

#6

First half 2020

KONSULTRAPPORTEN

28 september 2020

Price: Free

Business as usual?

In the aftermath of Covid-19, new ways of working have started to emerge

CONNECTED CROSS BORDERS • JAKTEN PÅ DET NYA NORMALA •
KONSULTERNA • MANNEN SOM KUNDE LYSSNA PÅ MÄNNISKOR •
PRISER OCH ROLLER • SÅ MÖTER DU DINA KUNDER EFTER CORONA •
BÄTTRE JOBBMATCHNING MED AI • TALENT TRENDS - OR TALENT ENDS



brainville

Brainville har ordet

Välkommen till ett nytt nummer av Konsultrapporten, Nordens populäraste sammanställning över konsultmarknaden. Varje halvår sammanställer vi på Brainville de senaste trenderna vi snabbt upp och resultaten hittar du i Konsultrapporten.

I det här numret hittar du vår granskning av det första halvåret 2020, ett halvår som redan skrivit in sig i historieböckerna runtom i världen. När förra numret av Konsultrapporten gavs ut under våren hade vi bara börjat ana konsekvenserna av Coronapandemin. Vi rapporterade redan då om en del indikationer som vi hade fångat upp från marknaden, men exakt vad som väntade runt hörnet var dock svårt att ta in fullt ut och förstå vidder av.

2020 är på många sätt och vis att betrakta som ett paradoxernas år; å ena sidan ett år fyllt av mänskligt lidande och död, företag och livsdrömmar som krossats när omsättningen försvunnit från en vecka till en annan - en utdragen kris som nu även börjar synas i ökad psykisk ohälsa bland oss alla. Å andra sidan har du säkert också noterat ett mjukare tonläge, ett nytt slags medmänsklighet som successivt växer fram. Det är helt enkelt svårt att hålla på fasader och prestige när vi kollektivt tvingas be om hjälp, acceptera osäkerheten i nuläget och förlita oss på varandra.

Hur har det då sett ut på konsultmarknaden? Hur illa är läget egentligen? Vi ser att priserna har gått ned under det gångna halvåret, dock inte i den utsträckning som man kanske hade kunnat tro. Det bör även poängteras att de

priser vi ser, sammanställer och diskuterar alltid utgår ifrån erbjudna ersättningar från köpare och offererade priser från säljare, det vill säga inte det slutgiltiga priset. De psykologiska effekterna av krisen är i vanlig ordning inte att underskatta - en tydlig halvårstrend är att säljarkollektivet nu sänkt sina föreslagna arvoden till köparnas tidigare erbjudanden, medan köparna i sin tur tagit tillfället i akt och prispressat ytterligare. Läs gärna mer om priserna på sidorna 4-7 där vi ger dig en fullständig genomgång.



Ett konstruktivt perspektiv på krisen handlar om det oväntade tankeutrymme som plötsligt erbjuds när tempot går ner på grund av varsel eller permittering på deltid. För många karriärer infinner sig nu ett tillfälle för reflektion och vägval i livet: vad fungerar, vad fungerar inte, vad drömmer man om egentligen - var ligger den där berömda arbetsglädjen på riktigt?

Kanske är det flera som tar tillfället i akt att pröva vingarna nu, vi noterar nämligen en markant ökning av egenanställda och egenföretagare på Brainville. Att distansuppdragen ökade rejält under halvåret föder givetvis också tankar och frågor om hur vi egentligen vill jobba och hur vi gör det bäst. Missa inte reportaget på sidorna 18-26 där vi gör en djupdykning i jakten på det nya normala och försöker skapa en bättre förståelse för hur framtidens arbetsuppdrag egentligen kommer att se ut.

Vi fortsätter att utveckla Konsultrapporten och hoppas med det här numret att få bjuda dig på lite ny energi, tips och inspiration inför hösten.

Trevlig läsning!

A letter from Brainville

Welcome to a new issue of Konsultrapporten, the most popular and comprehensive summary of the Nordic freelance and consulting market - issued twice a year with a compilation of the latest trends and statistics.

In this issue you find our summary of the first half of 2020 - six months that have already made history and affected the whole world. We had only begun to sense part of the consequences of the Corona pandemic when we released the last issue of Konsultrapporten in March. We still chose to share some of the indications that we had noticed then, but exactly what was waiting for us around the corner was hard to fully grasp.

2020 is indeed a year of paradoxes. On one hand: a year filled with so much suffering, deaths, companies and individual's life's work completely crushed when sale figures suddenly seemed to disappear from one week to another. An extended crisis which now also starts to show in terms of increased levels of mental illness among us all. On the other hand - you've probably also noticed a softer tone of voice; a different kind of humanity that has slowly kept on growing as we're more or less collectively forced to ask for help, accept the uncertainty in our lives right now and trust in each other. Keeping one's guard up, trying to show of some sort of facade or prestige is just not serving any purpose given the current situation.

So, what have things looked like on the consulting market then? How bad is it, really? We notice that the consulting rates have decreased during the past half year, however, not to the extent you perhaps would have expected. It should also be pointed out that all the rates that we see, compile and discuss are based on the suggested amounts from the buyers, and the offered amounts from the sellers - not the final rate agreed upon. The psychological effects of the crisis are (as always) not to be underestimated: a clear half year trend is that the sellers

have now lowered their suggested consulting rates to levels corresponding to the buyers' previous offers. Meanwhile, the buyers are not slow to use the situation to their own advantage and decrease their offered consulting rates even further. Dive deeper into the price development on pages 4-7, where we give you a thorough report.

An overall slower working pace. Companies giving notice that staff may be laid-off. Both of these are examples of unexpected changes that for many of us have resulted in more time for our own thoughts. Time for a constructive perspective on the crisis. For many careerists, it's become a time for reflection on one's life choices. What's working? What's not working? And then those thoughts hidden deep down - what are you really dreaming about, underneath it all? When are you happy at work?

Perhaps more of us feel the urge to try our wings right now, at least we see a notable increase of self-employed freelancers and business owners at Brainville. Significantly increased number of assignments allowing remote work during the first half of 2020 also raises thoughts and questions regarding our preferred ways of working, and in which kind of settings we truly excel. Don't miss our feature on pages 18-26, where we've dug into the chase of finding the very sought after "new normal" and try to gain a better understanding of our future labor market.

We continue to develop Konsultrapporten and this time we hope to provide you with some well needed new energy, tips, and inspiration for your autumn. In our previous issue of Konsultrapporten, we tried out a new format, by also including an English chapter. Brainville is still based in Sweden, but we know that there's a lot of interest for the consulting market in the other Nordic countries as well. Thus, in this edition we've stepped up our game and included more English content, we hope you'll like it!

Happy reading!

Innehållsförteckning

- 4-7 Temperaturmätning: Priser och roller
- 8-9 Infografik: Hur fungerar Brainville
- 10-11 Så möter du dina kunder efter corona
- 12-16 Temperaturmätning: Konsulterna
- 19-22 Perspektivskifte i prestationssamhället
- 23-26 "Efter pandemin är det återigen arbetsgivarnas marknad"
- 28-29 Connected cross borders
- 30-31 Denmark: Interview with Henrik Brinch
- 32-33 Talent trends - or talent ends
- 34-35 Finland: Interview with Amanda Backholm

Table of contents

- 36-37 Umbrella contractor
- 38-39 Norway: Interview with Christine Wendelborg
- 40-41 There Is No Such Thing as Being 'Too Effective'
- 42-43 Sweden: Interview with Lena Zetterberg Björk
- 44-48 Mannen som kunde lyssna på människor
- 50-51 Så håller du igång träningen när du jobbar hemifrån
- 52-55 Temperaturmätning: Förmedlarna
- 56-57 Bättre jobbmatchning med AI
- 58 Tidigare rapporter
- 59 Avslutning

Temperaturmätning H1 2020

Priser och roller

Corona till trots fortsatte Brainville att växa under första halvåret 2020 och antalet uppdrag var på nytt det högsta hittills. Men pandemins effekter var ändå tydliga. Antalet lediga konsulter var betydligt högre än vanligt och andelen distansuppdrag ökade dramatiskt. Samtidigt ökade efterfrågan på projektledare och chefer.

Det första halvåret 2020 innebar stora påfrestningar för de allra flesta. Men trots Coronapandemins genomgripande påverkan på vårt samhälle nådde det totala antalet uppdrag i Sverige på Brainville ett nytt "all time high". Det totala värdet nådde för första gången upp i nio miljarder svenska kronor. Utvecklingen under den första delen av perioden, det vill säga innan olika restriktioner för att minska smittspridning slog igenom fullt ut i Norden, ger anledning att tro att tillväxten hade varit ännu större under mer normala förhållanden.

Marknaden växer trots Corona

I grunden beror detta helt enkelt på att marknaden fortsätter att växa, under detta speciella halvår delvis drivet av en ökning inom vårdsektorn. Även ledningsuppdragen i kategorin Management & Strategy ökade markant, medan IT-uppdragen, den överlägset största

kategorin, backade. Förvisso finns några av branscherna som drabbats allra värst av pandemins effekter, som restaurang, event och besöksnäring, inte representerade på Brainville i någon större utsträckning. Men med det sagt syns ingen dramatisk effekt av pandemin utöver en inledande nedgång kring de första dagarna av

STATISTIK

€
-2,6 %

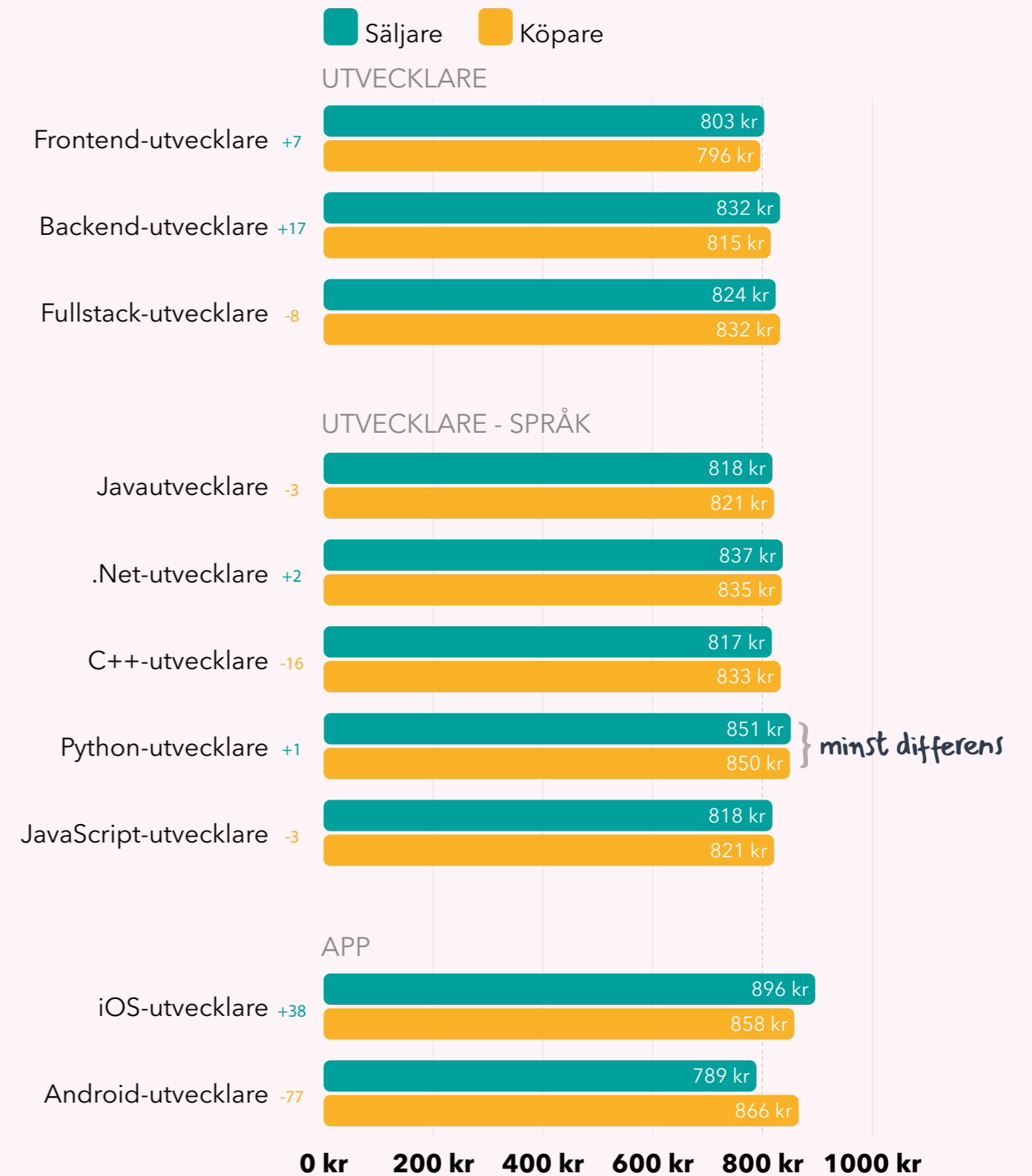
Under första halvåret 2020 bröts trenden med stigande priser på de vanligaste rollerna i Brainville.

restriktioner. Det skulle till och med kunna vara så att det ökade distansarbetet som blivit en direkt följd av pandemin givit ett förändrat beteende på både kort och lång sikt, med ökat användande av olika digitala plattformar vilket också gynnar Brainville. Faktum är nämligen att andelen distansuppdrag ökade dramatiskt under perioden. Tidigare har den stadigt legat kring en procent. Men under några dramatiska veckor i april hade den ökat till 15 procent, för att mot slutet av rapportperioden stabiliseras kring 8 procent.

Pandemieffekter

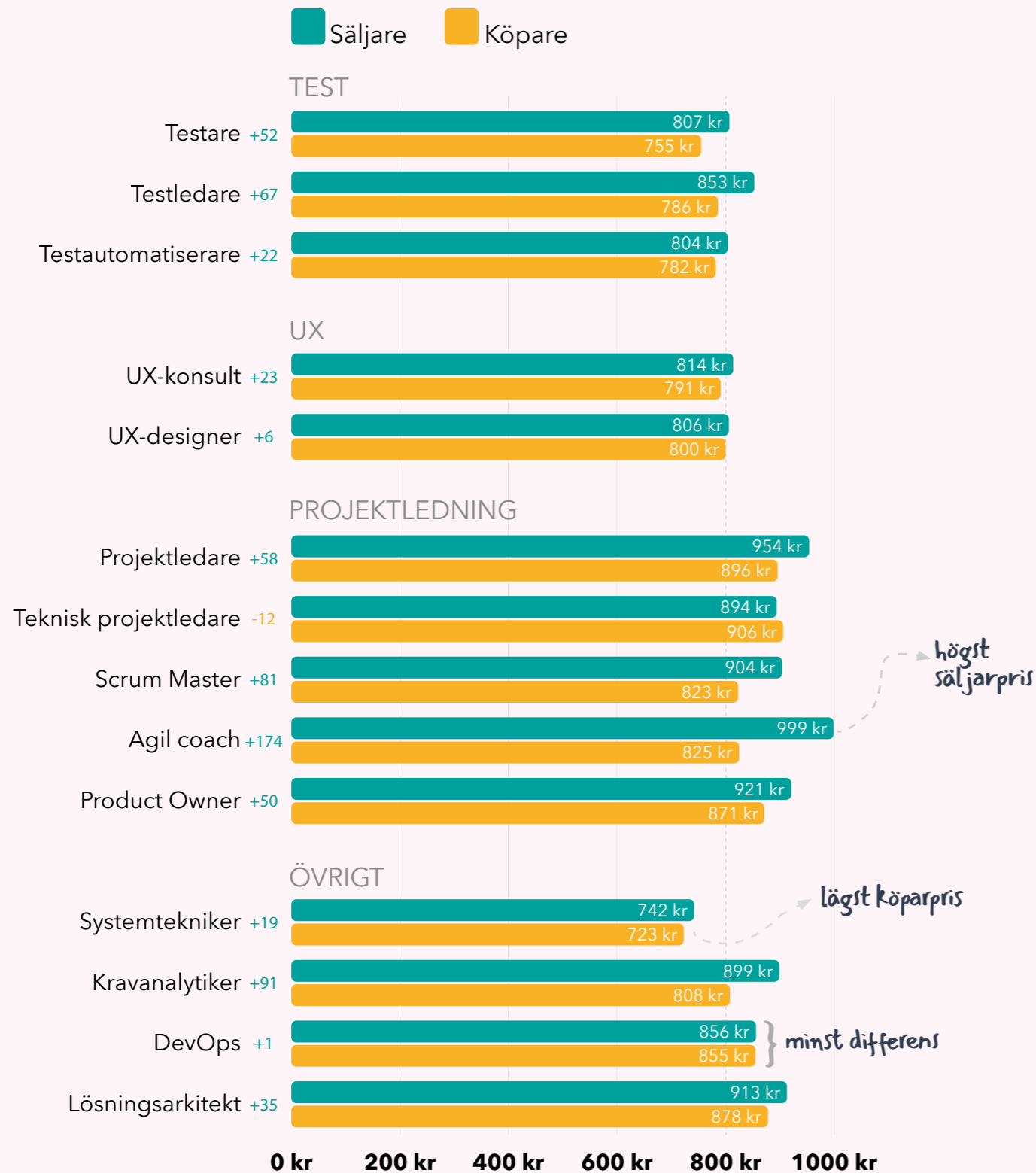
Ytterligare några förhållanden, sannolikt kopplade till Coronapandemin, stack ut under det första halvåret. Antalet lediga konsulter låg betydligt högre än tidigare under hela våren samtidigt som lika många nya konsulter registrerade sig på Brainville

Jämförelse: köparnas och säljarnas priser



Läs mer!

Jämförelse: köparnas och säljarnas priser



STATISTIK

Prisdifferensen mellan köpare och säljare har, på ett år, minskat med **50%**

under det första halvåret som under hela 2019. Andelen användare i de äldre grupperna, mellan 55 och 64 respektive från 65 och uppåt, ökade också markant. Möjligen en effekt av att seniora konsulter blivit utan uppdrag till följd av pandemin och därför söker nytt uppdrag.

Under rapportperioden lanserades möjligheten för egenanställda utan F-skattsedel att söka uppdrag på Brainville. Andelen ensamföretagare, med eller utan F-skatt, bland användarna ökade också dramatiskt. Från att länge ha legat kring 60 procent var andelen under perioden över 75 procent.

"Tidiga roller" efterfrågas mer

Den genomsnittliga uppdragslängden minskade tydligt, vilket framstår som logiskt då det under rapportperioden rätt stor osäkerhet på marknaden. Uppdragslängden sjönk inom samtliga kategorier. Administration, som bland annat innehåller chefsroller, hade i förra rapporten i snitt längre uppdrag än övriga men utmärker sig inte under detta halvår. De i genomsnitt längsta uppdragen fanns nu istället inom IT & Telecom. När vi ser på de olika kompetensområden som söks av konsultköparna kan vi konstatera att just IT & Telecom, det överlägset största området, tillsammans med Finance & Insurance minskar både i antal och andel av totalen.

Däremot ökar projektledare och chefsrollerna i Management & Strategi. En tänkbar förklaring är att många projekt drogs igång under halvåret, direkt eller indirekt kopplat till

pandemin. Detta är roller som typiskt sett efterfrågas tidigt i processen. Samma förklaring skulle kunna gälla uppgångarna för systemarkitekt och

Såväl projektledare som testare ökade däremot, både i antal och andel, och bröt därmed de nedåtgående trenderna från tidigare rapporter.

kravanalytiker, även de "tidiga roller".

Nedgången för ekonomer är svårare att förklara. Möjligen ser vi att branschen generellt tagit steg tillbaka mot det som tidigare var normalläget med mer av anställningar på bekostnad av uppdrag på konsultbasis.

Trenden är brutna trender

Dyker vi ner i rollerna som efterfrågas ser vi att systemutvecklare fortsatt är överlägset vanligast, även om såväl antalet som andelen av totalen minskande något under halvåret. Såväl projektledare som testare ökade däremot, både i antal och andel, och bröt därmed de nedåtgående trenderna från tidigare rapporter. På samma tema ser vi en dramatisk ökning för sjuksköterskor,

en roll som minskade i den senaste rapporten. Ekonom och controller var vinnare föregående rapportperiod, nu minskar båda rollerna varav ekonom minskar kraftigt. Dessutom

ser pandemin ut att ha slagit hårt mot UX-konsulter. För en roll som tidigare i princip sett en fördubbling varje halvår sjönk nu antalet uppdrag istället med 10 procent. Trenden detta annorlunda halvår verkar kort sagt vara brutna trender.

Stabil efterfrågan på JavaScript

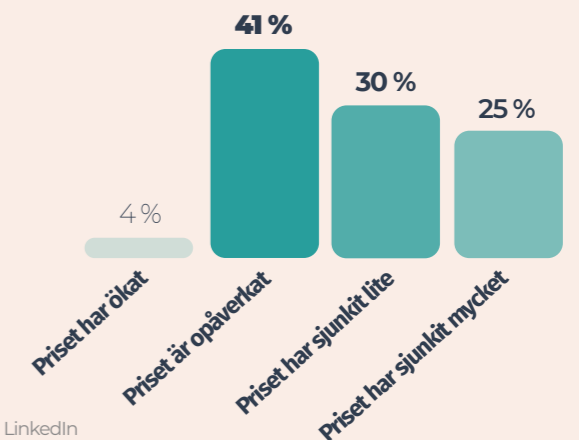
När det gäller specifika kunskaper på IT-området som uppdragsgivare uttryckligen nämner ligger Java liksom tidigare i topp följt av .NET. Men till skillnad mot förra rapportperioden minskar .NET både i antal uppdrag och andel av totalen.

Även efterfrågan inom Machine learning och AI minskade tydligt under första halvåret. En tänkbar förklaring är att många uppdragsgivare i osäkra tider inte väljer att starta projekt där denna kunskap krävs eftersom de anses vara av "nice to have"-karaktär.

I flera rapporter har vi talat om att JavaScript numera ses som allmänbildning för programmerare, och återigen ser vi bekräftande tecken. Under perioden låg antalet uppdrag som taggats med någon form av JavaScript-teknologi kvar på samma nivå i en generellt något vikande marknad för IT-uppdrag. Det innebär att andelen JavaScript-uppdrag återigen ökade till sin högsta siffra någonsin på strax under 45 procent.

UNDERSÖKNING

Hur upplever du att Covid-19 har påverkat timpriser för konsulter?*



* Enkät genomförd i augusti på LinkedIn

Brainville.com - så här kommer du igång!

FÖR DIG SOM BEHÖVER HJÄLP

Dags att upphandla? Täcka upp under semester eller kanske ett enskilt projekt?

Börja här!



Posta ditt uppdrag

Vad behöver du hjälp med just nu? Fyll i vad du är på jakt efter för kompetens. Publicera på Brainville - din uppdragsannons blir synlig direkt för över 17 000 företag!

enkelt, snabbt och helt gratis



Ta emot ansökningar

Wait for it...nu kan du luta dig tillbaka och se ansökningar trilla in. Genom köptavlan får du enkel och överskådlig vy över alla uppdrag som du publicerat.

AVANCERAD ANVÄNDARE

Har ni utvalda leverantörer?

Då kan ni använda våra sändlistor - det är gratis!

Har ni ramavtal med era leverantörer?

Inga problem, du kan mata in leverantörer, priser, roller och nivåer i Brainville.

Hitta en konsult



Registrera dig

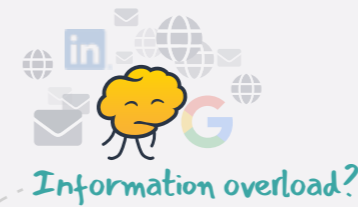
Skapa ett gratis konto till dig på www.brainville.com

Hitta ett uppdrag



Registrera dig

Boosta din synlighet - se till att redan från början skapa en väl ifylld profil som ger dina potentiella kunder en tydlig bild av vem du är och vart du vill.



Sök lediga uppdrag

Med runt 25 000 publicerade uppdrag per år kan du komma igång direkt och själv ansöka på de intressanta, lediga uppdrag som du hittar.



Ansök direkt

Hittat ett uppdrag du vill ha? Ansök och kom i direktkontakt med uppdragsgivaren. Din profil i Brainville följer automatiskt med i ansökan. Bäst av allt: Brainville tar aldrig del av affären mellan er.

FÖR DIG SOM LETAR KUNDER

Nyfiken på något nytt? Redo för nya uppdrag och projekt?

Börja hos oss så spar du både tid och pengar!

Med Premium når du alla uppdrag direkt.

Brainville håller sig långt borta från affären

AVANCERAD ANVÄNDARE

Beläggning

Håll koll på din uppdragsplanering helt gratis

Konsultprofiler

Bygg ditt företags kompetensregister genom att lägga in era konsultprofiler. Nu kan företaget och utdelade konsulter hittas av kunder. Nämnade vi att det är gratis?

ALTERNATIV VÄG
Sök rätt på /dela ut konsulten direkt på vår "Lediga konsulter"-sida.



0% i marginal



Kontakta favoriten

När du hunnit granska alla ansökningar är det dags för nästa steg. Välj ut och kontakta den bäst lämpande kandidaten och skriv kontrakt direkt med hen.



Seal the deal

Blev du utvald av uppdragsgivaren? Grattis! Kom överens om avtal och villkor och sedan är det bara att tuta och köra. Lycka till!

GÄSTKRÖNIKA: FÖRETAGARNA

Så möter du dina kunder efter corona

Text Företagarna

Foto Pressbild/Företagarna

Omtumlande. Entreprenören Maria Berghäll ägnade Coronavåren åt att digitalisera verksamheten och sina kundmöten.

Coronakrisen har forcerat fram ett nytt normalläge på arbetsmarknaden. Digitala verktyg har blivit självklara, samtidigt som kraven på fysiska möten ökat. Vad betyder det för dig som konsult?

När det är kris i ekonomin är konsulttjänster en kostnad som företag relativt enkelt kan dra in på. Det unika med coronakrisen är att konsulter inte bara märker av minskad efterfrågan genom sådana mekanismer. Det är förutsättningarna för någonting mer grundläggande som i ett slag ändrats: hur vi umgås och arbetar med varandra. Inte ens den mest erfarna konsult kan göra något om rekommendationer och restriktioner gör att man inte får träffas.

Men vad händer den lyckliga dag då covid-19 klingar av?

Plötsligt dog marknaden

Jens Sångberg är seniorkonsult och partner på organisationsutvecklarna Good Decision i Sundsvall. När vi når honom för en intervju sitter han i bilen på väg till en kund. Det är genom processerna han som konsult sätter i gång på möten med ledningsgrupper, chefer och medarbetare som Good Decision skapar den förändring och måluppfyllelse som kunderna betalar för att åstadkomma.

I backspegeln har det varit ett omtumlande år. Coronakrisen gjorde att Good Decision fick se omsättningen krympa till en tummetott under vårmånaderna då restriktionerna infördes och ovissheten om framtiden var som störst.

– Hela marknaden dog. Vårt arbete är i hög grad person-

nära. Vi använder oss av spelliknande koncept som innebär att människor möts, sitter i grupper och agerar tillsammans. Plötsligt gick det inte längre, säger Jens Sångberg.

Det blev tvärstopp även för entreprenören, författaren och inspirationsföreläsaren Maria Berghäll som driver Piece of Value i Stockholm. Event och utbildningar blev plötsligt inte möjliga att genomföra och föreläsningar inför större publik var inte att tänka på. Avbokning, inställt, uppskjutet.

Omställning och nytänkande

När en dörr stängs öppnas en annan, som talesättet lyder. En nedstängning som den vi genomlevt i år hade sett helt annorlunda ut förr med faxmaskiner, monokroma monitorer och disketter via postgång. Med dagens digitala verktyg och snabb uppkoppling kan en hel del arbete skötas effektivt på distans och nya möjligheter öppnar sig.

För Good Decision gav krispaketet till företag – särskilt nedsättningen av arbetsgivaravgiften och korttidsstödet – ett andrum. Tillsammans med uppbackning från Företagarna i Västernorrland blev det möjligt att växla ner, ställa om och ägna tiden åt att utveckla tjänsterna.

– Vi har kunnat förkovra oss under månaderna det var som tuffast. Vi har utvecklat ett digitalt hjälpmedel för att komplettera vårt erbjudande, säger Jens Sångberg.

Maria Berghäll ägnade den omtumlande våren åt att

Mycket handlar om balans mellan arbete och resten av livet, men även vad som gör oss som människor unika.

digitalisera mycket av sin verksamhet.

– Jag har webbutbildningar och workshops digitalt. Det funkar för en del kunder men inte för alla. Det gäller att ha respekt för det. För mig innebär det att jag väntar in marknaden och håller kontakten. För första gången på femton år har jag också tagit en anställning. Den löper på tolv månader, säger hon.

Andra krav på möten

Frågan är vad som passar att digitalisera och när man måste ha möten ansikte mot ansikte?

– Det finns forskning som visar att korta avstämningar är avgörande för att få effektiva grupper och där är digitala hjälpmedel bra. Det tror jag är här för att stanna. Samtidigt har kraven på fysiska möten skärps. Det har blivit ännu viktigare att ha ett genomtänkt och tydligt program för mötet så att alla vet vad avsikten är och vilket resultat det ska ge, säger Jens Sångberg.

De utbildningar som Piece of Value håller i höst kommer att till hälften bestå av förinspelade moment, resten är tillfällen då Maria Berghäll är live via länk.

– Det är viktigt att ha moment som är live där deltagarna får uppleva att vi gör saker där och då, säger hon.

Nytt normalläge

För Good Decision har verksamheten så sakteliga börjat ta fart igen. Det är inte aktuellt att arbeta med kunder utomlands under rådande omständigheter, men i gengäld har företaget växlat upp lokalt.

– Alla vi möter tar rekommendationer och restriktioner för att motverka smittspridning på största allvar.

Det underlättar så klart. Vi har möten i större konferenslokaler än vad vi använt tidigare och vi sitter runt stora bord så att alla kan hålla avstånd och känna sig trygga, säger Jens Sångberg.

Konferenslokalerna är bara en del av det som inte är sig riktigt likt. Var man befinner sig är väldigt branschspecifikt, men för Maria Berghäll stod det klart tidigt i våras att det inte kommer att finnas en tidpunkt då vi går tillbaka till hur det var före corona.

– Det här är vårt nya normal-läge. Det gäller att omfamna allt som är positivt med digitalisering. Vi hade kommit hit annars också, men coronakrisen har pressat fram en utveckling som annars kanske skulle ha tagit uppemot tio år, säger hon.

Konsulttillvaron gynnas

Maria Berghäll har skrivit en bok om hur vi människor ska hantera en framtid som är allt mer digital och dominerad av teknik. Den lägger fokus

på empati och medmänsklighet, en konkurrensfördel gentemot AI och maskiner som kan mer för var dag som går.

– Mycket handlar om balans mellan arbete och resten av livet, men även vad som gör oss som människor unika. Det är stora frågor. Som jag ser det talar det för att konsulttillvaron kommer att framstå som gynnsam för många, i takt med att kraven på tillit och situationsanpassat ledarskap ökar, säger hon.

För Good Decision och Jens Sångberg handlar uppdragen om något snarlikt, att få kunderna att fatta bra beslut med utgångspunkt från deras styrande direktiv, värdegrund och policies.

– En sak har blivit väldigt tydligt under coronakrisen och det är hur viktigt det är att människor verkligen möts för att utvecklas, säger han i bilen på väg till sin kund.



Foto Pressbild/Företagarna

”Alla vi möter tar rekommendationer och restriktioner för att motverka smittspridning på största allvar.”

Jens Sångberg

CEO på Good Decision

Temperaturmätning H1 2020

Konsulterna

Trenden går tydligt mot en prisbild i balans mellan säljare och köpare på konsultmarknaden. I pandemins spår har konsulterna generellt sänkt sina priser. Samtidigt är överetableringen av konsulter i Stockholm fortsatt tydlig medan bilden är den motsatta i andra nordiska storstäder.

När vi ser på var frilansade konsulter söker uppdrag genom Brainville dominerar huvudstäderna liksom tidigare sina respektive länder. Liksom tidigare är det också här obalansen mellan utbud och efterfrågan är störst. Men intressant nog drar obalansen i olika riktningar vilket blev än tydligare under det första halvåret.

För många i Stockholm - för få i Oslo och Köpenhamn

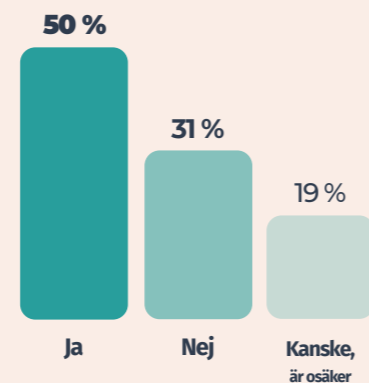
Stockholm är den region där överetableringen av konsulter är mest markant. Här fanns under första halvåret mer än 55 procent av konsulterna men endast 42 procent av upp-

dragen. Det är en spaning vi gjort tidigare och den bekräftas igen: Det finns enkelt uttryckt för många konsulter i Stockholm.

I de båda andra nordiska huvudstäderna är bilden den rakt motsatta. Oslo är tillsammans med Storköpenhamn de båda regioner där överutbudet av uppdrag, eller omvänt bristen på frilansande konsulter, är allra mest markant av samtliga regioner i de tre länderna. Tvåa och trea bakom Stockholm på listan över var flest konsulter söker uppdrag är fortsatt Västra Götaland respektive Skåne. Här är det liksom i Oslo och Köpenhamn säljarens snarare än

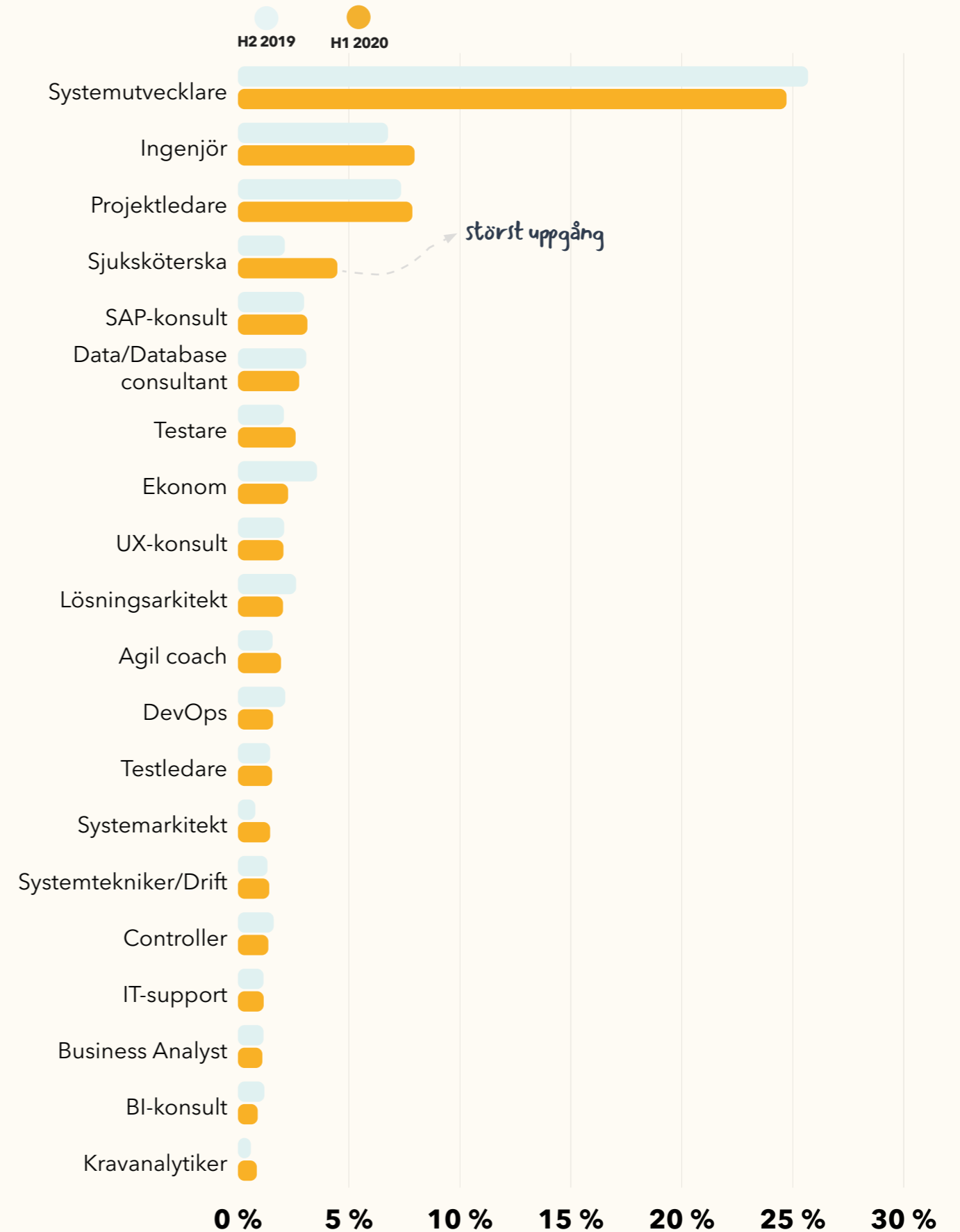
UNDERSÖKNING

Kallar du som är konsult eller frilansare dig själv för giggare?*



* Enkät genomförd av Brainville i augusti på LinkedIn

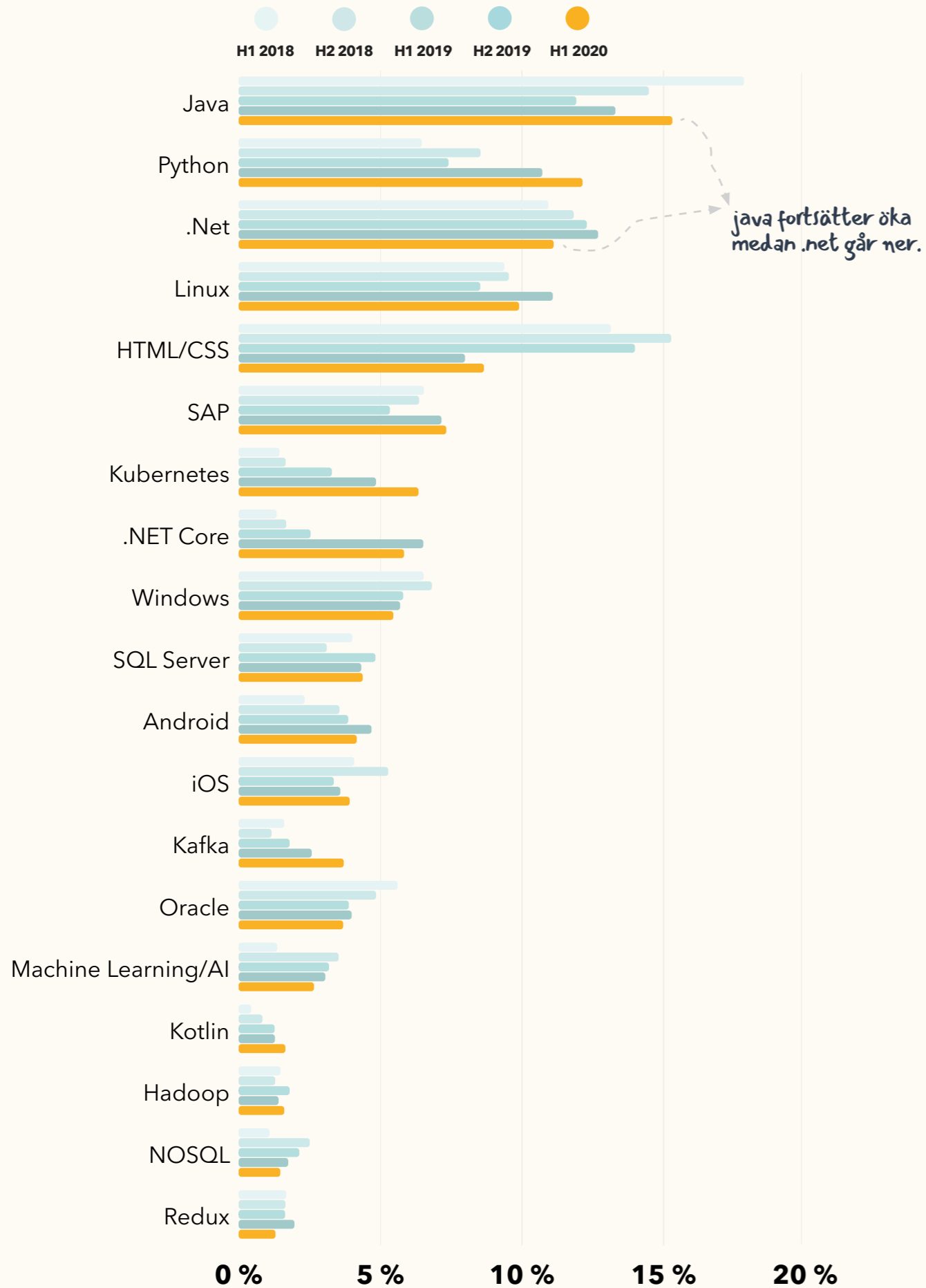
De mest efterfrågade rollerna i Brainville



Läs mer!

Efterfrågade kunskaper i Brainville

Statistiken visar hur ofta olika kunskaper nämns i uppdragsbeskrivningen



köparens marknad, om än inte lika markant. Överhuvudtaget är utbud och efterfrågan mer eller mindre i balans i övriga regioner, i kontrast mot huvudstäderna

För många chefer - för få utvecklare

Utvecklare är precis som tidigare den vanligaste rollen bland konsulterna på Brainville. Andelen ökade dess-

utom från 14 till mer än 16 procent under det första halvåret. Samtidigt är utvecklare fortfarande också den överlägset mest efterfrågade rollen bland konsultköparna.

Bristen på utvecklare minskade något jämfört med föregående rapportperiod, men givet att Brainville ses som representativt för marknaden kan vi fortfarande slutsatsen att det finns för få. Andra roller där efterfrågan är betydligt större än utbudet

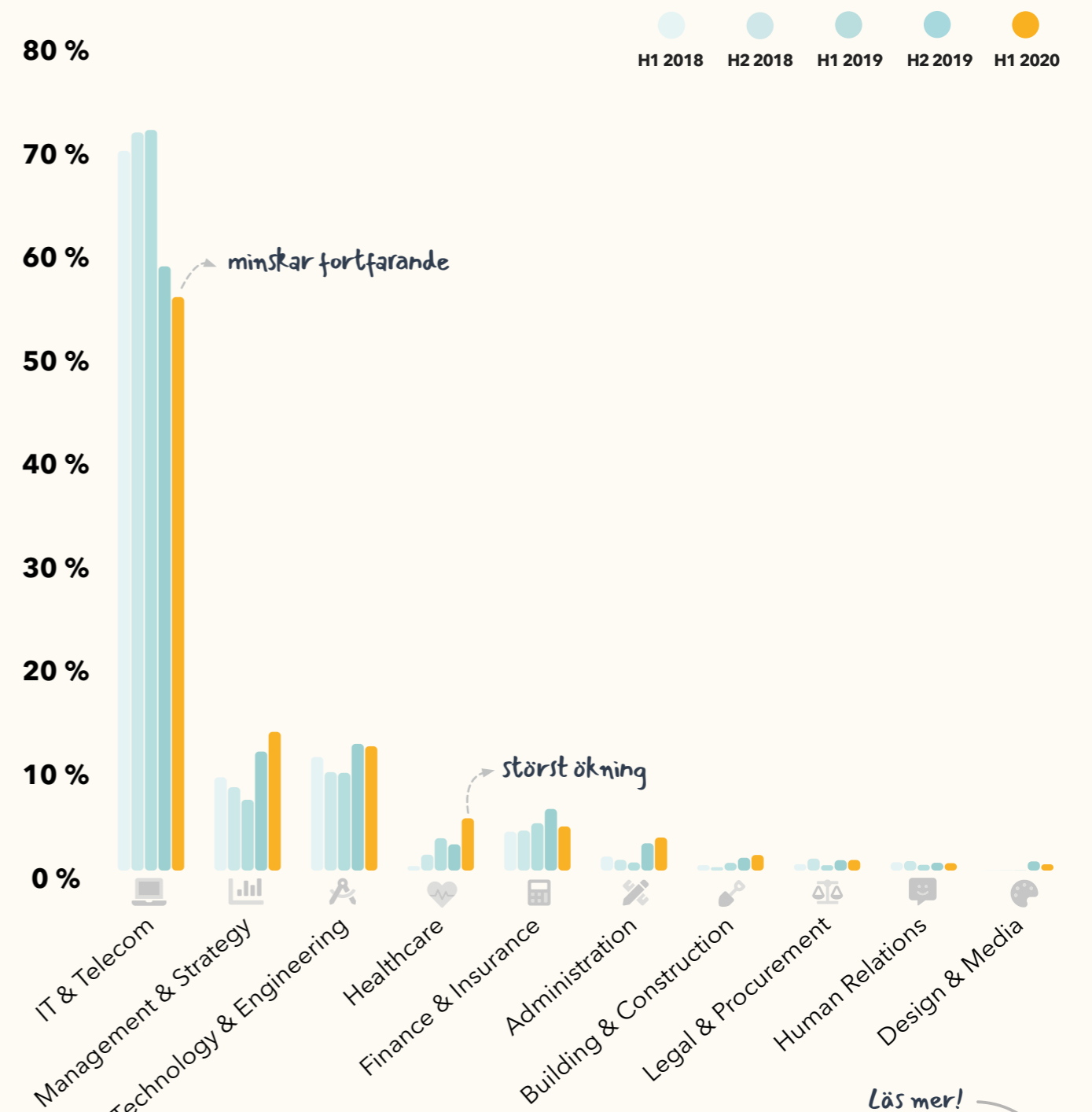
och det därmed råder säljarens marknad är exempelvis ingenjör, sjuksköterska, ekonom och SAP-konsult.

För projektledare är situationen den omvända. Andelen projektledare har förvisso minskat sedan förra rapporten, men antalet i absoluta tal har snarare ökat något medan efterfrågan legat i princip stilla. Fortsatt är därmed utbudet mycket större än efterfrågan.

Utbudet av konsulter i rollen Chef

Kompetensområden i Brainville - ökning och historisk utveckling

Grafen illustrerar de största kompetensområdena i Brainville, perioden H1 2018 till H1 2020.



Läs mer!

ökade dramatiskt under första halvåret och är näst vanligast. Även här låg efterfrågan kvar på tidigare låga nivå i förhållande till utbudet och överetableringen underströks än mer.

Det finns helt enkelt för få utvecklare och sjuksköterskor och alldeles för många projektledare och chefer på marknaden.

.NET ökar mest

I topp bland kunskaperna i konsultprofilerna hittar vi .NET, följt av projektledning och JavaScript. Dessa utgjorde topptrior även under förra rapportperioden.

Alla tre ökar mätt i antal, men det är när det gäller .NET ökningen är tydligast. Det är noterbart att hela ökningen inom .NET utgörs av konsulter som anger denna kunskap bland sina erfarenheter snarare än specifik utbildning eller allmän kompetens. Möjligen har .NET-konsulterna lidit mer av Coronakrisen än många andra och därmed i högre utsträckning varit aktiva med att justera sina profiler för att hitta nya uppdrag.

Trend mot priser i balans

När vi jämför de priser konsultköparna

erbjuder med vad konsulterna begär kan vi på ett övergripande plan se en trend mot en prisbild i balans. Mellan de båda närmast föregående rapportperioderna sjönk den genomsnittliga prisskillnaden mellan köpare och säljare från 51 till 42 kronor. Under årets första halvår minskade differensen ytterligare, till 26 kronor.

Det beror primärt på att konsulterna sänkt sina anspråk, med i genomsnitt tre procent. Till de som sänkt sina priser mest hör Lösningsarkitekt, C++-utvecklare, Business Analyst och Kravanalytiker. En möjlig förklaring till utvecklingen under den aktuella perioden kan vara att säljarnas priser pressats under den stora osäkerheten till följd av pandemin. En förklaring på längre sikt kan snarare vara att den ökade transparens som en plattform som Brainville bidrar till leder till en marknad mer i balans.

Utjämnning för Java och JavaScript

Den största prisdifferensen uppvisar rollen Agil coach. Här gick konsulterna tydligast mot strömmen och höjde sina priser rejält under första halvåret, samtidigt som köparna sänkte markant. Resultatet blev en prisdifferens på hela 174 kronor, tvärtom den rådande trenden. Den största

prisskillnaden på "fel håll", det vill säga där köparna erbjuder mer än vad säljarna begär, stod Android-utvecklarna för. Trots att denna marknadsmässigt ologiska differens fanns redan under föregående rapportperiod sänkte säljarna priset medan köparna höjde, och skillnaden accentuerades ytterligare.

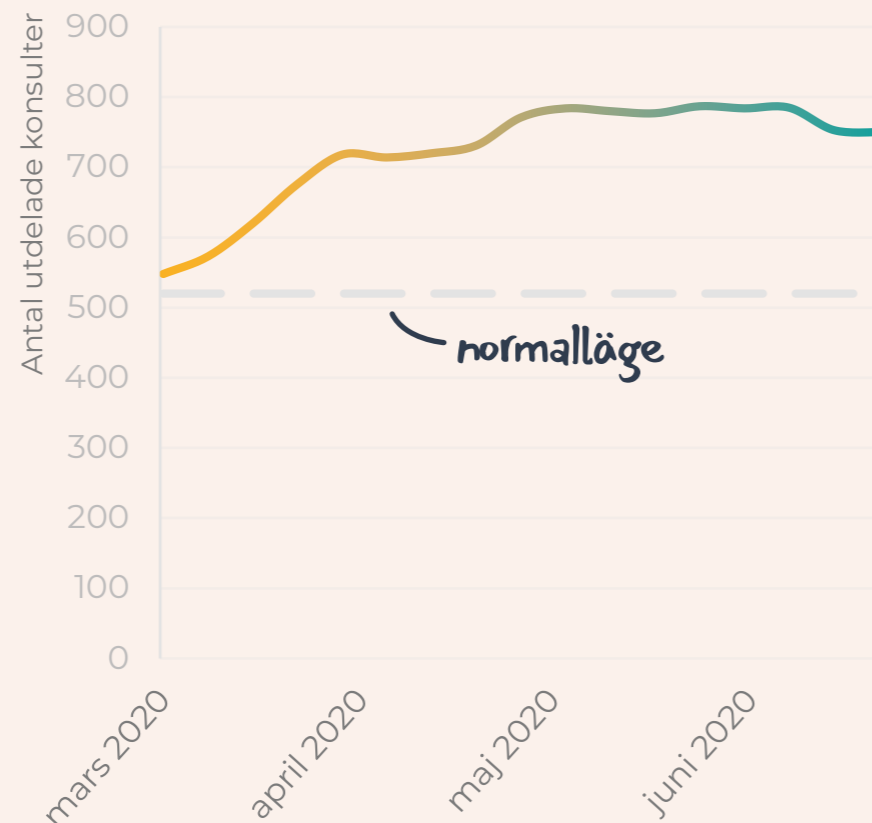
I den senaste Konsultrapporten noterade vi ett liknande fenomen för JavaScript-utvecklarna. Här sänkte dock båda parter sina priser under årets första halvår och prisbilden jämnades ut, i linje med den övergripande trenden.

Javautvecklare är ett annat exempel på en roll som tidigare uppvisat relativt stora prisdifferenser, men där skillnaden jämnades ut under det första halvåret. I Javautvecklarnas fall var skillnaden i genomsnitt under rapportperioden nästan försumbar på tre kronor i timmen.

STATISTIK

Lediga konsulter

Antalet lediga konsulter ökade med upp till 50 % när Covid-19 slog till.



Samla ditt bolags kompetens på ett ställe.

MED KONSULTPROFILER KAN DU

- ✓ Matchas mot uppdrag
 - ✓ Ansöka med ett klick
 - ✓ Skicka snygga PDF:er
- [Läs mer och kom igång!](#)



Jakten på det nya normala

I sviterna av Coronapandemin står det klart att svensk arbetsmarknad är i skriande behov av nya sätt att arbeta på. Men hur ska det gå till och vad är det egentligen som händer i den integrerade smältdegel av roller, branscher och strukturer som vi rör oss i?

Brainville har tagit tempen på en arbetsmarknad där inget längre är som det var förut.

PERSPEKTIVSKIFTE I PRESTATIONSSAMHÄLLET

Text Malin Strandvall

Ett desperat famlande efter det just nu uttjatade "nya normala" präglar fortsatt våra arbetsliv. Coronapandemin må ha varit katalysator, men vårens explosivt införda digitalisering är inte oväntad på något sätt. Tvärtom – behovet av den humana hållbarhet som nu sveper in över företag och organisationer har länge legat och pyrt under ytan.

Diskmaskinen mullrar i bakgrunden. 08.58. På köksbordet står en stol, idag insvept i en tjock filt. Ljuddämpning. Jag lägger telefonen på bordet, puttar in den under stolen och ber en stilla bön att det inte ska eka för mycket under telefonsamtalet så att ljudupptagningen går åt skogen.

Coronapandemin till trots, arbetslivet ska fortsatt gå sin gilla gång. Jag är privilegierad som just nu har tillgång till arbetsytor där det socialt distanserade hemmajobbet kan äga rum i tystnad, utan ovälkomna avbrott. Ändå föds irritationen i mig på daglig basis, en lätt retning och frustration som ständigt kryper i mig över att aldrig riktigt känna kontroll längre.

Allt flödar; minuter, timmar, dagar blir till veckonummer som ingen riktigt längre tycks greppa. Jag längtar efter någon form av normalitet, kanske kommer den aldrig mer. Slår hennes nummer nu, trycker på högtalarljudet.

Hinner kasta en blick mot kaffebryggaren.

Signalen går fram.

– Cecilia.

Något normalt har inte heller existerat för Cecilia Linnér, Head of Culture på Quality Hotels, en del av Petter Stordalens välkända hotellkedja Nordic Choice, sedan början av februari 2020. I samband med en olycka fick hon en seglivad hjärnskakning som tvingade fram en paus från arbetslivet. Kort därefter tog Coronapandemin fart.

I skrivande stund är det september. Det har gått snart sex månader sedan pressmeddelandet gick ut och Nordic Choice tvingades varsla 7 500 anställda, varav 4 500 av dem i Sverige. I praktiken motsvarade det hälften av hotellkedjans svenska personal-

styrka. Även Cecilia drabbades. Hon har fortsatt jobbet kvar men har under en längre period varit delvis permitterad, en märklig omställning för vem som helst och kanske än märkligare för en person van vid en roll fylld av sociala kontakter.

När vi talas vid försöker hon i likhet med de flesta av oss att orientera sig i vad som – i brist på bättre uttryck – verkar utgöra det nya normala. Men vad är egentligen det nya normala? Hur ska vi arbeta tillsammans framöver? Hur kommer vi att vilja arbeta? Videomöten i all ära, men det är svårt att känna av dagsformen på din kollega där vi alla sitter som utspridda digitala öar. Lägg till det en varierande grad av teknikkunskaper och intresse så ökar genast komplexiteten i ekvationen.

En kaotisk och traumatisk vår har samtidigt fått de flesta av oss att reflektera över hur effektiva vi egent-

Läs mer!

ligen var på våra fysiska kontor. Hur vi upplevde vardagen och mådde när vi gick hem. Svenskt arbetsliv behöver onekligen utveckla nya arbetsformer.

– Att få vara med och hjälpa till tror jag har varit en stor räddning för mig. Att få finnas där som lyssnare; alla är vi ju oroliga över att bli sjuka, oroar oss för våra nära och kära och känner av respekten för vad den här sjukdomen är. Jag tror att det är därför vänligheten ökat mellan människor. Vi har helt enkelt fått stanna upp och sänka tempot, resonerar Cecilia Linnér kring hur hon själv orkat igenom krisen i den utsatta och människonära roll hon axlar.

Drivkraften att få hjälpa till sitter i sedan barnsben berättar hon. Den, och glädjen i att få visa vägen och dela med sig av hur det kan göras har banat väg för en lång karriär som ledare och hotelldirektör på Comfort-kedjan. Servicemänniska ut i finger-spetsarna, tjejis med kollegerna på golvet och fullt insatt i "driften" (vi ska återkomma till den) – kort och gott fanns det goda skäl till att hon för fyra år sedan uppmanades att söka den då helt ny tjänsten som Head of Culture på Quality Hotels, med ansvar för Sverige och Danmark. En mer livs levande kulturbärare än Petter Stordalen är måhända svårt att hitta på nordis-

ka breddgrader, men som en av de största hotellkedjorna i Norden, med totalt 16 000 anställda i Skandinavien och Baltikum, ökar även behovet att praktisera "fun and friendly"-andan bortom affärspressens skrivelser om den framgångsrike entreprenören.

– Jag tror att anledningen till att jag fick den rollen jag har idag beror väldigt mycket på att jag kommer just från drift. Jag vet hur det funkar där ute, jag kan prata samma språk som medarbetarna, förstår hur de har det och vet vad jag pratar om helt enkelt, vilket har gjort att jag kanske haft lättare att kunna nå våra medarbetare, kommenterar Cecilia rollskiftet från hotelldirektör till kulturambassadör i frontlinjen.

På spaning efter de värderingar som flytt

Klockan är 10:58 och förmiddags-fokuset börjar sakta men säkert försvinna från mig. Diskmaskinen har äntligen tystnat, pockar inte längre på uppmärksamhet. Det är september och i drygt ett halvår har de flesta av oss jobbat hemifrån. Jag funderar över vad den plötsliga stillheten gör med oss, hur vi hanterar den utspridda i våra kök, vardagsrum, kanske gömda i sovrummet för att få den ro vi behöver. Bland tidningsrubrikerna trängs just nu varje dag varningsrapporter och reportage om ökad psykisk ohälsa. Den ökade ensamheten utgör en riskfaktor – och slår hårt när den inte är självvald.

Lika oväntad som obekvämt är kanske även reflektionen. Den plötsliga tiden som finns när hemmakontoren minimerar behovet av fasader och prestigemätning i kafferummen. I tomrummen och pauserna som uppstår finns nu gott om tid att medvetandegöra hjärnkontoret på allsköns nedgrävt som skaver. Vad vill jag egentligen? Ska min vardag se ut så här? Hur länge då?

Våren och försommaren 2020 saknas inte nytänkande inlägg i debatten om hur vi borde göra och tänka framöver. I svallvågorna av de för många företag hastigt påtvingade och genomförda digitala rutinerna och distansjobbet följer både positiva insikter och utmaningar.

Till de positiva: mindre stressad personal, bättre balans i det berömda livspusslet. Ensamheten och de kultur-

krockar som uppstår när digitaliseringen tvingar fram möten, leveranser och diskussionsforum i fortsatt ovana samarbetskanaler mellan generationer av vitt skild digital mognadsgrad tillhör onekligen utmaningskategorin.

På samhällsnivå ökar stressen och psykisk ohälsa är idag den vanligaste orsaken till sjukskrivning i Sverige. Vera Mirchev, som har lång och gedigen erfarenhet från ett flertal roller i gränslandet mellan tech, digitalt och kommunikation, både som ansvarig in-house och som konsult på byrå, vet av egen erfarenhet en hel del om hur långt det kan gå. Efter en utbrändhet 2016 kämpade hon sig steg för steg tillbaka till heltid igen 2017. La pusselbitar på plats parallellt med terapin. Att brinna så mycket att man till sist förkolnat själv på köpet är dock inte bara en fysisk process. Sorgen över det förlorade jaget och identitetskrisen kommer oftast som ett brev på posten.

– Jag tycker att det är svårt att svara på frågan om vem jag är i korta drag. På många sätt är jag samma person som före utmattningen, men under min resa tillbaka har jag också förändrat många beteenden som jag tidigare identifierat mig med. Det har så klart format mig otroligt mycket, både i arbetet och privat. Jag skulle säga att jag idag är mycket mer av den Vera jag såg framför mig när jag var yngre, helt enkelt den jag ville bli när jag blev vuxen, konstaterar hon.

Det är ingen slump att vi väldigt ofta läser om utbrändhet kopplat till nya karriärer och livsval. Vägen framåt går ofta via värderingar som slumrat under stressen, plötsligt får syre och successivt pekar ut en annan riktning. Idag är Vera egenföretagare, senior projektledare och har just nu hyrt ut sig själv via det egna bolaget till ett välkänt techbolag. Omprogrammeringen, eller kanske snarare den löpande

utvärderingen av det egna jaget i förhållande till yrkesidentiteten – ett ständigt pågående kalibreringsarbete – är förvisso inte helt lätt. Inte ens på andra sidan utbrändheten.

Att driva eget har dock skapat andra förutsättningar. En mer hållbar ambitionsnivå.

– Jag har en annan distans nu. En sundare distans till min uppdragsgivare. Det är väldigt mycket psykologi i det för mig, för det har varit psykologin kring det hela som tidigare gjort att det varit utmanande att hålla i och sätta gränser. Teamhälsa är alltid prio ett för mig som teamledare, men när dagen är slut svarar jag bara inför mig själv.

De forna tiderna som anställd väcker både konstruktiv reflektion och viss frustration. En bestående upplevelse är att den starka drivkraften att få dra igång och verkställa komplexa projekt sällan får komma till sin rätt i en anställning.

– När jag ser mig omkring blir det så tydligt. Jag har många starka, intelligenta och drivna kvinnor i min närhet som jag upplever att företag inte lyckas ta tillvara på. Vi blir inte tillvaratagna. Jag har varit med om samma sak flera gånger och önskade att arbetsgivare vågade mentorera och investera lite mer, inte vara så försiktiga.

Hon utvecklar:

– Hur bra är företag egentligen på att utveckla individerna och hur mycket är man beredd att satsa? Man måste ha en affärsmodell med stora marginaler för att göra det, riktig kompetensutveckling kostar.

Att se till att medarbetarna trivs och vill stanna är en utmaning Cecilia Linnér är väl förtrogen med. För oss som inte själva arbetar med employer branding och företagskultur är det kanske lätt hänt att vid en ytlig anblick

betrakta begreppen som lite urvattnade. Troligtvis en konsekvens av hur många företag och organisationer slentrianmässigt gjort kulturarbetet till något av en papperstiger, alternativt death by Powerpoint för den årliga kickoffen.

Så hur går man egentligen tillväga, rent praktiskt för att få igång ett kulturarbete som faktiskt gör skillnad på riktigt då? Och hur håller man liv i ett värderingsdrivet arbete istället för att enbart förvalta en ambitiös uppstart?

– Först och främst har vi ju vår starka kultur genom Petter (Stordalen, reds. anm.) som är vårt DNA – det går rakt igenom företaget och är väl inarbetat. Vår vision energi, mod och begeistring sitter också i ryggraden på alla våra medarbetare, men i grund och botten är det givetvis ett handfast arbete. Det handlar inte om att berätta och informera vid en engångsinsats utan om kontinuerligt arbete och regelbunden uppföljning. Det handlar om att se medarbetarna, lyssna på medarbetarna och finnas där till hands, säger Cecilia.

Hon fortsätter:

– Jag tror att det är nyckeln till framgång faktiskt. Dels att du kan driften och har den med dig, men sedan också är ute bland medarbetarna och pratar och träffar allihop. Inte sitter fast på ett kontor utan att du är där på plats.

Att åta sig en helt ny roll innebar även att Cecilia fick full frihet att utforma den. Med hänsyn till antalet anställda är det dock givetvis inte rimligt att en person ska kunna finnas på plats överallt, hela tiden. Konkret har Cecilia därför infört så kallade Culture Ambassadors, kulturbärare helt enkelt, en på varje hotell. Därmed finns en person på varje hotell som i praktiken fungerar som hennes förlängda arm och snabbt kan agera

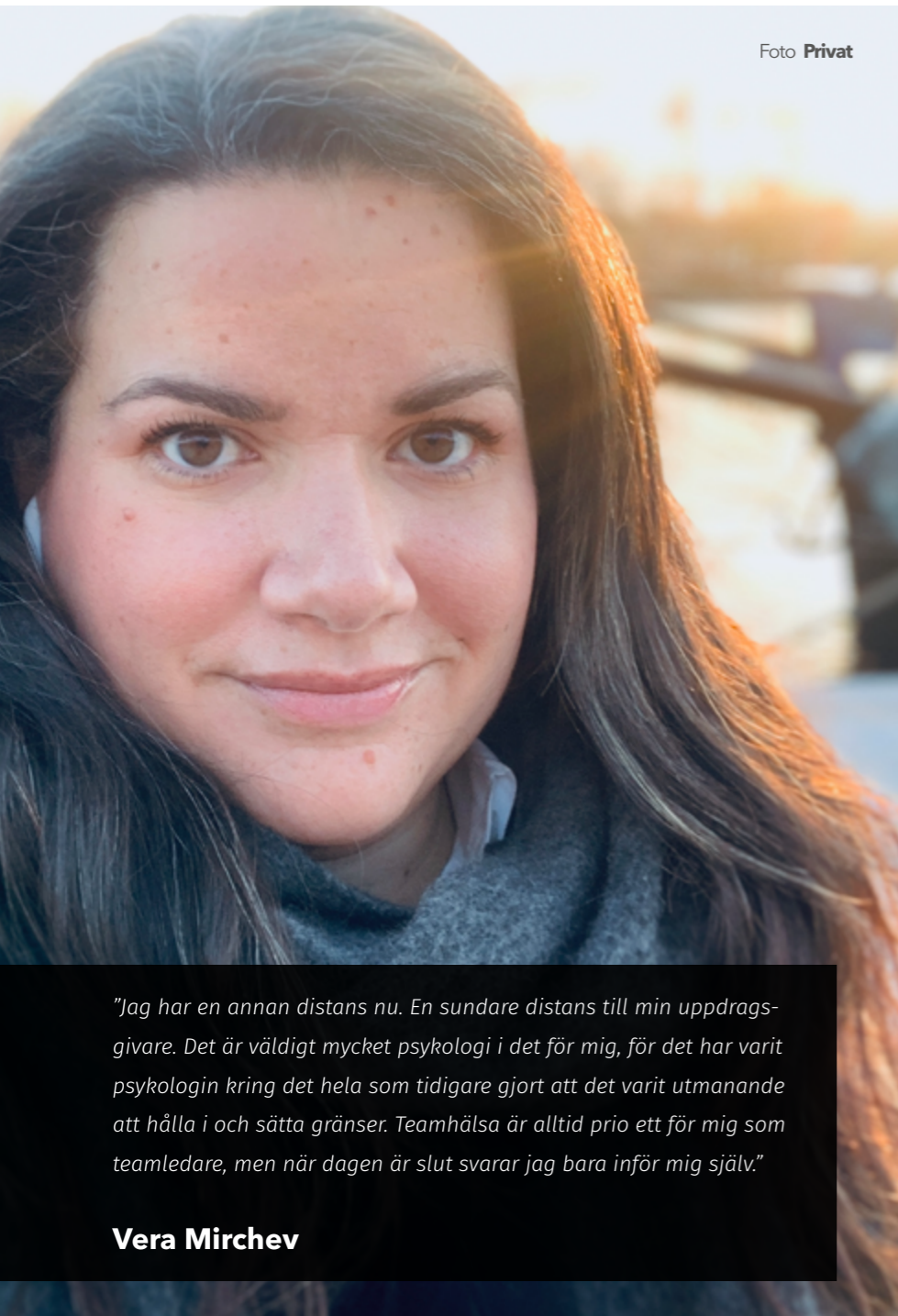


Foto Privat

"Jag har en annan distans nu. En sundare distans till min uppdragsgivare. Det är väldigt mycket psykologi i det för mig, för det har varit psykologin kring det hela som tidigare gjort att det varit utmanande att hålla i och sätta gränser. Teamhälsa är alltid prio ett för mig som teamledare, men när dagen är slut svarar jag bara inför mig själv."

Vera Mirchev

STATISTIK

- 6 % Uppdragslängd

Uppdragslängden minskade med 6 % första halvåret 2020 - från 203 till 189 dagar.

55+ år

Åldersgruppen 55 och uppåt ökade från 13 % till 23 % av Brainvilles användare under första halvåret 2020.

23 %

13 %

Läs mer!

när det behövs. Ambitionen är att bli Nordens bästa arbetsplats.

Fram till det oväntade stoppet på grund av först hjärnskakningen och därefter pandemin var Cecilia ofta på resande fot, ivrigt på väg mot målet. Ute på hotellen för att ge sina kollegor en kulturboost, sida vid sida med de lokala kulturambassadörerna hon stöttar och coachar; eller fullt upptagna med att hålla utbildningar inom både service och ledarskap för hotellens avdelningsledare och direktörer.

Krisen i hotellbranschen är ett faktum när vi talas vid. Kulturarbetet är på intet sätt mindre viktigt idag, men givet osäkerheten i den påfrestande situationen just nu är det av naturliga skäl framför allt ett fokus på den dagliga driften som krävs. Att få koll på belägningsgraden inför nästa vecka. Cecilias viktigaste nyckeltal är fortsatt gästnöjdheten och medarbetarnöjdheten. Man vill framåt, men inte till vilket pris som helst. Arbetsglädjen och humankapitalet utgör hela tiden stommen för de mjuka mätetal som så småningom ska foga sig i ledet och samsas med de monetärt mer tack-samma mätparametrarna.

– Det är naturligtvis en helhet som ska samsas och som vi hela tiden måste förhålla oss till, konstaterar hon och fortsätter:

– De ”hårda” värdena utgör ju i grund och botten alltid stommen för de mjuka. De är en förutsättning för att vi gentemot våra gäster ska kunna fokusera på just de mjuka värdena

som krävs för att bygga och underhålla en bra kundrelation. Gästen måste trivas hos oss så att det blir en återkommande gäst, då skapar vi även ekonomisk hållbarhet.

Ett hållbarare arbetsliv

Humankapitalet och kulturarbetet har flera år på nacken inom Nordic Choice-koncernen. Det är ett arbete som fortskrider, oavsett krisen – om än i tillfälligt andra former. Men kanske utgör krisen även för många andra företag en tacksam katalysator för att nu driva igenom oundviklig förändring? Det är svårt att slå ifrån sig känslan att vi hela tiden varit på väg hit, mot det oundvikliga och krassa perspektivet. Insikten att vi inte kan köra slut på människor och samtidigt förvänta oss resultat som om ingenting hänt.

Vera Mirchev tangerar liknande tankebanor. I rollen som projektledare och teamledare i tech-branschen befinner hon sig dagligen mitt upp i smältdegeln av teknik- och kulturskiften, olika metodiker, avdelningar och roller som ska samsas och bidra till organisationens mål. En inte helt okomplicerad uppgift att lösa.

– En av de roligaste sakerna med mitt jobb är just att försöka hitta en balans i vad som passar en organisationsstruktur. I min roll fokuserar jag allt mer på att utveckla teams arbetssätt, till exempel förbättra och optimera och skapa mer tid för det kreativa, för att kompetensutveckla eller vad det kan vara som man behöver. Det gäller att hitta en balans mellan en standardmetodik som teammedlemmarna kan känna igen sig till exempel från skola eller tidigare jobb och med det agila som grund handlar det sedan om att fråga sig och hitta: Vad passar just den här organisationen?

Balansgången handlar om att skapa ramar och struktur, men utan att trycka ner teamet i något bara för sakens skull.

Inifrån-ut-perspektivet är inte alltid en självklarhet. Tvärtom utgår arbetet med att bygga team ofta utifrån hur organisationen som helhet ser ut och vad som behöver förbättras i den, menar Vera. Hon anser att det istället finns smartare vägar att gå, som dessutom troligtvis kommer att generera bättre resultat.

– Det handlar om att börja med att

titta på ett specifikt team och fundera på – hur kan det här teamet jobba bättre, i just den här organisationen? Det kommer nämligen att gå mycket snabbare för ett team på åtta personer att förändra sig än organisationen som helhet.

Krisen må ha accelererat utvecklingen, men förr eller senare hade vi ändå hamnat här. Kanske blir en positiv effekt av Covid-19 att hållbarhetstänket inte bara inbegriper källsortering och att minimera plast i vardagen, utan även att vi bygger företagskultur och arbetsmiljöer baserat på att även vi människor ska hålla? Och förhoppningsvis inte bara hålla ihop i en osund miljö, utan även kunna utvecklas och samverka i våra allt mer gränsöverskridande organisationer.

I skrivande stund verkar Coronapandemin gå åt rätt håll, åtminstone på svenska breddgrader. Än är det dock för tidigt att ropa hej. Hur förbereder man sig för ytterligare en höst av osäkerhet och otillfredsställt kontrollbehov?

För Veras del är det inte aktuellt att fundera på nytt uppdrag just nu. Samarbetet med den nuvarande kunden löper på ett tag till och hittills har hon inte behövt tampa så mycket med egenföretagarens aber nummer ett: införsäljningen av nästa uppdrag parallellt med att leverera på det pågående.

Hos Cecilia och hennes kollegor på Quality Hotels pågår vardagen. Driften. Längtan och otåligheten efter det normala är påtaglig hos medarbetarna och förhoppningen är att konjunkturen så småningom går i rätt riktning. I nuläget syns vissa tendenser och det görs förberedelser för att snabbt kunna återanställa igen när det väl vänder.

Samtidigt: medvetenheten om inget riktigt längre är vad det var förut.

– Jag tror att det kanske väckt tankar hos många som blivit uppsagda och idag står utan jobb att starta igång något eget, någon form av gigjobb. Plötsligt kanske man hellre vill jobba tio timmar en dag för att nästa bara jobba fyra timmar. Jag tror att Coronan också medfört en del öppningar för gemene man, inte bara för vår bransch utan generellt, säger Cecilia.

”Efter pandemin är det återigen arbetsgivarnas marknad”

Text **Malin Strandvall**

För ung. **För gammal.** Bedömd överkvalificerad – vägen till ett jobb tycks kantad av hinder och fallgropar. Hur är det att söka jobb idag? Och vad händer egentligen med det mänskliga mötet på en allt mer digitaliserad arbetsmarknad?

Inlägget har fått **463 kommentarer.**

Ingen av de diskussionslystna verkar vara riktigt överens. Bland de mest agitatoriska har synpunkterna sparat ur och gränsar till rena personangrepp.

Nej, det är inte Flashback eller ens Facebook. Det är LinkedIn och initialt handlar det sig om ett något sarkastiskt formulerat inlägg om en rekryteringsprocess som nu rör om rejält i grytan. Jag försöker låta bli, men har även själv svårt att slita blicken från hätskheten och intensiteten med vilka frågeställningarna debatteras

Hur kunde det bli så här? Varför är tonläget så uppskruvat? Vad är det egentligen som händer på arbetsmarknaden just nu?

Jag djupdyker i kommentarsfältet och försöker sålla ut kärnfrågorna. Det är en delvis hopplös uppgift, men bortom de värsta aggressionerna verkar det kretsa kring vikten av att få rätt kompetens på rätt plats och hur det ska gå till. Många känner sig manade att informera om det rätta sättet, hur det ska rekryteras – mindre tjafs och mera verkstad. Bland de högljudda råder enighet om att rekryteringsbyråerna spelat ut sin roll, i rekryterarskräpet

månar man i sin tur om yrkesmässig integritet och strukturella processer. Konsulter och frilansar delar solskenshistorier om ett grönare gräs, med konkret resultatfokus och mindre CV-byråkrati. En och annan långtidsarbetslös vågar sig fram och vittnar om hjärtskärande långa processer och avslag som tårt på ork, motivation och självkänsla.

Det är svårt att få ihop bilden. Svårt att slå ifrån sig upplevelsen av ett slags paradoxernas arbetsmarknad – å ena sidan kompetensbrist, värden, utbildningssektorn och handeln som fortfarande i krisens svallvågor tillhör en del av de branscher som fortsatt rekryterar; å andra sidan arbetslösa ungdomar, akademiker och åldersdiskriminerade 45-åringar som inget hellre vill än att arbeta. I skrivande stund ökar varslen och arbetslösheten uppgår till 9,2 procent. Går det att hitta någon logik kring detta? Finns det någon samsyn?

Kanske inte. Men vi börjar med att backa bandet. Åter till inlägget och de hårt bespottade rekryteringsbyråerna. Hur ska de orientera sig i en samtid där allt fler är kritiska till deras existensberättigande? Vad beror det egentligen på att

Läs mer!



Foto **Pressbild**

Cecilia Linnér

så många har åsikter om dem?

– Jag tror att en nackdel med vår bransch är att det är så väldigt lätt att dra igång en egen verksamhet. Du behöver i princip nästan ingenting, kanske köpa in något system. Den låga tröskeln gör tyvärr att det även dyker upp en del oseriösa aktörer som vill ha en quick fix och tjäna pengar. Jag vet att de finns, säger Maria Walde, rekryteringskonsult på egna byrån Eccelso. Med över tio års erfarenhet från både det privata näringslivet och den kommunala sektorn är hon väl medveten om de åsikter som med jämna mellanrum luftas om just rekryteringsbranschen.

Samtidigt poängterar hon vikten

ser”, andra uppger samtidigt att de tycker att det är bra med en seriös rekrytering och att det visar på professionalism. De flesta är dock eniga om att de saknar den mänskliga kontakten under processerna och delar känslan av att man anstränger sig mycket att lyckas sälja in sig, skickar sin ansökan och därefter blir det knäpptyst från arbetsgivarna.

I samband med enkäten kommer jag i kontakt med Helena, som egentligen heter något annat. Hon tecknar en något mer nyanserad bild. Hennes erfarenhet är att det faktiskt är vanligare att få återkoppling i de fall där det finns en rekryteringsbyrå eller konsult involverad.

viktigaste för mig är att ha ett jobb som jag trivs att gå till. Rent krasst: jag vill bara ha ett jobb. Och det är klart att det gör ju det svårare för mig i det här fallet för man ska ju vara rättvis mot sig själv men givetvis också mot det företaget där man söker en anställning. Det är en balansgång.

Arbetsgivarnas marknad

I HR- och rekryteringssammahang har det länge varit populärt att svänga sig med begreppet ”talangernas marknad”. I vanlig ordning när ett begrepp sprider sig kan innebörden givetvis tolkas på lite olika sätt beroende på vem man frågar, men i grund och botten handlar det hela helt enkelt om

eniga om att det är arbetsgivarna som dikterar villkoren just nu.

– Jag tror att det var ett faktum innan Corona, då kunde man som arbetssökande ställa högre krav på arbetsgivaren och det fanns fler tjänster än personer som sökte jobb. Idag när många blivit permitterade och uppsagda och företagen har möjlighet att välja mer noggrant vilka de anställer har makten återgått till arbetsgivaren, skriver en arbetssökande till mig.

– Inte nu. Kom väldigt långt på ett

företag (slutintervju) men bara till den tjänsten var det över 400 sökande, vittnar en annan.

– Än så länge är jag selektiv i jobb-sökandet och fokuserar på de tjänster som verkar uppriktigt intressanta. Men hur länge kan man kosta på sig det som arbetssökande? Jag tycker inte att ”talangernas marknad” existerar i praktiken när uppemot 200 talanger söker en och samma tjänst. Det är definitivt arbetsgivarens marknad som kan välja och vraka bland talangerna och inte tvärtom. Den maktbalansen

existerar inte, påtalar en tredje.

Att bara peka ut Coronakrisen som boven i dramat vore dock naivt, alldeles för förenklat. Det finns givetvis gott om övriga faktorer som påverkar arbetsmarknadsdynamiken: politik, utbildningsnivå, vilken bransch det rör sig om och hur konjunkturläget ser ut, bara för att nämna några exempel. I kölvattnet av digitaliseringen har det även skett bransch- och rollglidningar som vi kanske inte riktigt fullt ut greppar vidden av än. Exempelvis inom teknik- och marknadsföring blir det idag allt vanligare med så kallade ”hybridjobb” – komplexa roller som kombinerar kompetenser på ett sätt som inte tidigare förekommit.

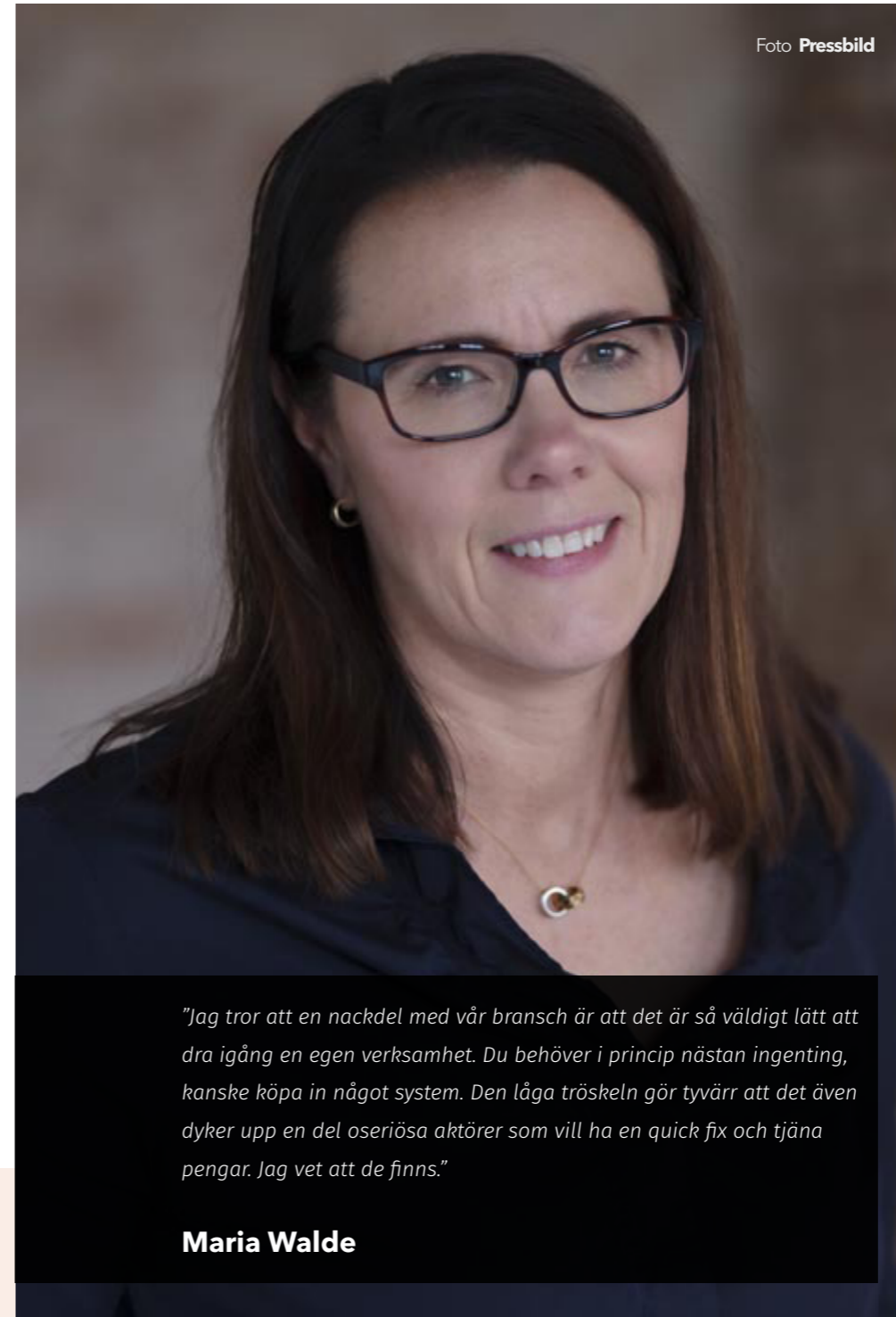
Kanske blir det vanligare i framtiden att vi utbildar oss mera tvärdisciplinärt. I nuläget består ofta vägen till de attraktiva jobben av olika typer av tester, arbetsprover och flera intervjuer på vägen.

Debatten om tester i rekryteringsprocesser gick het för några år sedan. Numera har tonläget mojnats något och på arbetsgivarnas marknad tvingas de flesta beakta testerna som ett nödvändigt ont.

–Det kan ju tyckas väldigt hårt att välja bort människor på grund av begåvning, men för att en person ska fungera väl i en komplex roll så ställer det ett visst krav på att man har det här logiska tänkandet och kan få ihop rollen, konstaterar Maria.

– När det gäller en väldigt komplex roll, då kanske man väljer att lägga in ett begåvningsstest tidigt i processen just därför att man vill undvika att sitta med två slutkandidater och sedan gör man testet till sist och upptäcker att båda två har väldigt lågt på det.

Som kandidat är det lätt att frustreras över de integritetskänsliga momenten som den här typen av test faktiskt innebär. Maria har förståelse för den upplevelsen men påminner om vikten av att behålla kravprofilen för den aktuella tjänsten i åtanke hela tiden. I samband med varje rekrytering bör en kravprofil upprättas. Den ligger sedan till grund för rekryterarens eller HR-chefens arbete genom att peka ut vilka formella kompetenser, egenskaper och personlighetsdrag som bedöms som mest kritiska för att nå framgång i rollen. I de fall där tester förekommer finns det således oftast



”Jag tror att en nackdel med vår bransch är att det är så väldigt lätt att dra igång en egen verksamhet. Du behöver i princip nästan ingenting, kanske köpa in något system. Den låga tröskeln gör tyvärr att det även dyker upp en del oseriösa aktörer som vill ha en quick fix och tjäna pengar. Jag vet att de finns.”

Maria Walde

”Jag tror att det var ett faktum innan Corona, då kunde man som arbetssökande ställa högre krav på arbetsgivaren och det fanns fler tjänster än personer som sökte jobb.”

av att inte dra alla över en kam och behovet av att ha en helhetsförståelse för rekryteringsprocessens olika aspekter och perspektiv. I rollen som rekryterare har hon alltid månat om och sett återkopplingen till kandidaterna som en självklarhet. Bristande återkoppling är en del av den kritik som framförs mot rekryteringskonsulter, en annan synpunkt som ofta framförs handlar om upplevt krångliga och tidskrävande processer. Ska det verkligen vara så krångligt att tillsätta en tjänst?

Jag gör en enkät under sommaren för att bättre försöka förstå hur arbetssökande ser på rekryteringsprocesser och hur det fungerar att söka jobb - just nu. Bland de som jag pratar med går åsikterna delvis isär. Många irriteras rejält av i deras tycke ”krångliga och onödigt långa proces-

– Däremot de företag som hanterat rekryteringen själva, det är oftast där som det brustit. Och för mig sänder det ju en signal. Jag har vänt på det istället, ett företag som inte verkar ha koll på sina grejer, det kanske inte är ett företag jag vill jobba på. Det här med återkoppling är nog större än vad många tror och vill inse, att se till att allting sköts professionellt, kommenterar Helena sina erfarenheter.

I Helenas fall har jobbsökandet inte pågått längre än ett par veckor. På grund av hennes familjesituation är läget tämligen brådskande och jobbsökandet står högst upp på agendan just nu. Hon är dock medveten om att processen riskerar att dra ut på tiden och att hennes värderingar även spelar en roll i sammanhanget.

– Karriär i den bemärkelsen har aldrig varit det viktigaste för mig. Det

en mera jämbördig maktbalans mellan den arbetssökande och arbetsgivaren i en rekryteringsprocess. Talanger är eftertraktade på arbetsmarknaden och har därmed också möjlighet att granska sin tilltänkta arbetsgivare och ställa andra typer av krav.

Det står dock klart att det i sviterna av Coronapandemin idag är arbetsgivarnas marknad igen.

– Talangernas marknad gäller inte längre. Efter pandemin är det återigen arbetsgivarnas marknad. Det kan också vara sunt att företagen blir starka. Det som är synd är att många företag har det otroligt tufft just nu och behöver ställa om. I det arbetet blir man beroende av de bästa talangerna. De smarta ställer om nu, menar en HR-chef.

Bland de arbetssökande jag får kontakt med är man också rörande

Andelen nyregistrerade frilansare har ökat från 62 % till **75%**

goda anledningar till det.

– Jag har tyvärr sett fall där man frångått det här och en person som exempelvis kanske fått lägre på ett begåvningsstest och därefter klivit in i en väldigt komplex roll – den får ju generellt sett jobba väldigt hårt och mycket, vilket ofta leder till att personen går in i en utbrändhet. Och det vill man naturligtvis inte utsätta människor för. Det handlar det om att det ska bli en match från båda hållen, poängterar Maria.

– Sedan har jag även reflekterat mycket över de här personerna som tycker att det bästa sättet att få ett jobb, det är att man sätter sig ner över en kaffe och snackar 10 minuter. Får

man sedan jobbet är det som att man dragit en vinstlott. Det här har jag

Sedan har jag även reflekterat mycket över de här personerna som tycker att det bästa sättet att få ett jobb, det är att man sätter sig ner över en kaffe och snackar 10 minuter

ganska svårt för, om jag var den som inte fick jobbet skulle jag ju undra: fick jag ens en ärlig chans? Varför fick den

där personen jobbet, var det för att han eller hon var bättre på att dricka kaffe och småprata än jag?

Det har blivit dags att stänga enkäten. Enkäten, eller kanske snarare ämnet jag försöker förstå mig på, har väckt oväntad uppmärksamhet. Frågor, förslag och samarbetsidéer av olika karaktär raslar in i inkorgen.

I allt det distanserat digitala tycks vi i grund och botten fortsatt törsta efter det sociala.

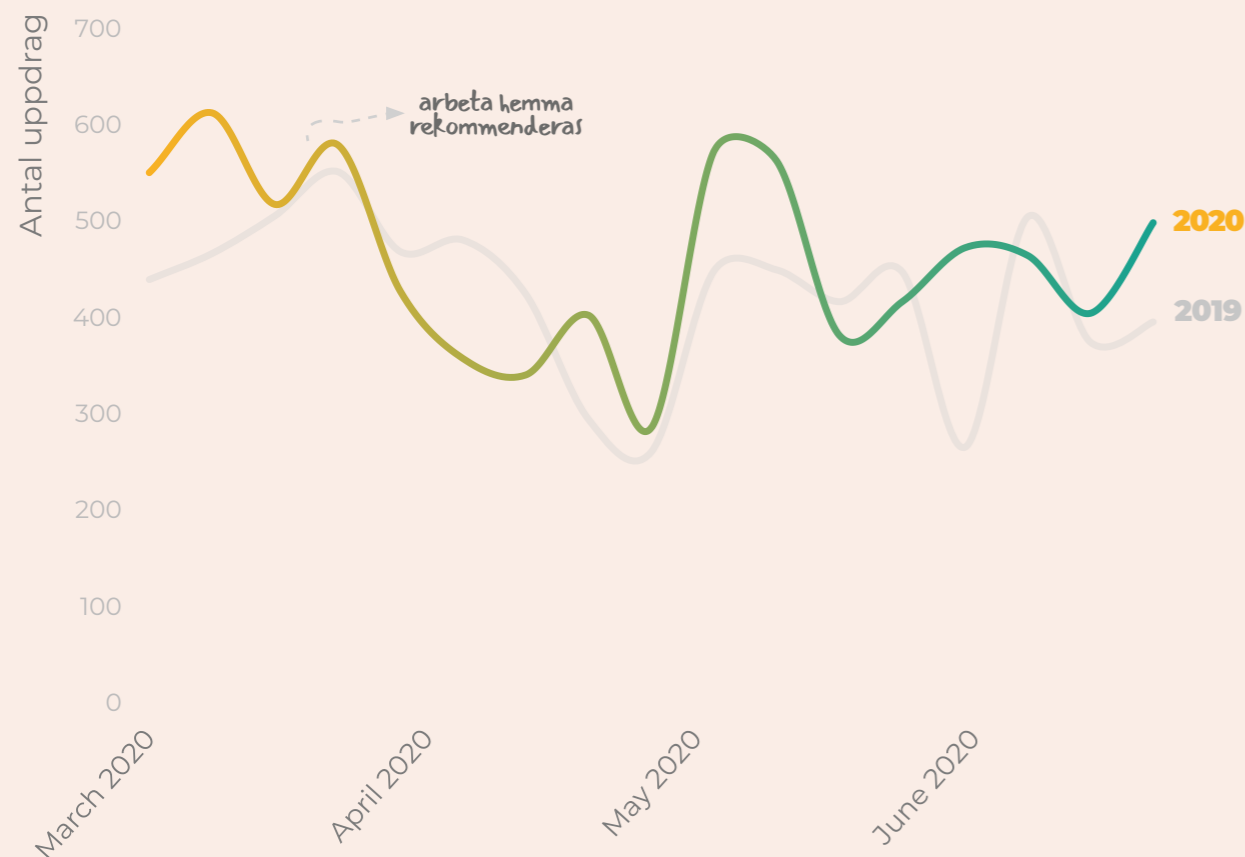
På LinkedIn fortsätter småpratet. Kaffepausen. Inlägget är nu uppe i 520 kommentarer.

Har du utvalda leverantörer? Bygg ditt partnernätverk hos oss.

STATISTIK

Uppdragsutbud

2020 började klart starkare än 2019, men i slutet av mars kom pandemin. Marknaden tycks dock ha återhämtat sig en del.



MED PARTNERNÄTVERK KAN DU

- ✓ Publicera uppdrag för partners
- ✓ Följa ramavtal
- ✓ Följa upp leverantörer

[Läs mer och kom igång!](#)

Connected cross borders

Digitally connected in our everyday lives – the pandemic has emphasized our need for trust and global collaboration. Even though we may not see it in our darkest moments, a crisis sometimes brings out the best in us. And in the aftermath of Covid-19 it becomes clear how creative endeavors and new ways of working has started to emerge.

“Never let a good crisis go to waste!”, said Winston Churchill. Well, 2020 has sure been a challenging crisis year for all of us. And harsh and cynical as the famous quote above may sound, eventually even an ongoing crisis turns into some sort of absurd normality. Eventually, life and business will just have to function. Food will have to be put on our tables, bills still waiting to get paid.

So what do you do then, in order to cope? How do you remain sane? On the following pages we have talked to inspiring Nordic entrepreneurs and freelancers about business right now and their best coping strategies. Fighting spirits indeed, still getting up every day to work towards their dreams and goals. Speaking of ways of working, did you know that using an umbrella company to facilitate freelancing is a form of working that's become increasingly popular? Keep reading and you'll get a further look into this phenomenon. Also coming up: a perspective on what separates a good consulting business from a great one.





Photo Private



Henrik Brinch

Job consultant @ TriGemini

Hi there, Henrik Brinch, CEO at TriGemini. You've been providing your expertise as an IT consultant since 1990. Congratulations on your 30th anniversary as business owner and freelance consultant! Tell us a bit more about your background - where and how did your entrepreneurial journey start?

Thanks, I still have to pinch my arm: three decades, it's quite unbelievable. It all started when I was about 12 years old and I read an article about something called a "home computer", a ZX-81. During a summer holiday, I ended up reading a whole book about it and when I got home, I bought my first computer. I got a taste for developing software, and during high school I developed my first commercial piece of software, which was published worldwide through an American software company. I still remember he feeling of standing with the finished shrink-wrapped product in my hands. I didn't get rich, but more important: I got paid for something I was excited doing. My interest in compu-

ters and developing software got me into the industry - and the desire to be creative and develop own products made me found my own company.

What is the greatest lesson you've learned during these years?

Fortunately, I learned quite a bit of great lessons. Among the best ones are:

- Get out of your comfort zone and always challenge yourself. If you asked me 30 years ago, if I would be instructing courses and talking in front of large crowds I would have answered: "No, way!".
- Never be too picky about assignments. Be open and ready for sudden changes in technologies and market. Don't rule out an assignment just because of bad geography or if it sounds boring, e.g. I'm currently on contract +300 km away from home.
- Economically, be satisfied and settled with what you've asked for. Even if you down the line discover that a middleman earns way more

than you thought, what matters is that you are satisfied with what you get - nothing else!

- The grass is never greener on the other side. No matter how it looks on the surface: every company - every person has their own bag of issues/problems.
- Always stay positive, remember negative stuff will eventually come to an end - also bad contracts.

We understand you've got triplets at home; thus, we can't really resist our urge to ask: what have you done make the famous work-life-balance puzzle to work during the pandemic? Do you have any smart tips for how to make working from home efficient and smooth while also project managing and coordinating one's family matters at the same time?

It's actually quite simple, the answer is: Henriette. My understanding wife on 24th year, who is also employed in my company doing light accounting



"Get out of your comfort zone and always challenge yourself. If you asked me 30 years ago, if I would be instructing courses and talking in front of large crowds I would have answered: No, way!"

work. When our kids were born, we thought we could get help from the municipality - but due to our relatively high income we couldn't. We only wanted help to find someone that could help us - even that was not possible. So I employed Henriette for light accounting work and she focused on the needs of our children and I on getting food on the table. Today, our triplets are 20 years old with a kid brother of 15 years - so we don't see them often and the biggest issue now is who borrows which car. During the pandemic, I've been working from home and daily isolated myself in our basement, providing silence and room for concentration which is quite rare as you usually sit in large office areas. However if I was to continue for several months from home, I'd rent an office space - just to get out, and get the real feeling of going to work. My work is my hobby, so you can probably imagine I work a lot (in non-pandemic times, I usually have a major contract and at the same time several minor assignments for other customers that I can solve offsite).

What's the entrepreneurial climate like in Denmark right now? Have you noticed any business effects due to the pandemic?

It naturally depends on the area of business. The IT business is probably one of the better ones at the moment, with good chances of getting at least some kind of work. In my previous contract (beginning of 2020), it was up for extension and I could more or less name the month I'd like it to end. Having an end-date during summer months is never optimal, so I carefully chose: end of April.

This pretty much coincided with the COVID-19 outbreak and the number of available assignments was at an ultimate low. I think I was presented on 10-15 assignments before I managed to land the new contract. A little bit of a

stressful time, due to the uncertainty while at the same time clients were also pressuring consultants to cut their prices and take time off.

As a fullstack developer and IT expert, what is the most common question you get about your work?

When recruiters see my (by now) quite extensive profile they usually say: "You can't be an expert at so much ..." or "technologies used more than 10 years ago isn't relevant". But I've had several customers that needed combinations of the newest .NET technologies combined with old legacy technologies. And why should I go down on my knowledge level, just because I've worked intensively with a lot of technologies?

Among the customers the mostly asked question is: "How long will it take to make?". Experience of course makes you better at estimating - but the downside of experience is that you're also aware of all the things that can and probably will go wrong. As a consultant you're used to be the one that gets to solve bugs and these are the hardest to estimate, clients always asks for estimates for such things and I always answer: "How long will it take you to solve a crossword puzzle?".

A lot of Konsultrapporten's readers are also freelance consultants, many of them recently started as well. Last but not least, do you have advice you'd like to share with someone who's determined to make it on his/her own?

Everyone can call themselves for consultant - but in my opinion a good consultant is one that can work with anyone, quickly adapt, use previous experience, be pragmatic, open and positive minded and be prepared to "swallow camels". If a customer wants a result it in a certain way - maybe far from the optimal way, you can advise

on a better solution - but in the end you must provide exactly what the customer want and not what you think is best (or most fun to make).

Your salary will hopefully be higher, so be sure to put money aside as a buffer for unexpected availability periods. Stay on top of your taxes and get yourself an accountant.

Always keep yourself updated on your knowledge. If you've been working with the same client and technologies for several years, and at the end of the contract have to find a new assignment, you risk being outperformed by other consultants with more up-to-date knowledge of today's technologies.

Name Henrik Brinch

Age 49

Occupation Self-employed freelance consultant: developer, instructor and architect

Location Gentofte, Denmark

Listening to Mike Oldfield, Jean Michel Jarre, Kraftwerk, Polarkreis 18, Pet Shop Boys, Kate Ryan, André Rieu

A book I'm reading right now I usually don't have the time to read full books, but I use Safari Online to read excerpts of the interesting chapters of several books

A dream assignment for me would be Any large .NET development project, where I can make a difference and see the positive results of the work being done.

Geography-wise I'd love to re-locate to Austria for a period.



TALENT TRENDS - OR TALENT ENDS

RANDSTAD IS THE GLOBAL LEADER IN THE HR SERVICES INDUSTRY. IN THIS QUEST CHRONICLE, RANDSTAD SHARES SOME VALUABLE INSIGHTS WHEN IT COMES TO THE LATEST TALENT TRENDS YOU NEED TO KNOW ABOUT IN ORDER TO SUCCESSFULLY ATTRACT AND RETAIN THE RIGHT COMPETENCE IN IT, AND TO STAY COMPETITIVE IN A RAPIDLY CHANGING INDUSTRY.

Many of us spend more time with our smartphones and laptops than with our families and friends. Technology plays an important role in our everyday lives, which is undoubtedly evident in the current COVID-19 crisis where technical innovations have enabled us to work, communicate and stay connected even during lockdown in many countries.

The pandemic has triggered the digital transformation of companies to make technology investments that support modernization and workforce engagement. With that said, it is no surprise that competence within the field of IT is crucial for almost every company around the world, and that all organizations need the right talent in order to stay competitive.

It is not only about attracting new candidates, it is also about retaining your current employees. You need to win the competition for talent and provide a candidate offer that stands out. As the global leader in the HR services industry, Randstad has the latest research on the trends you need to be aware of to succeed. Here are some tips along the way.

What does your target group want?

The number one thing you need to do in order to attract your target group is to know what they want and value the most. You might have a lot of great things to offer, however, there is no point in highlighting these if they are not of interest for the people you want to attract. Instead you should find out

what your target group wants and how you can enhance this in your employee value proposition (EVP).

One way to get to know your target group is to ask them. Randstad Employer Brand Research is the world's largest independent employer brand research, and it provides valuable insights into worker's drivers and motivators in different markets and sectors. This year's research shows that the five most important attributes for employees within the ITC (IT, Technology & Communication) sector are attractive salary and benefits, work-life balance, job security, career progression and a pleasant work atmosphere.

Hence, these are the attributes you should focus on and make sure to enhance and highlight in your EVP.

80 %

Hire for today - upskill for tomorrow

Career progression is not only something that workers within the sector value highly, but is also one of the most important work life trends for the next couple of years. Randstad's Talent Trends Report shows that upskilling will be crucial for many organizations' survival. Almost half of all the companies that participated in the research said that they will educate current employees in

order to manage the future skills gap. 91 percent said that it is their responsibility as employers to provide their employees with upskilling and re-skilling, but only 22 percent said that they

"It is not only about attracting new candidates, it is also about retaining your current employees. You need to win the competition for talent and provide a candidate offer that stands out."

are already doing this. In order to stay relevant, competitive and profitable, companies need to focus on upskilling their staff as a complement to technical innovation. You need to decide how you will support the development, upskilling and reskilling of your employees. If this is not already a central part of your business strategy, it is definitely time to make it one.

Diversity and inclusion is becoming business crucial

It is no news that companies that work with dedication to diversity perform better. 80 percent of the interviewed companies in Randstad Talent Trends 2020 believe that diversity and inclusion will be crucial in order to attract and keep talent. Not only does it lead to new perspectives, but companies that see beyond geographical and cultural borders also get access to a larger global candidate network rather than a smaller local one.

It is important that the management team prioritizes and supports these strategies. Communicate the advantages internally to get the whole company onboard, and make sure that your EVP and employer brand communicate and reflect how you are working with diversity and inclusion.

These are some of the most important talent trends.



Photo Jennifer Sandström



Amanda Backholm

Development coach & yoga teacher @ Manttu Yoga

Hi there, Amanda Backholm, development coach and yoga teacher at Manttu Yoga. How come you ended up where you are today? What made you take the leap into becoming your own boss?

Hi! I worked as a consultant with leadership development and organizational strategy, loving my job and learning a lot. Helping other people living a meaningful life and feeling good about themselves has always been the red thread in my life. But I started to long for something more and on the side from my day job as a consultant, I trained to become a yoga teacher. I wanted to deepen my own practice, and at the time didn't think it would ever become a job. Then I got pregnant with my oldest son and

during my maternity leave I felt this enormous longing to create something on my own. So I quit my job and started my own company Manttu Yoga and Content Oy. I have not regretted that decision for a second! It's a big responsibility, being your own boss and creating things that have your name on it, but it's the best feeling in the world to see your ideas come to life.

What does a typical day in your life look like right now?

A typical day starts early, my two sons wake up around 6 am. After our morning routines my husband drops the kids off at kindergarten and I start my workday with a walk. So around 8 am I leave the house. I walk the same route every morning, rain or sun. Sometimes I run, sometimes I talk with a friend,

sometimes I listen to a podcast. Often I jump in the ocean for a swim, also during the winter. Then I have meetings, online coaching sessions, online yoga classes and computer time for a few hours. At three pm I pick up my kids and spend time with my family. Sometimes I hold a yoga class in the evening.

Streaming yoga has been popular even pre-Corona. However, the collective loneliness and anxiety following in the pandemic's footsteps seems to really have increased the demand for holistic health services, such as yoga and meditation for example. Have you noticed this effect in your business?

Yes, I really have. When the pandemic

hit Finland, closing down society as we've known it, I sold a record number of yoga classes online. For the first 1.5 months people really wanted to gather and be part of a group online. Then people got really tired of sitting in front of a screen and thankfully summer gave us all a break from the restrictions here in Finland. It's going to be interesting to see how the autumn will unfold.

It is no secret that the Corona virus pandemic has been extremely stressful for a lot of entrepreneurs, forcing us all to think about and find new ways of conducting and securing business digitally. How have you been working on your business development during this weird first half of 2020?

I was on maternity leave with our baby Eliah during the winter and started working again 1st of April, in the midst of a complete lockdown due to the pandemic. It felt very scary at the beginning! Would anyone buy my services, would I have work to do? But I tried to turn the fear into something productive, asking myself "What does my customers need? How can I help them?" – and that proved to be the right way for me. I created new products and concepts and had a good first half of 2020.

Last but not least: You've been running your own business for four years now. A lot of newly started businesses fail to make it past those dreaded first three years, so congratulations on making it this far! We presume you're really good

at also practicing what you preach, i.e. working and living sustainably. Do you have any useful tips you'd like to share with us on this topic?

Thank you! It sure is a rollercoaster to be an entrepreneur, and I have started my company at the same time as my firstborn started kindergarten. That was the craziest autumn I've ever had! I practice living a life that is true to my values every single day, sometimes successfully and sometimes not so much... Here are my top three tips for living and working sustainably:

- 1. Start to view recovery as an invaluable part of your workday.** Your brain can be your best friend if you give it what it needs! I have supported 700 professionals globally during my career, and not once have I got the question of how to work more. People generally are really good at giving their all, but struggle with balance and recovery. In order for your brain to work well, it needs to rest. So think about the things that give you energy and include them in your workday. For example: a power nap, exercise, music or mediation.
- 2. Happiness is a habit.** Research shows that 50 % of your happiness is genetically set, 10 % is based on your environment and 40 % is "conscious" happiness. That means you can practice happiness. Keeping a gratitude journal and filling your everyday life with small activities that make

you happy will get you a long way!

- 3. Use your strengths to make the world a better place.**

According to researchers in positive psychology there are three levels in a happy life: the pleasant life, the good life and the meaningful life. The pleasant life contains short and "sweet" pleasures such as treats, a good movie or shopping – it will give you a happiness boost for a short while, but is quite shallow. The good life is about finding the things you are good at and using them in your life; at work, at home and in your relationships. The meaningful life is the deepest level, and also the one that lasts the longest. Here you use your strengths to make the world a better place. So lasting happiness is found in relationships with others!

Name Amanda Backholm

Age 34

Occupation Coach and yoga teacher at Manttu Yoga and Content Oy

Location Helsinki/Espoo Finland and online

Listening to I this very second La Cosecha by Nicola Cruz

A book I'm reading right now Your brain at work, David Rock

A dream assignment for me would be to give a TED-talk about the power of finding your values and living by them

UMBRELLA CONTRACTOR - a safe and flexible way to freelance

Using an umbrella company to facilitate freelancing is a form of working that's become increasingly popular. Why is that, and what does "umbrella contractor" mean? Marcus Jonsson, Chief Marketing Officer at Frilans Finans, the leading umbrella company for freelancers, consultants and gig workers in the Nordics, explains how it works.

This is how umbrella contracting works in practice

- 1** You set up an account with an umbrella company. This is free and does not imply any obligations.
- 2** When you have found a customer and agreed on terms for an assignment – description and remuneration, you notify the customer that you are going to invoice through the umbrella company. As soon as you start the assignment you notify the umbrella company so that you become a temporarily assigned employee for the work and period of time taken for the assignment.
- 3** When it's time to invoice, you use the umbrella company's web-based invoicing tool. The umbrella company checks details, approves and sends the invoice to the customer.
- 4** You receive the appropriate net salary directly into your bank account. There are differences of terms and conditions between different umbrella companies. Using Frilans Finans, payment of net salary usually takes place within 5 banking days from the day your invoice is approved.

More and more people are leaving traditional employment to work on a contract basis - sometimes due to external reasons such as structural changes in some industries, sometimes because people want to "be their own", choosing what and when to work - and who to work for.

When starting their own business the first question many entrepreneurs ask themselves is whether to have a limited company (aktiebolag in Swedish) or start a sole proprietorship (enskild firma). Many are unaware that there is also a form of employment called umbrella contractor (egenanställning). This is unfortunate because too many people who set up a business eventually feel that there is too much extra work involved in having their own company - administrative tasks such as bookkeeping, accounting, debt collection, insurance, pension savings, etc.

So it is not surprising that many self-employed people tear their hair out. No wonder that more and more people choose to become umbrella contractors instead of having their own company.

Combine the freedom of freelancing with the security of being employed

As an umbrella contractor, you don't have a company, instead you become an employee at an umbrella company for the time you carry out assignments. But just like any other entrepreneur, you find customers and assignments yourself. Together with

the customer you agree on the payment for the work. But then, since you are employed by the umbrella company during assignments, the umbrella company becomes responsible for everything such as taxes, insurance, debt collecting et cetera. You don't have to think about sending out reminders if a customer doesn't pay, or about handling monthly VAT payments to the Swedish Tax Agency. Instead, as an umbrella contractor, you receive your net salary, correctly calculated and paid directly into your bank account by the umbrella company. And at the end of the year, the total amount paid via the umbrella company is reported to the appropriate authorities. In Sweden full details are included in the pre-printed tax return you receive from the Swedish Tax Agency.

Another advantage of being an umbrella contractor is that liability, accident and life insurance are included in the fee that the umbrella company charges. The fee to the umbrella company is usually a percentage (normally 6%) of the amount you instruct the umbrella company to invoice the customer and is automatically deducted. There are no fixed or hidden fees. If you don't raise an invoice, no fees are charged.

Umbrella contractor, sole proprietorship or limited liability company - which is best?

Choosing to be an umbrella contractor, starting a sole proprietorship or limited company all have advantages

and disadvantages. Being an umbrella contractor or sole proprietor, for example, are cheaper and easier to start and run compared to a limited company. For instance, you don't have to tie up start-up capital (25 000 SEK in Sweden), you don't have to prepare an annual report or register a board with authorities.

Umbrella contractorships and limited companies both have the advantage that you do not risk your private finances due to business activities. In a sole proprietorship you, as a private person, are liable for the financial debts, damages etc. that may arise in running the business.

As an umbrella contractor you avoid bookkeeping, annual accounts and VAT returns; insurance coverage is included and you have an umbrella company to turn to for advice and support in issues that may arise. But the possibility of making deductions for costs is more limited than if you have a company. With a limited company, there is a greater opportunity to lower taxation through paying dividends instead of taking out salaries.

So, all forms have their advantages and disadvantages. Consideration of an individual's situation and preferences determine which solution suits best. But becoming an umbrella contractor (egenanställd in Swedish) is a simple, fast track and secure way to freelance.



Photo Lasse Endresen Olsen

Christine Wendelborg

Photographer, and digital content producer @
Dobbelt-ve Kommunikasjon

Hi there, Christine Wendelborg, photographer and digital content producer at Dobbelt-ve Kommunikasjon. The pandemic for sure has shaken things up for most of us, how's life and business in Norway these days?

– Hi! Thanks for asking! It is definitely a different vibe here in Norway. A lot of people are affected by the pandemic and we are slowly getting used to not hugging each other when we meet and in general keeping a slight distance to each other. I guess this is the new normal which is a bit weird when you consider yourself to be a hugger.

Personally I have to say that my life is not very different than before the pandemic due to two reasons. I just came off my maternity leave and

had gotten used to spending a lot of time at home with my baby when the pandemic hit Norway. It kind of feels like an extended maternity leave with a limited social life and mostly just hanging out with my little family. That being said, trying to get some work done as well as entertaining a 1-year old is a whole different story.

That brings me to the second reason. I mostly work remote and at home. My days are usually split between playtime with my baby during the day and working after he goes to bed. It is definitely not ideal, and I have cut back a lot on work to keep my sanity, but the good thing is that it seems like there is a lot of demand for digital workers these days. When my baby starts kindergarten this fall and I get to amp up my working game I feel

confident that I will have enough to do.

You've been working within marketing and communications for a long time. What do you think will happen with the industry going forward?

– I think most businesses have been forced to think differently about what they sell and how they sell it. It might be obvious but a lot of companies are starting to realize the importance of a strong digital presence. I'm not just thinking about a killer website and high performing Google ads, but building trust in all of their digital channels.

A lot of companies have been creative and found new and interest-

ing ways of communicating with their customers. The most successful are the ones focusing less on desperately selling and more on giving value and showcasing their brand in a more personal way. Social media has been used a lot to stream live and in a sense opening up a dialog with people following them. For digital marketers like me it has been great to see that the social in social media is finally being recognized.

To sum it up: Build trust and relationships with customers by being transparent, less polished and personal through digital media.

Speaking of the industry, as we're all more or less publishers these days, it tends to happen that customers believe their best-off handling their own digital marketing or that investing in marketing and communications is simply too expensive. Meanwhile, more and more marketing as a service (Maas) bureaus are also popping up and changing the competitive landscape. How do you think one ought to act to stay relevant as a partner in this industry?

– As a freelancer working mainly with small businesses I know a lot about limited budgets on communication or marketing services. That is probably not going to change and I try not to focus too much on the ones that don't really understand the value of it.

I think the best way to stay relevant is to be flexible, curious and embrace change. In the time we live in, everything is changing and developing so fast. If you are able to keep on learning and adjusting you will always have a head start to the ones that don't do well with change.

Based on the dreamy images of yours that we've seen, we must say: you are a very talented photographer! How come you got into photography and where do you find inspiration? Do you have any good tips on how to keep that famous creativity flowing?

– First of all - thank you! I really appreciate it as I suffer from the imposter syndrome as I think almost every creative person does from time to time. Ha ha! It feels good to hear that someone else thinks your work is not too bad.

I have always had the urge to do something creative. At some point in my teens I realized I wasn't really good enough to draw or paint, so taking pictures seemed like an easier way to express myself. I never did anything about it until I was moving to Oslo to live with some friends and didn't have a clue what to do. I was a bit desperate and applied to a photography school and got in. From then on I have been addicted to documenting my own life and others. It has been a blast and introduced me to so many fun people and places!

Inspiration comes on and off and from all kinds of weird places. I get very inspired by awesome light and colours, and I love that I live in a country with four seasons. Fall is my favorite!

I also get very inspired by traveling as I tend to see things differently and be more attentive to details when my surroundings are new. Since traveling is not on the agenda at the moment, I have to "travel" by watching movies, reading a book or scrolling on Instagram.

It's definitely not always easy to be inspired in a busy life with a tight schedule. I think my best tip on how to keep the creativity flowing is something as simple as scheduling

time to do the things you know trigger your creative buttons. As an introvert I can not access my creative flow if I don't spend time alone to recharge, so I try to find some time doing stuff by myself. Easier said than done with a 1-year old around the house at the moment.

You've run your own business for 10 years now. What are you most proud over so far?

– I think what I am most proud of is that I have made big changes in my career along the way. I used to work as a wedding photographer, but after 8 years in the business I came to terms with the fact that I enjoyed doing the marketing for my business more than actually taking pictures of people getting married. It felt like a defeat to give up on all those years building my skills and portfolio. At the same time it was a great relief to finally get to fine tune my marketing skills and allow myself to start over instead of holding on to my old ways out of pride and stubbornness.

Name Christine Wendelborg

Age 35

Occupation Photographer and digital marketer

Location The countryside outside of Oslo, Norway

Listening to Podcasts

A book I'm reading right now
Make time by Jake Knapp and John Zeratsky

A dream assignment for me would be Following a start-up from idea to launch, helping them out with the creative process, marketing strategy and content creation. That would have been so much fun!

There Is No Such Thing as Being **'Too Effective'**



Photo Pressbild

Text **Wint**

What's the secret behind a successful freelancing or consulting business? For almost a decade, the automated accounting service Wint have been working closely with more than 1 000 Swedish freelancers, agencies and consultancies and gained valuable knowledge on what it takes to thrive in our business.

In this guest chronicle, Daniel Johansson, CEO of Wint, shares his view on what separates a good consulting business from a great one.

If someone walked up to you and said they had found a way to turn any car into an aircraft, would you believe them? Probably not, right? The same goes with gaining success within consulting – there is no such thing as a universal recipe for prosperity, and I wouldn't claim to have one.

However, at Wint, we have identified some commonalities in several of our most successful clients, and the keywords to remember are tracking and efficiency. Naturally, the most important factor is to be really good at what you are offering your clients, but apart from that, a well structured and streamlined administration is key. Here are some examples:

They use cost centers to track their revenue

Any company owner with a growth mindset knows that there is no room for unprofitable business or expensive projects if you want to grow your business. In other words, a good consultancy should always have an extra eye on where they make the most money.

To make this happen, you should make sure to track expenses and profitability to the specific project from where they derive, by using cost centers in your accounting. That way, you can easily follow up on each project, client or employee to evaluate whether they are cost-effective or not, and to make sure your budget alloca-

tion is set up correctly.

In my experience, the most profit-driven consultancies use cost centers as a central part of their financial management – and they don't hesitate to cut clients or projects that don't generate revenue.

They know the importance of good liquidity

When you – as most freelancers and consultancies do – earn your living by selling your time, it's really important not to focus solely on your earnings, i.e. the money you make for a certain period of time. You also have to know a thing or two about liquidity.

Liquidity refers to the ability of a

company to meet its current liabilities using its current assets. In other words "will your company be able to pay its debts in the short term?". The thing with running a business is that even if it looks like you are having a record-breaking year revenue-wise, you could go bankrupt in the short term if most of that cash is expected at the end of the year, since you still have bills to pay today.

As you know, cash flow can vary greatly from different periods when you are a consultant. For example, if you are a freelancer and goes for a few weeks of vacation, your revenue will be zero for that specific period, which could be devastating for your liquidity if you don't have a way of tracking it.

Therefore, successful consultancies create cash flow forecasts by tracking expected income as well as known costs in order to ensure good liquidity on their bank accounts at any given time.

They know that 'time is money'

First of all, in the consultant business it's no secret that time really is money and you should make sure to value your time correctly. There are quite a few calculator tools on the internet

that you can use to make sure that the price you put on each sold hour is enough to cover all your expenses and then some.

If you are a freelancer and goes for a few weeks of vacation, your revenue will be zero for that specific period.

However, what you charge by the hour is not what is going to make you a more successful consultant than your competitors, but rather your ability to maximise the time you have at hand. Consultancies that make it in the long run have found a way to cut all unnecessary administration in order to utilise as many chargeable hours as possible for each consultant.

The most basic way to get a good overview of the time you spend is to track your time, either in a spreadsheet or in a project management tool – preferably one that is integrated with your accounting software or

financial management system.

When doing that, many consultancies find that administration, financial accounting and paperwork are some of the most time consuming (and therefore expensive) activities they do on a daily basis. But it doesn't have to be that way.

What most successful consultancies have realised is that today, administration can – and should – be handled in digital, automated systems in order to free more chargeable hours for the company. The less papers you turn the more money you earn. After all, paperwork and manual financial management belongs to the 20th century.

So take it as an advice from Wint; keep track of your finances, value your time and make sure to use digitalisation and automation to your advantage, and you will be well on your way to running a successful consultancy.

Oh, and by the way. If you find a way to turn any car into an aircraft, give me a call. Good luck!

CONNECTED CROSS BORDERS: SWEDEN



Photo Lo Varg



Lena Zetterberg Björk

Copywriter @ True Copy

Hi there, Lena Zetterberg Björk, copywriter at True Copy. Who are you and how come you ended up at your current position?

– Hi! Five years ago, me and some people I had worked with, met for an after work. There was something bothering me about my job at that time, and I guess I was venting to my friends. One of them had just started freelancing, and suggested I'd do the same. A few months later, I did. Looking back now, nothing was wrong with the place I worked. I was just ready for a new phase in my career. I was longing for more freedom, more variety and calling my own shots.

I had worked with digital communication and copywriting for ten years in different positions, and that's what I continued doing as a freelancer. A couple of years ago I also started teaching copywriting in open courses as well as in tailored seminars for marketing teams.

The corona pandemic has been going on for about a half year now, affecting all of us in unexpected and challenging ways. How are you coping with the current situation as a freelancer?

– In January I started an assignment with a new client that was supposed to go on until the summer. But the client was negatively affected by the pandemic, so we had to cut it short in March. I used the unexpected free time to make educational videos, with the plan to turn them into a digital course. I also spent a lot of time talking to other freelancers about our situations and challenges. It definitely helped reduce the worrying and to see new possibilities. A few weeks later, I was offered a new assignment. I had to agree to a much lower fee than I usually would, but I saw it as a way to grow my network.

Most of my courses and talks that were planned for the spring were

Name Lena Zetterberg Björk

Age 45

Occupation Copywriter

Location Ekerö, Sweden

Listening to Laleh and Linnéa Henriksson

A book I'm reading right now Educated, by Tara Westover

A dream assignment for me would be Copywriting for a value driven company like Systembolaget.

moved to digital environments, which I am thankful for. Giving classes through Zoom or Teams has been less challenging than I feared at first.

What's the best thing about your work?

– As a freelancer, I get to spend more time doing what I love – writing and teaching. Less time on meetings, processes and company politics. I get to focus on the things I'm good at, and I also have the time and space to develop my skills. Also, I love starting up new projects and collaborations, which I get to do all the time.

We've understood you a got a lot of ventures going on, working as a copywriter as well a teaching popular writing and communication courses at both Folkuniversitetet and Affärshögskolan. Tell us a little bit more about this side of yourself! How come you got into teaching and what is it about the teacher role that you like?

– Before I started my own business, I was helping my coworkers devel-

op their writing skills. Seeing their faces, the moment they suddenly understood why one text was working great and another one wasn't, was so satisfying. Being forced to explain my writing methods and how to attract and convince readers, also makes me a better copywriter.

So, when Folkuniversitetet was looking for a copywriting teacher, I let them know I was interested. Soon I will start my seventh copywriting course with them, and I still have contact with participants from all these courses. I love hearing from them, on how their projects are going and how they have developed their writing.

Speaking of teaching, a lot of freelancers dream about coming up with clever solutions in order to create those famous multiple revenue streams. You recently launched your very own True Copy

Academy, an online library filled with knowledge and inspiration that comes in the shape of videos, writing exercises and templates. Congrats! A lot of Konsultrapporten's readers are also freelancers, do you have any good tips (or perhaps harsh lessons learned!) to share with others that are considering building their own course or community?

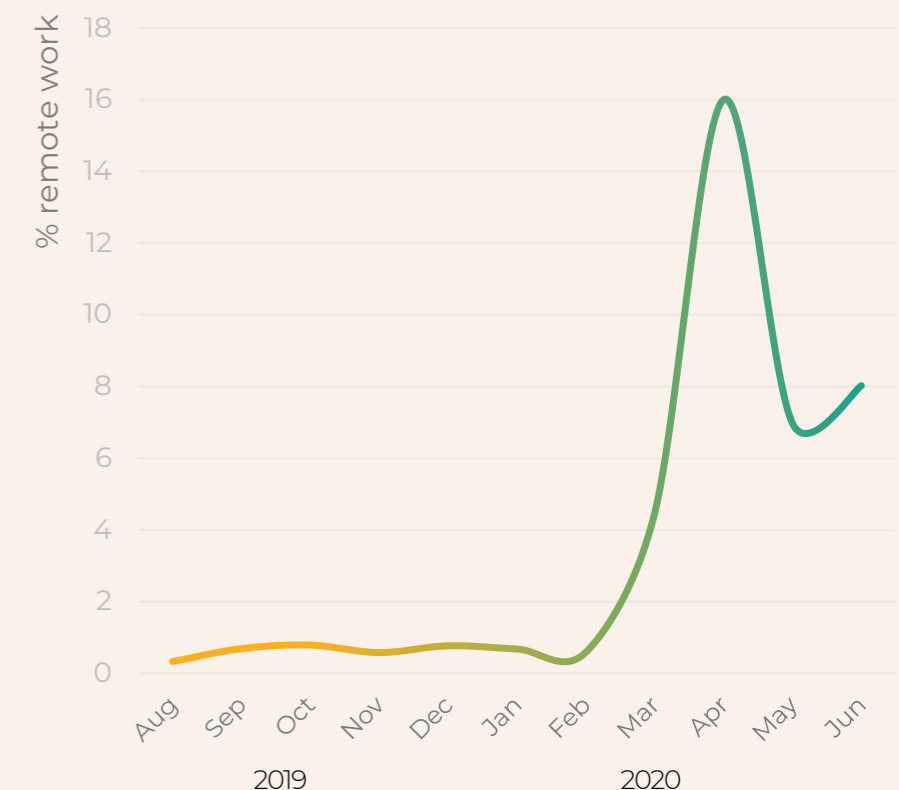
– Thanks! My most important tip is not trying to copy someone else's solution. Do your thing, your way. You will live with your platform for a long time, hopefully. So, make it yours. There are a lot of models and methods out there, but they may not work for everyone. And especially, general business models coming from English speaking parts of the world may not work as well in Scandinavian markets.

"As a freelancer, I get to spend more time doing what I love – writing and teaching. Less time on meetings, processes and company politics."

STATISTIK

Remote work

The share of assignments allowing remote work soared when the pandemic struck. It peaked for a week at 16% but then leveled out at 8%.



MANNEN SOM KUNDE LYSSNA PÅ MÄNNISKOR



Foto Kristoffer Wahlström, Solna Fotostudio

Vad som var tänkt att bli en lättsmält introduktion till UX-området och dess förvirrande många titlar mynnade ut i något helt annat. För vad har egentligen Boston dynamics, 5G och digital etik med användarupplevelsen att göra?

En hel del, ska det visa sig. Per Axbom, en av Sveriges främsta UX-experter, kastar kritiskt ljus på branschen – och ställer **framtidspåståenden** som ingen vågar ta i.

Text **Malin Strandvall**

Ambitionen var att prata UX. Reda ut titelförvirringarna, konkretisera affärsfall och affärsnytta för att bidra till en lättbegriplig introduktion till ett yrkesområde som kommit att påverka de flesta av oss idag.

Fem minuter in i samtalet med Per Axbom är planerna totalt omkullkastade.

Någonstans mitt upp i vad som först

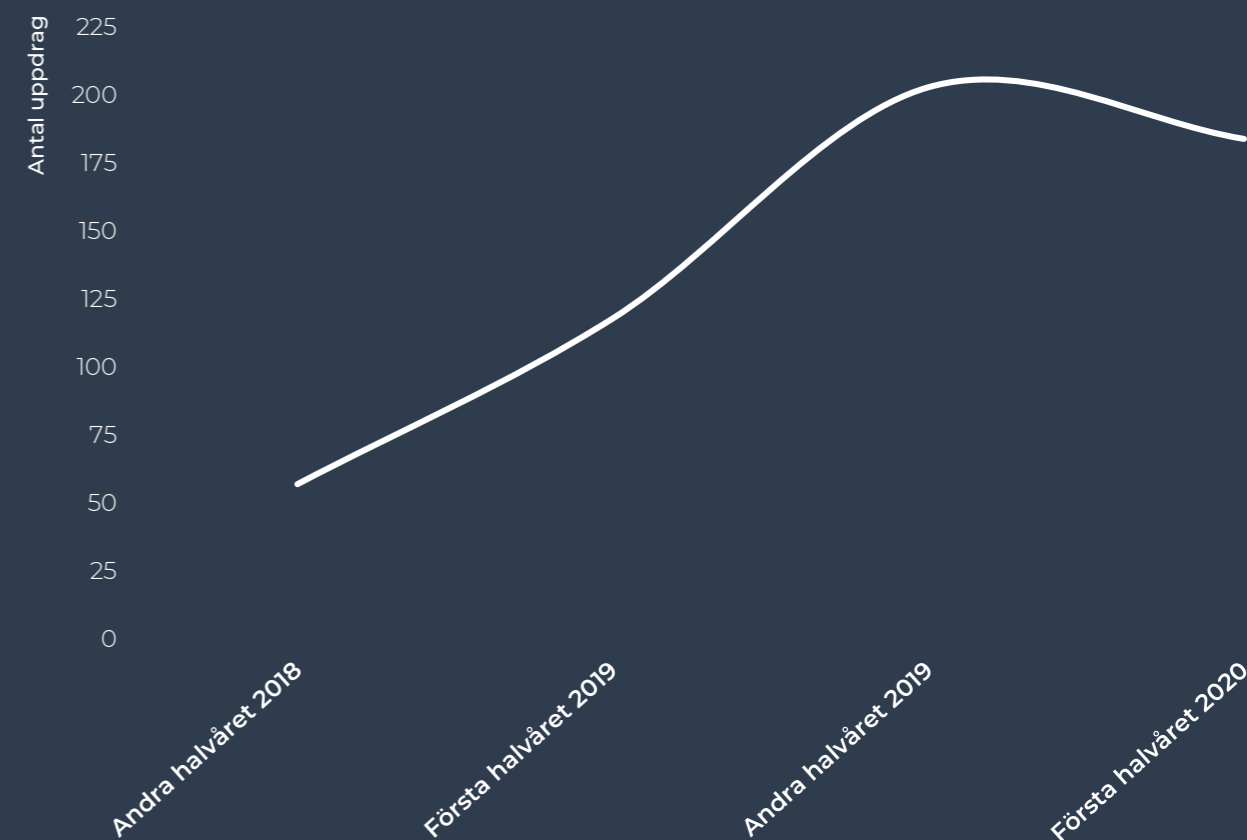
ter sig som en diskussion på villovägar, mitt emellan en parentes om Boston dynamics robothundar följt av ytterligare en nödvändig avstickare till portugisiska medborgarappar inser jag att det här ska komma att bli en helt annan text än det var tänkt.

Vi backar bandet lite. UX, kort för engelskans "user experience", men även den term som kanske främst

används här i Sverige när vi pratar om användarupplevelsen. Bland de hundratals roller som eftersöks på Brainville utgör UX:arna de mest återkommande. Eftersökta. Och med handen på hjärtat: kanske även de mest missförstådda.

En inte helt felaktig uppfattning och okunnig generalisering av branschen, ska det visa sig när jag möter Per

Har Covid-19 brutit UX-rollernas positiva trend?



Axbom. I egenskap av autodidakt programmeringsunderbarn ("jag fick min första dator när jag var åtta år") med verbala talanger, som dessutom haft förmånen att se världen i samband med uppväxten besitter Axbom både unika perspektiv och en rätt ovanlig kombination av kunskaper. I tjugo års tid har han utbildat och hjälpt organisationer på en global marknad med deras frågor kring digital användbarhet och tillgänglighet. I fjol gavs boken Digital omtanke ut, en sammanställning av Pers bästa tips.

Föga förvånande är han idag en av Sveriges mest efterfrågade experter på användarupplevelsen.

Själv har han i princip slutat att kalla sig för UX:are och har en syn på området som branschkollegerna inte nödvändigtvis är beredda att skriva under på. Coach, facilitator, författare, Per räds inte att axla olika roller men menar att hans arbete i grund och botten handlar om att medla mellan olika personer på företag och organisationer och se till att de förstår varandra.

Vad är då UX, egentligen? Är det ens möjligt att trätta ner ämnet till något greppbart för gemene man? Beroende på vilken UX:are du frågar kommer du att få helt olika svar konstaterar Per

"Branschen är inte ny. Verkligen inte, men det nya är antalet människor vi påverkar med våra lösningar. Idag bygger vi tjänster som når många tusentals, ibland flera miljoner, människor."

roar, men enligt hans definition är UX avsikten att förstå människors beteenden, känslor och besvär i syfte att göra det möjligt för organisationer att skapa bättre produkter och tjänster för dessa människor. En UX-utövare –

och det är här vi kommer in på titlar som UX-designer, UX-writer, UX-copy, interaktionsdesigner med flera – delar i grunden samma mål: att skapa mening, värde, av data om människor och matcha detta med organisatoriska mål och resurser.

Rätt utförd bör UX-arbetet alltså botten i att balansera användarens behov och drivkrafter tillsammans med avsändarens. I praktiken gynnas i stället avsändaren ofta på bekostnad av användaren. Kanske är det även en bidragande orsak till kombinationen av den titel- och definitionsförvirring som råder idag.

– Vi som bransch har ett jätteproblem i att vi själva inte alltid är överens om vad UX betyder. Hur ska då kunderna, beställarna, kunna veta det? undrar Per och fortsätter:

– Interaktionsdesign, det begreppet används inte riktigt längre men ändå är det vad de flesta som idag jobbar med UX gör. Medan jag ju ser det som att vi som jobbar med UX har möjligheten att vara obekväma, att vara nageln i ögat. Jag har pratat med

Läs mer!

konsulter som själva säger: "Vi säljer ju bara kundresor". De vill inte det men kunderna efterfrågar det, för det är vad kunderna fått lära sig. Då är det klart att vi säljer det för det är det vi tjänar pengar på.

Omtanken som kom av sig

Per poängterar vikten av att ha ett starkt ethos som konsult. Att våga ifrågasätta. Något som måhända låter enkelt men i praktiken inte alltid är lika lätt att leva upp till. Faktureringsstress, konflikträdsla eller en osund tystnadskultur på företaget riskerar att påverka den yrkesmässiga integriteten även hos den mest samvetsgranne konsult eller medarbetare.

Förmågan att koppla bort sina egna perspektiv och preferenser och leva sig in i målgruppens situation är dock A och O för en duktig UX:are. I takt med att branschen utvecklats och exploderat har ironiskt nog just omtanken fått stryka på foten till förmån för organisatoriska mål.

Användartester och webbenkäter utgör idag populära men inte helt oproblematiske mätmetoder för att utvärdera effekten av UX-arbetet. I och med önskemålet om att kunna mäta och styra mot organisatoriska nyckeltal aktualiseras också en uppsjö av obekväma etik- och integritetsfrågor.

Vilka data är rimliga att samla in? Hur och var ska data samlas in? Och vem ska få – och våga – fatta beslut om etiskt tveksamma gränsfall där organisationens bästa står och väger mot den berömda kundnyttan?

Att minimera friktionen för användaren, exempelvis genom en rejält simplificerad låneansökan, är ett konkret exempel på gynnsam UX för en långivare. Färre klick underlättar ansökningsprocessen och skapar resultat. Samtidigt ställs högre krav på företaget att även ta fullt ansvar för produkt- och tjänstedesignen. Vem följer upp vilka personer som stod för det ökade antalet givna krediter och om låntagarna de facto förstod innebörden av låneansökan till fullo?

Per är kritisk mot utvecklingen, som han menar kontrasterar mot själva UX grundpremissen: att bry sig om människor.

Han utvecklar:

– Branschen är inte ny. Verkligen inte, men det nya är antalet människor vi påverkar med våra lösningar. Idag bygger vi tjänster som når många tusentals, ibland flera miljoner, människor. Jag tror att det är det som gjort UX så stort, insikten om att en liten detalj i upplevelsen kan ha enorma effekter på framgången hos ett företag, när volymerna är så stora. Till

exempel det här med att vi nu sitter och dricker med sugrör av papper, fast ur plastmuggar, vem vill man lura? För eller senare blir man synad i sömmarna och då gäller det att resonemanget bakom besluten och utfallen är tydliga, och ärliga.

En oroväckande UX-trend handlar dock om just aspekterna av den enskildes upplevelse och hur UX kan påverka den. En farlig trend, enligt Per, som hellre vill använda uttrycket att man hjälper upplevelsen och in i det sista månader om människans bibehållna autonomi.

– Det här är det jag brottats med de senaste tio åren; att jag från en början, som de flesta, arbetade med att användarperspektivet till stor del kretsade kring den lösningen jag hade framför mig på skärmen just då. Var placerar vi designelement och texten på sidan och så vidare – till det som nu är anledningen att beteendepsykologerna vunnit Nobelpris flera gånger. Det har UX-världen anammat enormt och tycker att "det kan vi ju använda oss av" och påverka människor i en viss riktning. Och till och med utnyttja mänskliga svagheter för att manipulera.

På vilket sätt?

– Bara det här att du öppnar Facebook

och den röda aviseringspluppen inte är där från början. Det är ju för att du ska känna att den kommer snart och den rushen du får när den dyker upp är mer värd än om den skulle dyka upp direkt. Men att dyka upp direkt är egentligen det som skulle fungera bäst för användaren. Att den är röd är förstås ingen slump heller. Många, många i UX-världen lärt sig att manipulera människor, vilket ju gör mig oerhört bekymrad och ledsen.

Bygger in våra fördomar med ny teknik

I Sverige är vi historiskt sett snabba med att anamma nya trender och ta till oss ny teknik. Ett inte alltigenom lyckat förhållningssätt enligt Per, som menar att det nu är mer viktigt än någonsin att vara medveten om konsekvenserna av de tekniskiften som sker. Automatisering i sig, som exempelvis innebär att många av oss inte behöver arbeta åtta timmar om dagen och därmed kan ägna tiden åt annat istället är i sig positivt. Parallellt ökar dock behovet av ett kritiskt och genomtänkt förhållningssätt när tekniken implementeras.

– Man brottas hela tiden med perspektiven. Det finns givetvis mycket positivt, men vi pratar ju inte om alla nackdelar och hur vi ska hantera dem. Vi måste prata om ansvarsfrågan när

botar ska bestämma vem som får vård eller ej och vem som ska beviljas lån och på vilka grunder. Vem får ansvaret då? Är det den som byggt koden, den som lagt beställningen eller den som råkar arbeta när det inträffar, fast hen inte varit med vare sig när det beställdes eller byggdes? Vi har inte de diskussionerna idag – vilket är ett jätteproblem.

AI, VR och AR är bara några exempel på hastigt framväxande tekniker som förväntas skapa helt nya produkter och tjänster för mänskligheten. Biometrisk teknik, som exempelvis ansiktsgenkänning, fingeravtrycks-läsare eller eye-tracking (en metod som möjliggör att i detalj skanna var exakt en användare tittar på skärmen) utgör redan idag integrerade metoder vid exempelvis gränskontroller, identitetssäkring och utvecklingen av framförallt användarupplevelsen.

5G är en annan het potatis som plöjt upp besvärande integritetsfrågor på nationell nivå och diskussionen har framförallt kretsat kring möjligheten för kinesiska Huawei att spionera och övervaka trafiken. Ett fåtal svenska operatörer har under försommaren börjat en successiv utrullning av 5G. Statliga Telia har hittills avstått från att tillåta Huawei som leverantör i sina nät.

Har du någon spaning kring 5G? Hur tror du att det kommer att driva UX-utvecklingen när det börjar rullas ut?

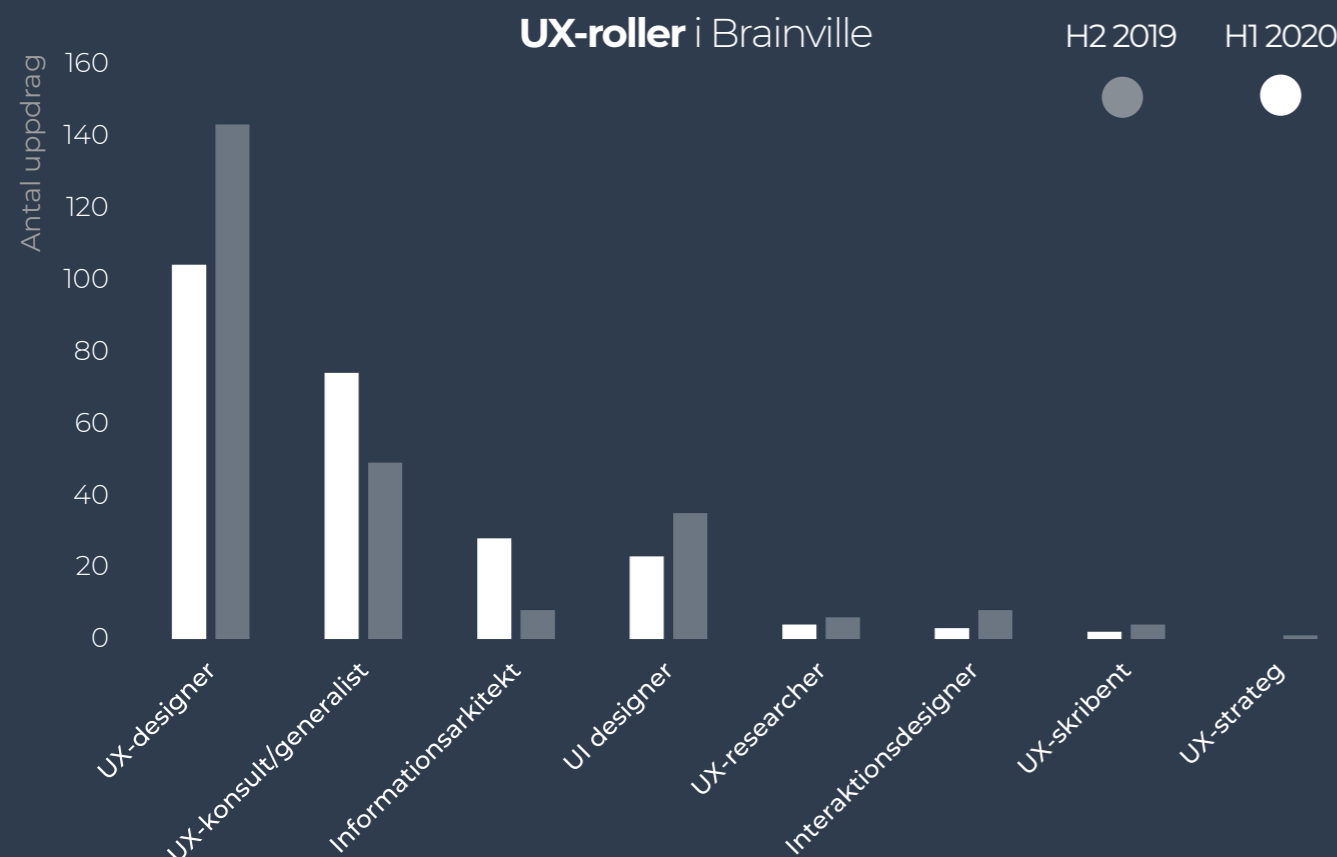
– Det var en väldigt bra och intressant



"UX-området fortsätter att utvecklas och nya specialist-kompetenser och roller etableras löpande. Det som på 90-talet kallades för Människa-Dator-Interaktion har utvecklats till en mängd roller - för att skapa så bra användarupplevelse som möjligt. Det är häftigt att ha varit med om denna utveckling".

Per Fossum

UX Lead på Insurello



Här är några exempel på de roller som deltar i UX-processens fem faser: **upptäck, definiera, ideate, prototyp och test.**

UX Designer

Generalisten som deltar i alla steg av UX-processen samt hjälper till med Product Roadmap.

UX Strategist

Korsning mellan UX-design och affärsstrategi. Deltar både i research, definition och prototyp. Fokuserar på att UX ska gå ihop med affärens behov.

Informationsarkitekt

Grupperar och strukturerar innehåll som visas för användaren i en produkt så att användaren kan förstå gränssnittets delar och hur man navigerar mellan dem.

UI Designer

Skapar pixel-perfekta gränssnitt av produkten i prototyp-fasen. Arbetar nära utvecklare för implementation av produkten.

UX Writer

Skapar texter som visas i användargränssnittet, tex. knappar, systemtexter eller e-post som skickas till användare. Deltar främst i prototyp-fasen.

UX Engineer

En UX designer som även jobbar med frontendutveckling. Kallas ibland (skämtsamt?) UX Unicorns.

Interaktionsdesigner

Fokuserar specifikt på användarens interaktion med gränssnittet, tex. hur navigationen fungerar. Deltar även i skapande av prototyper.

UX Researcher

Genomför undersökningar, intervjuer och tester av prototyp med användare. Hittar behov och problem som produkten behöver lösa och kommunicerar dessa tex. med personas och customer/user journeys. Deltar i empathize, define och test.

Läs mer! ↘

fråga. Jag har inte alls hört någon tala om det, faktiskt. Jag tycker ju som vanligt att vi skyndar för snabbt med de här teknikerna, för har vi inte lyckats göra rätt hittills – varför skulle vi göra det nu? Ingen blir gladare av att vi kan göra fel sak snabbare. Vi måste anamma arbetsätt för att uppmärksamma och minska negativ påverkan. För det finns så många sätt som det kan gå fel på nu.

Konkreta och obehagliga exempel saknas inte. Nyligen rönt exempelvis företaget Boston Dynamics stor uppmärksamhet då det framkom att robothunden Spot patrullerade gatorna i Kina och filmade medborgarna. Syftet? Kontroll. Att säkerställa att avstånd respekteras under den pågående pandemin.

I episoden Nosedive (ett avsnitt av science fiction-serien Black Mirror) lever människorna i en verklighet där de kan betygsätta varandra i ett poängsystem baserat på varje enskild interaktion. Ratingen kan i sin tur påverka deras socioekonomiska status. För den som sett avsnittet var det förmodligen lätt att hålla sig för skratt när nyheten om portugisiska Cascais kom ifjol. I staden har man nämligen skapat ett system där medborgare tjänar på att göra goda gärningar och även får vara med och påverka stadens utveckling.

Gatekeepers och grabbkultur

Hur ska man då förhålla sig till verkligheten idag som företag? Livet och arbetslivet är som bekant inte alltid svartvitt. Insikten om ett kraftigt ökat behov av att nu diskutera och hantera de etiska frågor som uppstår i det digitala kölvattnet kan förvisso vara överväldigande, men en ökad medvetenhet kan förhoppningsvis även utgöra ett gott avstamp i företagets arbete med målstyrning och värderingar.

Ytterligare en dimension som exemplifierar hur UX och samhällsutvecklingen går hand i hand berör nämligen vems

perspektiv som beaktas och värderas i designprocessen när nya funktioner, produkter och lösningar tas fram. I stiftelsen Allbrights senaste rapport "Tech lever grabbmyten" höjs exempelvis ett varningens finger för hur jämställdhetsarbetet i techbolag ofta hanteras i marginalen snarare än på ledningsnivå. En utveckling som konkret riskerar att slå mot den kvinnliga delen av befolkningen framöver.

Per lyfter även fram hur tekniken snarare stjälp än hjälper personer med funktionsvariationer när chattbotar och automatiserade processer missförstår deras kommunikation och därmed blir ytterligare ett hinder att ta sig över i vardagen.

– Jag träffar folk idag som inte kan betala parkering eller köpa biljett på bussen. För 10-15 år sedan kunde de, då var det lätt. Nu är det svårt och tekniken skulle förbättra, men den har ju gjort det svårare för många människor också. Den problematiken pratar vi alldeles för lite om.

Finns det några verktyg och tips du kan ge till företag som vill börja med UX på egen hand? Var börjar man i så fall? Eller måste man ta in en konsult eller ett team?

– Jag tror att man kan komma jättelångt med att lyssna. Och att internt börja prata om vad vill vi lära oss om våra användare? Vad är det vi inte vet? Vad är det vi tror att vi vet men inte vet om det stämmer? Den typen är till hjälp senare om det blir aktuellt att ta in en UX-designer, att ni har börjat fundera i de tankegångarna och vet vad ni vill att konsultens uppdrag ska bestå i.

Att tratta ner det till vad UX innebär för vårt företag alltså?

– Ja, precis. Vad vill vi att det ska innebära? Vågar vi förstå vad våra användare verkligen tycker om oss, och vad ska vi göra med den informationen?

Myfiken på att komma igång med UX?

Undvik fallgroparna – här får du Pers bästa tips!

 <p>Var öppna för feedback och kritik. Mycket av ett lyckat UX-arbete handlar om att våga ta till sig de insikter som kommer fram. Är ni inte redo att höra sanningen är ni inte heller redo för UX.</p>	 <p>Kundresan – kartlägg och gör den gärna på egen hand innan ni kontrakterar extern hjälp</p>	 <p>Våga utforska er potential och ta reda på vad ni vill – att bara förbättra webbsiten för att sälja mer är ett på tok för förenklat sätt att se på UX</p>	 <p>Kontinuitet – att ha en stående rumsbokning dit målgruppen kan komma och testa era tjänster och produkter är ett konkret exempel på hur bra UX kan ta sig uttryck</p>
 <p>Webbenkäter – med största sannolikhet när ni inte de målgrupper ni borde undersöka på det här sättet. Undvik.</p>	 <p>Var försiktiga med vilken data ni samlar in och var medvetna om vilket ansvar ni tar på er. Kommunicera tydligt mot målgruppen vad datan används till och hur.</p>	 <p>Våga bygga in friktion i processen. Glöm inte användarperspektivet – exempelvis en kraftigt förenklad låneansökan genererar givetvis fler ansökningar. Men vågar ni ta reda på vad som händer med kunden efteråt?</p>	 <p>Funkify – ett tillägg för Google Chrome som möjliggör att simulera och testa hur personer med olika funktionsnedsättningar upplever er webb</p>

Optimera beläggningsplaneringen. Planera in uppdrag helt gratis.

FÅ FULL KONTROLL PÅ

- ✓ Uppdragsplanering
- ✓ Sjukfrånvaro och semester
- ✓ Beläggningsgrad och intäkter

[Läs mer och kom igång!](#)

GÄSTARTIKEL: BRAVURA

Så håller du igång träningen när du jobbar hemifrån



Det finns mängder med studier som visar hur träning och fysisk aktivitet påverkar oss och vår hälsa positivt. Många arbetsgivare ser därför fördelar med att applicera träning och fysisk aktivitet på arbetstid eftersom det ger positiva resultat för både individ och företag.

Nu när många jobbar hemifrån är den fysiska hälsan viktigare än någonsin. Men hur gör man för att hålla träningsmotivationen uppe när man jobbar hemma?

Skapa en struktur

Det finns massor av enkla övningar man kan göra för att hålla igång träningen och öka sitt fysiska och mentala välmående när man jobbar hemifrån. Övningar som inte tar så lång tid, men som är effektiva och hjälper till att hålla dig i god form. Det handlar om att se fördelarna och

skapa en struktur i arbetsdagen som möjliggör fysisk träning. Se förbi den eventuella mentala barriären och klättra över väggen av ursäkter för att komma iväg och träna. Nyckeln är att se möjligheter istället för hinder.

Se möjligheter och skapa tillfällen

Det är enkelt att hålla igång med fysisk träning när du jobbar hemifrån. Samtidigt kan det vara lätt att hitta ursäkter för att slippa träna, vilket på sikt kan vara skadligt för den fysiska och mentala hälsan.

Är det begränsad tillgänglighet på gymmet? Låt inte det hindra dig från att köra ett effektivt styrkepass på utomhusgym eller hemma. Är det kallt ute eller regnar det? Vad gör det? Klä dig efter väder och spring fort så håller du dig varm. Eller träna hemma i ditt vardagsrum. Har du inte tid idag? Du har säkert massor av digitala möten att medverka på. Tänk på att det alltid finns tid för träning. Det handlar bara om att planera din dag och hitta luckorna för träning. Just do it...

Det är lätt att hitta ursäkter, men det är också enkelt att se möjligheter och skapa tillfällen för att ta hand om dig själv och må bra.



“Nu är det viktigare än någonsin att träna, både för att må bra och för att få ett miljöombyte och komma ifrån hemmakontoret. Jag siktar på att alltid ha 10 000 steg per dag.”

Carl Quicklund

Account Manager på Bravura

TIPS FRÅN COACHEN

Carl Quicklund jobbar som Account Manager på Bravura sedan 2017. Innan det var han elitidrottare och tävlade i längdskidåkning. Idag har han lagt elitidrotten bakom sig, men är fortfarande väldigt aktiv gällande fysisk träning. Han är en drivande kraft bakom många gemensamma träningstillfällen på Bravuras Stockholmskontor och han håller ofta i gruppträningar där han delar med sig av sin kunskap kring träning och aktiv livsstil.

För Carl är träning en så pass grundläggande del av att ta hand om sig och må bra att det kommer helt naturlig att träna regelbundet, både vid hemarbete, på kontoret och på sin lediga tid.

Men man behöver inte vara före detta elitidrottare för att kunna ha fokus på fysisk aktivitet och aktiv livsstil. Dit kan vem som helst nå!

4 EFFEKTIVA ÖVNINGAR FÖR ATT HÅLLA IGÅNG TRÄNINGEN NÄR DU JOBBAR HEMIFRÅN

Vill du komma igång med din egen träning? Här delar Carl Quicklund sina tips på hur du lägger upp ett effektivt träningschema när du jobbar hemifrån. Det är totalt 4 pass med varierade övningar utomhus och inomhus och med variation av kondition och styrka i lugnt och högt tempo.

Carls rekommendation är att få till 3-4 pass per vecka. Om du tycker att det låter mycket så kan du börja på en nivå som passar dig och ha som mål att komma upp på en nivå om 3-4 pass per vecka.

Träningschemat går även applicera för dig som inte jobbar hemma eller som föredrar att förlägga din träningstid utanför jobbet.

1 Effektivt träningspass hemma (20-25 minuter)

Tips: I vilan på armövning, kör ben/rygg.

Mage
5 min

Kör situps och planka, liggande med pendlande ben

Armhävning
3ggr

Med så många du orkar

Benböj
3ggr

Med så många du orkar

Dips på stol
3ggr

Med så många du orkar

Ryggövning/resning
3ggr

Med så många du orkar

2 Konditionsträning utomhus – lugnt tempo (20-25 minuter)

Jogga i lugnt tempo
30 min

Inte svårare än så!

Tips: Passa på att lyssna på musik, nyheter eller en pod.

3 Konditionsträning utomhus – högt tempo (20-25 minuter)

Jogga lugnt
10 min

Värm upp med att jogga lugnt i 10 minuter

Intervall
3ggr

Kör intervall 5 x 30/30 sekunder. Upprepa övningen 3 gånger, alltså 15 övningar totalt.

Jogga lugnt
10 min

Avsluta med att jogga lugnt i 10 minuter

4 Konditions- och styrketräning utomhus

Jogga lugnt
10 min

Värm upp med att jogga lugnt i 10 minuter

Gymövningar
5 st

Kör 5 st gymövningar på utomhusgym där varje övning är 30 sekunder med 15 sekunder vila.

Spring fort
3 ggr

Spring fort runt området kring utegymmet. Spring 1,5-2 minuter. Upprepa löpningen 3 gånger.

Temperaturmätning H1 2020

Konsultförmedlarna

Bland konsultförmedlarna stärkte de största sina positioner på nordisk nivå, tvärtemot trenden i tidigare rapporter. Som ett glädjande tecken på nordisk integration fanns tre danska aktörer på den svenska topp tio-listan.

Efterfrågan på konsulttjänster är fullt naturligt störst i storstadsregionerna. De svenska storstadsregionerna - Stockholm, Västra Götaland och Skåne - stod tillsammans för strax över 80 procent av annonserna på Brainville under första halvåret. Men trenden är tydlig: Storstädernas andel av den totala marknaden minskar för fjärde rapportperioden i rad.

Den huvudsakliga förklaringen är inte ett tapp i storstäderna. Förvisso minskade antalet uppdrag i Stockholm något under perioden, medan det däremot ökade i tydligt Västra Götaland och något i Skåne. Istället ser vi, precis som i tidigare rapporter, att andra regioner i landet ökar snabbare. Under förra rapportperioden var Västernorrland något av en komet. Regionen backar den här gången, men inte tillbaka till tidigare låga nivåer. Istället ökar antalet uppdrag i regioner söder om Stockholm. Utöver Västra Götaland och Skåne ser vi de största relativa ökningarna i Blekinge, Halland och Kalmar, om än från låga nivåer.

Fortfarande är det dock tydligt att huvudstäderna dominerar. Här finns i störst utsträckning de stora konsultköparna, som myndigheter och stora företags huvudkontor. Fler än hälften - 57 procent - av de svenska uppdragen fanns under perioden i Stockholm, trots nedgången. Och bilden är densamma i grannländerna, med ännu kraftigare

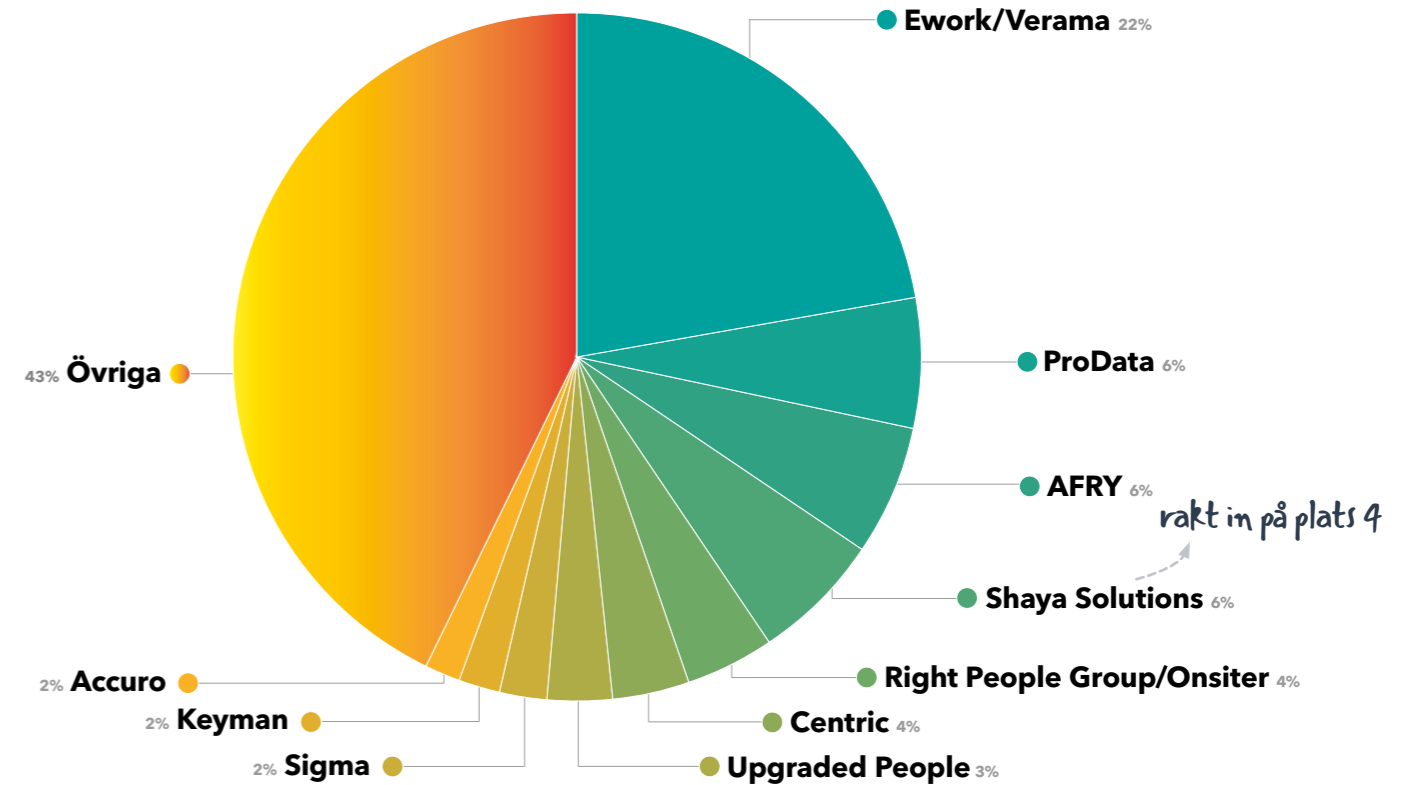
övertikt för Storköpenhamn respektive Oslo.

Konsolidering efter trendbrott

På Brainville finns de flesta av de stora konsultförmedlarna, eller konsultmäklarna som de också kallas. Marknaden fortsatte växa trots pandemin och det totala antalet uppdrag från förmedlarna ökade liksom i tidigare rapporter.

Ework, tillsammans med bolagets nya satsning på plattformen Verama, behåller sin förstaplats på den nordiska topplistan över de största förmedlarna. Men där man tidigare tappat marknadsandelar bryter man trenden och växer istället markant.

Den generella trenden under halvåret ser också ut att vara konsolidering. På den nordiska topp tio-listan tappar sex av tio bolag i marknadsandel. Även övriga bolag, de utanför topplistan, minskar med totalt sex procent. Vinnarna utöver Ework/Verama är nya fyran Shaya Solutions samt Prodata, som delvis på grund av köpet av Sourcing Network tar över andraplatsen från tidigare ständiga tvåan ÅF/AFRY. Även Centric ökar, drivet av den ökande mängden vårduppdrag inom Centric Care. Förra rapportperiodens raket, danska Right People Group tillsammans med förmedlingsajten onsiter.com, tappar mer än en femtedel av sin marknadsandel och backar till femte plats.



Topplistan: Konsultförmedlarna. Pajdiagrammet illustrerar konsultförmedlarnas marknadsandelar i Norden, mätt och redovisat under H1 2020.

Danska framgångar i Sverige

Sverige är fortsatt Brainvilles största marknad och de svenska siffrorna ger till stor del samma bild som på det nordiska planet.

Ework/Verama är klar etta på topp-tio och ökar sin andel något mer jämfört med den nordiska topplistan. Prodata som i grunden är en dansk aktör med stark position på sin hemmarknad hamnar logiskt nog några placeringar längre ner. Som ett glädjande tecken på en fungerande nordisk integration finns ytterligare två danska aktörer på den svenska topplistan, nämligen Right People Group/onsiter.com på fjärde och Accuro på tionde plats.

Endast tre av förmedlarna på topplistan ökar sina marknadsandelar - utöver Ework/Verama och Centric även KeyMan - medan övriga tappar. När vi bryter ner siffrorna regionalt ser vi ytterligare konsolideringstecken. Ework/Verama är nu störst i elva av 21 regioner mot tidigare nio, bland dem de tre storstadsregionerna. ÅF/AFRY, som tappat i marknadsandel men fortsatt är tvåa på den svenska topplistan, är nu endast störst i Uppsala. Totalfemman Centric är störst i fem mindre regioner där den ökande efterfrågan inom vård slår igenom.

Danmark går mot strömmen

Trenden går alltså mot ökad konsolidering bland förmedlarna på den svenska marknaden. Aktörerna på den svenska topp tio-listan hade under rapportperioden 62



Största konsultförmedlare H1 2020



"I dessa utmanande tider vill vi börja med att tacka samtliga anställda, konsulter, kunder och leverantörer! Vi upplever att alla verkligen har tagit sitt ansvar vilket gjort det möjligt att fortsätta våra affärer på ett kvalitetssäkert och gediget sätt. Vi har under året genomfört flertalet nya initiativ och satsningar för att utveckla den digitala marknaden. Vi på Ework Group är därför stolta och ödmjuka inför vår topplacering enligt Brainvilles ranking. Matched By Ework, vår matchningsprocess, är nyckeln till att hitta rätt kompetens för varje uppdrag. Det är så vi möter framtidens konsultmarknad - med digitala plattformar och mobilitet - som nordens största konsultförmedlare!"

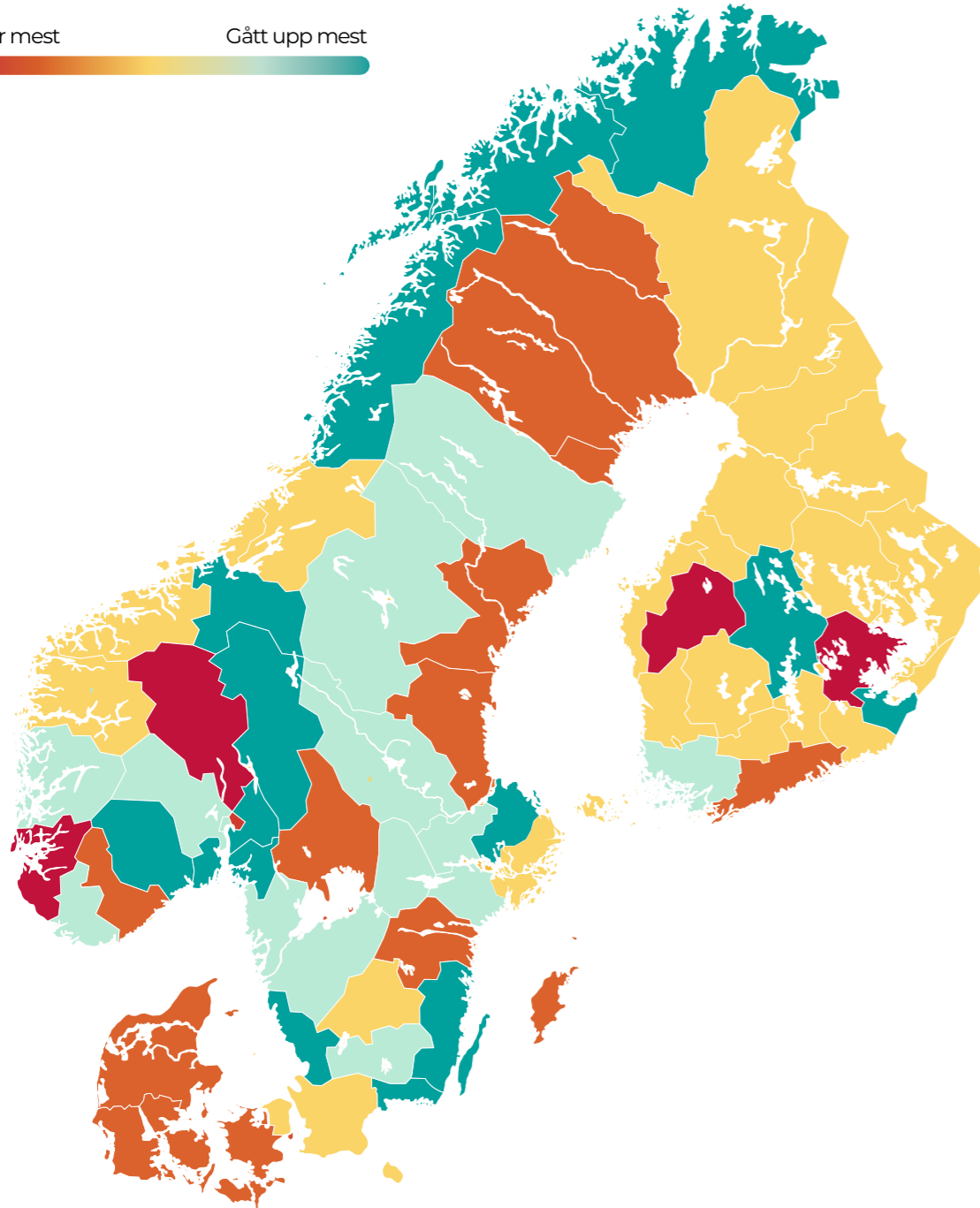
Pernilla Nilsson

Sales and Marketing Director på Ework Group

Läs mer!

Uppgång och fall inom uppdragen

Gått ner mest Gått upp mest



procent av marknaden, mot 55 procent halvåret dessförinnan.

Precis som tidigare är graden av konsolidering högre i Danmark och Norge, men utvecklingen gick i motsatt riktning under det första halvåret. I Danmark hade nu de tio största förmedlarna totalt 77 procent av marknaden, en minskning från 81 procent förra perioden. I Norge var motsvarande siffra 84 procent, en liten minskning från 85 procent föregående halvår.

Utvecklingen i Danmark gick under rapportperioden mot den nordiska

strömmen även på andra vis. Det totala antalet uppdrag från förmedlare minskade något. Och till skillnad mot i Sverige där danska förmedlare finns och verkar med framgång är det få svenska konsultmäklare som jobbar i Danmark.

Prodata är liksom tidigare med bred marginal störst, även om man nu tappade något i marknadsandel. Ework/Verama ökar även här markant och är ny tvåa på topplistan. Prodata är störst endast i två av fem danska regioner. En av dem är dock den över-

lägset största, Storköpenhamn. I såväl Nordjylland som region Syd-danmark är totaltrea SCR störst. I Norge ökade det totala antalet uppdrag trots effekterna av pandemin, precis som i Sverige. Här tog Ework/Verama ett än fastare grepp om marknaden på topplistan första plats, och ökade sin andel rejält. Dominansen understryks av att man nu är störst 13 av 19 norska regioner. Där bakom ökade den danska dominanten Prodata också och klättrade under perioden från fjärde till en tydlig andraplats.



Bästa annonskvalitet H1 2020



"We are honored to win this award as this is proof of our hard work when publishing roles on Brainville. We strive to publish roles that have a clear and concise message so that the consultants know what is expected of them. This gives us an advantage to choosing the right candidate in the quickest time.

Our clients are pleased with our performance. Publishing our roles on Brainville has paid off, as it is an ideal Win-Win situation for Accuro's consultants, subcontractors and most importantly our end clients."

Svend Ørum

CEO - Owner, Accuro

Bästa annonskvalitet

1. Accuro
2. Castalia
3. Alten Sverige
4. Sourcing Network
5. Tingent
6. Seequally
7. Avalon Innovation
8. West Forest Technologies
9. Biolit
10. Hire Quality

Bästa svarsfrekvens

1. Beamon People
2. Avenit Consulting
3. Tingent
4. Sourcing Network
5. Castra Group
6. Envoi
7. Seequally
8. Randstad
9. Avalon
10. Sii Sweden



Bästa svarsfrekvens H1 2020



"Det gamla talesättet "Behandla andra så som du själv önskar bli behandlad" tycker jag är en bra måttstock även i konsultbranschen.

Lämpar ju sig faktiskt väl genom hela livet egentligen. En relation byggs på Förtroende och tillit, och det får man inte genom att inte svara på offerter.

Tips till alla konsulter som nu söker uppdrag. Håll era profiler uppdaterade och matcha dom väl mot det uppdrag ni söker. Att lägga ner tid på en bra konsultprofil är skillnaden mellan att presenteras till kund eller inte."

Maria Söderlund

Affärsområdesansvarig på Beamon People

Bättre jobbmatchning med AI

Den digitala omvandlingen accelererar i pandemins kölvatten, och den ökade efterfrågan öppnar spännande möjligheter för IT-konsulter. Att koppla samman rätt resurs med rätt uppdrag är en utmaning i ett läge där både tid och konsulter är en bristvara. Brainville har samarbetat med Webstep för att göra sin digitala marknadsplats för konsulttjänster smartare med hjälp av artificiell intelligens.

Traditionella anställningar är dyra och tidskrävande. En enklare lösning är att matcha konsulter och uppdrag, men det sker ofta på bekostnad av kvaliteten. En automatiserad marknadsplats frigör kapacitet och ser till att rätt person hamnar på rätt plats. Det är bättre för både konsulter och projektägare.

Nyckelord räcker inte

Brainville är ett litet företag med stor täckning. Varje år publiceras över 25 000 uppdrag på deras digitala marknadsplats för konsulttjänster. Totalt använder drygt 17 000 kunder deras tjänster på en marknad som länge präglats av manuella processer och nyckelordssökning för att koppla samman utbud och efterfrågan.

- Vi måste bort från nyckelordssökning. Relaterade resultat kan vara minst lika aktuella som en direkt träff baserad på nyckelord. Med hjälp av artificiell intelligens optimerar vi matchningen och säkerställer att både konsulter och kunder blir nöjda, säger, Manuel de Verdier, vd för Brainville.

Hela Norden som marknad

Manuel de Verdier hade redan erfarenhet av konsultförmedling när han grundade Brainville 2013. Tanken var att utveckla en webbplats för uppdrag och konsultprofiler där båda parter enkelt kan få en bättre överblick över marknaden. De flesta kunderna på marknadsplatsen är från Sverige, men Norge, Danmark och Finland är också väl representerade bland Brainvilles medlemmar.

- Vi vill bidra till en smartare och bättre jobbmatchning för konsulter i hela Norden. Med den här plattformen

och med Webstep som solid teknologipartner i ryggen kan vi göra skillnad på marknaden, berättar Manuel de Verdier.

Experter från Webstep

När Webstep klev in för att hjälpa till att optimera marknadsplatsen 2020 innehöll plattformen redan stora mängder data från sju år tillbaka. Att använda en AI-stödd algoritm var därför avgörande för att kunna optimera både sökning och matchning.

Ja, - Det är ett omöjligt uppdrag att matcha uppdrag med profiler enbart med hjälp av nyckelord. Den AI-stödda modellen som Webstep utvecklat tolkar både innehåll och ordens betydelser. Det ger en smartare matchning av profiler med uppdrag och vice versa, säger Manuel de Verdier.

Människa och maskin är bäst tillsammans

För Brainville handlade det om att komma bort från klassiska nyckelordssökningar. Att ange ett sökord för att hitta en matchning ger ett obalanserat resultat. I stället satsade Brainville på en lösning som förstår ämnesområdet och varje enskilt uppdrag, och därmed kan matcha hela jobbbeskrivningen med en konsultprofil, eller tvärtom.

Lösningen lanseras i oktober och lär sig kontinuerligt genom att gå genom stora textmängder. Algoritmen förstår inte bara orden i texten, utan också vad orden betyder.

- Ja, vi effektiviserar sourcing-funktionen, men lösningen är fortfarande beroende av mänskliga resurser som värderar förslagen och fattar beslut. Det handlar om att människa och maskin fortfarande fungerar bäst tillsammans, avslutar Manuel de Verdier.

Ja, vi effektiviserar sourcing-funktionen, men lösningen är fortfarande beroende av mänskliga resurser som värderar förslagen och fattar beslut. Det handlar om att människa och maskin fortfarande fungerar bäst tillsammans.



Nils Lager (Brainville), Jakob Cardell (Webstep) och Manuel de Verdier (Brainville). Foto Webstep

Hur funkar det i Brainville?

Som konsultbolag

Matchningen utgår från alla era registrerade konsultprofiler. Alla matchande utdelade profiler kan annonsörer nå och läsa i sin helhet.

Matchande sökresultat för alla profiler som inte är utdelade pekar istället på ditt konsultbolag så att annonsören kan kontakta er.

Tips: Lägg in alla era konsultprofiler och komplettera er företagsprofil för att maximera chansen att matchas!

Som annonsör

Just nu kan utvalda annonsörer testa AI-matchning i Brainville. Det enda du behöver göra är att publicera ditt uppdrag och därefter välja att matcha.

Tips: Vi matchar hela uppdragsbeskrivningen mot konsultprofiler. Ju bättre beskrivning ditt uppdrag har, desto större är sannolikheten att vi kan ge dig bra matchande profiler!

Vill du delta i testet? Kontakta oss!

Jag vill delta!

Vad tycker du vi ska införa härnäst?

Kanske "Matcha konsultprofil mot uppdrag", eller "Anpassa min konsultprofil efter uppdragsbeskrivning"? Tipsa oss - alla idéer, åsikter och förslag är välkomna!

Nyfiken på att dyka ner i mer historisk utveckling? Miss inte våra tidigare Konsultrapporter!

#1 Konsultrapporten
Första halvåret 2017



#2 Konsultrapporten
Första halvåret 2018



#3 Konsultrapporten
Andra halvåret 2018



Vill du bidra till nästa Konsultrapport?

Vi är intresserade av dig som vill dela relevant information med oss - statistik, artiklar, undersökningar m.m. Hör gärna av dig till oss på press@brainville.com!

#4 Konsultrapporten Första halvåret 2019



#5 Konsultrapporten Andra halvåret 2019



Gillade du rapporten?



Gilla på LinkedIn

Psst!

Du vet väl om att du också kan läsa Konsultrapporten på **papper**? Från och med 30 september kan du besöka **Press Stop** på Götgatan 31 i Stockholm för att hämta ditt exemplar.

