisere
- Tydelig kobling til strategiske behov
- Tydelige resultat -og effektmål for endringsinitiativet

Hvorfor skal vårt team ta i bruk Copilot i saksbehandling?

- Nysgjerrig AS's marginer går ned, det er behov for å effektivisere
- 35 % av tiden går til rutineoppgaver
- Copilot kan gi raskere saksbehandling og lavere stress

Etablerer felles forståelse for at dette gir verdi for selskapet, teamet og kundene

Desire | Ønske om å engasjere seg og ta del i endringen

TRADISJONELL ENDRINGSLEDELSE



Nysgjerrig AS endringscase AI

- Interressenthåndtering og aktiv håndtering av motstand
- Involvere og tilpasse informasjon og effektmål på individ/gruppenivå

- Teamet velger 2–3 use cases sammen
- Åpen prat om bekymringer og forventninger
- Skape trygghet for at Copilot skal støtte – ikke erstatte

Tiltak som sørger for at det gir mening for hver enkelt av de fem å engasjere seg.

Knowledge | Kunnskap og kompetanse

TRADISJONELL ENDRINGSLEDELSE

- Kompetansekartlegging og plan for kompetanseutvikling
- Kurs og andre kompetansetiltak gjøres en gang, gjerne rett før ibrukstakelse og er obligatorisk for de som skal ta i bruk det nye



Nysgjerrig AS endringscase AI

Hva må vi kunne?

- Grunnleggende Copilot-bruk (prompting, kvalitetssikring)

Hva må vi gjøre

- 45 min introkurs + 30 min praktisering
- Ukentlige 15-min erfaringsdelinger

Tiltak som sørger for tilstrekkelig kompetanse og trening for å komme i gang og lære av hverandre

Ability | Endringsevne

ADKAR

TRADISJONELL ENDRINGSLEDELSE



Nysgjerrig AS endringscase AI

- Manglende endringskapasitet er et svært vanlig hinder
- Arbeidsprosesser og organisasjonen tilpasses det nye som en del av endringsprosjektets leveranser
- Veiledere er publisert og superbrukere er trent og tilgjengelige når endringen skal tas i bruk

Hvordan får vi det til i praksis?

- Prioriterere fast tid i kalenderen for å øve (onsdager 09:00–09:30)
- 2 superbrukere + beskrive en oppskrift for bruk i saksbehandling

Tiltak som muliggjør ibrukstagelse

Reinforcement | Forsterkning

TRADISJONELL ENDRINGSLEDELSE



Nysgjerrig AS endringscase AI

- Ledere går foran, følger opp effektmål og sørger for anerkjennelse, oppmerksomhet og synlighet
- Det nye bygges inn i prosesser, rollebeskrivelser, opplæring og styringssystemer
- Etablerer arenaer for erfaringsdeling, skalering og videre utvikling

Etablere fast arbeidsmøte med alle 1t hver 2. uke

- Små gevinster synliggjøres og feires
- Vurdere å justere arbeidsprosesser slik at Copilot blir integrert
- Nye mål settes for de 2 neste ukene basert på erfaringer og kapasitet

Tiltak som sikrer kontinuerlig bruk og av eksisterende og ny funksjonalitet i Copilot.

Fallgruver

- 1 Uklart strategisk rasjonale for hvorfor AI skal innføres
- 2 Manglende håndtering av motstand
- 3 Ujevn kompetanse og lite tilpasset og manglende kontinuitet i opplæring
- 4 AI etableres på siden, og integreres ikke i prosesser og organisering
- 5 Manglende prioritering, manglende mål og oppfølging av ønsket effekt av AI initiativer



3 |

**HVORDAN LYKKES
MED AI**

Tilpass og gjør ADKAR for AI



Mobiliser organisasjonen med **tydelig strategisk rasjonale og effektmål for AI** – og juster dem etter hvert som innsikten øker.

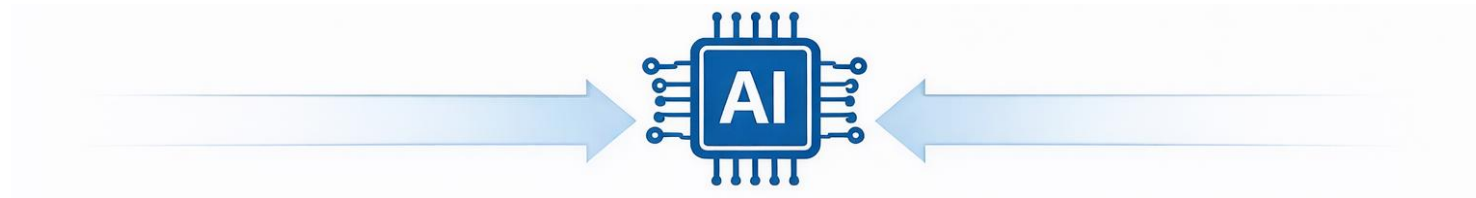
Informere og involvere – håndter motstand bevisst, fordi AI skaper en mer personlig og annerledes type motstand.

Bygg kompetanse kontinuerlig – og gjør **erfaringsdeling og læring** til en fast del av strukturen og arbeidshverdagen.

Evne krever **ledelsens prioriteringer** – AI må få plass som en integrert del av arbeidshverdagen.

Forsterkning krever **aktiv og støttende ledelse** – etabler faste arenaer, følg opp, juster og sikre at effektmål blir nådd.

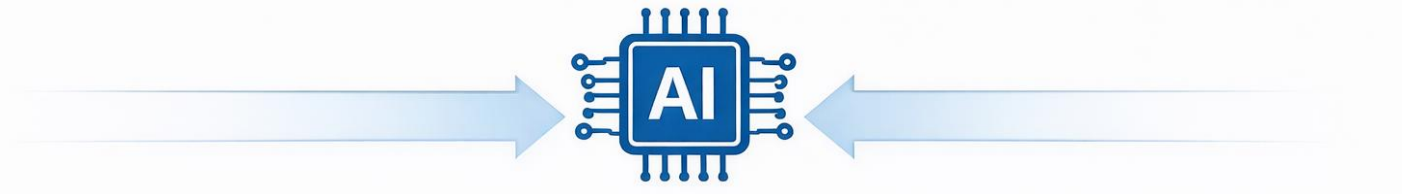
Tight-loose-tight ledelse



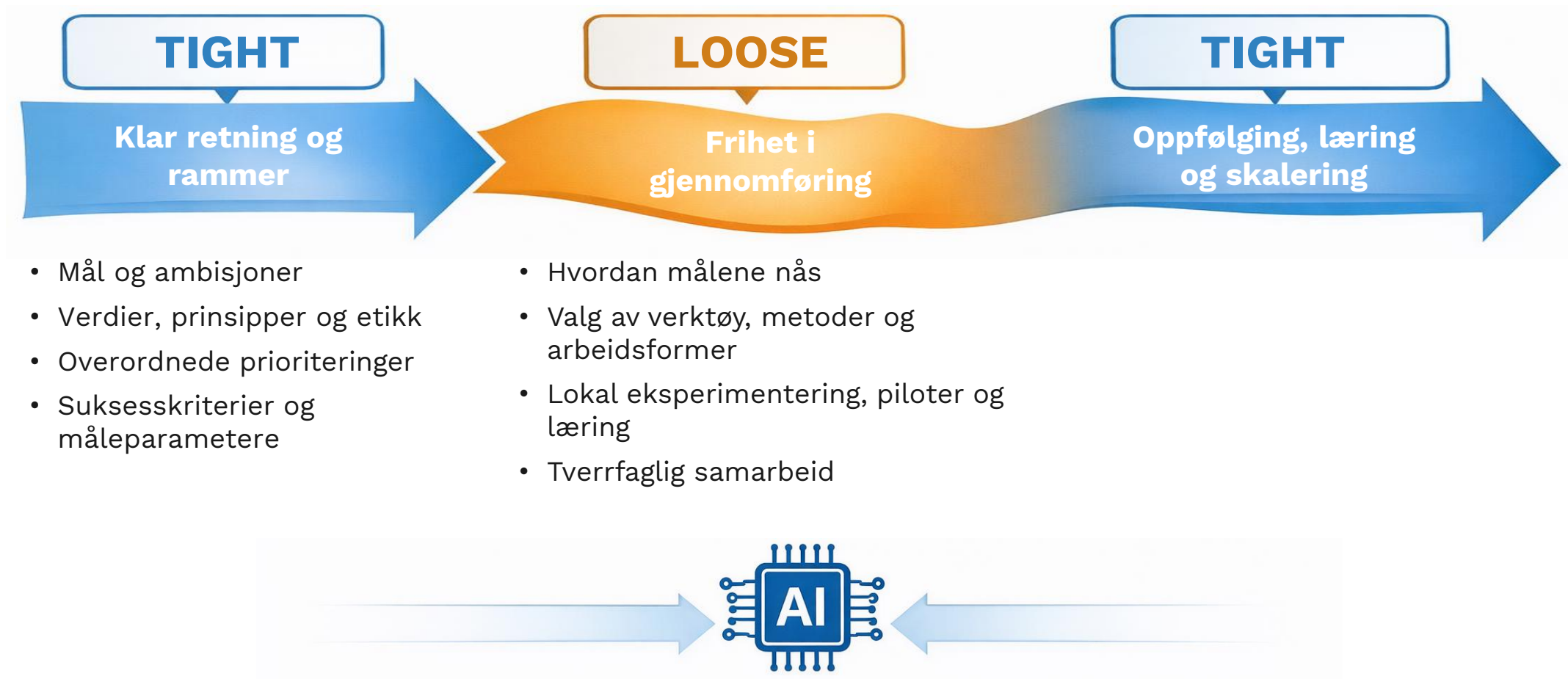
Tight-loose-tight ledelse



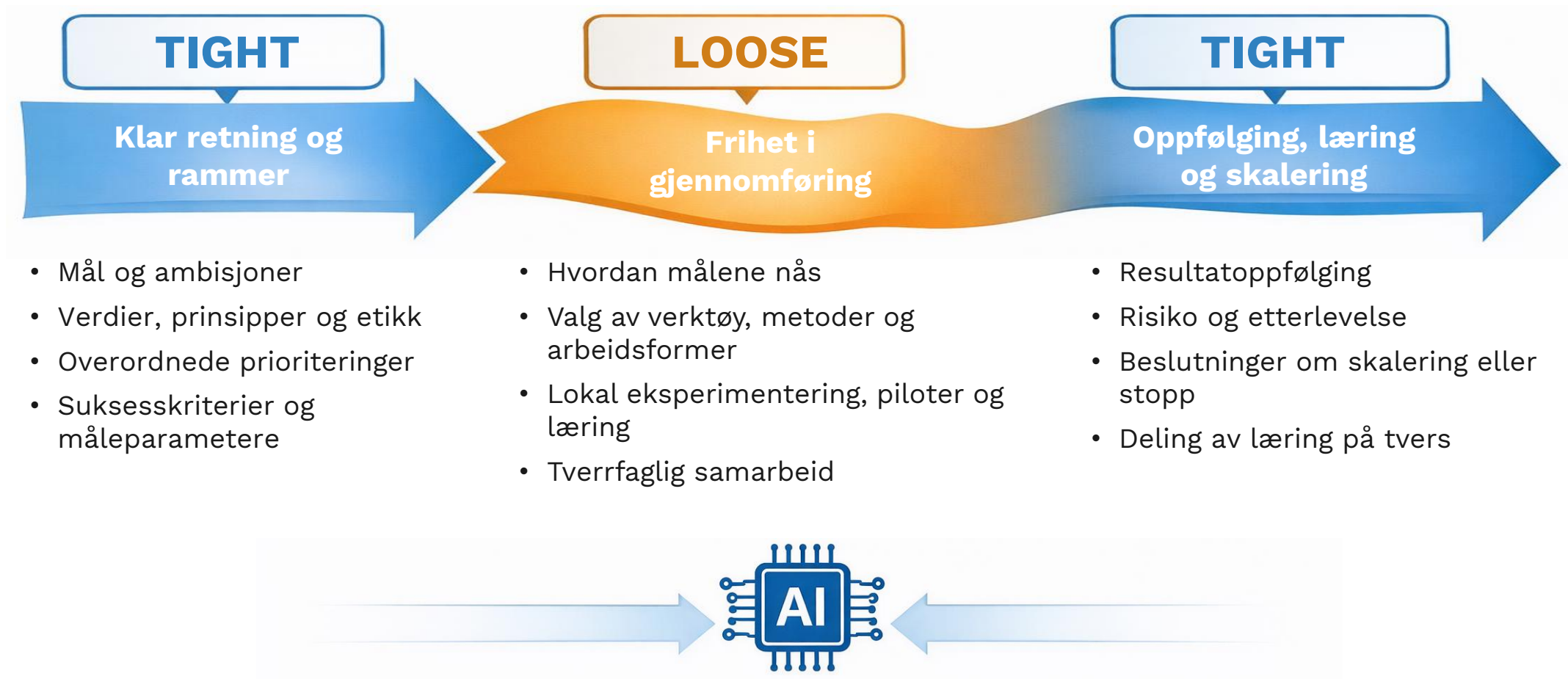
- Mål og ambisjoner
- Verdier, prinsipper og etikk
- Overordnede prioriteringer
- Suksesskriterier og måleparametere



Tight-loose-tight ledelse



Tight-loose-tight ledelse



Tre råd til deg som ikke er leder

Du trenger ikke være CEO, leder eller endringsansvarlig for å bidra til at AI faktisk gir verdi. Men du trenger å:

- ❶ Knytte AI til ditt reelle arbeid - ikke til verktøy
- ❷ Ta ansvar for egen læring - og krev rom for det
- ❸ Være nysgjerrig og del erfaringer - også når noe ikke fungerer

Suksess med AI måles ikke i
timer spart,
men i verdien vi skaper

Så, hva nå?

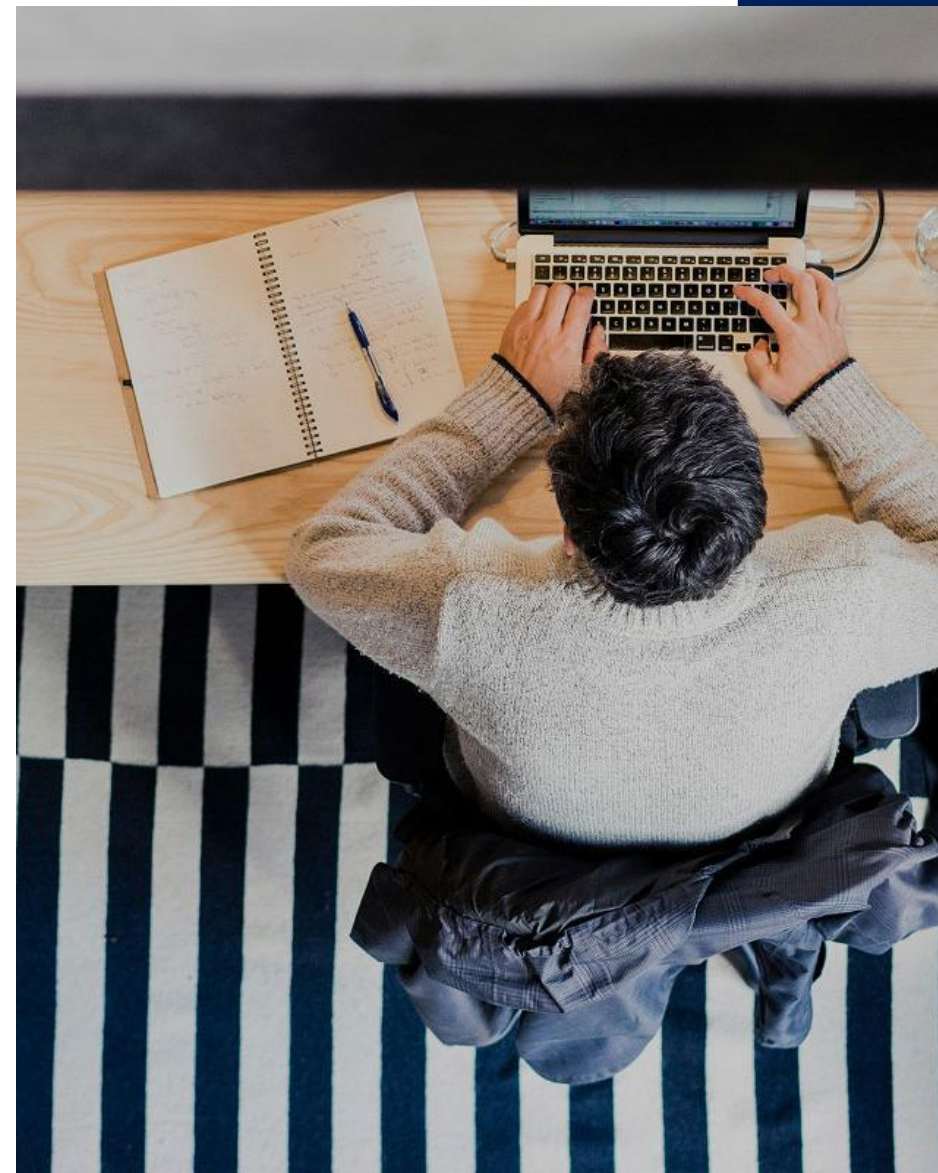
Om du ikke vet hvor du bør starte, eller om du er i gang og ønsker å få effekt ut av investeringen, så kan vi bistå deg.

Noen av våre tjenester

- Datainnsikt med AI
- AI-veikart
- AI-endringsledelse
- AI-nåsituasjonsanalyse

Kompetanseheving

- AI for prosjektledere
- Avansert bruk av AI for prosjektledere
- Endringsledelse for AI initiativer



Takk for oss!

Ta kontakt hvis du vil slå av en prat,
trenger råd eller bistand
til utvikling av din virksomhet



Reidun Manger

Director

+47 41 297 610

Reidun.manger@metier.no



Heidi Sunde Thomassen

Manager

+47 986 786 09

Heidi.thomassen@metier.no

Metier

Kommende webinar:

