

Noen har skaffet seg firedagersuke allerede – med KI

Mens vi diskuterer om firedagersuken bør innføres, har enkelte alt innført den for seg selv: De lar kunstig intelligens gjøre en del av jobben, men tier om det til sjefen.



Lars Leganger

INNLEGG

Lars Erlend Leganger, ph.d., advokatfullmektig, Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers as

Jeg traff nylig en business controller i en hurtigvoksende, norsk kjede. Hun henter tall fra forskjellige systemer, bearbejder dem og bygger rapporter. Med noen timers KI-støttet innsats har hun laget en løsning som trekker ut dataene, sjekker avvik og setter opp rapporter med kommentarer.

Det som før tok en dag, er nå gjort med en kopp kaffe og en kontrollesning.

Så hvordan skal produktiviteitsgevinsten fordeles?

I Ivantis undersøkelse fra 2025 oppga rundt en tredjedel av dem som bruker generativ KI på jobb, at de holder bruken hemmelig. Samtidig sa over halvparten av kontoransatte at arbeidsgiveren gir dem mer arbeid når de jobber mer effektivt.

Den ansatte som i praksis har automatisert bort en dag i uken, har tre muligheter.

→ Den første er å dele.

Hun viser kollegene hvordan hun gjør det, og lederen ser at metoden kan brukes i hele avdelingen. Gevinsten ganges opp. Et team på fem som hver sparer åtte timer i uken, frigjør til sammen en hel stilling. For bedriften kan dette være årets viktigste produktivitetssløft.

→ Den andre er å tie og disponere den frigjorte tiden slik den ansatte selv mener er best for virksomheten.

Det kan være bedre kvalitets-sikring av leveransene eller opprydning i teknisk gjeld som lenge har vært forsømt. Produktiviteitsgevinsten tilfaller bedriften, men realiseres slik den ansatte mener er best, ikke nødvendigvis slik lederen hennes vil.

→ Den tredje muligheten er å tie og innkassere gevinsten selv.

Leveransene kommer til rett tid og holder samme kvalitet, og med hjemmekontor to–tre dager i uken merker ingen at det jobbes færre timer enn før. Produktiviteitsgevinsten er den samme, men den havner i sin helhet i lommen på den ansatte i form av frigjort tid.

Er det moralsk forsvarlig å holde en slik effektivisering for seg selv? Arbeidsgiveren betaler for arbeidstid og kompetanse. Den ansatte har lojalitetsplikt. Kostnadene for KI-verktøyene bæres normalt av bedriften. Skal ikke bedriften da få råde over pro-



Med hjemmekontor to–tre dager i uken merker ingen at det jobbes færre timer enn før, skriver Lars Erlend Leganger. Foto: Gorm Kallestad/NTB

duktiviteitsgevinsten fra ansattes KI-innovasjoner?

Samtidig er det verdt å lytte til hvorfor folk tier. Controlleren jeg snakket med sa det slik: «Jeg vet at hvis jeg informerer sjefen, fyller hun bare på med mer dritt».

Sett fra hennes ståsted er regnestykket enkelt: Deler hun, får hun flere oppgaver for samme lønn, og kanskje blir kollegaens stilling overflødig. Tier hun, får hun tid til å gjøre jobben bedre der det trengs, tid til barna, trening eller ytterligere automatiseringsarbeid.

Den som har innvert sitter igjen med risikoen ved å dele, og lite av gevinsten. Da er tausheten et rasjonelt svar på dårlige insentiver.

Ledere som reagerer på dette med kontroll og overvåkning, kjemper en tapt kamp. Kunnskapsarbeid er vanskelig å måle i timer, spesielt når det gjøres fra hjemmekontor.

PwC anbefaler i «Hopes and Fears 2026» å endre roller, arbeidsprosesser og insentiver for å få verdi av kunstig intelligens. Skal forbedringene spres i bedriften, må den ansatte tjene på å dele dem:

→ Del realiserte gevinster.

La ansatte få del i realiserte gevinster gjennom kortere uker, tid til egne prosjekter eller bonus for dokumenterte forbedringer.

→ Belønn deling.

Gjør det å dele automatiseringer til anerkjente prestasjoner i

KILDER:

Ivanti: 2025 Technology at Work Report – Reshaping Flexible Work «Power to the people». PwC: Global Workforce Hopes and Fears Survey 2026 «The takeaways».

lønnssamtaler og ved forfremmelser. Anerkenn dem som løfter hele teamet.

→ Gi trygghet.

Si tydelig at effektivisering skal brukes til vekst og nye oppgaver, og at den som automatiserer sine egne oppgaver, skal få hjelp til å finne nye.

→ Gi verktøy og rom.

Godkjente KI-verktøy, opplæring og tid til å eksperimentere flytter innovasjonen fra skyggene og inn i fellesskapet.

Den neste produktiviteitsgevinsten i virksomheten kan allerede være funnet av en medarbeider som vurderer om hun skal fortelle lederen om den. Hva skjer hvis hun gjør det? Å få nye oppgaver kan være både nødvendig og faglig interessant.

Men hvis gevinsten ved å dele kun tilfaller bedriften, mens den ansatte bare får en fullere arbeidsdag med mer av det samme, er tausheten lett å forstå.

Før du spør hvorfor medarbeiderne ikke deler, må du kunne svare på hva de får igjen for det.

«Jeg vet at hvis jeg informerer sjefen, fyller hun bare på med mer dritt»