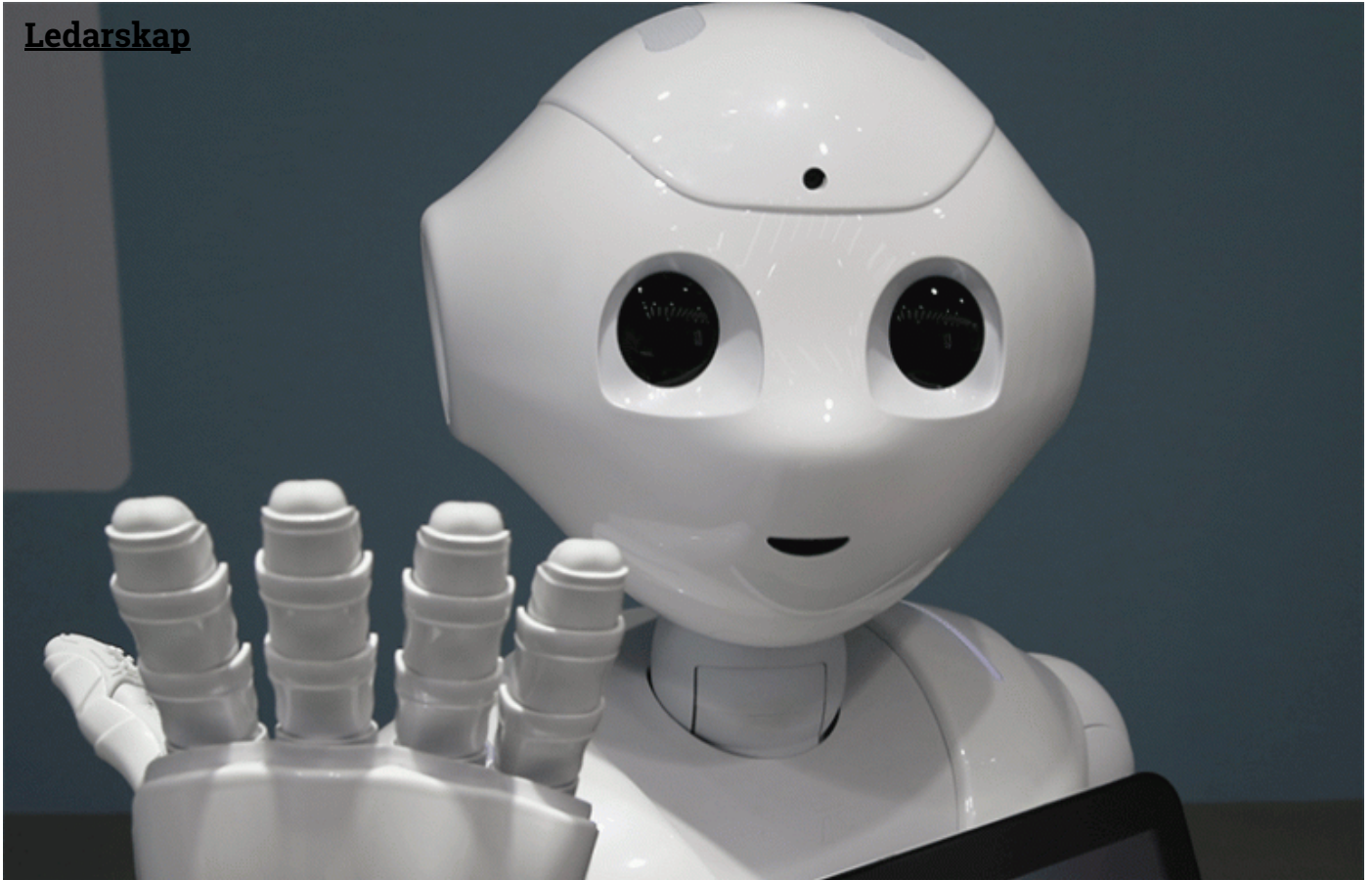


## Ledarskap



Är humanoiden Pepper chefens nya bästa vän? Foto: Koji Sasahara/AP/TT

# Algoritmen - chefens bästa vän?

Publicerad 4 juni 2015, kl 15:24

**En studie från det amerikanska universitetet MIT visar att människor i vissa sammanhang föredrar att arbetsledas av en robot, framför en mänsklig chef. Robotchefen styrde teamet effektivare och "förstod" sina medarbetare bättre. Mjukvarurobotar ger samtidigt bättre affärsbeslut, visar andra studier. Är den smarta algoritmen den nya chefens bästa vän?**

Experimentet vid MIT rörde en mindre projektgrupp om tre, där projektledaren var helt eller delvis automatiserad, alternativt en fullt analog människa. Det visade sig att medarbetarna hellre tog order från en robot än från en mänsklig chef och att roboten styrde gruppen mot effektivare produktivitet. Deltagarna i experimentet uppgav också att roboten "förstod" dem bättre, enligt Business Insider.

MIT-forskarna drog ett antal slutsatser av studien, bland annat att människor vill vara

delaktiga i beslut, men helst slippa alla administrativa och vardagliga beslut som också kommer med ledarskapet.

**Det innebär inte att en robot** nödvändigtvis ska ersätta chefen, menar Matthew Gombolay som lett studien, men att en klok chef kan dra nytta av att en algoritm faktiskt ofta är bättre på att delegera, schemalägga och koordinera uppgifter.

Alltså typiskt regelbaserade uppgifter som är viktiga för medarbetarna men som många chefer tenderar att skjuta på framtiden för att istället prioritera de större och hårdare frågorna. I en annan undersökning, gjord av bemanningsföretaget Manpower, uppger varannan att de ser fram emot att deras arbetsuppgifter automatiseras. Allra mest positiva är cheferna, som ser digitaliseringen som ett sätt att effektivisera arbetsdagen.

Mjukvarurobotar i kombination med insamling av data ger också bättre underbyggda affärsbeslut, enligt en amerikansk undersökning där 537 affärs- och IT-ansvariga beslutsfattare inom en mängd olika sektorer som bank, finans, försäkring, vård, läkemedel etcetera tillfrågats.

**Många chefer utmanas i dag** av att behöva leda globala team. Andra jobbar i aktivitetsbaserade kontor där man inte alltid vet var medarbetarna befinner sig. Med hjälp av digitala stämpelklockor och lokaliseringsappar kan chefen ändå följa hur och varifrån medarbetarna jobbar.

- Vi har jobbat mycket med distansledarskap och försökt lösa utmaningarna med att coacha och ge feedback när man inte har sina medarbetare på samma plats, berättar Pierre Lindmark, som är en av grundarna av det svenska digitala verktyget Winningtemp.

Winningtemp följer individens och gruppens arbete i projekt och mot uppställda mål och bryter in i realtid med frågor till medarbetarna: hur går det? Känns den här uppgiften meningsfull? Känner du arbetsglädje? Känns målet vi jobbar mot relevant?

Hård data från pågående projekt, ekonomiska rapporter etcetera kan samlas in tillsammans med mjuka data från medarbetarnas feedback och stämmas av mot uppställda mål.

**Den mänskliga chefen kan** i praktiken följa det hela på distans från sin mobil. Dit skickas också påminnelser med push-avisering och uppmaningar om att hålla veckovisa avstämningsmöten - som till exempel kan hållas via Skype eller motsvarande tjänst för den som leder på distans.

Det Pierre Lindmark och hans kollega Mathias Hansson vill med Winningtemp är att skapa en agil målhantering, som genom uppföljning och återkoppling ska bidra till en stärkt välbefinnande och bättre arbetsglädje. Det vill säga, låta algoritmen göra en del av chefens jobb.

**Gabriella Westberg**✉ [gabriella.westberg@kollega.se](mailto:gabriella.westberg@kollega.se)🐦 [@Tidn\\_Kollega](https://twitter.com/Tidn_Kollega)

Gilla { 35

Tweeta { 5

6

**/// VAKSAM MED DATA**

Som med alla tjänster som samlar in användardata bör man vara vaksam så att det inte tippas över till otillbörlig övervakning.

Även om det delvis är möjligt att använda tjänsten så, är inte syftet med Winningtemp är att kontrollera medarbetarnas prestationer, försäkrar Pierre Lindmark.

Den "mjuka" data, där man uppger sådant som arbetsglädje och meningsfullhet, kan chefen bara se på gruppnivå, inte på individnivå.

Den andra delen visar däremot på hur nära målet individen och gruppen kommit och innebär alltså en slags prestationsmätning.

- Min erfarenhet är att prestation är något man *vill* visa andra. Men medarbetaren kan också välja om gruppen ska se ett individuellt mål, säger Pierre Lindmark.

Läs mer om vad man bör tänka på när stora mängder data samlas in, på [Datainspektionens hemsida](#).

**MER I SAMMA ÄMNE**

- 🔗 [Kvinnor över 55 = bästa bossarna](#)
- 🔗 [Sverige sjunker i arbetsglädje](#)
- 🔗 [Miljardsatsning på bredband backas upp av EU](#)
- 🔗 [Respektfulla chefer? Ja, tack!](#)
- 🔗 [Digital EU-strategi ska lappa täcket](#)
- 🔗 [Datavetare och jurister vinner på digitaliseringen](#)
- 🔗 [11 friskfaktorer i arbetslivet](#)
- 🔗 [Unionen lanserar robotmedlemskap](#)
- 🔗 [Digitalisering? Ja, tack!](#)
- 🔗 [Billigare maskiner polariserar arbetsmarknaden](#)

504 15 000. Fax: 08-618 67 22. E-post: [brev@kollega.se](mailto:brev@kollega.se) | Chefredaktör och ansvarig utgivare:  
Naljen Ståhlström, 08-504 15 923 | Webbredaktör: Gabriella Westberg, 08-504 15 916.