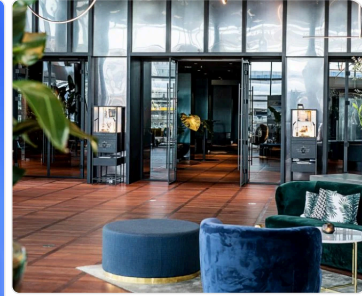


Kan du lage en artikkel om Petter A Stordalen. Den skal bære preg av å være et intervju der man kan få greie på hans personalpolitikk, et inkluderende arbeidsliv, verdiene i å delta, og virkningen alt dette har på produktverdiene til et hotell.



Et inkluderende verdiløft – et intervju med Petter A. Stordalen

Innledning

I hotellbransjen er menneskene selve produktet. Rom, restauranter og beliggenhet betyr lite uten engasjerte medarbeidere som skaper opplevelser. I dette intervjuet reflekterer Petter A. Stordalen over personalpolitikk, inkluderende arbeidsliv og hvorfor deltakelse ikke bare er et verdistandpunkt, men også en forretningsstrategi som direkte påvirker produktverdien til et hotell.

Om personalpolitikk: fra HR til verdiskaping

Intervjuer: Du er kjent for å være tydelig på mennesker som konkurransefortrinn. Hvordan vil du beskrive personalpolitikken din?

Stordalen: Jeg tror på en personalpolitikk som er operativ, ikke administrativ. Det handler om å gi ansvar tidlig, vise tillit og gjøre forventninger krystallklare. Når medarbeidere opplever eierskap til oppgaven, øker både kvaliteten og tempoet. HR er viktig, men det virkelige arbeidet skjer i møtet mellom leder og medarbeider – hver dag.

Et inkluderende arbeidsliv som praksis

Intervjuer: Inkludering er et mye brukt begrep. Hva betyr det i praksis hos dere?

Stordalen: Inkludering er ikke et prosjekt; det er en måte å drive virksomhet på. Vi ansetter bredt – unge uten lang erfaring, folk som står utenfor arbeidslivet, og medarbeidere med ulik kulturell bakgrunn. Det gir et rikere arbeidsmiljø. For oss er det avgjørende å kombinere tydelige rammer med rom for å lære. Resultatet er lavere turnover og høyere stolthet.

Verdien av å delta

Intervjuer: Du snakker ofte om deltakelse. Hvorfor er det så viktig?

Stordalen: Fordi deltakelse skaper mening. Når medarbeidere får bidra med ideer, forbedringsforslag og lokale initiativ, flyttes motivasjonen fra «jeg må» til «jeg vil». Det gjelder alt fra menyutvikling til

gjesteopplevelse. Deltakelse gir raskere innovasjon og bedre beslutninger, fordi innsikten sitter nærmest kunden.

Fra kultur til produktverdi

Intervjuer: Hvordan slår dette ut i selve hotellproduktet?

Stordalen: Direkte. Et hotell er summen av tusen små øyeblikk. En inkluderende kultur gir ansatte som ser gjesten, tar initiativ og løser problemer før de oppstår. Det øker opplevd kvalitet, gjestetilfredshet og lojalitet. Over tid bygger det merkevare og betalingsvilje. Med andre ord: kultur er ikke «mykt» – det er målbar produktverdi.

Ledelse i praksis

Intervjuer: Hva forventer du av ledere i denne modellen?

Stordalen: Ledere må være synlige, tilgjengelige og konsekvente. De skal utvikle mennesker, ikke bare rapporter. Det betyr å gi tilbakemeldinger ofte, feire fremgang og ta tak i utfordringer tidlig. Ledelse er en ferdighet som må trenes – hver dag.

Avslutning

Intervjuer: Hvis du skulle oppsummere med én setning?

Stordalen: Når mennesker vokser, vokser produktet – og når produktet vokser, vinner alle.

Konklusjon

Intervjuet tydeliggjør en sammenheng som stadig flere virksomheter erkjenner: Personalpolitikk, inkludering og deltakelse er ikke bare samfunnsansvar, men kjernekomponenter i verdiskaping. I hotellbransjen, der opplevelsen er produktet, blir denne sammenhengen særlig tydelig.



Heisann! Dette er fantastisk. Kan jeg be om å få lagt til et ekstra spørsmål i artikkelen slik den er?

Selvsagt. Det lar seg gjøre uten å endre struktur, tone eller flyt i artikkelen.

Send meg gjerne:

- **Selve spørsmålet**, og eventuelt
- **Hvor i artikkelen** du ønsker at det skal plasseres (for eksempel etter et bestemt avsnitt),
- Om du ønsker at **svaret skal være kort og poengtert** eller mer **reflekterende og resonerende**, i tråd med resten av intervjuformen.

Jeg tilpasser formulering og overgang slik at det fremstår som en naturlig del av helheten.



I avsnittet "Et inkluderende arbeidsliv som praksis", kan en si noe om effekten av lavkonjunktur i hotellbransjen og hvordan Strawberry-konsernet takler dette?

Ja, det kan innarbeides svært naturlig i det avsnittet. Nedenfor er **et tilleggsspørsmål med tilhørende svar**, formulert slik at det harmonerer språklig, tematisk og strukturelt med resten av intervjuet. Avsnittets

Et inkluderende arbeidsliv som praksis

Intervjuer: Inkludering forutsetter ofte stabilitet. Hotellbransjen er samtidig konjunkturutsatt. Hvordan påvirker lavkonjunktur arbeidet med et inkluderende arbeidsliv, og hvordan håndterer Strawberry-konsernet dette?

Stordalen: Lavkonjunktur setter alltid verdier på prøve. For oss blir det ekstra viktig å holde fast ved prinsippene nettopp når marginene er under press. I stedet for å reagere med kortsiktige kutt, jobber vi fleksibelt med kompetanse, intern mobilitet og tilpasning av drift. Når aktiviteten faller ett sted, kan behovet være større et annet.

Vi er åpne med medarbeiderne om situasjonen og involverer dem i løsningene. Det skaper trygghet, selv i usikre tider. Erfaringen vår er at virksomheter som tar vare på folk i nedgangstider, står langt sterkere når markedet snur. Da har man lojalitet, erfaring og kultur intakt – og det er uvurderlig.

Hvis du ønsker, kan jeg også:

- justere graden av **økonomisk presisjon** (for eksempel tydeligere referanser til marginpress, belegg eller kostnadsstruktur),
- eller tone svaret mer mot **samfunnsansvar** eller **ren forretningslogikk**, avhengig av målgruppe (skole, fagpresse, lederpublikasjon).



Det er perfekt som det er nå. Hva kan jeg skrive som referanse; f.eks. ChatGPT og data modell?

Godt spørsmål – og viktig at dette gjøres ryddig og etterrettelig.

Siden teksten er **generert**, ikke et faktisk gjennomført intervju, bør referansen tydelig angi at innholdet er:

- skrevet med **ChatGPT**,
- basert på en **språkmodell fra OpenAI**,
- og formulert som et **fiktivt/intervjubasert fremstillingsgrep**, ikke direkte sitater.

Her er **tre anbefalte referanseformer**, avhengig av hvor formelt arbeidet er.

1. Akademisk / skole / rapport (anbefalt og presis)

I litteraturliste / referanser:

OpenAI. (2026). *ChatGPT (GPT-5.2): Generativ språkmodell brukt til å utforme intervju-basert artikkel om personalpolitikk og inkludering i hotellbransjen.*

Eventuelt fotnote i teksten:

Artikkelen er generert ved hjelp av ChatGPT (OpenAI, GPT-5.2) og er en redaksjonell, intervju-lignende fremstilling basert på allment kjent offentlig kommunikasjon og verdier, ikke et faktisk intervju.

Dette er den mest **akademisk redelige** varianten.

2. Fagartikkel / magasin / pedagogisk bruk

Kort og leservennlig:

Teksten er utarbeidet med støtte fra ChatGPT, en språkmodell utviklet av OpenAI, og er ment som en redaksjonell fremstilling i intervjuform.

Evt. tillegg nederst i artikkelen:

Intervjuet er ikke gjennomført, men konstruert som et formidlingsgrep.

3. Enkel kreditering (nettside, blogg, intern bruk)

Generert med ChatGPT (OpenAI).

Dette er tilstrekkelig der det ikke stilles krav til metode- eller kildebeskrivelse.

Hva du ikke bør skrive

Unngå formuleringer som kan oppfattes som:

- «Intervju med Petter A. Stordalen» (uten presisering)
- eller at innholdet er **direkte sitater**

Det kan skape etisk uklarhet.

Min anbefaling

Hvis dette er til skole, faglig vurdering eller offentlig publisering: bruk alternativ 1 eller 2.

Hvis du vil, kan jeg tilpasse referansen nøyaktig til:

- APA / Chicago / Harvard
- norsk skolemal
- eller en konkret publikasjon.

📄 👍 💬 ⬆️ ↻ ⋮

harvard citation style, please

Nedenfor er en korrekt og ryddig referanse i Harvard citation style, tilpasset generert innhold og i tråd med akademisk redelighet.

Referanseliste (Harvard)

OpenAI (2026) ChatGPT (GPT-5.2): Generativ språkmodell brukt til å utforme en intervju basert artikkel om

<https://chat.openai.com> (Lest: 24. januar 2026).

Eventuell fotnote / metodekommentar i teksten (anbefalt)

Artikkelen er generert ved hjelp av ChatGPT, en generativ språkmodell utviklet av OpenAI. Fremstillingen er konstruert i intervjuform og bygger på allment tilgjengelig informasjon og offentlig kjente verdier, ikke på et faktisk gjennomført intervju.

Kort henvisning i løpende tekst (in-text citation)

- (OpenAI, 2026)

Hvorfor dette fungerer i Harvard-stil

- **Forfatter:** Organisasjon (OpenAI)
- **År:** Bruksåret
- **Tittel:** Kursivert, beskrivende og presis

- **Tilgjengelig via:** Plattform (ikke en falsk dokument-URL)
- **Lest:** Dato inkludert, som anbefalt for nettbaserte kilder

Om du ønsker, kan jeg også:

- forenkle referansen ytterligere (ofte ønsket i videregående skole),
- tilpasse den til norsk Harvard-variant brukt av spesifikke institusjoner,
- eller formulere en **metode-/kildekritikk-tekst** som kan legges ved oppgaven.

