



# HR skal kende fremtiden!

Vi lever i en omskiftelig turbotid, og intet tyder på, at nogen tager foden fra speederen, eller at forandringshastigheden går ned. Men indsigt, nysgerrighed og tvivl kan gøre os bedre til at kapere både de mange forandringer og ikke mindst den hastighed og hyppighed, de kommer med.

Af fremtidsforsker Anne-Marie Dahl, Futuria

» Vi vil blive udfordret i forhold til vores nuværende arbejde. Både på indhold og på den måde arbejdet er organiseret på. Vi skal til at agere på et meget **mere flydende arbejdsmarked** uden faste pladser og tidspunkter og vil ikke kunne læne os op ad sikre rutiner og manualer. Vi går **fra faste job til projekter, fra kontor til virtuelle netværk. Fra grunduddannelse og erfaring til viden som fastfood og evig opdatering.**

På en dårlig dag kan jeg godt føle mig som en hare, der løber febrilsk i billygtens skær. Bilen er fyldt af ny teknologi, ny viden og nye performancekrav og kører bare hurtigere og hurtigere. Det skærende lys lammer mit klarsyn. Kan jeg holde trit? Tør jeg stoppe op og betragte infernoet nysgerrigt og få ny luft, eller bliver jeg kørt helt flad? Ok, billedet er lidt dramatisk og personligt, men ikke desto mindre møder jeg mange mennesker, der giver udtryk for noget af det samme. Når jeg holder foredrag om fremtidens arbejdsmarked og kompetencer, oplever jeg ofte, at folk synes, at udviklingen er spændende, men også ganske hektisk og spørger; hvordan pokker skal vi kunne holde til det?

### Hastige forandringer

Vi lever i en tid med hastige forandringer, og intet tyder på, at nogen eller noget tager foden fra speederen. Robotterne står snart på spring som vores nye kollegaer suppleret af BIG data som konkurrent til mange vidensjob. Arbejdsfunktioner forsvinder ud på det digitale kontor, og virtuelt arbejde respekterer ikke landegrænser. Vi er ved at sadle om til et innovationssamfund, hvor vi skal leve af at skabe nye og bedre produkter og ydelser og lære at tænke ud af den berømte boks.

Kunderne bliver mere og mere individualistiske og forventer oplevelser og bedre ydelser for MIG NU. Endelig indtager en ny generation af individualistiske og drømmeriske unge arbejdspladserne og forventer action, indflydelse og personlig udvikling fra dag et.

Det hele lagt sammen betyder, at vi vil blive udfordret i forhold til vores nuværende arbejde. Både på indhold og på den måde arbejdet er organiseret på. Vi skal til at agere på et meget mere flydende arbejdsmarked uden faste pladser og tidspunkter og vil ikke kunne læne os op ad sikre rutiner og manualer. Vi går fra faste job til projekter, fra kontor til virtuelle netværk. Fra grunduddannelse og erfaring til viden som fastfood og evig opdatering.

Er vi som mennesker i bund og grund rustet til så store forandringer og så stor utryghed? I øjeblikket ser det til ud til, at vi drøner rundt som hektiske harer og forsøger at spille med på det hele med efteruddannelse, coaching, maratons, mindfulness, strenge diæter og en udpræget selvkontrol, kampklar til nye italesatte udfordringer som disruption, individuel performance og et krav om at være "robust".

### Indsigt via megatrends

Allerede Sokrates hævdede, at indsigt og dialogen om det, der sker, er helt centralt, for at et menneske kan blive dannet og være med til at præge samfundet. Det gjaldt i det klassiske Athen, mon ikke det også gælder her i den hektiske senmodernitet? I stedet for løbe som harer skal vi måske stoppe op for en tid og turde betragte scenariet nysgerrigt.

Få forståelse for, hvad det egentlig er, vi har gang i. Se på både de fantastiske muligheder, vi har i en global digital verden, og på de udfordringer, som det giver i forhold til vores kunder og for medarbejderne.

En af måderne til at få mere indsigt er ved at få overblik over de vigtigste megatrends, der er på spil i vores samfund. Og lære at skille de store tendenser fra alt det hurtige pop, der ofte er med i den hastige bil og som kan virke ganske overvældende . »



Kig ud i verden

- » Megatrends betyder store stærke udviklingstendenser i samfundet, som er så stærke, at de vil påvirke den måde, vi lever, bor og arbejder på. Det handler f.eks. om digitalisering, globalisering, individualisering og overgangen til et mere følelsesmæssigt samfund. Og at det hele foregår i en turbofart, hvilket er en megatrend i sig selv. Megatrends er langvarige bølger, der bygger på fortrinsvis sociologiske teorier og analyser. Har man indsigt i dem, kan man tydeligere se og måske rumme, når de sætter sig konkrete spor på arbejdspladsen. Når de unge medarbejdere gerne vil *likes* af deres leder hver dag, så tilskriv det megatrends som individualisering, og at de er født digitale, vant til at blive liket uanset kompetencer, i stedet for at blive irriteret. Når en bog med titlen *Disrupt* eller *dø* (med dødningetegn over i'et!) er ved at skræmme livet af os, så ty til megatrends som digitalisering, globalisering og individualisering, så er det slet ikke så nyt og overvældende. Det er bare Mads Skjern, der kommer til Korsbæk – nu blot digitalt.

» Det er ikke raketvidenskab at læse fremtidens tegn. Det **handler faktisk bare om at sætte sig ind i, hvad de væsentligste megatrends er og så følge nysgerrigt med**

Meget af det "nye vilde", som sker, ligger faktisk i forlængelse af en generel udvikling, som er til at forstå. Megatrends springer ikke ud som en tyv om natten! Selvfølgelig er der også modtendenser på spil, som kan udfordre megatrenden eller leve ved siden af. Men har man først fået blik for at tænke i megatrends, får man hurtigt øje på de tendenser, der går den modsatte vej, og som kan ændre billedet på sigt.

#### Ikke raketvidenskab

Det er ikke raketvidenskab at læse fremtidens tegn. Det handler faktisk bare om at sætte sig ind i, hvad de væsentligste megatrends er og så følge nysgerrigt med.

Læs relevante bøger, artikler og aviser. Tag til konferencer, der sætter spot på fremtidens teknologi, innovation eller ny forretningsforståelse.

»



- » Vær nysgerrig overfor de unge medarbejdere eller dem, der flyder på teenageværelset derhjemme. Hvad tænker de, hvad motiverer dem? Vi ser ofte vigtige tendenser stærkest hos de unge, der ikke aner, at det har været anderledes.

Opsøg mennesker inden for andre faggrene og fra andre virksomheder og dem med de skøre ideer, som du ikke nødvendigvis kan lide.

Hold dig evigt nysgerrig og tvivlende over for det, du møder på din vej, og luk ørene for dem, der mener at vide, præcis hvordan fremtiden bliver og gerne dokumenterer det med en graf. Stop op og spørg dig selv, om du løber hen ad villavejene, er gået glutenfri, tager endnu en efteruddannelse eller på yogaretreats, fordi det lige er dig, eller fordi du har belastet dig selv med tidsåndens strenge udtalte performancekrav om at være fysisk og psykisk markedsklar.

Jo mere du øver dig i at læse det, der sker, og det, der er på vej, des nemmere bliver det at skelne mellem, hvad der nok er klogt eller sjovt at rende efter, og hvad der blot er støj på linjen.

#### Overblik i kaos

Skal HR have en vigtig og strategisk rolle i fremtiden, kan det at kende fremtidens vigtigste megatrends være en vigtig kompetence. Dels fordi de påvirker virksomhedens marked og

kunder og dermed, hvad I skal kunne levere i fremtiden. Dels for at spotte, hvilke medarbejderkompetencer der bliver brug for i morgen, og forstå, hvad der skal til at rekruttere, motivere og fastholde den nye unge generation. Og endelig for at kunne være en god sparringspartner for de mange medarbejdere, der skal holde til omskifteligheden. P.t. spås stressrelaterede sygemeldinger at være en af vores største udfordringer i fremtiden; måske indsigtfuld HR kan gøre en forskel ?

Fremtiden kan virke overvældende, men får vi sat lidt styr på kaos, bliver det lettere at se mulighederne og deale med udfordringerne. Og det er vigtigt. Skal vi leve af innovation og udvikling i fremtiden og i øvrigt klare os i den globale konkurrence, nytter det ikke noget, at vi skræmt fra vid og sans styrter efter alt nyt, der bevæger sig. Performanceangst og angst for, om vi kan holde til fremtidens skiftende krav, er ikke den bedste næring i forhold til at tænke nyt. Kan en af HR's roller i fremtiden være at blive den kloge hare, der stopper op, får overblik og fungerer som kyndig fremtidsvejviser for de andre? Indsigt, nysgerrighed og det at turde tvivle kan faktisk være et fremtidssmart værktøj, hvis vi skal ud af billygtens lammende skær og selv vælge vejen. «

*Er du blevet nysgerrig i forhold til at vide mere om fremtiden og det at stille sig på kanten af det hele, så udkommer Anne-Marie Dahl og Grethe Vangsø på Turbine Forlaget med bogen "Tvivl" den 11. november 2016.*