



Hva skal HR levere?

HR må levere, skriver Ukeavisen Ledelse 24. oktober 2008, og det er ikke vanskelig å være uenig i dét. Men hva skal HR levere? Jo, HR skal ikke lenger bare forvalte lover og regler i forbindelse med ansettelser, oppsigelser, og avslutning av ansettelsesforhold. HR skal være proaktive i forhold til å redusere gjennomtrekk, utvikle ledere, og generelt systematisk planlegge, belønne og utvikle organisasjonen ut fra organisasjonens overordnede mål (presumptivt uten selv å bidra med innspill hva angår om organisasjonens overordnede mål er realistiske gitt de menneskelige ressursene som kan skaffes eller er til rådighet). Man må være unnskyldt for å anta at det er nettopp dette HR skulle bli da det skiftet navn fra personal. Var det ikke annet enn navnet som skiftet?

Av og til ser jeg på stillingsannonser etter HR-medarbeidere og blir forundret og kanskje litt provosert over hva det er meningen at de skal kunne. Den typiske stillingsannonse spør etter en person som har økonomisk/administrativ bakgrunn, vedkommende skal kunne lønn, SAP HR, oppdatere personalhåndbøker men også delta i utvikling av bedriftens menneskelige ressurser. Det er altså, såvidt jeg kan se, mennesker som ikke har noen formell kunnskap om «bedriftens viktigste ressurs» som skal forvalte og videreutvikle den.

Hvor de skal hente kompetansen til å møte de nye utfordringene er en gåte. Det virker som om ingen vet at HR er et fag, at det er et fag som kan læres, og at det er noen som forvalter dette faget, og at det er psykologene. Det overrasker mange innen HR, i og med at mange innen HR erfaringsmessig tror at «psykolog» er identisk med «terapeut». Men psykologer som terapeuter er relativt nytt (ca 1950). Det er organisa-

INNLEGG

■ Av Psykolog Rolf Lindgren
E-post: r.m.b.lindgren@usit.uio.no



«Det virker som om ingen vet at HR er et fag, at det er et fag som kan læres, og at det er noen som forvalter dette faget, og at det er psykologene.»

sjonspsykologisk forskning som er grunnlaget for det vi vet om hvordan individer oppfører seg i organisasjoner.

Mennesker er vanskelig. Mennesker er mangefasettete, vanskelig forutsigbare, oppfører seg forskjellig i forskjellige sammenhenger, og i den grad man er interessert i å finne ut hva forskningen sier om det, er forskningen enorm og uoversiktlig. Ikke desto mindre later det til at HR-personale ansettes med utgangspunkt i at det er forferdelig viktig at de behersker lover og regler – ting det er mulig å lese seg opp på på fritida eller i løpet av noen få kurs – mens mennesker, nei, det kan man lære seg ved å «komme i gang og lære av erfaring» sier Elina Bjørck til Ukeavisen Ledelse. Men, fortsetter hun, «Å knytte til seg et rådgiverfirma er nok heller ikke dumt for enkelte». Joda, det burde jo sant å si LO gått inn for å lovfeste, men når man ikke aner hvem som kan dette, hvordan skal man da kunne vite hvilket rådgivningsfirma man bør knytte seg til?