

10

TRENDER SOM

FORMAR

FRAMTIDENS

LEDARSKAP

KLARA K.

Framtidssäkra din kompetens
som chef och ledare

BAKGRUND

Ingen vet hur framtiden kommer se ut, men tillsammans med andra kan vi öka vår förståelse för olika skeenden och utforska vad framtiden skulle kunna erbjuda. I en värld präglad av snabb förändring måste dagens ledare och chefer vara redo att anpassa sig till en mängd nya trender. Dessa trender, som spänner över global, ekonomisk, teknologisk och social utveckling, kommer att forma ledarskapet under de kommande åren.

Ledarskap är konsten att anpassa sig

Ledarskap handlar många gånger om förmågan att anpassa sig. Undersökningar* pekar på att behovet av innovation och omställning inom olika verksamheter är stort. Dock är det ofta oklart vad exakt chefer och ledare behöver göra för att implementera nya idéer, och många menar att för lite tid ägnas åt att förstå och analysera framtiden. Vår omvärld är mer komplex än någonsin, med påverkan från globalisering, demografiska förändringar, klimatförändringar, teknologisk utveckling och förändrade värderingar. Alla påverkas, inte minst de som ska leda andra.

Hur gjordes rapporten?

Trendspaningen genomfördes med 14 ledande företrädare och experter från näringslivet, myndigheter och ideell sektor, samt fristående experter inom ledarskap och organisationsutveckling. Rapporten har kompletterats med statistik och referenser där det funnits behov. Frågeställningen som diskuterades var "vilka trender formar chefer och ledare de närmsta fem åren och vad får trenderna för konsekvenser".

Resultatet har sammanfattats till 10 trender. Vissa av dem går naturligtvis i varandra och vissa av dem kan ibland upplevas som motsatta till varandra.

* Ledarna 2024, PWC VD-undersökning 2024 , Kariros Future – Framtidsbarometer 2024

VAD ÄR EN TREND?

Omvärldstrender, närvärldstrender och invärldstrender

En trend kan delas upp i tre kategorier: omvärldstrender, närvärldstrender och invärldstrender. Omvärldstrender omfattar större rörelser som påverkar samhällsutvecklingen på ett globalt eller nationellt plan, och dessa är ofta svåra att påverka individuellt, som exempelvis globalisering. Närvärldstrender är förändringar som sker inom närmiljön och kan inkludera exempelvis ledarskapstrender eller nya sätt att organisera verksamheter. Invärldstrender är specifika för en viss organisation eller verksamhet och ligger utanför fokus för denna skrift.

- En trend kännetecknas av att den kan påverkas och är geografiskt avgränsad, samtidigt som den påverkar specifika delar av samhället.
- En trend innebär en förändring med en tydlig riktning – den kan öka eller minska.
- Den är aktuell och observerbar nu – inte något som kommer att ske långt fram i tiden.
- En trend har en viss varaktighet som kan förväntas hålla över tid.
- Den har ett specifikt giltighetsområde, till exempel inom svenska arbetsmarknaden eller bland unga.

10 FRAMTIDSTRENDER

1.

Ökat säkerhetsbehov och cybersäkerhet

Behovet av ökad säkerhet, särskilt inom cybersäkerhet, blir alltmer tydligt. Geopolitiska spänningar och förändringar i den globala maktbalansen påverkar handelshinder och ställer nya krav på ledarskap.

För chefer innebär detta att integrera säkerhet i alla aspekter av verksamheten, vilket kräver en proaktiv och informerad strategi. Det gäller inte bara större företag som finns på en global marknad utan även mindre företag.

Det kommer krävas kunskap kring säkerhet men också en analysförmåga för att kunna omsätta geopolitiska spänningar till den organisation man verkar i.

2.

Ökad etisk och ekonomisk stress

Etisk stress uppstår när det finns ett glapp mellan vad man förväntas göra och vad man tycker är rätt att göra. Denna stress blir allt mer utmanande för ledare att hantera både för sig själva och som ledare för andra.

Extra utmanande kan det bli för ledare inom statlig, regional och kommunal förvaltning där professionella förväntningar riskerar att krocka med personliga värderingar. Ledare måste navigera i dessa komplexa situationer med integritet och klarhet.

I kombination med de hårda ekonomiska förutsättningarna inom offentlig verksamhet de närmaste åren, är risken för ekonomisk stress överhängande.

3.

Digitalisering ökar förväntningarna hos medborgarna

Digitaliseringen fortsätter att omforma våra samhällen, och medborgarnas förväntningar på sömlösa och tillgängliga tjänster från den privata sektorn överförs till den offentliga sektorn. Det skapar ett ökat tryck på offentlig sektor att leverera, trots ofta begränsade resurser.

Medborgare förväntar sig samma tillgänglighet och många ledare behöver utmana medarbetare att bli skickliga i att jonglera dessa förväntningar.

Dessutom måste ledare balansera innovation med säkerhet i enlighet med trend nr 1.

K.

4.

Generation genväg är här för att stanna

"Generation genväg"^{**} beskriver den nya generationen som inte längre drivs av idealism utan i stället söker snabba och effektiva lösningar. Denna grupp, som nu är på väg att träda in på arbetsmarknaden, är vana vid att få som de vill. Generation genväg strävar efter låga krav, mycket fritid och samtidigt hög lön. När de stöter på hinder eller svårigheter, tvekar de inte att ta genvägar. Detta kommer att kräva nya metoder för samarbete och teambyggande. Att rekrytera pedagoger som kan främja kreativitet och lekfullhet inom teamen kan vara en framgångsrik strategi för att möta generation genväg.

5.

Värderingsgummibandet spänns allt hårdare

Gummibandet har aldrig varit mer spänt värderingsmässigt. Inte minst mellan könen, vilket blir tydligt i politiken men också i arbetslivet. Men gummibandet är också spänt mellan andra grupper som generationer, stad och land, kunskapsnivå mm vilket leder till polarisering.

Det finns få signaler på att det kommer att minska de närmsta åren, tvärt om.

Spänningsfältet som skapas, ställer nya krav på ledare att kunna hantera olika grupper och konflikter som sker på arbetsplatsen.

En sådan konflikt kan till exempel vara hybridarbetets utveckling, där äldre medarbetare har ett sätt att se på arbetsplatsbegreppet och yngre än annan.

6.

Skill-based- organisationen slår igenom

Skill-based organisation (SBO) är en ledarskapstrend där färdigheter står i centrum för företagets kultur och struktur. Istället för att fokusera enbart på roller eller titlar, ser SBO färdigheter som grunden för allt arbete.

Medarbetare uppmuntras att utveckla och förfina sina kompetenser genom att delta i olika projekt och initiativ, vilket stärker deras förmåga och ger dem möjlighet att bidra över flera team och avdelningar.

Ledare i en SBO spelar en aktiv roll i att stödja sina medarbetare att bredda sina kunskaper och erfarenheter, vilket främjar en mer flexibel, innovativ och engagerad arbetsmiljö.



K.

7.

Mångfald i perspektiv för att vinna medarbetare och kunder

Mångfald i både perspektiv och representation blir allt viktigare för att utveckla produkter och tjänster som tilltalar en bredare kundbas.

Ledare måste säkerställa att teamen är representativa för de olika målgrupper de har som kunder, medlemmar eller medborgare, vilket innebär att gå bortom de traditionella anställningarna och främja en inkluderande arbetskultur.

Kunder och medarbetare kommer att välja bort de företag och organisationer som inte klarar av att leva upp till mångfald.

8.

AI kräver mer mellanmännisklighet

I en tid av ökande digitalisering och oro, behöver ledare utveckla empatisk förmåga och förståelse för vad det innebär att vara människa i en digital värld. AI kan bidra till effektivitet, men det kan inte ersätta den mänskliga förmågan till empati och förståelse.

Ledare måste balansera användningen av data med behovet av mänsklig kontakt och stöd.

9.

Förändrad sverigebild kräver andra kompetenser bland cheferna

Den förändrade bilden av Sverige och dess roll i världen kräver att ledare har en ny syn på makt och tolkningsföreträde. De måste förstå och navigera i vad som kan uppfattas som dubbelmoral i globala konflikter och svenska företags roll i en global kontext.

Det blev tydligt när Ukraina invaderades och företag valde bort den ryska marknaden. Men eftersom ekonomin hänger ihop i globala kund- och leverantörskedjor är detta många gånger lättare sagt än gjort. Det innebär att utveckla ett ledarskap som är både reflekterande och handlingskraftigt, med en djup förståelse för internationella dynamiker.

Bilden av Sverige är idag utmanad. Svenska Institutet*** som årligen mäter sverigebilden anser att det finns parallella och motsägelsefulla bilder av Sverige. I västländer har bilden förbättrats och i vissa länder i Mellanöstern har den försämrats. Självklart påverkar det här ledare som verkar på en global marknad.

*** Bilden av Sverige utomlands 2023
Årsrapport Svenska Institutet

10.

Jakten på den perfekta organisationen är över

Organisationer har länge strävat efter att bli perfekta. Att ha de perfekta processerna och arbetssätten. Inte sällan kallat strukturkapital. I en föränderlig värld hinner dock inte en omorganisation sättas på plats innan det är dags för en ny.

Inte sällan görs omorganisationer för att runda problem som ingen vill se eller orkar ta itu med. Med förståelse för att organisationer styrs av känslor, snarare än logik, kan vi i framtiden vara betjänta av att träna på olika dilemman som kan uppstå mellan medarbetare, team, chef eller kunder.

SLUTSATSER OCH ANALYS

Framtidens ledarskap kräver en komplex blandning av strategisk insikt, operativ skicklighet, och en djup förståelse för de trender som formar vår värld.

Framtidens ledare och chefer kommer att behöva:

Mänskliga färdigheter i en digital värld:

Med ökande digitalisering och AI-användning måste ledare utveckla sin empatiska förmåga och sina mellanmänskliga färdigheter. Att balansera teknologiska framsteg med mänsklig förståelse och stöd är avgörande för att behålla ett engagerat och välmående team.

Främja mångfald: Chefer måste bli bättre på att skapa inkluderande arbetsmiljöer som värdesätter mångfald i perspektiv och representation. Detta är avgörande för att attrahera både medarbetare och kunder i en globaliserad och värderingsmässigt splittrad värld.

Organisera för komplexitet: Det krävs ett nytt synsätt på att utveckla flexibla strukturer som underlättar samarbeten, främjar självledarskap och ansvar. Det behövs också mer transparens från ledning i så väl målstyrning som kommunikation. Lösningen är kanske inte en ny policy utan en större anpassningsförmåga och förmåga att hantera ofta motsägelsefulla utmaningar.

Klara K är en
ledarskaps- och
kommunikationsbyrå.
Vi bidrar till att våra
kunder når sina mål.

Hör av dig till oss:
info@klara-k.se



K.