



Sven Kinden Iversen (t.v.) og Henrik Øhrn, fagansvarlige i HR Norge, tror at etikk kommer til å bli sentralt når kunstig intelligens blir en større del av HR-feltet.

FOTO: JON MARIUS ROALD

skal tjene penger. Da er det ikke riktig at all tiden skal gå med til effektiviseringstiltak, sier han.

En annerledes arbeidsstokk

I 2017 ble det snakket om nye tilknytningsformer til arbeidslivet. Løserne tilknytning gjør at organisasjonens grenser endres, og bildet over hvem som er ansatt og hvem som ikke er ansatt blir mer utvannet. Dette bildet kommer til å endre seg ytterligere i 2018, mener Iversen.

- Vi kommer til å se enda mer av den «utvidete arbeidsstokken», altså konsulenter, frilansere, underleverandører, men også roboter og kunstig intelligens. Da oppstår det et dilemma rundt grensene for hva og hvem som blir HR sitt ansvar.

Det er imidlertid ikke slik at alle unge er så opptatt av en løserne tilknytning til arbeidslivet. Aller helst vil de ha en fast jobb.

- Denne typen arbeidsliv er veldig amerikansk, og oppsto på grunn av det dårlige arbeidsmarkedet. Arbeidstakere ble tvunget til å lage sin egen arbeidsplass, noe som resulterte i mange enkeltmannsforetak og generelt løserne arbeidsforhold. Denne trenden ser vi ikke her i Norge, sier Iversen.

- Kanskje ser vi heller en «insourcing» - at man tar inn igjen funksjoner som før var satt ut, for å bygge kultur.

Den nye #metoo

2017 bød på flere store hendelser som påvirket human resources-feltet. En av dem var #metoo-kampanjen, som avslørte store interne trakasseringssaker, spesielt i medie- og underholdningsbransjen.

- 2018 kommer helt sikkert til å by på enda noe nytt som igjen kommer til å påvirke HR. En av dem er de nye personvernreglene «General Data Protection Regulation» som trer i kraft i 2018. Men det kommer helt sikkert andre ting i tillegg. Det må vi bare være klare for, og ha en mental beredskap, sier Øhrn. ●



- Vi tror og håper ledelsesåret 2018 kommer til å preges, ikke minst i offentlig sektor, av litt «back to basic»-ledelse, sier kommunikasjonsleder i Lederne, Sverre Simen Hov.

FOTO: LEDERNE

Ledernes fire store inn mot 2018

- Ledere må «back to basics», sier Sverre Simen Hov i Lederne.

Av Jon Marius Roald
jon@ukeavisen.no

Fag- og interesseorganisasjonen Lederne har gjort seg opp sine tanker om hva som kommer til å definere god ledelse i 2018. De tror at ledere i løpet av det neste året må prøve å komme seg litt tilbake til røttene, og sette mennesket først.

Tilbake til røttene

- Vi tror og håper ledelsesåret 2018 kommer til å preges, ikke minst i offentlig sektor, av litt «back to basic»-ledelse. Forhåpentligvis kan vi glemme en del nymotens ledelsestrender som ofte forvirrer mer enn de opplyser. Ledere må ta ansvar og være oppriktig interessert i menneskene rundt seg. Ledere skaper resultater ved å spille andre gode, de lytter, lærer og deler. De er beslutningsdyktige, tydelige og ærlige. De motiverer til innsats for felles mål. Gode ledere er rollemodeller for andre og baserer sitt lederskap på relasjoner. Da får de også det beste ut av sine ansatte, sier kommunikasjonsleder for Lederne, Sverre Simen Hov.

Respekt for hverandre

- Ledelse i 2018 bør og skal preges av lærdom-

men fra likestillingskampen de siste tiårene og spesifikt siste års #metoo-kampanje. God ledelse handler om respekt for medmennesker, og skaper verdier for Norge og trivsel på små og store arbeidsplasser. Med slike ledere får vi færre konflikter og bygger et bedre samfunn.

Mennesket først

- Kunnskapsmedarbeidere motiveres mest av ledere som evner å kombinere forretningsmessige mål med personlig og emosjonelt engasjement, det vil si lederskap basert på god kommunikasjon og emosjonell intelligens, ikke bare tall og karakterer. De virksomheter og ledere som setter menneskene først lykkes best.

Etterleve verdiene

- I 2018 kan vi fortsette å skille på det å være en god leder og det å være en autoritær sjef. Sjefer er mest opptatt av å skinne selv, mens ledere er mest opptatt av å spille andre gode. Der sjefer setter tall og resultater først, setter ledere menneskene først. En sjef bruker mennesker, en leder utvikler dem. En leder er opptatt av å etterleve verdiene, for sjefer er det nok at de står nedskrevet et sted.