



SIMON DOLAN, CREADOR DE LA METODOLOGIA 'COACHING PER VALORS' I EL JOC 'EL VALOR DELS VALORS'

Va ser catedràtic per la Universitat Ramon Llull en Direcció de Persones i Psicologia del Treball, així com titular de la càtedra Future of Work a ESADE Business School. Actualment, és el president de la Fundació Global Future of Work. Ha escrit més de 70 llibres i centenars d'articles científics, entre ells *Direcció per Valors*, *Coaching per Valors* (el seu best seller) o *Lideratge, Direcció i Coaching per Valors*.

Els nous perfils professionals d'un futur immediat

Tal com constata l'Institute for the Future (IFF) de Palo Alto, s'estima que el 85% dels treballs que hi hauran al 2030 encara no s'han inventat. En aquest context, per anticipar-se i estar preparat davant els reptes que vénen, és clau saber navegar en l'entorn VUCA (*volatility, Uncertainly, Complexity i Ambiguity*). Un entorn, no tant llunyà, que està dissenyant els llocs que més es demanaran aquest any. El primer centre d'investigació en innovació laboral, Valkiria, amb la seva comunitat World Work Innovation (WWI), analitza quins seran els treballs i les habilitats en la gestió empresarial que més es sol·licitaran en els propers anys a les empreses, tenint en compte el context d'innovació i transformació en què està immers el mercat actual.

Segons les meves deduccions estretes de la comunitat World Work Innovation, els treballs del futur es trobaran entre els anomenats *White Collar Jobs*, aquells que requereixen un coneixement intensiu i és desenvolupat en una oficina amb l'ús de l'ordinador. Aquests es diferencien dels *Blue Collar Jobs*, aquells treballs manuals i físics o els *Pink Collar Jobs*, els relacionats amb el tracte al client, vendes i relacions públiques.

Els podem estructurar en els següents segments:

Gammification Designer. El treball consisteix a fer del món un lloc més lúdic i desafiant a través del disseny de jocs que puguin motivar la gent o fins i tot enfrontar-se a seriosos problemes com malalties o depressió.

Virtual Reality Experience Designer. És el creador d'emocions i experiències inoblidables a través d'aplicacions o jocs per tal que l'usuari pugui transportar-se a un món virtual, a una realitat simulada, generada per la tecnologia.

Talent hunter. Ajuda a les em-

preses a contractar candidats amb talent i que siguin ideals per a aquelles funcions que requereix la companyia.

Remote Drone Pilot. És el conductor remot de drons, els quals podran ser emprats per al transport (enviar paquets en un període molt curt de temps), l'agricultura, la producció cinematogràfica, per a l'exploració en el camp científic o per inspeccionar torres de telèfon, etc.

Nano Medic. Els avenços en nanotecnologia transformaran el personal d'atenció mèdica, de manera que es requeriran especialistes en nanomedicina per administrar tractaments "subatòmics".

Pel que fa referència a les habilitats que hauran de tenir els líders de les empreses, les *soft skills* prenen el comandament, es dir els líders de les empreses s'hauran d'adreçar a l'organitza-

ció impulsada per valors (ètics, emocionals i econòmics). L'objectiu és que hi hagi un alineament entre empresa i empleat per arribar a un objectiu comú.

Les competències o habilitats de lideratge seran i són les *soft skills*. Són aquelles que es poden aprendre, experimentar i posar en pràctica per arribar a ser el millor líder de l'organització. I quins són? Motivar i reconèixer l'esforç, comunicar idees

i influir, transformar grups en equips i plantejar i resoldre problemes. A més d'això, els millors líders sabran alliberar i gestionar energia creativa, desenvolupar i liderar projectes, gestionar conflictes com a font d'aprenentatge i gestionar l'estrès i promocionar el benestar dels seus equips de treball.

Tot un veritable repte per afrontar un futur ple d'oportunitats en aquest segle XXI.



El 85% dels treballs que hi hauran al 2030 encara no s'han inventat i estaran relacionats amb l'ús d'un ordinador