

2023

When people matter

– powered by tech

PION Group

PION Group är en företagsgrupp som arbetar för att maximera människors och företags förmåga att prestera på högsta nivå genom kompetens, teknik och strategi. Vi är övertygade om att mänskliga resurser kommer att fortsätta att vara navet för tillväxt även i framtiden. Vi är lika övertygade om att ny teknik kommer att förbättra och accelerera människors förmågor i en rasande takt. Det är därför vi kombinerar Human Resources med Tech Resources. Namnet PION kommer från ordet pionjär som betyder föregångare, entreprenörer och nybyggare.

PION Group finns i Sverige, Norge och Finland och representerar företag som erbjuder konsulttjänster inom bland annat IT, Engineering, Life Science, Management samt Rekrytering, Executive Search och Interimstjänster. PION Groups verksamhet bedrivs under varumärkena QRIOS, Workspace Recruit, Poolia, Roi Rekrytering, Uniflex och Student Node. Koncernens moderbolag PION Group AB är noterat på Nasdaq Stockholm, Small Cap.

Läs gärna mer på www.piongroup.se

POOLIA

QRIOUS
MINDS GO FURTHER

W
RECRUIT
WORKSPACE

Roi
REKRYTERING

UNIFLEX
BEMANNING

Student Node
Part of QRIOS & Poolia

PION Group	2
Förord – Den digitala revolutionens tredje fas	5
Digitalisering igår, idag och imorgon	6
Fem sanningar om människan, tekniken och arbetet	8
Sanning #1: 2000 miljarder i potten	10
Intervju Sweco	12
Sanning #2: Var femte arbetsuppgift kan tas bort	14
Sanning #3: Digitalisering gör jobbet roligare	16
Intervju Skandia	20
Sanning #4: Dubbelt så kul med minskat strul	22
Sanning #5: Kompetensen – den felande länken	26
När kommer framtiden?	30
Sju steg till ett effektivare och roligare arbetsliv	32
Metod	34
Kairos Future	35



FÖRORD

Den digitala revolutionens tredje fas

Inom PION Group arbetar vi för att maximera människors och företags förmåga att prestera på högsta nivå genom kompetens, teknik och strategi. Vi är övertygade om att mänskliga resurser kommer att fortsätta att vara navet för tillväxt även i framtiden. Vi är lika övertygade om att ny teknik kommer att förbättra och accelerera människors förmågor i en rasande takt.

Samhället är nu på väg in i den digitala revolutionens tredje fas. Med den blir digital teknik samhällets och arbetslivets blodomlopp. Avancerad AI hjälper oss att analysera våra mail, vår kommunikation och våra motionsvanor. Den hjälper oss att formulera oss, att optimera arbetsprocesser och att ge förslag och rekommendationer. Ur såväl ett individ- som organisationsperspektiv blir tekniken alltmer central. I många företag och organisationer blir tekniken – och den data som den samlar och bearbetar – organisationens hjärta, själva affären. Det gäller inte alla, men allt fler.

Men hur ser det ut i praktiken? Går teknik, människa och organisation i takt? Hur ser medarbetare och chefer i företag och organisationen på digitaliseringens möjligheter? Vilka erfarenheter har de – och vad hoppas de på inför framtiden? Och vad fattas för att vi ska få verklig utväxling av de möjligheter som digitalisering och ny teknik bidrar med?

Det var frågor som dessa vi ville undersöka i denna rapport.

För att själva förstå mer, men också för att kunna dela insikter med dig som vill förstå hur ny teknik kan förstärka människors förmågor, ge ett bättre och mer stimulerande arbetsliv och ytterst skapa förutsättningar för tillväxt och välfärd. Och förhoppningsvis skapa en dialog kring hur vi skapar ett effektivare och mer stimulerande arbetsliv.

Trevlig läsning,

Jan Bengtsson
VD PION Group



Digitalisering igår, idag och imorgon

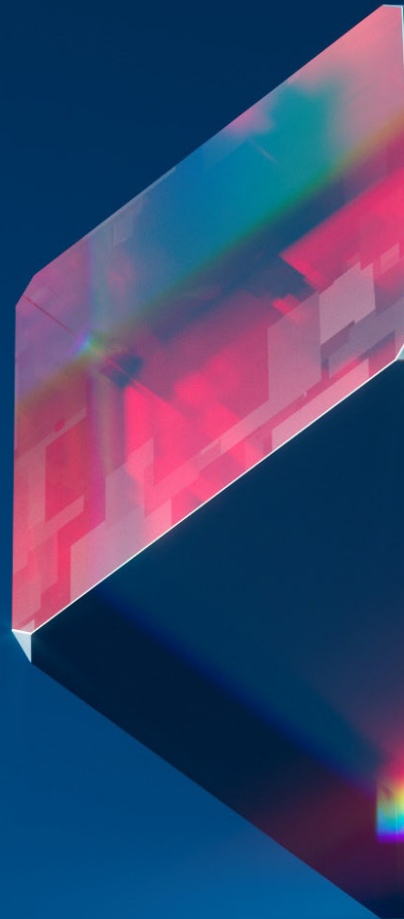
När datorerna introducerades i näringsliv och offentlig förvaltning strax efter andra världskriget användes de primärt för att effektivisera arbetsprocesser inom industri och förvaltning. Datorerna var inte något det stora flertalet kom i kontakt med, det var något för experter, ingenjörer som utförde beräkningar på dem och sakta för dem som arbetade inom administrationen.

Successivt började datorerna krympa i storlek och flytta ut från stordatorhallar och så småningom in på tjänstemännens skrivbord. Användarna blev fler, likaså användningsområdena. Ordbehandling, kalkylering och design blev snart stapelvara, men fortsatt var datorer solitärer som levde åtskilda.

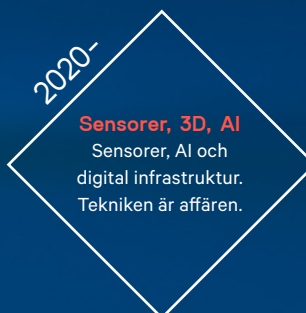
Med internets framväxt under 1990-talet, den sociala medieboomen under 00-talet och övergången till mobilt internet förändrades teknikanvändningen i grunden. Avancerad teknik blir stapelvara och något som används dagligen, i varierad form, av snart sagt alla, såväl privat som på jobbet. Men teknikutvecklingen går ofta snabbare utanför företagens väggar än innanför dem och många har betydligt mer avancerad och lättanvänd teknik i mobil och på hemmaplan än de verktyg de använder på jobbet.

Nu är vi på rask takt in i den digitala revolutionens tredje fas. Med den blir den digitala tekniken samhällets och arbetslivets blodomlopp. Avancerad AI hjälper oss med allt i att analysera våra mail, vår kommunikation och våra motionsvanor. Den hjälper oss att formulera oss, att optimera arbetsprocesser och att ge förslag och rekommendationer. Ur såväl ett individ- som organisationsperspektiv blir tekniken alltmer central. I många företag och organisationer blir tekniken, och den data som den samlar och bearbetar, organisationens hjärta, själva affären. Det gäller inte alla, men allt fler verksamheter.

Teknik, människa och organisation blir alltmer sammanflätade, och det blir alltmer centralt att dessa tre går i takt: teknik, människa och organisation. Det är detta samspel som denna rapport handlar om.



Digital teknik genom olika epoker. Den digitala tekniken har successivt blivit alltmer central för de flesta företag och organisationer, en oundgänglig del av organisationens liv och för många, själva affären.



Fem sanningar om människan, tekniken och arbetet

GRÄNSLÖSA MÖJLIGHETER

Vi lever i teknikintensiva tider, där vi som medarbetare och anställda är alltmer beroende av kraftfull och lättanvänd teknik för att kunna utföra vårt arbete på bästa sätt.

Möjligheterna med den teknik som den tredje digitala revolutionen skapar är närmast gränslösa, och förväntningarna på effektivisering med hjälp av robotar, AI och maskininlärning är enorma bland tänkare och experter på området.

Men det är inte bara experterna som har höga förväntningar. Den undersökning bland drygt tusen förvärvsarbetande som ligger till grund för slutsatserna i denna rapport visar att svenskarna i allmänhet har hög tilltro till vad bra teknik kan göra för deras arbetsplatser och deras eget arbete. De ser en enorm potential i att effektivisera och automatisera, och oron för att tekniken ska ta jobbet från dem är begränsad. Tekniken ses snarare som vän än fiende, något som kan ta hand om tråkiga arbetsuppgifter så att vi själva kan få ägna oss åt de roliga.

BRUTALARE VERKLIGHET

Dessvärre är verkligheten en annan. Många är de som mer eller mindre dagligen utkämpar strider med bristfälliga och strulande tekniska system. Och det gör oss inte bara irriterade, det får oss rent av att söka oss bort, mot platser där gräset är grönare och tekniken mindre utmanande.

Många är inte heller helt övertygade om att högsta ledningen är med på tåget, att företaget de jobbar med ens lämnat stationen. Så även om de uppfattar att möjligheterna är stora, råder en osäkerhet om att alla ser samma sak. Inte minst de som sitter på makten att förändra.

MEN DET ÄR MÄNNISKAN SOM RÄKNAS

Skälet till all frustration som ny teknik för med sig handlar sällan enbart om tekniken. Digitalisering är inte ett teknikprojekt, eller bör i varje fall inte vara det. Det handlar om teknik, människa, processer, organisation, och kanske framför allt ledarskap. Framgångsrik digitalisering, i den mening att man får ut de effekter man förväntar sig ur ett ledningsperspektiv samtidigt som medarbetarna blir nöjda med lösningarna, kräver långt mer än ny teknik. Men när det lyckas blir det också bra. Då får man inte bara högre effektivitet, man får också väsentligt mer nöjda medarbetare.

FEM SANNINGAR...

Insikterna från arbetet med denna rapport har vi valt att sammanfatta i fem sanningar, sanningar i bemärkelsen hypoteser snarare än fastspikade teser. De rör de frågor som handlar om digitaliseringens potential, hinder och problem och vägarna framåt, och hypoteserna ligger väl i linje med resultat från forskning på andra håll i världen.

DE FEM SANNINGARNA ÄR:

- ♦ 2000 miljarder i potten
- ♦ Var femte arbetsuppgift kan tas bort nu
- ♦ Digitalisering gör jobbet roligare
- ♦ Dubbelt så kul med minskat strul
- ♦ Kompetensen – den felande länken



SANNING #1

2000 miljarder i potten

Vi befinner oss som sagt i den tredje digitala revolutionen, men för att förstå potentialen i denna revolution behöver vi översätta den i produktivitet och effektivitet. Och den är enorm, om svenska arbetare och tjänstemän bedömer saken korrekt.

FANTASTISKA MÖJLIGHETER

De flesta svenskar bedömer att deras verksamhet skulle bli 25% eller 50% mer effektiv med rätt tekniska lösningar, som i dag i första hand handlar om det vi kallar "digitalisering".

I genomsnitt talar vi om 34% högre effektivitet med rätt tekniskt stöd redan idag. Omräknat innebär det att 2000 miljarder skulle kunna läggas till Sveriges bruttonationalprodukt om vi kunde utnyttja den fulla potentialen av denna effektivitet. Det betyder närmare 200 000 kronor om året per svensk, eller 365 000 per förvärvsarbetande.

Chefer och personer som arbetar med HR-frågor gissar att möjligheterna är än större, i genomsnitt 40%. Normalt sett brukar chefer, med den bättre överblick av verksamheten som de har, ha en mer korrekt uppfattning, så möjligen är potentialen ännu större.

MEN FINNS VILJA OCH AMBITION?

Frågan är då om vilja och ambition finns på plats. Där börjar svenskarna tveka. Trots den mycket positiva attityden till teknikens förmåga att effektivisera är många medarbetare osäkra på arbetsgivarnas ambitioner, icke-chefer mer så än chefer.

Anmärkningsvärt få tror dock att arbetsgivarna har några planer på att effektivisera verksamheten med ny teknik. Så få som 7% är säkra på att det är planen, medan ytterligare en dryg tredjedel misstänker att så kan vara fallet. Betydligt fler (15%) är säkra på eller misstänker att arbetsgivarna inte har några sådana planer vad gäller automatisering av andras arbetsuppgifter. Och när det gäller det egna jobbet tvivlar de på automatiseringsplanerna än mer, troligen för att de ser att de egna arbetsuppgifterna är svårare att automatisera än andras. Mest tvivlar de som upplever att deras företag redan ligger på den tekniska efterkälken.

Vad gäller cheferna är de något mer optimistiska – men inte mycket. 16% är säkra på att det finns automatiseringsplaner, visserligen en kraftig ökning, men sammantaget är det bara något över hälften av cheferna som vet om eller misstänker planer på automatisering. 7% är säkra på att inga automatiseringsplaner finnes.

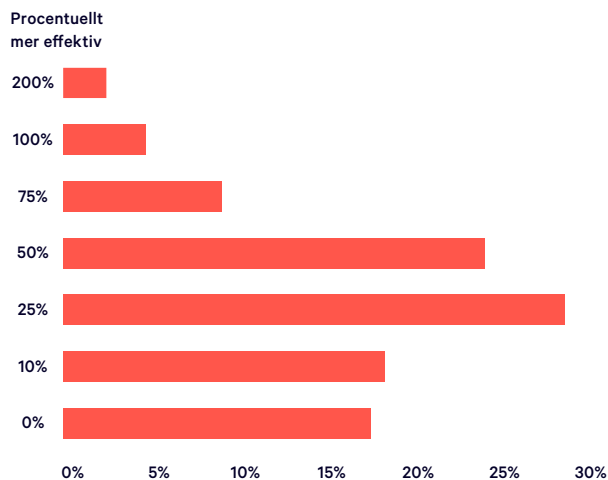


34 procent ökad effektivitet innebär ungefär 2000 miljarder mer till Sveriges BNP som i idag är ca 5500 miljarder kronor.

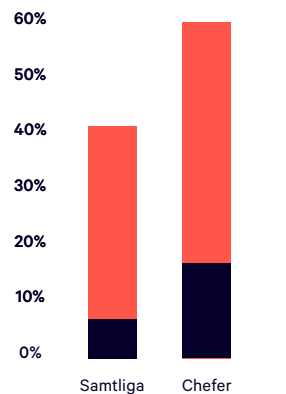


En omställning av stora mått kostar förstås pengar att genomföra. År 2020 spenderade världen omkring 1300 miljarder dollar på digital transformation och digitala omställningsprocesser, en siffra som bara väntas växa. Konsultföretaget McKinsey uppskattar att marknaden för digital transformation globalt kommer att vara över dubbelt så stor 2025 jämfört med 2017, då digitalisering väntas kosta omkring 2800 miljarder dollar för företag världen över.

Ungefär hur mycket mer effektiv (procentuellt) uppskattar du att verksamheten och arbetet skulle kunna bli med rätt tekniska lösningar?

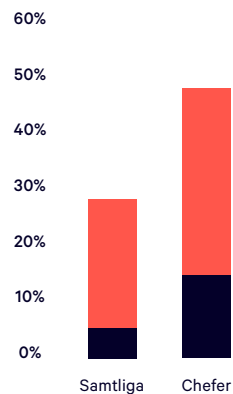


Tror du att din arbetsgivare planerar att digitalisera / automatisera andras jobb i er verksamhet, helt eller delvis, inom de närmaste åren?



◆ Ja, säkert ◆ Ja, troligen

Tror du att din arbetsgivare planerar att digitalisera / automatisera ditt jobb, helt eller delvis, inom de närmaste åren?



Förmågan att lära är nyckeln till framtiden

Förmågan att lära sig nya saker är den viktigaste egenskapen framåt, konstaterar Madeleine Ljungberg, Head of Learning & Development på Sweco. På Sweco kallar man detta learnability, förmågan att lära sig kontinuerligt och ta ansvar för sin egen utveckling.

Men det är också nära kopplat till det vi kallar growth mindset, det vill säga inställningen till att våra förmågor är utvecklingsbara. Att man vill och kan lära sig nya saker, att man måste testa och träna.

Den största utmaningen är kanske att allt går så fort. World Economic Forum talar om att halveringstiden för vissa kunskaper är runt 5 år, och andra menar att den rent av är på väg mot 2 år.

Det gör att kraften måste finnas ute i organisationen, det är där kompetensen finns och det är där man både kan lära ut och lära av varandra.

För Swecos del har detta inneburit att man centralt satsat på att få organisationen att lära sig själv. Det förutsätter att inte bara viljan att lära finns, utan också viljan att dela kunskap till andra. I undersökningar har man också konstaterat att den viljan är hög, men att organisationen tidigare inte tillräckligt stöttat detta. Därför satsar man nu på just det.

Centralt kan vi skapa struktur och stöd för delandet av kunskap. Därför har vi implementerat en lärplattform där våra teknikspecialister i verksamheten kan skapa och dela kunskap själva. Det är våra konsulter som kan systemen och är de som bäst kan lära andra. Sedan kan vi stötta med till exempel pedagogik och struktur.

När det gäller digitalisering och automatisering är det prioriterade områden för Sweco. Men för Sweco handlar det inte bara om effektivitet, konstaterar Patrik Thörnqvist, Chief Digital Officer för Sweco Sverige.

För oss handlar automation om att ge ett mervärde till kund, att kunna arbeta effektivare och leverera sådant vi inte kunde tidigare. Att göra bättre och vassare snarare än på kortare tid.

Patrik konstaterar att Swecos medarbetare generellt är intresserade av att testa nya verktyg. Samtidigt finns utmaningen att inte hela tiden introducera nytt. Ofta är det inte nya verktyg som är lösningen på effektivare arbete.

Jag tror personligen att vi ofta har fantastiska verktyg, men vi nyttjar inte dem fullt ut. Ibland kan vi behöva titta på användandet av det vi har innan vi letar nytt.

Förnyelsen handlar inte heller för ett företag som Sweco om att bara titta inåt. Utvecklingen skapas i kunddialogen.

Ska vi förflytta oss tekniskt och på andra sätt så behöver vi vara nyfikna i vår kunddialog och i de kunduppdrag vi har. Det är där innovationer skapas.

När Patrik blickar framåt ser han förutom automation av olika processer, och ett mer datadrivet arbetssätt, stora möjligheter inom augmented reality och digitala tvillingar.

Vi arbetar ju ofta ute på plats, och där tror jag vi kommer att se väldigt mycket mer av augmented reality för att skapa en större interaktivitet. Att man inte bara och tar fram 3D-modeller utan att man fortsätter interagera med modellen ute i fält. Interaktionen fortsätter sedan efter att konstruktionen är klar med en digital tvilling för att underlätta förvaltning och följa upp över tid.

För Madeleine handlar framtiden mycket om mer självinstruerande tekniska system som är enklare att komma igång med.

Blickar vi fem år framåt, ser jag framför mig att man inte ska behöva gå på kurs för att lära sig ett system. Det måste vara integrerat i själva systemet precis som lärandet behöver vara mer integrerat i det dagliga arbetet. Utöver detta kommer soft skills, eller power skills, att bli viktigare i takt med ökad automatisering. Det handlar mer om beteenden och inte bara tekniska färdigheter, till exempel kreativitet, problemlösning, emotionell intelligens, självledarskap och effektivitet.



Madeleine Ljungberg
Head of Learning &
Development, Sweco



Patrik Thörnqvist
Chief Digital Officer,
Sweco Sverige



SANNING #2

Var femte arbetsuppgift kan tas bort

Effektivisering med hjälp av ny teknik handlar om att få verktyg för att kunna jobba smartare och därmed snabbare. Men det handlar också om automatisering. Om att ersätta mänskligt arbete med maskinbaserat, oavsett om maskinerna är fysiska eller osynliga digitala.

Automatiseringsvågen är stark, internationell statistik pekar mot att investeringarna på sju år mellan 2016 och 2023 kommer att sexdubblas, och det vi ser nu är bara början på en resa som kommer att förändra arbetslivet i lika hög grad som industrialiseringen och löpande bandet. Företag som satsar på automatisering, till exempel av olika informationsprocesser, presterar vanligen också betydligt bättre än de som inte automatiserar visar många studier.

Att det finns potential är också uppenbart. I genomsnitt uppskattar svenskarna att cirka 19% av arbetsuppgifterna – egna eller andras – skulle kunna automatiseras redan idag, eller inom en mycket snar framtid. Något mer så när det gäller andras än de egna. 75% tror att i varje fall någon del av arbetsuppgifterna kan automatiseras.

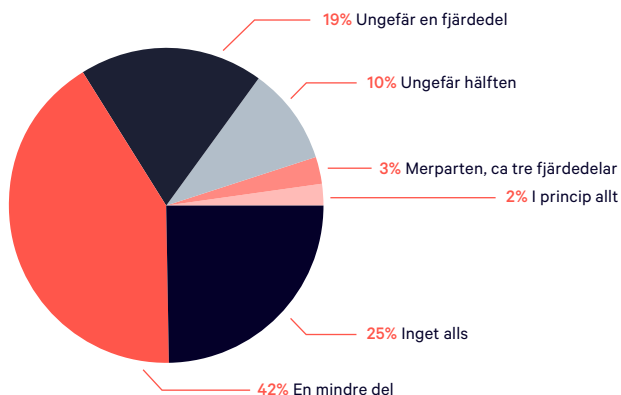
Här, liksom i de flesta andra avseenden, är icke-chefer i stort eniga med chefer och HR-medarbetare, även om chefer och HR är något mer optimistiska, kanske för att de har mer administrativa arbetsuppgifter som ofta är enklare att automatisera. Bland chefer är motsvarande siffror 25% för deras eget arbete och 27% för verksamhetens.

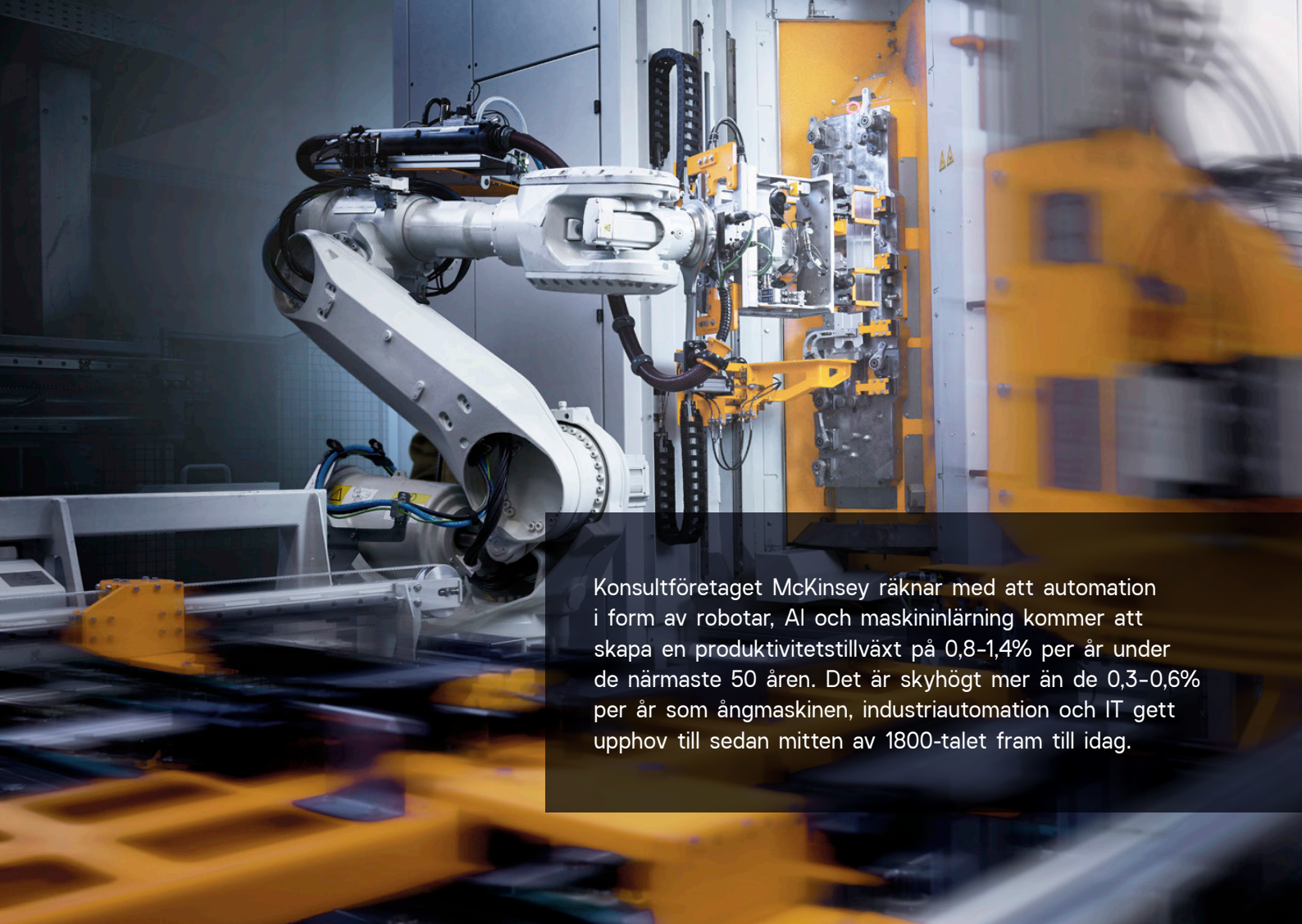
VAR FJÄRDE SÄGER STOPP OCH BELÄGG

I genomsnitt är vi alltså mer skeptiska till automatiseringen av de egna uppgifterna. Var tjugonde tror dock att allt eller i stor sett allt de själva gör skulle kunna automatiseras idag. Det är i första hand de som arbetar inom transport och logistik, samt finans och konsulttjänster. Även många inom hotellbranschen tror att mycket, dock inte allt, av arbetet kan automatiseras.

Samtidigt säger en fjärdedel att ingen del av deras egna arbetsuppgifter skulle kunna automatiseras. De flesta av dem arbetar i sektorer där det mänskliga mötet står i centrum. Eller i sektorer som redan i hög grad har automatiserats – till exempel inom industritillverkning – där de uppgifter som finns kvar är att ta hand om de maskiner som utför jobbet, vad vi skulle kunna kalla maskinchefsjobb, chef över maskinen.

Hur stor del av dina egna arbetsuppgifter borde kunna automatiseras redan idag eller på några års sikt så att du får tid att göra annat?





Konsultföretaget McKinsey räknar med att automation i form av robotar, AI och maskininläring kommer att skapa en produktivitetstillväxt på 0,8-1,4% per år under de närmaste 50 åren. Det är skyhögt mer än de 0,3-0,6% per år som ångmaskinen, industriautomation och IT gett upphov till sedan mitten av 1800-talet fram till idag.

TEKNIKEN ÄR EN VÄN – OCH VI VILL HA MER VÄNSKAP!

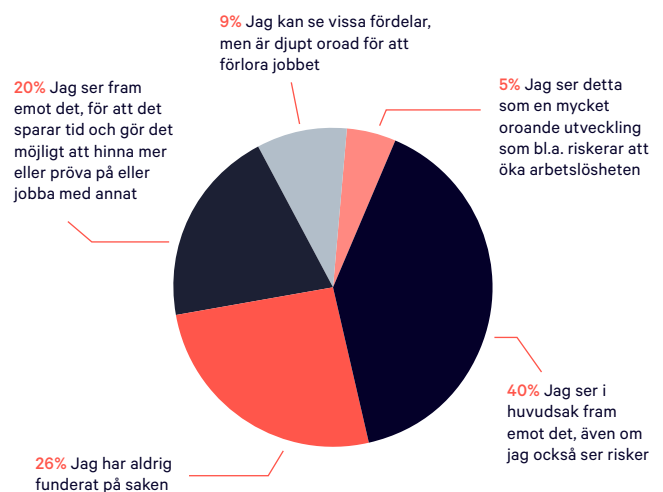
Med denna övervägande positiva inställning till ny teknik på arbetsplatsen är det inte underligt att de flesta svenskarna är nöjda med den arbetssituation som ny teknik har skapat. Teknik på jobbet är med andra ord inte en fiende utan en god vän. Över hälften säger att de är mycket eller i stort sett nöjda med den arbetssituation som tekniken skapat, och endast fyra procent är rejält missnöjda, i första hand de som arbetar med människor, inom besöksnäringen, vården, och konsultbranschen. Även där är missnöjet litet, och de flesta även inom dessa branscher är på det hela taget nöjda.

De flesta som har funderat på automatisering av arbetet ser dessutom fram emot det – oron för att bli arbetslös på grund av tekniken är till exempel mycket låg. Och medan 60% ser fram emot ökad automatisering är det bara 14% som ser med oro på den.

VI DRÖMMER OM DET TRÅKFRIA JOBBET

Ett skäl till den positiva bilden är att vi hoppas att slippa tråket. Tre fjärdedelar av svenskarna ser möjligheterna till att slippa genomföra tråkiga, repetitiva arbetsuppgifter som lika gärna skulle kunna automatiseras.

Är automatiseringen av arbetsuppgifter något du ser fram emot eller som oroar dig?

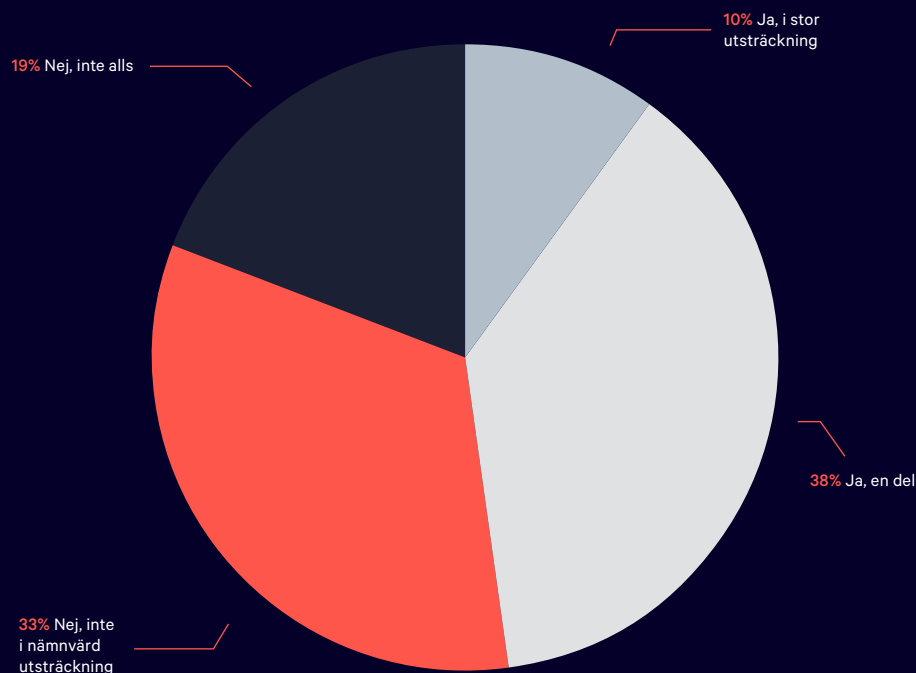


Digitalisering gör jobbet roligare



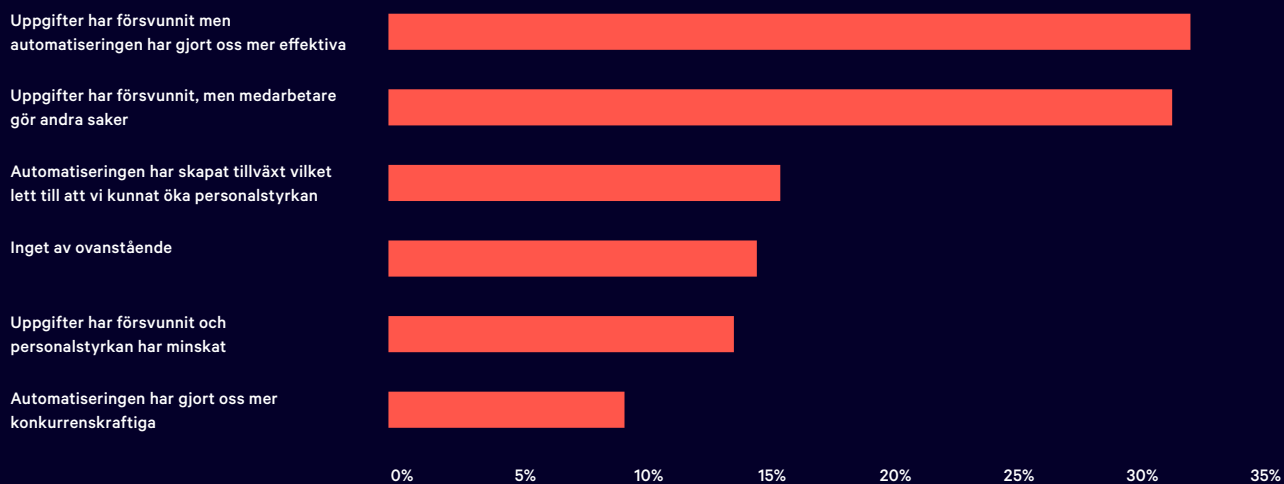
Digitaliseringen har ökat tillgängligheten till arbetslivet för människor med funktionsnedsättning. Analysföretaget Gartner hoppas att fler ska kunna arbeta och förutspår att antalet personer med funktionsvariationer i arbetsstyrkan kommer att tredubblas mellan 2020 och 2023, framför allt på grund av ökad tillgänglighet genom bättre digitala hjälpmedel.

Har ni på er arbetsplats under de senaste tre åren digitaliserat/automatiserat arbetsuppgifter som tidigare utförts av personal?



Fördelning av svar på frågan om man på den egna arbetsplatsen digitaliserat eller automatiserat arbetsuppgifter.

Grafen nedan visar vad effekterna av digitalisering och automatisering blivit bland dem som uppger att de har sett olika typer av förändring på sin arbetsplats. På de flesta arbetsplatser har automatiseringen inneburit effektivare arbete, eller arbete med andra saker.



I korthet: Framgångsrik digitalisering ger roligare jobb. Och ju mer digitalisering, desto bättre.

Andel helt nöjda med sitt arbete

Andelen helt "nöjda med sitt arbete" ökar snabbt med graden av digitalisering. Helt nöjd är den som svarat 6-7 på en 7-gradig skala där 7 är "mycket nöjd" och 1 är "inte alls nöjd".



FLER OCH ROLIGARE JOBB MED DIGITALISERING

För snart tio år sedan lanserade forskarna Frey och Osborn vid Oxford University en undersökning som sade att 47 procent av jobben kommer kunna automatiseras bort inom 15 år. Nu har det snart gått tio, och ännu har vi inte sett något av detta ske.

Visst försvinner olika typer av jobb när automatiseringens vindar drar fram, men den stora bilden är en annan. Vilket också svenskarna upptäckt.

Faktum är att det är fler som säger att personalstyrkan ökat än de som anger motsatsen bland dem som jobbar på arbetsplatser som under de senaste tre åren automatiserat bort arbetsuppgifter. Istället noterar de en ökad effektivitet, förbättrad konkurrenskraft och inte minst, att man får göra annat i stället. Och givet den positiva bilden och hur arbetsglädje kopplas till digitalisering kan vi förmoda att de uppgifterna blivit roligare.

I en amerikansk studie från Salesforce från 2021 svarade 89% av dem som varit med om automatisering av arbetsuppgifter att de var mer nöjda med jobbet efter automatiseringen. De var också mer nöjda med företaget i stort.



INTERVJU SKANDIA

Nyfikenhet är nyckeln

Om fem år kommer alla jobba mycket mer med ny teknik, tror Marie Ågren, HR-chef på Skandia. Det kommer inte finnas någon yrkesgrupp eller yrkesroll som inte kommer att ha markant fler inslag av digitala förmågor i sin kravprofil.

Men det har också skett stora förändringar de senaste åren. För sju-tio år sedan fanns det personer som sa "jag vill inte, jag vill inte, jag vill inte" när man pratade om nya tekniska färdigheter. Nu kanske några tänker att de inte orkar, men i stort finns det inte längre något motstånd.

Alla förstår att det behövs fler applikationer, mer teknik. Och vi är alla vana vid det från vår vardag. Vi får ständigt nya uppdateringar till våra smartphones, och när vi klickar har gränssnitt och funktioner ändrats lite, men det är ingen stor sak längre.

För Skandia, som för många andra, är kompetensförsörjning och kompetensförflyttning centrala frågor. I den senaste affärsplanen har kompetens blivit en strategisk prioriterad fråga, och till stor del är den digitala omställningen skälet. Även om mycket har gjorts också tidigare blir satsningen nu mer systematisk och med högre prioritet.

Vi har till exempel en intern satsning där man kan utbilda sig till utvecklare, med väldigt många sökande. Och de blir bara fler vilket är superkul. Och vi har omskolat kundservicehandläggare till utredare inom juridiska områden. Det vi då upptäckt att de ofta är väldigt bra, eftersom de kommer med hög motivation och ett annat perspektiv.

Kompetensbreddning är något som Marie generellt ser positivt på, snarast som en nödvändighet.

Att se saker på andra sätt är ju en otroligt värdefull förmåga. I en alltmer komplex värld behöver vi både bredd och djup. Det räcker inte med enbart bredd, eller enbart djup. Man behöver både bredd och specialisering, och gärna fler än en.

Utveckling måste också ske underifrån, på egna initiativ, menar Marie. På Skandia arbetar man med agila team, där teamen driver sin egen utveckling.

På IT har de till exempel ett upplägg de kallar för IT connect där de bland annat erbjuder utbildningar och bjuder in externa föreläsare regelbundet. På så sätt får alla en väldigt relevant och löpande påfyllnad.

Vilken är då den viktigaste egenskapen och förmågan framåt, om man bortser från fackkompetens?

Nyfikenhet, utan tvekan. Det är nog kanske den viktigaste en individ kan ha.



Marie Ågren
HR-chef, Skandia

SANNING #4

Dubbelt så kul med minskat strul

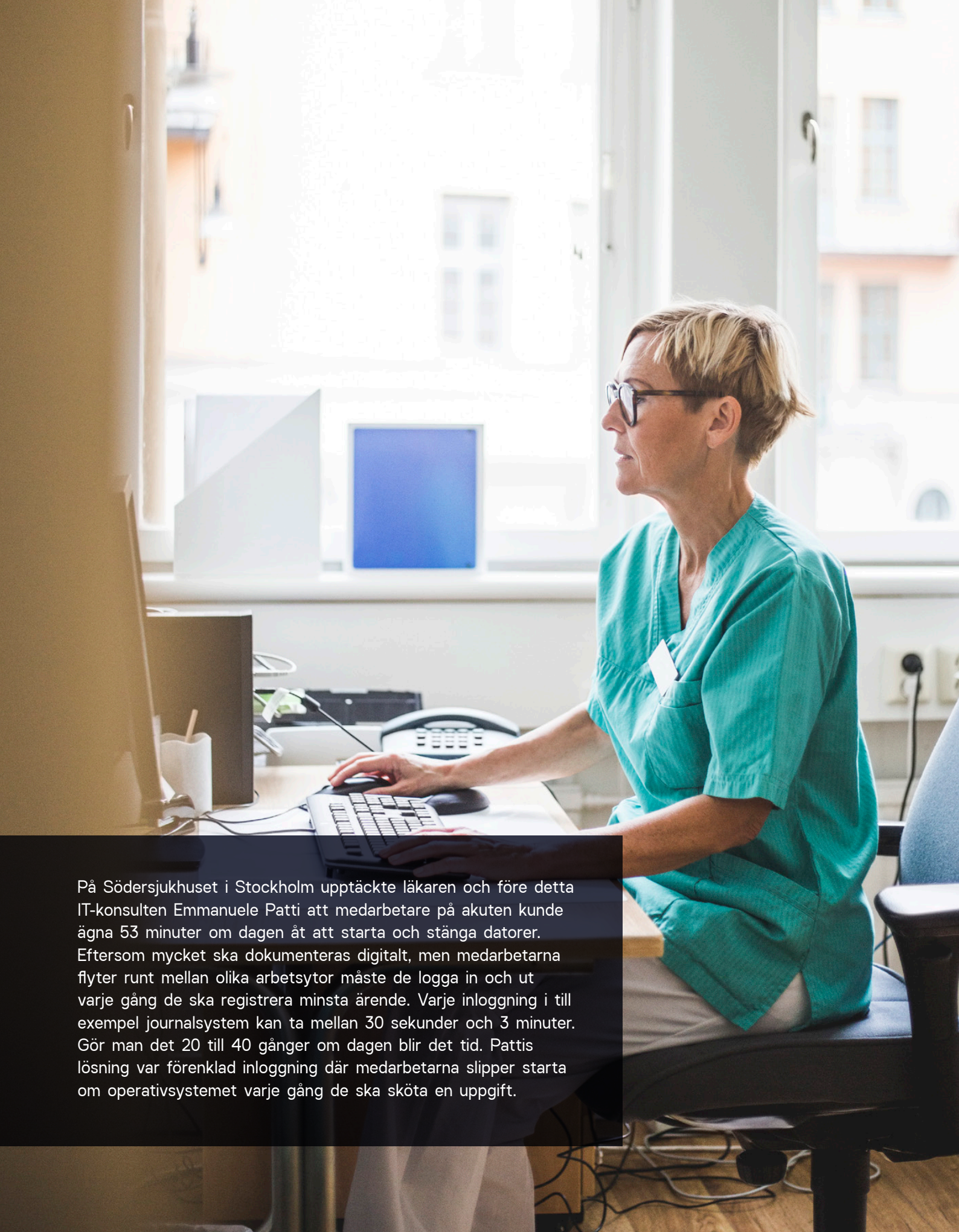
Medan digitalisering i allmänhet skapar både effektivitet och arbetsglädje, så riskerar bristande teknik och misslyckad digitalisering att bli ett sänke – kanske rent av en affärsrisk. Sex av tio svenskar upplever teknikstrul minst en gång i veckan. En av fem har problem dagligen.

Gamla och dåligt fungerande system är en källa till frustration, liksom lösningar som inte är anpassade till verksamheten. De sista är ibland en effekt av digitalisering för digitaliseringens egen skull, eller dåligt genomtänkt digitalisering. Inte så sällan digitaliseras till exempel varje process för sig utan tanke på helheten. Konsekvenserna blir att medarbetare tvingas logga in i mängder av system, fylla i samma uppgifter på flera ställen eller manuellt flytta information från ett system till ett annat.

BYT JOBB OM TEKNIKEN TRASSLAR

Att vara fri från teknikstrul gör svenskarna betydligt mer nöjda med jobbet – 69% av dem som sällan har problem med tekniken på jobbet är nöjda med sitt arbete, mot 37% av dem som strider med tekniken dagligen. Konsekvensen av teknikstrulet blir att man slutar. Bland dem som har dagliga teknikproblem planerar 60% byta jobb inom det närmaste året. Motsvarande siffra bland dem som aldrig upplever teknikstrul är bara 25%.

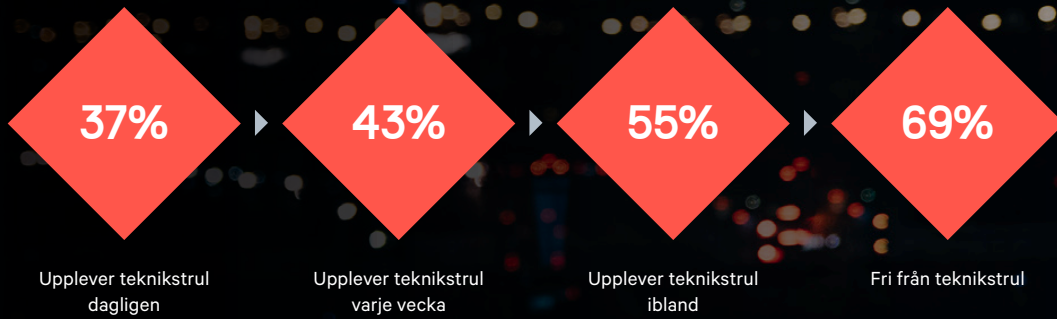
Var femte svensk har dagliga teknikproblem på jobbet. Sextio procent av dem funderar på att byta jobb inom ett år.



På Södersjukhuset i Stockholm upptäckte läkaren och före detta IT-konsulten Emmanuele Patti att medarbetare på akuten kunde ägna 53 minuter om dagen åt att starta och stänga datorer. Eftersom mycket ska dokumenteras digitalt, men medarbetarna flyter runt mellan olika arbetsytor måste de logga in och ut varje gång de ska registrera minsta ärende. Varje inloggning i till exempel journalsystem kan ta mellan 30 sekunder och 3 minuter. Gör man det 20 till 40 gånger om dagen blir det tid. Pattis lösning var förenklad inloggning där medarbetarna slipper starta om operativsystemet varje gång de ska sköta en uppgift.

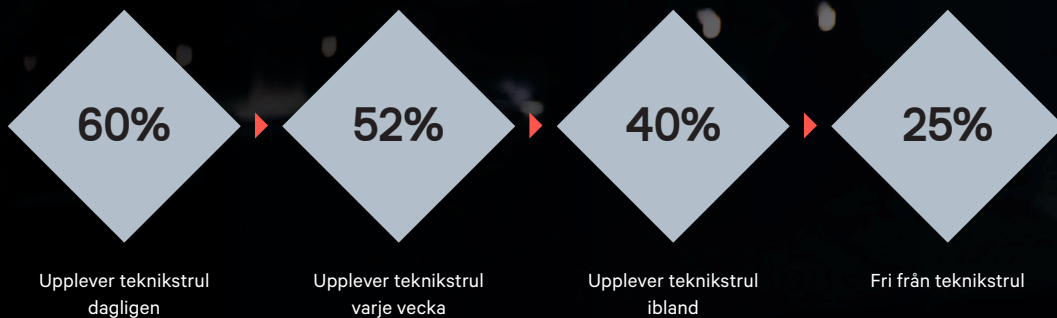
Andel helt nöjda med sitt arbete

Sambandet mellan frihet från strulande teknik och hur nöjd man är med sitt arbete är stark. Bland dem som inte upplever teknikstrul är nästan dubbelt så många nöjda som bland dem som upplever det dagligen.



Andel som tänker byta jobb inom det närmaste året.

Över hälften bland de som upplever teknikstrul minst en gång i veckan tänker sluta.



TEKNIKSTRULET VISAR VÄGEN TILL BÄTTRE ARBETSPLATSER

Var ska man då börja med att leta effektivisering genom bättre digitalisering? Det korta svaret är "bland dem som upplever teknikstrul".

Bland dem som anger att de har teknikstrul flera gånger om dagen tror var tredje att man med bättre tekniska lösningar kan öka effektiviteten på arbetsplatsen med 75% eller mer, kanske rent av 100% eller 200% eller mer. Bara en av tio tror att det inte skulle göra någon skillnad.

Bland dem som inte upplever teknikstrul särskilt ofta, är siffrorna de omvända. Där tror var tredje att det inte finns mycket att göra, medan knappt en av tio ser en stor potential till effektivisering.

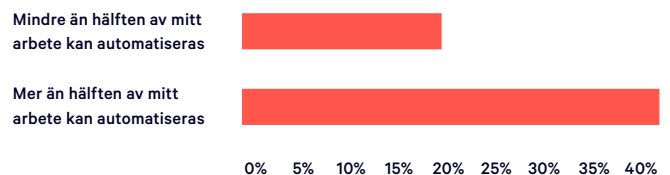
TEKNIKFrustration DRIVER ÖNSKAN EFTER AUTOMATISERING

Teknikstrul och önskan om mer automation hänger också samman.

Bland dem som ser att hälften eller mer av jobbet borde kunna automatiseras är drygt fyra av tio frustrerade över teknikens bidrag till deras arbete. Det är nästan tre gånger fler än bland dem som inte ser att deras arbetsuppgifter kan automatiseras i större utsträckning. Får man gissa att det är just frustrationen över dålig teknik som gör att de vill ha mer automation?

En studie från Adobe år 2020 visar att 49% av amerikanerna är beredda att byta jobb om de är missnöjda eller frustrerade över tekniken på jobbet.

Andel missnöjda med modern teknik

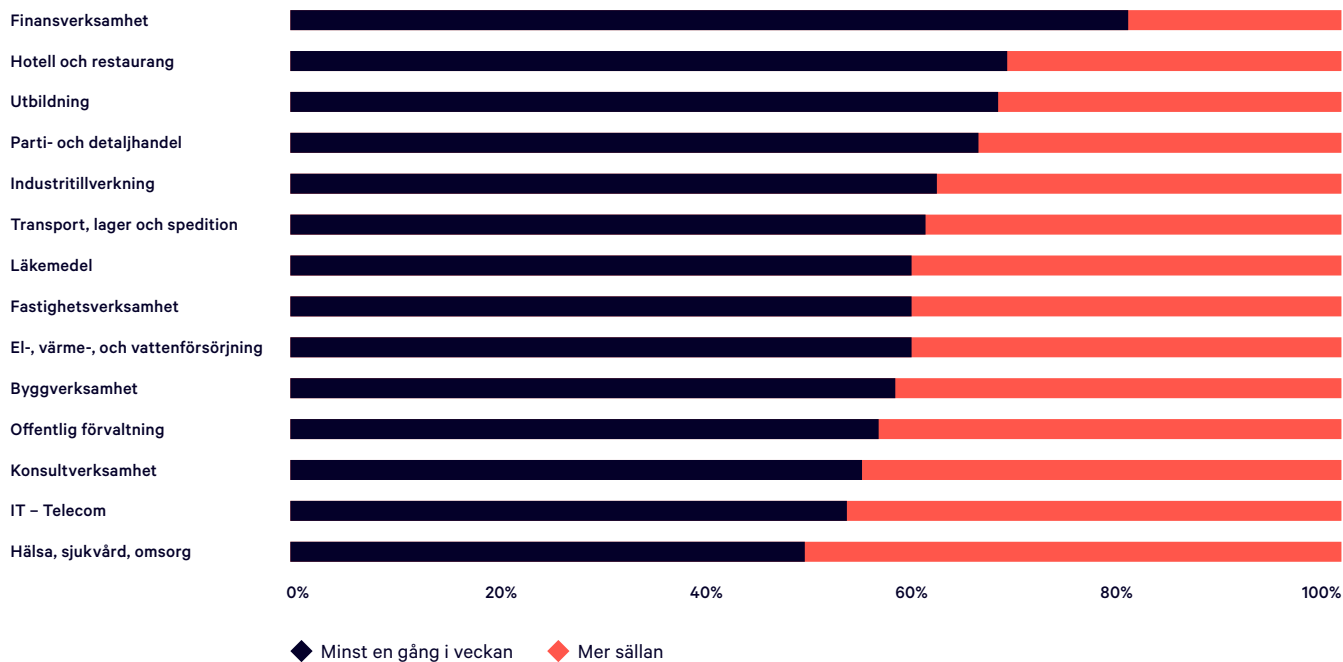


Andel som uppger att de är missnöjda med det arbetsliv som modern teknik har skapat, efter hur stor del av arbetet som kan automatiseras.

I korthet: Jobbet blir dubbelt så kul utan strul. Strulande teknik driver önskan om bättre digitalisering.



Hur ofta upplever man teknikstrul i olika branscher? På majoriteten av alla arbetsplatser sker någon form av teknikstrul minst en gång i veckan, oavsett bransch.



SANNING #5

Kompetensen – den felande länken

Med all denna potential, varför händer inte mer? För det första handlar det om att högsta ledningen behöver förstå möjligheter och driva på utvecklingen. När så inte är fallet, brukar digitaliseringstakten inte bli så hög, vilket många studier visar.

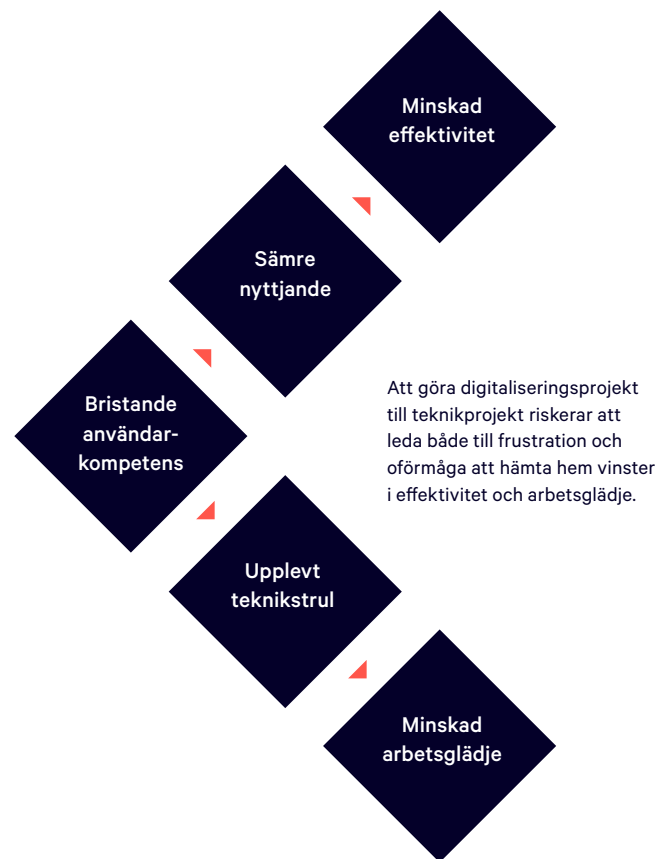
Gamla och dåligt fungerande system är en källa till frustration, liksom lösningar som inte är anpassade till verksamheten. De sista är ibland en effekt av digitalisering för digitaliseringens egen skull, eller dåligt genomtänkt digitalisering. Inte så sällan digitaliseras till exempel varje process för sig utan tanke på helheten. Konsekvenserna blir att medarbetare tvingas logga in i mängder av system, fylla i samma uppgifter på flera ställen eller manuellt flytta information från ett system till ett annat.

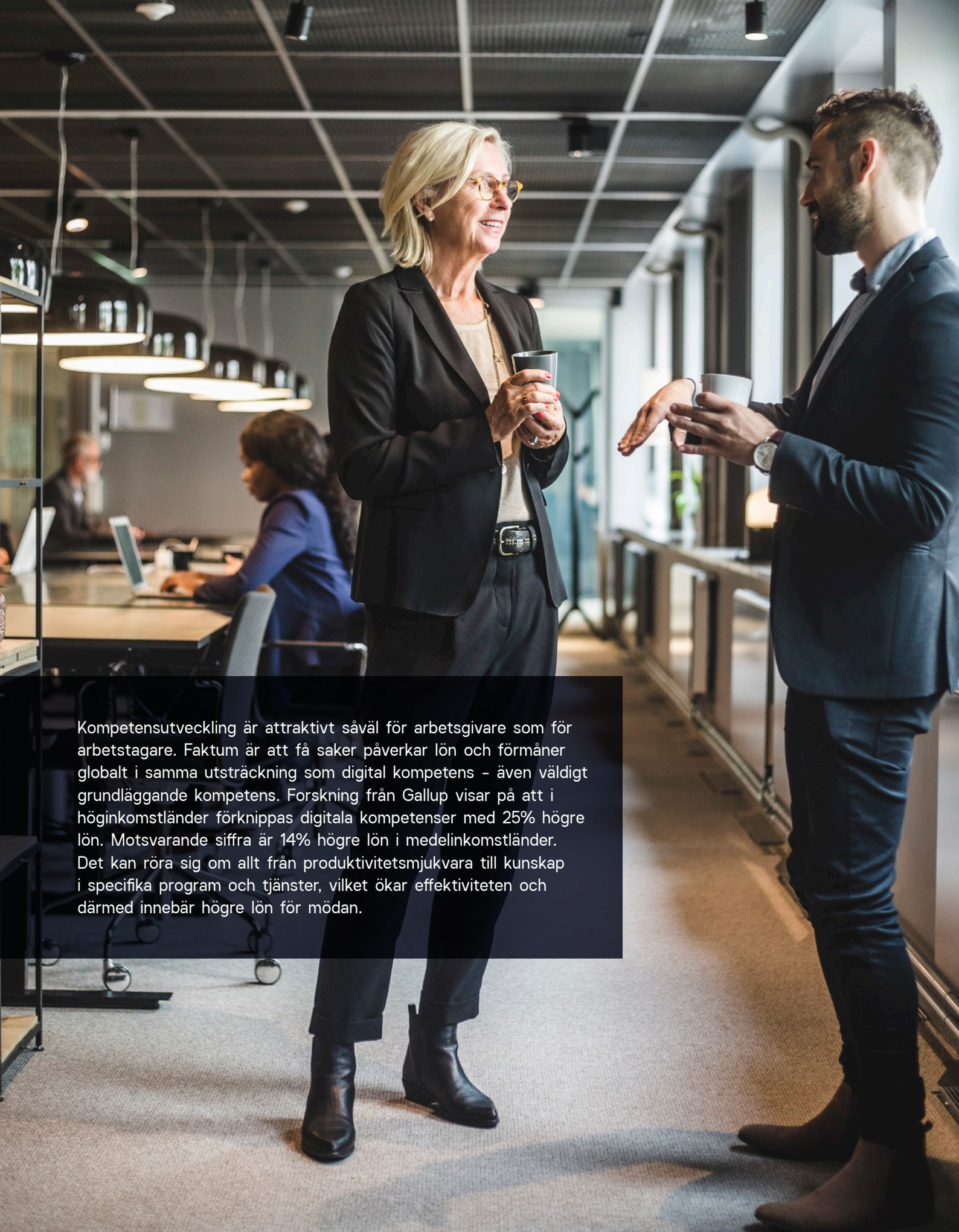
DEN DIGITALA ONLINEREVOLUTIONEN VIDGAR PERSPEKTIVEN

Den digitala onlinerevolutionen gör situationen än mer utmanande. Utvecklingstakten utanför organisationen i form av tekniska möjligheter, till exempel för att automatisera vardagliga behov, är nämligen oftast långt högre än på insidan. Tjänster som Zapier.com som låter användare automatisera alla tänkbara arbetsflöden, eller copy.ai som hjälper marknadsförare att få förslag på copytext, skjuter upp som svampar ur jorden.

Att som kunskapsarbetare få tid att inte bara sätta sig in i de system som specifikt installerats för organisationens direkta uppgifter, utan också få en chans att utforska möjligheterna utanför blir därför centralt för att kunna dra full nytta av teknikens möjligheter.

Att de möjligheterna finns verkar dock inte vara en självklarhet.



A woman with short blonde hair and glasses, wearing a black blazer and trousers, holds a grey mug and talks to a man with a beard wearing a dark blue suit. They are in a modern office with other people working at desks in the background.

Kompetensutveckling är attraktivt såväl för arbetsgivare som för arbetstagare. Faktum är att få saker påverkar lön och förmåner globalt i samma utsträckning som digital kompetens – även väldigt grundläggande kompetens. Forskning från Gallup visar på att i höginkomstländer förknippas digitala kompetenser med 25% högre lön. Motsvarande siffra är 14% högre lön i medelinkomstländer. Det kan röra sig om allt från produktivetsmjukvara till kunskap i specifika program och tjänster, vilket ökar effektiviteten och därmed innebär högre lön för mödan.



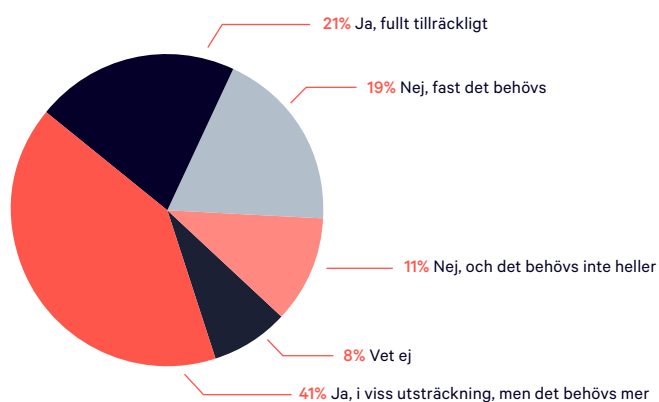
SEX AV TIO BEHÖVER STÄNDIG KOMPETENSUTVECKLING

Sextio procent av alla förvärvsarbetande svenskar svarar ja på frågan "Kräver ditt arbete mer digital/teknisk förmåga idag än för några år sedan". Alltså, kraven på digitaliseringskompetens ökar.

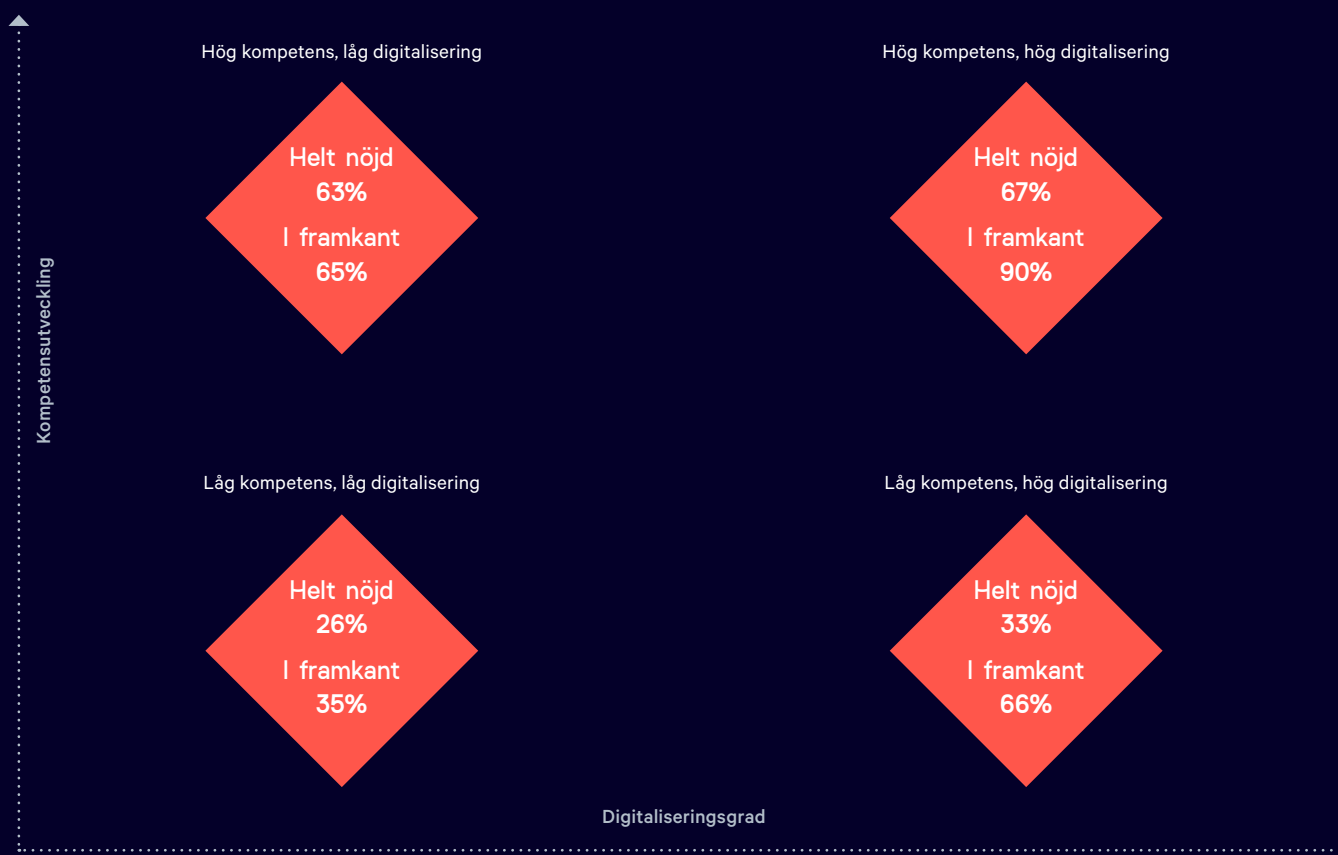
Men bara tjugo procent säger att den kompetensutveckling som erbjuds är tillräcklig. Hela sextio procent säger att de antingen inte får någon kompetensutveckling för att klara av digitalisering och ny teknik, eller att de utbildning som erbjuds är otillräcklig.

Och vi talar inte om utbildning någon gång då och då. Också här säger runt sex av tio att de behöver det hela tiden som en del av arbetet, så ofta som varje vecka. Vi talar alltså om kontinuerligt lärande som kräver former som är anpassade för just detta – med allt från personliga coacher, tutorials och online-handledningar. Och, inte minst, möjligheten att experimentera själv eller lära av dem som kan mer. Men utan kompetens, inget resultat.

Erbjuder din arbetsgivare dig kompetensutveckling för att klara av att jobba med ny teknik, nya metoder och nya arbetssätt?



Figuren illustrerar sambanden mellan digitalisering och kompetensutveckling å ena sidan och nöjdhet med jobbet och känslan av att företaget ligger i framkant när det gäller ny teknik och arbetssätt. Såväl digitalisering som kompetensutveckling bidrar till både nöjdhet och känslan av att ligga i framkant.



I korthet:

Kompetensbrist är den felande länken mellan ny teknik, effektivisering och nöjda medarbetare. Oavsett hur digitaliserad verksamheten är.

KOMPETENSUTVECKLING - VÄGEN TILL NÖJDHET

Kompetensutveckling har också en helt annan funktion. Den gör oss nöjdare med arbetet. Och sambanden är starka.

Bland dem som upplever sig få tillräckligt med kompetensutveckling för att klara av ny teknik och nya arbetssätt är mer än 60% nöjda med jobbet. Bland dem som inte får det är det en fjärdedel.

Allra störst är missnöjet bland dem som inte upplever att man digitaliserar tillräckligt, och inte heller ser att de får tillräckligt med kompetensutveckling. Där är bara var fjärde nöjd, att jämföra med motsatsen – digitalisering och kompetensutveckling – där två av tre är nöjda och därtill nio av tio tycker att företaget ligger i digitaliseringens framkant. Något som brukar hänga samman med stolthet med jobb och arbetsgivare. Men också det faktum att man upplever sig få tillräckligt med kompetensutveckling bidrar till just den känslan, att jobba i en organisation i framkant.

Sex av tio behöver ständig digital kompetensutveckling. Två av tio får det.

När kommer

Att arbetslivet förändras i snabb takt är de flesta varse. Men hur snabbt? Hur ser förväntningarna ut bland dagens medarbetare i svenska företag och organisationer? När höjs pensionsåldern till 70? När kommer vi jobba i metaversum, när får vi 35-dagarsvecka och medborgarlön?

För att få svar på det ställde vi några påståenden om framtiden och bad de svarande gissa när de trodde att påståendet skulle infrias. Svaren varierade – från "händer nu", till "aldrig". Den samlade

svarsbilden på respektive fråga har vi sammanfattat i ett årtal som representerar ett vägt medelvärde av samtliga svar.

Vad tror du? Ser din bild av framtiden annorlunda ut? Vad hoppas du, och vad tror du? Och vad kan vi göra för att främja det önskvärda och stävja det oönskade? I grunden är det vad förändringsarbete handlar om, oavsett om det handlar om det egna livet, enskilda organisationer eller samhället i stort.

Minst 50% av allt kontorsarbete sker normalt på distans (bortsett från pandemi eller andra faktorer)

Pensionsåldern höjs till 70

Produktiviteten i Sverige har höjts med 20% jämfört med idag

2023

2023

2024

2025

2027

2033

Det går lika lätt att inkludera en person på distans som en person på kontoret i ett spontanmöte

Minst 50% av arbetsstyrkan jobbar vidare efter 65, på hel- eller deltid

De flesta möten kommer att ske i tredimensionella virtuella rum (s.k. "metaverse")

framtiden?

Att de flesta anställda i Sverige har AI-assistenter (AI-baserade programvaror som utför arbetsuppgifter åt dem) eller fysiska robotar som "kollegor"

Den yrkesroll du har idag automatiseras bort och försvinner

Vi har gått tillbaka till ett jordbrukssamhälle med bytesekonomi

2039

2045

2066

2088

2117

2156

Den normala arbetsveckan i Sverige kortas till 35 timmar

Vi har en fullt digitaliserad/automatiserad arbetsmarknad där endast ett fåtal (mindre än 50%) arbetar och resten har medborgarlön

Förbud mot att arbetsgivare kontakter sina anställda utanför arbetstid

Sju steg till ett effektivare och roligare arbetsliv

TEKNIKEN SOM HJÄLPARE I DEN TREDJE DIGITALA REVOLUTIONEN

Vi diskuterade inledningsvis den digitala teknikens resa från efterkrigstiden till idag. Från att vi som människor tvingats spela med på teknikens villkor, befinner vi oss nu i en tid när tekniken blir våra digitala sidekicks. Inte minst inom tjänstemannasektorn kommer allt fler på sikt bli chefer över horder av digitala bottenar som utför alltmer av jobbet, på ett alltmer kvalificerat sätt.

Så här långt verkar den utvecklingen inte ha lett till färre jobb utan snarare till mer kvalificerade och intressanta arbetsuppgifter.

Det är tydligt att de flesta ser stora möjligheter med ny teknik, inte minst till roligare och mer stimulerande arbetsuppgifter. Men för att potentialen ska kunna realiseras krävs det att tekniken men också introduktionen till densamma fungerar. Annars blir konsekvenserna kostsam teknik som bara leder till upplevt teknikstrul, missnöje och därmed orealiserade möjligheter.

SJU STEG TILL ETT EFFEKTIVARE OCH ROLIGARE ARBETSLIV

Den här rapporten har diskuterat samspelet mellan teknik, organisation och människa, och hur digital teknik verkar kunna både hjälpa och stjälpa.

Resultaten pekar på sju tydliga steg mot ett effektivare och roligare arbetsliv. Exakt vad dessa innebär varierar från företag till företag, bransch till bransch, men de pekar tydligt mot vikten att börja med det mest akuta och sträcka sig mot framtiden, inom ramen för en bred och övergripande digital vision och strategi. Vi börjar listan med det mest akuta, de lågt hängande frukterna som ger störst nytta på kort sikt, och fortsätter med de viktigare men mer strategiska frågorna.



Relationen mellan tekniken och människan förändras successivt. Nu och framöver ska tekniken vara människans stöd, inte det omvända.

1

ELIMINERA TEKNIKSTRULET

Teknikstrul är en källa till missnöje, och det är i dagens bristande teknik man måste börja. Eliminera det värsta teknikstrulet så får ni mer effektivitet, produktivitet och arbetsglädje samtidigt som ni undviker att medarbetare lämnar i frustration över teknikstrul.

2

FYLL DE AKUTA KOMPETENSBEHOVEN

Säkerställ att alla medarbetare får en introduktion till de system de ska använda så ni får ut maximal nytta av dem. Det gör nytta för såväl organisation som individ, och skapar ökad arbetsglädje och engagemang.

3

TA FRAM EN SAMLAD VISION OCH STRATEGI FÖR RESAN FRAMÅT

Alltför få organisationer har en tydlig samlad bild av sin verksamhet idag och på ett antal års sikt. En vision som knyter samman den digitala resan med affären och de kompetenser som kommer krävas för att förverkliga den. Ta fram en tydlig vision där dessa tre områden samverkar med centrala byggstenar och övergripande strategier i en resa på fem eller tio års sikt. Vilka är möjligheterna – tekniskt, affärsmässigt, mänskligt? På så sätt får ni ett ramverk att för alla initiativ som dyker upp på olika håll i organisationen.

4

SÄTT RÄTT KOMPETENS – FÖR NUET OCH MORGONDAGEN

Konkretisera sedan den övergripande strategin i en tydlig bild av de kompetens- och resursbehov verksamheten har på kort och lång sikt, givet visionen och den snabba utvecklingstakten och de digitaliseringsmöjligheter som finns. Det gäller att göra både och, det vill säga säkerställa rätt bemanning i verksamheten i ett kortare perspektiv och samtidigt tydliggöra framtida kompetensförsörjningsstrategi för att säkerställa att verksamheten har rätt kompetens och förmågor för fortsatt konkurrenskraft.

5

AUTOMATISERA OCH DIGITALISERA NU

Att eliminera strul med befintlig teknik och se till att användandet fungerar är kritiskt. Men den stora potentialen finns i ny teknik som reducerar repetitiva, tråkiga och farliga uppgifter. Mycket av det handlar om automation, inte minst av administrativt arbete. Det skapar effektivitet, konkurrenskraft och nöjdare medarbetare. Alltså, starta automatiseringsjakten nu.

6

SKAPA ETT STÄNDIGT LÄRANDE

Vi befinner oss i den tredje digitala revolutionen. Den innebär inte bara att tekniken blir mer användarstödande. Den innebär också att utvecklingen accelererar. Därför blir det alltmer centralt att blicka utåt och framåt, att fånga upp nya tekniska möjligheter och se hur dessa kan implementeras i organisationen och att utveckla förmågan för ständigt lärande. Och detta är inte ett arbete endast för IT-avdelningen eller HR, utan för hela organisationen och alla medarbetare. Inte minst högsta ledningen, vars fokus och ambition sätter ribban för resten av organisationen.

7

JUST DO IT!

Någon har sagt, att det som skiljer de framgångsrika från de mindre framgångsrika är att de framgångsrika gör det de vet att de borde göra. Till syvende og sist är det vad allt handlar om. Just do it!

Metod

Rapporten bygger på en enkätundersökning bland 1000 förvärvsarbetande svenskar och en liknande undersökning bland 113 HR-chefer. Undersökningen genomfördes under september och oktober 2022 och enkäterna hade frågor med både svarsalternativ och möjlighet till öppna svar. Vissa frågeformuleringar i enkäterna bygger även på resultat från tidigare studier av Kairos Future.

Utöver enkätundersökningen har ett researcharbete med fokus på digitalisering, automatisering, effektivisering och arbetsglädje genomförts. Resultat från såväl vetenskapliga som andra typer av undersökningar har använts såväl för att formulera frågor som att validera och kontextualisera resultaten.

Vi har även genomfört ett tiotal intervjuer med arbetsgivar-representanter, i första hand från HR, för att få deras perspektiv på resultaten i undersökningen. Vi vill rikta ett stort tack till alla som har bidragit!

KAIROS
FUTURE

Kairos Future

Kairos Future arbetar för en värld där alla sätter framtiden främst. Vi vet att företag och organisationer som har ett framtidsorienterat förhållningssätt till strategi och innovation är betydligt mer framgångsrika än sina branschkollegor. Men vi är också övertygade om att framtidsorienterat beslutsfattande i såväl näringsliv som politik leder till bättre och mer välavvägda beslut, vilket också gagnar såväl mänsklighetens överlevnad som enskilda människors välfärd och välgång.

Genom forsknings- och konsulttjänster inom trend- och omvärldsanalys, strategi och innovation, och med mjukvarustöd för AI-driven analys, omvärldsbevakning och innovation, hjälper vi våra kunder att sätta framtiden främst, att omsätta framtidsinsikter i konkret handling.

Kairos Future grundades 1993, vårt huvudkontor finns i Stockholm och vi har egna kontor eller samarbetspartners över hela världen. Kairos betyder på antik grekiska "den rätta tiden" eller "tid för förändring".

Läs mer på www.kairosfuture.com.



POOLIA

QRIOS
MINDS GO FURTHER

W
RECRUIT
WORKSPACE

Roi
REKRYTERING

UNIFLEX
BEMANNING

Student Node
Part of QRIOS & Poolia

PION Group finns i Sverige, Norge och Finland och representerar företag som erbjuder konsulttjänster inom bland annat IT, Engineering, Life Science, Management samt Rekrytering, Executive Search och Interimstjänster. PION Groups verksamhet bedrivs under varumärkena QRIOS, Workspace Recruit, Poolia, Roi Rekrytering, Uniflex och Student Node.

Koncernens moderbolag PION Group AB är noterat på Nasdaq Stockholm, Small Cap.

Läs gärna mer på www.piongroup.se