

FRAMTIDENS ARBETSGIVARE MÖJLIGGÖR PASSION



– Vi går mot en framtid där arbetstagarna inte längre anpassar sig efter arbetsmarknaden utan där arbetsmarknaden bör förändras för att passa de olika arbetstagarna.

Detta konstaterar **Niko Herlin**, futurist vid Finpro, under sin föreläsning ”Framtidens kompetenser” inom ramen för projektet ELiAs* seminarium i Åbo 19.9.2012. Herlin får medhåll av ledande koordinator **Jan Kraufvelin** vid Åbo Akademis Arbetsforum.

– Det här är dessutom inte ett framtidsscenario utan den verklighet vi redan till stor utsträckning lever i, säger Kraufvelin.

Herlin exemplifierar genom att berätta att det blir vanligare att arbetsgivaren intervjuas av arbetstagaren i samband med en anställningsintervju.

– Prövotid på ett nytt arbete initieras inte heller längre enbart av arbetsgivaren utan i många fall av arbetstagaren, som inte vill binda sig vid ett arbete utan att ha provat på det först.

Privat entreprenörskap är ett fenomen som kan komma att bli allt vanligare på arbetsmarknaden i framtiden. Medan en arbetstagare tidigare kunde stanna på samma arbetsplats hela sin yrkesverksamma karriär, blir strävan efter en fast tjänst sällsyntare och att arbeta för flera företag kan komma att bli vanligare. Herlin poängterar dock att det också finns studier som tyder på motsatsen. Han framhäver att man inte kan förutspå en framtid, utan snarare flera alternativa framtidsscenarier.

– Jag talar helst inte om framtiden i singularis, utan om framtider i pluralis eftersom det alltid finns trender, eller fenomen, som pekar i en riktning och andra som pekar i en annan.

Ett möjligt scenario är att gränsen mellan arbete och fritid suddas ut mer, vilket på sina håll redan händer.

– Arbetsgivaren är i bästa fall någon som möjliggör passion. Det skall vara roligt att arbeta och det är viktigt att ha en arbetsmiljö där man kan göra annat än bara arbeta.

Herlin talar varmt för att vi borde leka mer på jobbet. Många studier indikerar att det inte är lönen som motiverar människor att jobba hårdast. Enligt Herlin kan olika sorters spel och poäng vara minst lika motiverande. Dessutom är en stunds paus från arbetet ett sätt att hjälpa hjärnan att fungera bättre.

Synen på arbetsplatser är också på väg att förändras. Herlin berättar att han har allt han behöver för att kunna arbeta i sin dator och sin telefon. Han kan med andra ord ta med sig sin arbetsplats vart han vill, när han vill, och behöver inte sitta på samma plats mellan en viss tidpunkt för att arbeta. Det samma gäller inom många andra yrkeskategorier, och Herlin säger att vi inte skall vara rädda för att pröva nya sätt att arbeta även där det kan verka omöjligt.

– Nuförtiden kan till exempel farmaceuter arbeta på distans genom att ge konsultation via länkar. Det här kunde man förr inte ens tänka sig, men det gäller att se möjligheter även där det verkar omöjligt. Vill man förändra någonting skall man inte tänka på begränsningarna utan på möjligheterna.

Herlin betonar vikten av att låta arbetstagare jobba när de är som bäst. Vi lever inte längre i ett industrialiseringssamhälle då man måste ta sig till fabriken på morgonen och stå vid en maskin hela dagen för att sedan gå hem på eftermiddagen. Varför håller vi då så många gånger strängt fast vid att arbetet måste göras från tidig morgon till eftermiddag, när det kanske lika väl kunde göras i flera kortare etapper för bättre effektivitet? Sällan orkar vi göra samma sak 8 timmar i sträck på semestern, varför skulle vi då orka arbeta effektivt så länge? frågar Herlin.

Vi går också mot förändringar i sättet att arbeta på. Istället för ett statiskt, hierarkiskt ledarskap kan man i framtiden komma att se mer team-arbete, där ledarskapet delas upp på olika personer under olika tidsperioder. Ledarskap är en svår fråga, konstaterar Herlin, men att vi idag klättrar i karriärstegen genom att bli belönade med ledande poster behöver inte alls vara ett bra system.

– Man kan vara en utmärkt medarbetare men sakna de färdigheter som krävs för att bli en bra ledare.

En lösning på problemet kan vara att skifta ledarskap inom en grupp så att var och en tar huvudansvaret till exempel ett halvt år i taget. Herlin tillstår att det här systemet inte nödvändigtvis är bättre än det nuvarande.

– Men om det nuvarande systemet inte fungerar förlorar man ju ingenting på att pröva på ett annat. Det gäller att se möjligheterna och inte begränsningarna.

* ELiA står för Erkännande av Lärande i Arbetet. [Läs mer om CLL:s medverkan i ELiA-projektet](#)

Maria Johansson