



SEND GJERNE LESERBREV OG DEBATTINNLEGG

Innleggene sendes til henning.meese@computerworld.no. Maksimal lengde er 4.500 tegn med mellomrom for lange innlegg og 2.500 tegn for replikker. Computerworld forbeholder seg retten til å redigere innsendt stoff, samt å publisere det på computerworld.no. **Korte innlegg vil bli prioritert.** Computerworld Norge nr. 43 • Fredag 14. desember 2012 • SIDE 19



ILLUSTRASJON: HALLVARD SKAUGE

Veien til danske tilstander

SV har lagt fram sitt forslag til program for neste periode. Her vier de et helt kapittel til en statlig it-politikk. Vi håper dette er uttrykk for en trend der alle partiene ser at it er strategisk viktig, og fortjener å behandles som et eget politisk felt.

Inspirasjon for gode løsninger har SV søkt i Danmark. Det er et klokt sted å begynne. Det er imidlertid viktig å forstå hvorfor Danmark har lyktes med å komme dit de har. Uten disse fundamentene på plass vil sannsynligvis ikke Norge lykkes med å komme etter.

1. Danmark har klart å få til en solid, felles arkitektur på tvers av fagområder og forvaltningsnivåer. Dette har skjedd gjennom forpliktende, nasjonal styring. Norsk it-politikk sliter med at det ikke sitter noen som har mandat til å bestemme og ta helhetlige grep. Det er for mange som har ansvar for små deler av både infrastruktur og tjenester og få som har insentiv til å være med på samordning.

Norge trenger en it-minister som har dette ansvaret. It-ministeren må også ha et virkemiddelapparat som faktisk kan samordne på tvers av statlige fagområder og på tvers av forvaltningsnivåer. Det er på tide at norske kommuner og annen offentlig virksomhet samordnes slik at innbyg-

gerne får de digitale tjenester de fortjener. Ikt-Norge sin ferske kommuneundersøkelse viser at det store flertallet av norske kommuner nå ønsker nasjonal styring og felles løsninger. På ikt-området er den kommunale selvråderetten gått ut på dato.

2. Digitaliseringen må være fundert i et solid «business case» og gevinstrealisering. Vi skal ikke digitalisere fordi det er gøy og moderne, men fordi det faktisk hjelper oss å spare penger og jobbe mer effektivt. Danmark har vært tvunget til dette på grunn av økonomiske nedgangstider. Deres fokus på business case og gevinstrealisering er en stor del av den danske suksessen. I Norge har vi hatt råd til å la være, men også vårt samfunn har viktige behov som trenger både pengene og arbeidskraften som frigjøres fra gode ikt-tiltak.

3. Digitaliseringen handler ikke bare om de store prestisjeprosjektene. En stor del må komme fra en underskog av mindre prosjekter og forbedringer. Statsministeren har

i det siste etterlyst gode innspill på forbedringer som kan vurderes av regjeringen. Det er positivt at han er opptatt av området, men dette er en tung måte å arbeide på, hvor de mange gode tiltak må slåss med de store i kampen om kronene. Lang tid vil det også ta. Vi tror det er viktig at det blir enkelt for offentlig sektor, innenfor rammene av felles arkitektur og løsninger, å finansiere rasjonelle tiltak med konkrete gevinster. En ny it-minister bør få en norsk digitaliseringsbank i verktøykassen.

■ ■ Vi håper på en norsk it-debatt fram mot valget og at den kan handle om disse grunnleggende spørsmålene. Og med SVs forslag øyner vi håp om at partiene ser verdien av it-politikk som et selvstendig fagområde. Med dette som utgangspunkt er vi optimistiske med tanke på fremtiden for en digitalisert offentlig sektor.

Halvor Walla, strategidirektør i Software Innovation og styremedlem i Ikt-Norge



” Vi skal ikke digitalisere fordi det er gøy og moderne, men fordi det faktisk hjelper oss å spare penger og jobbe mer effektivt.

Hvor hard er egentlig «hard HR»?

Det er et lederansvar å bruke HR-systemet til både ansattes og bedriftens beste.

Undersøkelsen Norsk Ledelsesbarometer 2012 har skapt debatt omkring det som kalles «hard HR». Organisasjonen Lederne, som står bak undersøkelsen, hevder at HR-funksjonen blir mer et styringsverktøy for ledelsen og fjerner mulighetene for dialog og innspill fra de ansatte. «Ovenfra og ned» og det man kaller «amerikansk lederkultur» presser ut den norske.

■ ■ I vårt demokratiske arbeidsliv er vi vant til at medarbeidere tas med på råd, og at avstanden er kort fra bunn til topp. Likevel må ledelse være tydelig. Hvis den

systematiske og standardiserte kommunikasjonen som kjennetegner et it-basert HR-system oppleves som en tvangstrøye, er det kanskje lederen selv som baserer seg på utydelig kommunikasjon med sine ansatte. Det er ingen tjent med.

I virkeligheten er hensikten med it-basert HR å få en kanal som sikrer at alle blir hørt, og at de ansatte ikke bare måles på tid og penger, men også på hvordan de utfører oppgavene. Hovedhensikten med å innføre «hard HR» og Lean-prosesser er nettopp at

den enkelte arbeidstager lettere skal kunne forbedre sitt eget arbeid. Samtidig hjelper systemene bedriften med å systematisere tilbakemeldinger fra de ansatte.

” «Lean» og «hard HR» er bare verktøy og må brukes riktig.

Godt gjennomført gir Lean og «hard HR» systemer for måling og dialog med de ansatte som gjør det mulig for kunnskapsbedrifter å både systematisere input fra de ansatte og sikre fremdrift. Derfor innfører

så mange kunnskapsbedrifter disse systemene akkurat nå.

■ ■ «Lean» og «hard HR» er bare verktøy og må brukes riktig. Det krever at lederne som skal bruke dem får god opplæring i systemene og tar medarbeiderne sine med i prosessen. Hvis ikke verktøyene blir forstått, er det ikke rart om erfaringene blir dårlige.

Dag Storli, salgsdirektør i Aditro Norge

