



”Se till att bli vass inom områden där datorer inte kan konkurrera!”

Aktivitetsbaserade kontor, tongivande entreprenörer, äkthetslängtan och datorer som konkurrerar om jobben. Det är den framtid vi går till mötes inom fem år, enligt trendspanaren Peter Siljerud.

Text: Jacqueline Fahlander
Illustration: Fanny Holländer

U tvecklingen går snabbt framåt och nya värderingar, idéer och teknik gör ständigt intåg i våra liv. Vem trodde till exempel för tio år sedan att det år 2013 skulle finnas iPadspel för katter, självstyrande bilar och att vi skulle ägna mer intresse åt att fotografera maten på tallriken, än att äta den? Mycket har också skett på våra arbetsplatser sedan faxens och internpostens dagar. Frågan är hur morgondagen kommer att se ut? Har vi fortfarande fasta platser på kontoret, samma rekryteringsprocesser och chefer som klappar oss på axeln? En som vet det är trendspanaren Peter Siljerud, föreläsare och författare till boken 100 trender: din guide till framtiden.

Vad kännetecknar morgondagens arbetsgivare?

– En tydlig trend är att de kommer vilja ha färre traditionellt anställda. Den globala marknaden innebär att efterfrågan kan skifta mycket snabbt och man behöver ha stor flexibilitet och snabb omställningsförmåga. Vi kommer se en fortsatt ökning av inhyrd personal som kan ses en form av gummiband som organisationen kan dra ut om det behövs eller släppa efter på när trycket sjunker.

Förutom att det kommer finnas färre fasta jobb, hur kommer framtidens medarbetare att påverkas?

– Många mekaniska och tjänsteorienterade arbetsuppgifter kommer försvinna, de tas över av datorer. I framtiden kommer det till exempel inte finnas medarbetare som har till uppgift att flytta siffror mellan olika excelark. Den bästa strategin är därför att bli vass inom områden där datorer inte kan konkurrera, dit räknas till exempel innovation och nätverkande. Vill du bli outhärlig på framtidens arbetsmarknad bör du även leverera mer än det som förväntas av dig, vara kreativ och agera verksamhetsutvecklare, det vill säga komma med förslag på hur verksamheten kan förbättras. Med effektivitet som ledord är det den typen av medarbetare som arbetsgivarna vill ha.

Kommer våra arbetsplatser se ut som i dag?

– Nej, dagens öppna kontorslandskap är på väg bort eftersom de trötter ut hjärnan. Studier har visat att människor har svårt för att koncentrera sig med så mycket distraktioner runt omkring. Fler kommer jobba hemifrån eller på platser som känns inspirerande. Aktivitetsbaserade kontor blir vanligare; med

tysta rum, separata telefon- och mötesrum samt lokaler för socialt umgänge, kanske med ett pingisbord eller en spelhörna. Hela idén med en egen arbetsplats och ett eget skrivbord är förläggad. Man kan göra en jämförelse med det moderna hemmet: hur skulle det fungera att bara ha ett enda rum? Det skulle upplevas märkligt att sova, laga mat, titta på tv och duscha i samma rum. Istället för att sitta på en bestämd plats utför man aktiviteter där det passar bäst. Varumärket kommer också i större grad att uttryckas i inredningen, genom färgsättning och grafisk profilering. Jag tror att framtidens arbetsplats främst kommer handla om möjligheten att uttrycka organisationens kultur och förstärka de gemensamma värdena.

Vilka utmaningar ser du för morgondagens chefer?

– En stor utmaning kommer bli att svara upp mot den yngre generationens krav och förväntningar. De nöjer sig inte med en klapp på axeln när de är vana att få 50 likes på Facebook. För att behålla medarbetare krävs att chefer ger erkännande och uppskattning samt hittar arbetsuppgifter som går i linje med medar-

”Arbetet ses inte längre som en plikt, utan som ett kall.”

PETER SILJERUD

tarnas personliga mål. Annars är risken stor att de lämnar. Med den transparens som finns i samhället i dag, kommer det inte gå att locka till sig nya medarbetare med hjälp av fina ord och reklamslogans. Den yngre generationen genomsöker direkt det som inte är trovärdigt.

Tror du att rekryteringen kommer se annorlunda ut i framtiden?

– Ja, jobbsökande kommer allt mer att behöva hänvisa till andra personers omdömen, något som kommer väga allt tyngre. Det kan vara kontakter på nätverket LinkedIn som ger rekommendationer eller ett högt Klout-score* som säger att du är en person med stort inflytande. De personliga relationerna kommer också att sättas i fokus. Kanske kommer vi se en matchning av personliga profiler mot varandra för att säkerställa att det finns gemensamma intressen. Arbetskompisarna håller på att bli vär

andra familj. När det gäller urvalsförbandet så tror jag att det kommer bli vanligare med digitala tester och gåtor som bara de med rätt kompetens kan lösa, och auditions som ställer kandidaternas sociala förmåga på prov.

Slutligen, vilka värderingar kommer vara tongivande på morgondagens arbetsmarknad?

– En tydlig värderingstrend är relationen till vårt arbete. På 1800-talet sågs arbetet mest som en plåga – riktigt fint folk arbetade inte. På 1900-talet blev arbetet mer pliktfullt, den skotsamma arbetaren var idealet. 2000-talet tillhör den driftige entreprenören med Steve Jobs och andra som förebilder. Vi närmar oss snabbt en miljon emansföretagare i Sverige. Det har aldrig varit billigare och enklare att starta eget än nu. En annan trend är vår längtan efter äkthet och mening. Många drömmer om att hoppa av korrhulet och kanske starta ett ekologiskt bageri, ett eget väskmärke eller volontärjobb. I takt med att personlig utveckling blir ett allt viktigare livsmål måste arbetsgivarna erbjuda arbetsuppgifter som ligger i linje med människors drömmar om självförverkligande. Arbetet ses inte längre som en plikt, utan som ett kall.



NAMN: Peter Siljerud.
TITEL: Trendspanare på Futurewise.

*Klout score är ett mått på ditt inflytande på nätet. Det mäter bland annat antalet kommentarer/tweets/gillanden på Twitter, Facebook och Google+. Ett högt Klout score visar att du är inflytelserik på sociala medier. Klout score 0 = du finns inte internet. Klout score 100 = Du är Justin Bieber. Ett högt Kloutscore är över 80.

Vem hade gissat detta för 10 år sedan?



Att 85 procent av elever vid kinesiska universitet och högskolor skulle bära glasögon. En konsekvens av att allt plug-gande gjort dem närsynta.



Att spelet Angry Birds skulle komma att laddas ner mer än en miljard gånger.



Att det skulle finnas iPadspel för katter där de kan jaga möss på skärmen.



Att det skulle sitta någon på endast 35 procent av alla kontorsplatser.



Att vi skulle vara mer upptagna av att fotografera maten, än att äta den. Bara för att andra ska trycka en gillande tumme.



Att blinda kan köra bil, något som tilläts i tre delstater i USA. Hittills har dessa självkörande bilar gått 70 000 mil utan att krocka.

KÄLLA: PETER SILJERUD

PETER SILJERUDS

bästa karriär-tips

1.

Nätverka både IRL och via sociala medier. Kan bli din biljett till nästa jobb.

2.

Ta genvägen till toppen. Ring vdn och säg att du har en idé som du tror kan få företaget att växa.

3.

Hoppa på alla chanser som bjuds. Man vet inte i förlängningen vilka av dem som kommer att ge något.

Var det verkligen bättre förr? En pensionerad HR-chef berättar.

”Mitt första jobb var på lönekontoret på en kommun. Vi var fem sekreterare som delade på en telefon. Detta var långt innan datorernas ankomst, våra arbetsverktyg bestod av var sin skrivmaskin samt kopieringsapparaten nere i källaren, där vi vevade fram stenciler. Trots att det var 70-tal var det förbjudet att ha långbyxor på jobbet, klädkoden stavades blus och kjol. Man stämplade in klockan åtta och ut klockan fem och våra halvtimmeslånga fikaraster med mandelkubb klockan nio och klockan tre var heliga. Karriär- och utvecklings-möjligheter var inget man pratade om. Man var nöjd över att ha ett jobb. Och att jobba på kommunen var riktigt fint. Det fanns inga möjligheter att påverka lönen. Varje position hade en förutbestämd lönenivå, med ett tillägg för varje år du hade jobbat. Lika för alla. Om det verkligen var bättre förr? Tja, det var i alla fall ingen som brände ut sig.”