FRAMTIDA KOMPETENSKRAV

ETT NYHETSBREV FRÅN FUTUREWISE

— AUGUSTI 2022 —

FUTUREWISE

FRAMTIDSSÄKRA DITT ARBETSLIV

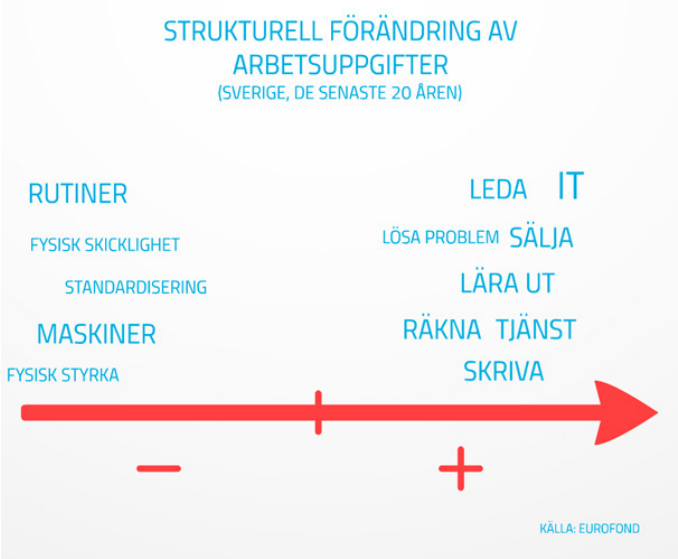
I framtiden krävs delvis andra kompetenser än i dag.

Även om många upplever att förändringar sker fort i arbetslivet finns få tecken på att utvecklingen skulle avstanna. Tvärtom menar många att den snarare kommer att accelerera. Som en följd kommer kompetenskraven att se delvis annorlunda ut i framtiden. Enligt World Economic Forums rapport ”Future of Jobs Report” kommer hälften av alla i arbetslivet behöva vidareutbildas till 2025.

Även om vi inte på förhand vet vilka yrkestitlar som tillkommer och vad vi i detalj kommer att arbeta med i framtiden så finns det vissa kompetenser som tycks eftersträvansvärda. I detta nyhetsbrev samlar vi dessa under sju rubriker: digitalvett, humankompetens, social smidighet, mentaliseringsförmåga, provokatörskap, avlärning och omlärning, samt resiliens.

De som har en bra mix av dessa essentiella framtidskompetenser har goda förutsättningar att klara sig bra på arbetsmarknaden. Det ska dock tilläggas att det förstås krävs mer än detta, nyhetsbrevet hade ledigt kunnat utökats med betydligt fler. Vidare kan konstateras att flera av de mjukare kompetenserna ignoreras av traditionella utbildningsaktörer som oftast fokuserar på traditionellt akademiska ämnen. Det är till stor del upp till var och en att hitta en väg för framtidssäkra sin anställningsbarhet.

Utifrån dessa sju kompetenser kan vi dra slutsatsen att framtidens arbetsliv med stor sannolikhet kommer att vara mer mänskligt, stimulerande och meningsfullt. Varför inte starta din kompetensresa direkt? Vem vet vilken titel som kommer att stå på ditt visitkort om 20 år...



I en studie av EU:s statistikorgan Eurofond analyserade man "strukturell förändring av arbetsuppgifter" i ett 20-årsperspektiv. Under denna tidsperiod var, föga förvånande, arbetsgifter kopplade till IT de som ökat mest.

DIGITALVETT

Den digitala transformationen är sannolikt den mest omvälvande förändringen de flesta av oss har upplevt i våra arbetsliv. Som en följd blir det i princip en hygienfaktor att lära sig navigera i en värld alltmer genomsyrad av av teknik och IT. 75 procent av svenskarna spenderar hela eller delar av sin dag med en dator, vilket påvisar behovet av digital kompetens inom väldigt många yrkesgrupper. Eller snarare, den digitala vågen kommer att skölja över så gott som alla branscher. Det innebär att allas jobb i olika grad kommer att beröras. Precis som vi under uppväxten i ryggraden utvecklar ett trafikvett, kommer vi att behöva utveckla ett digitalvett.

Den digitala kompetensen omfattar komponenter som förmågan att hantera datorer, mjukvara och appar, kommunicera och samarbeta digitalt med kollegor och kunder, hantera data på ett smart och säkert sätt och ett säkerhetsmedvetet beteende i en digital värld. Alla behöver förstås inte bli programmerare eller AI-experter, men det kommer att krävas att man känner sig bekväm med tekniken och snabbt kan lära sig nya digitala verktyg i takt med att de introduceras. Det handlar om en positiv inställning till tekniken och en öppenhet för de möjligheter den ger. Liksom förstås en förståelse för potentiella risker.

Intelligenta maskiner i form av mjukvara, robotar, sensorer och AI kommer att vara en självklarhet i våra arbetsliv i den mån de inte redan är det. Ett fördjupat teamwork mellan människa och maskin kommer i framtiden att vara ett helt vedertaget förfarande för många arbetsuppgifter. Även om AI har fått stor uppmärksamhet, kanske vi i framtiden kommer att prata mer om IA: *intelligent assistans*.

HUMANKOMPETENS

Bara människan kan vara genuint mänsklig. (OBS! Än så länge. Vi ska inte underskatta tekniken. Med AI har exempelvis Nutella tagit fram sju miljoner olika förpackningsdesigner, många av dem verkligt unika och originella).

Om digital kompetens blir allt viktigare, så kan också det rakt motsatta sägas öka i värde: nämligen de genuint humana kompetenserna. Skälet är att datorer, maskiner och robotar håller på att ta över allt fler av våra rutinmässiga arbetsuppgifter. Muskelkraft ersätts av maskiner, hjärnkraft ersätts av datorer. I takt med att även tjänsteorienterade yrken sätts under press från framtida automatisering och robotisering kommer betydligt fler än de inom tillverkningsindustrin att se arbetstillfällena krympa rejält. Allt som kan automatiseras, kommer att automatiseras. Och konsultbolaget McKinsey & Co uppskattar att endast 30 procent av de nya jobb som skapas kommer att vara rutinarbeten.

Som en följd förändras kompetensbehoven i arbetslivet där det icke-rutinmässiga blir mer eftersökt. För att få en ledtråd vad detta kan innebära, kan vi fundera på vad datorer och robotar är dåliga på. Det är typiskt saker som fantasi, kreativitet, djärvhet, nätverkande, originalitet, visioner, passion, engagemang, omsorg, ödmjukhet, initiativkraft och förändringsförmåga. Humana egenskaper och förmågor som dessa kommer att värdesättas högre i framtiden. Detta går också väl i linje med hur andra krav i arbetslivet förändras, exempelvis en bättre förståelse för frågor som rör mångfald och inkludering.

Fel klädsel på framtida anställningsintervjuer.

SOCIAL SMIDIGHET

Arbetslivet bygger i allt större omfattning på interaktion och samarbete med kollegor, partners, kunder, media och andra intressenter. Dagarna där ett ensamt geni satt i sitt laboratorium och uppfann något banbrytande är sedan länge förbi. Numera är det i interna eller externa nätverk och olika samarbetsprojekt som värdeskapandet sker. Som en följd blir social kompetens och smidighet allt viktigare. Arbetsgivare söker i allt högre grad personer som är öppna, positiva, flexibla och anpassningsbara. De ska passa in i gruppen och vara kommunikativt skickliga.

Enligt forskaren Christel Johnsson vid Lunds universitet kan den formella utbildningen ibland väga mindre jämfört med den sociala kompetensen, företagen är många gånger beredda på att vidareutbilda sin personal för att få rätt person till sin arbetsgrupp. Skillnaden i inkomstutvecklingen för personer med hög social kompetens i jämförelse med de med låg social kompetens är över 20 procent årligen (källa: IFAU).

Social kompetens kopplar också starkt till det personliga varumärket och förmågan att hantera sociala nätverk. Ett starkt personligt varumärke innebär bättre möjligheter att påverka omgivningen, att man får folks uppmärksamhet och därmed mer sändningstid – uppenbart attraktivt för en arbetsgivare.

MENTALISERINGSFÖRMÅGA

Kan du läsa av dina medarbetare?
Vänd på bildskärmen och testa din förmåga!

Google har genomfört interna studier för att se vad som skapar effektiva team. De studerade 180 olika team inom teknikutveckling och försäljning och använde avancerade statistiska modeller för att identifiera vilka framgångsfaktorerna var. Resultaten blev något förvånande: vilka som är med i teamet spelar mindre roll än hur samarbetet går till. Den allra viktigaste faktorn var *psykologisk trygghet*, att den upplevda konsekvensen av att ta risker ansågs låg.

För att skapa trygga grupper krävs inte bara kompetent ledarskap utan även att alla ingående medlemmar verkar för hög ömsesidig tillit. Av stor vikt blir därmed förmågan att *mentalisera*. Att mentalisera innebär en insikt i att vi i grunden är olika individer som reagerar på olika sätt utifrån stimuli och händelser. Det handlar om att se sig själv utifrån och andra inifrån. Denna form av empatisk förmåga är sannolikt en grundförutsättning för bygga hög tillit och framför allt för att ingen ska känna sig inkompetent eller nedtryckt. Kanske kan man enklare uttrycka det så här: grupper där man är schyssta och omtänksamma mot varandra presterar oftast bättre.

För många organisationer blir det också allt viktigare att arbeta med empatiskt företagande, att på olika sätt främja en bättre värld. Men det innebär också att de kommer att vilja anställa personer med empatisk förmåga, vilka sannolikt kan odla starkare relationer med kunderna.

Framtiden tillhör regelbrytarna.

PROVOKATÖRSKAP

I det tidiga industrisamhället förväntades man vara en lydig medarbetare som gjorde som chefen sa. Eftersom man var en kugge i ett maskineri var ett avvikande beteende inte önskvärt. Företag på den tiden ville ha fogliga anställda som lydigt utförde de arbetsuppgifter som ålades dem. Detta gäller inte längre. Endera riskerar man då att ens arbetsuppgifter läggs ut på billig entreprenad utomlands eller att kunderna får överta dem, eller så kommer en avancerad algoritm eller robot att utföra dem ungefär lika bra. När tempot i affärslivet ökar får företag som inte snabbt och kontinuerligt ställer om svårt att bibehålla konkurrenskraften.

Medan utrymmet för egna initiativ tidigare var högst begränsat, kommer framtidens företag inte att ha råd att slösa så med sina resurser. Skälet är att rutinmässigt arbete inte skapar något nytt. Endast i det icke-rutinmässiga arbetet kan nya långsiktiga värden tillföras. Att göra mer av detsamma kommer inte att ge annorlunda resultat. Som medarbetare måsta man alltså göra något annat. Något som din chef inte förväntar sig. Eller efterfrågar.

Som medarbetare har man i dag alltså två uppgifter: dels att sköta sitt jobb, dels att komma med förslag på förbättringar. Man är således inte bara anställd för att arbeta, man är anställd för att vara en provokatör som utmanar och ifrågasätter. Det man säger och gör på jobbet måste skava lite så att förändring sker. Jag menar förstås inte att man ska göra ett dåligt jobb. Tvärtom. Man måste göra ett bättre jobb och överträffa förväntningarna. Alla anställda måste vara verksamhetsutvecklare. Medarbetarna måste bli passionerade provokatörer och medskapare.

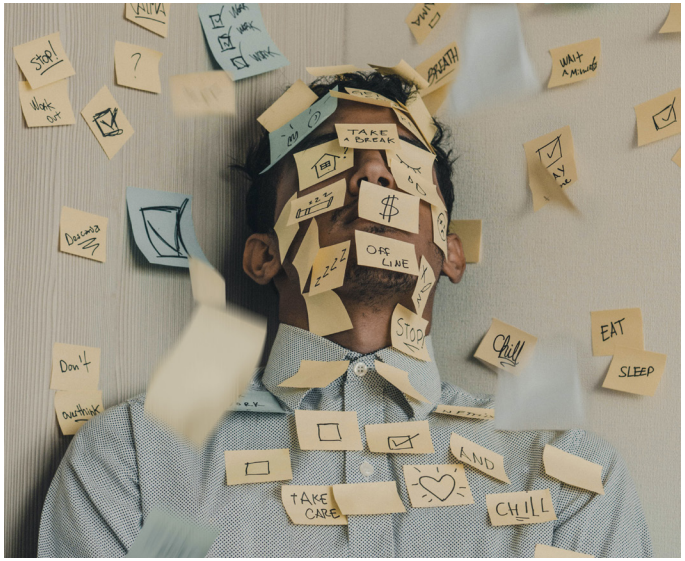
AVLÄRNING OCH OMLÄRNING

Vi är på en ständig kunskapsresa som aldrig kommer att ta slut.

Den japanska zenmästaren Nan-in fick enligt sägnen en gång besök av en universitetsprofessor som kom för att lära sig om Zen. Nan-in serverade te. Han hällde sin besökares kopp full – och fortsatte sedan att hälla. Professorn såg hur teet rann över i koppen och kunde till sist inte hejda sig utan sa: ”Den är full, inget mer får plats!” Nan-in svarade då: ”Precis som den här koppen är du full av din kunskap och dina åsikter. Hur kan jag lära dig zen om du inte först tömmer din kopp?”

Man kan förstås hävda att det var en högst naturlig reaktion att säga till om någon häller för mycket te i en kopp. Men man kan också se att det finns en viss poäng i denna historia. Man kan inte lära sig något som man redan tror sig kunna. Vi går omkring med massa gammal bråte till kunskap och håller många gånger fast vid våra åsikter som envisa åsnor. Men att använda gamla beprövade lösningar är numera inte självklart den rätta vägen framåt. Att utgå från att förutsättningarna är desamma i våra snabbföränderliga tider är riskabelt. Vi går omkring och tror att vi vet en massa, men mycket av det vi håller för sant är irrelevant, ouppdaterat eller i värsta fall rent felaktigt. Det som är en sanning ena dagen är plötsligt slängt på sophögen dagen efter. I tider av drastisk förändring är de som har förmågan och modet att lära av och lära om som blir framtidens vinnare. De redan fullärda finner sig själva rustade att leva i en värld som inte längre existerar. Det handlar om att våga ompröva sin världsbild.

RESILIENS



Tycker du tempot i arbetslivet är för högt? Passa på och njut, om tio är det dubbelt så högt.

Vissa forskare hävdar att vi ser en accelererande utveckling, där det mesta tycks gå snabbare. Forskning och teknikutveckling sker i ett rasande tempo. Produktcyklerna blir allt kortare och de flesta branscher sysslar snart med färskvara. Idéer och nyheter sprids snabbt och nya beteenden plockas raskt upp av stora grupper. Om man ser tillbaka kan man se att tider av förändring alltid har avlösts av perioder av stabilitet. Detta har låtit samhällen, företag och individer hinna smälta vad som har hänt innan det är dags för nästa förändring. Man har kunnat vila i sin kunskap och sina tidigare erfarenheter. Nu har dessa perioder av stabilitet snudd på försvunnit. Det enda konstanta är förändring.

Om arbetslivets tempo ökar ytterligare, enligt profetian, krävs en bättre individuell tålighet och beredskap för framtida oväntade händelser. Det handlar om att utveckla en bättre *resiliens (engelska: resilience)*, en form av stresstålighet som innebär att man på ett mer konstruktivt sätt kan hantera och istället dra nytta av de snabba omvärldskasten. Det är förvisso snarast en personlig egenskap, men det går att förbättra även denna förmåga. I dag är den en bristvara. Enligt författaren och professor emerita Bodil Jönsson skulle 60 procent av svenskarna välja ”förändringsskyddade arbetsplatser”, det vill säga oförändrade arbetsförhållanden oavsett vad som sker i omvärlden.

Att exempelvis på ett strukturerat sätt arbeta med omvärldsanalys och framtidsstudier är ett utmärkt sätt att skapa en bättre framtidsberedskap och sänka pulsen för de som tycker arbetslivet snurrar för snabbt.

LITE OM FUTUREWISE ERBJUDANDEN:

SENASTE KURSEN FICK MAXBETYG 5,0 I SNITT!

OMVÄRLDSANALYS

Futurewise producerar toppkvalitativa och skarpa omvärldsanalyser för just er bransch.

Vi kartlägger er marknad, gör intervjuer, letar trender, studerar alternativa affärsmodeller och sammanställer resultaten i lättillgängliga rapporter.

För att involvera personalen tar vi helst fram materialet tillsammans mer er under interaktiva workshops.

Klicka för att läsa mer om omvärldsanalys

FÖREDRAG

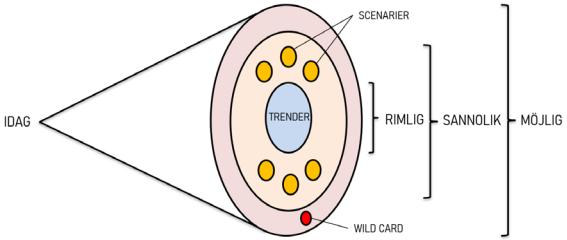
Vi håller upp emot 100 föredrag årligen där vi presenterar inspirerande trender och tankeväckande framtidsbilder.

Vi siktar på att underhålla samtidigt som vi delger ny kunskap och kryddar sedan med lite provokation.

Anlita Futurewise till nästa konferens, kick-off eller kundevent!

Klicka för att läsa mer om föredrag

UTBILDNING



Vi arrangerar flera gånger per år öppna utbildningar i omvärldsanalys. Lär dig kombinera beprövade metoder med nya IT-verktyg för att skapa effektiva plattformar för systematisk omvärldsanalys.

Du tränar förmågan att tidigt upptäcka trender liksom hur man drar nytta av dem.

Ta två utbildningsdagar och se till att bli en grym trendspanare du också!

Klicka för att läsa mer om utbildning

FUTUREWISE