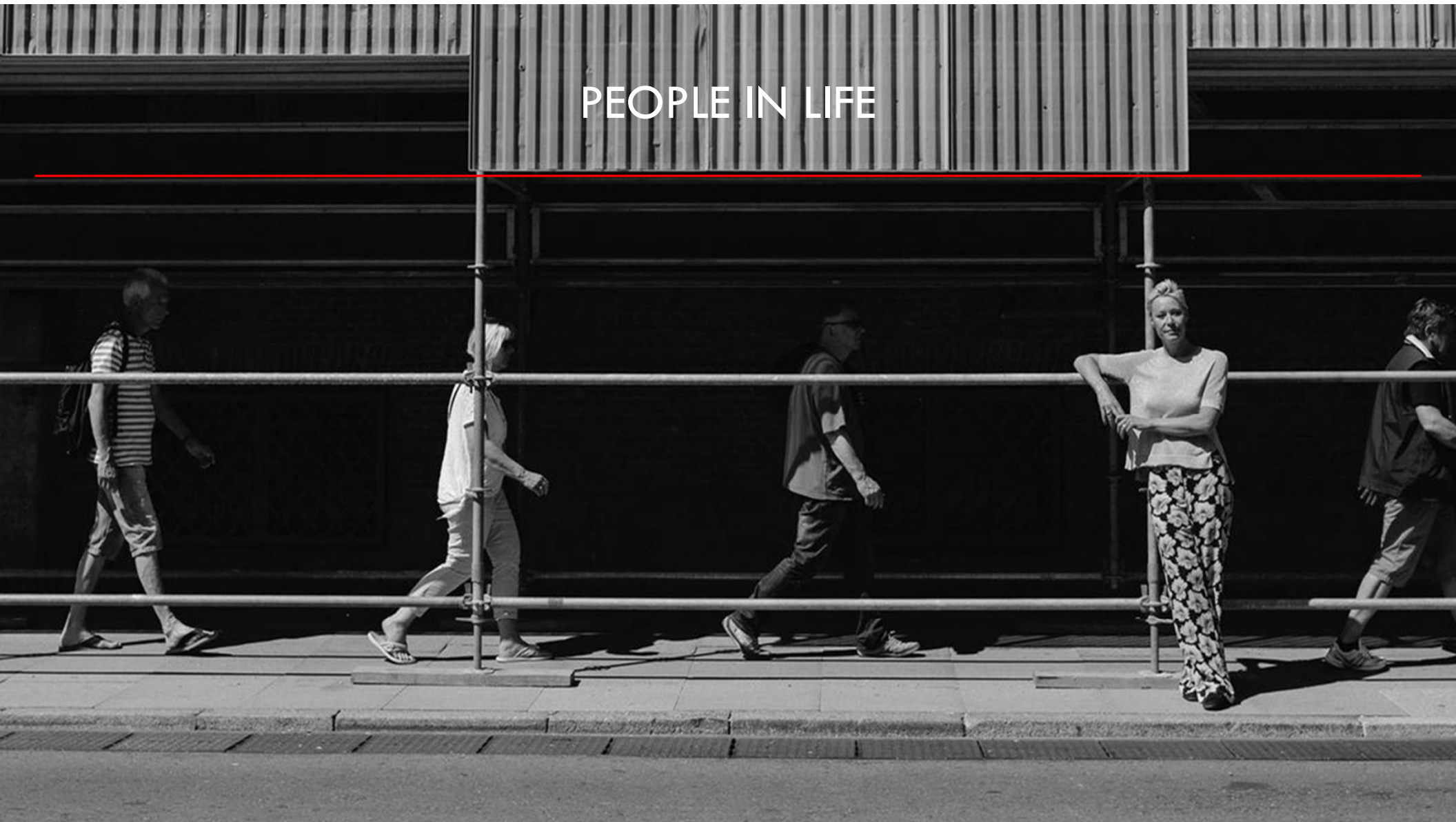


HVORDAN SER FREMTIDENS ARBEJDSLIV OG ARBEJDSMILJØ UD?

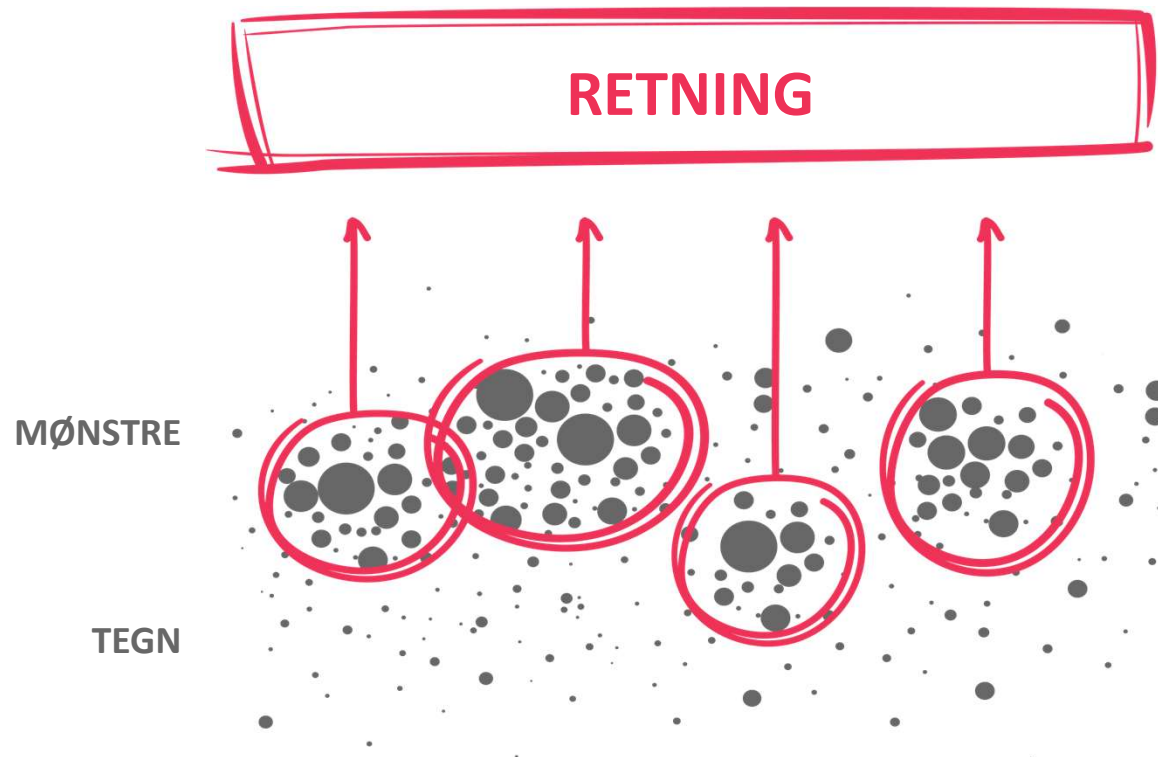
Hvad bliver vigtigere for arbejdspladserne og for den enkelte medarbejder og, hvordan får man arbejdspladsens interesser og medarbejdernes behov til at matche?

EVA STEENSIG
SOCIOLOG, SAMFUNDSANALYTIKER OG RÅDGIVER

PEOPLE IN LIFE

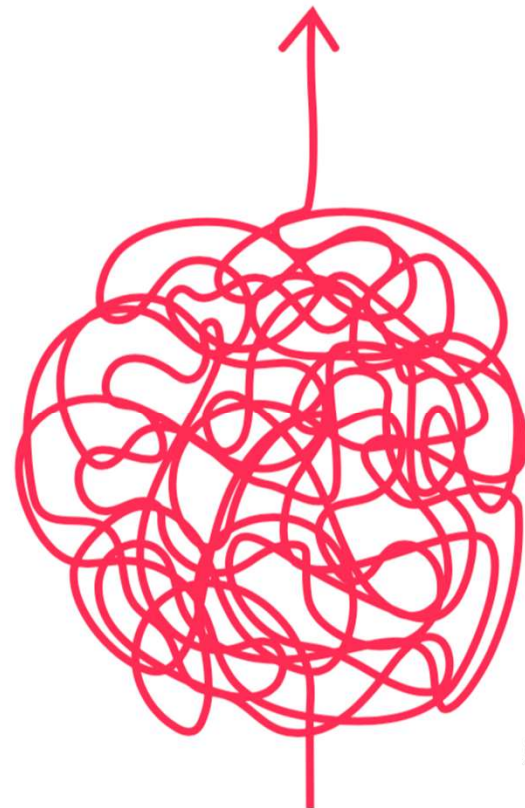


PATTERN-BASED FORESIGHT



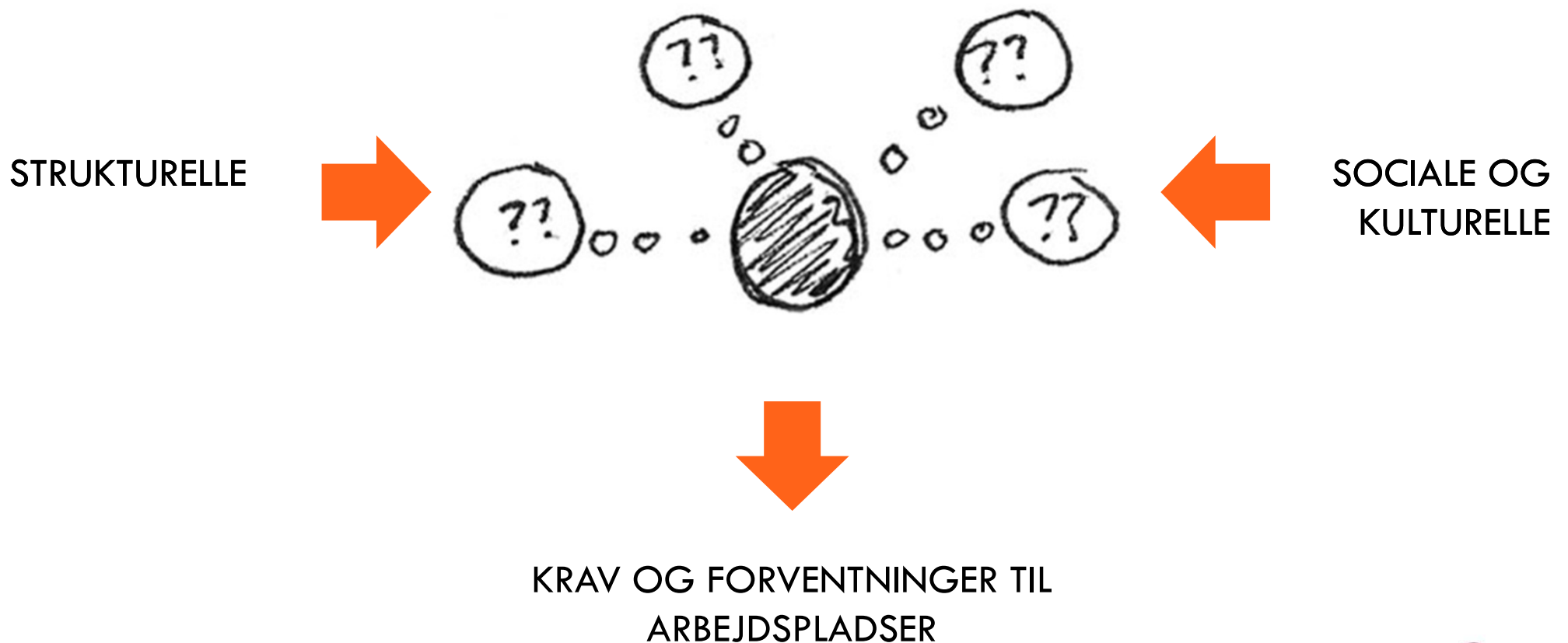
HIDDEN DISRUPTION.

How to see it in time, with
pattern-based forecasting





BEVÆGELSER, DER PÅVIRKER VIRKSOMHEDERNE



STRUKTURELLE OG POLITISKE FORANDRINGER, DER
PÅVIRKER VIRKSOMHEDERNE OG ARBEJDSLIVET



ØKONOMI OG BESKÆFTIGELSE

Ledighedsprocent

2,9 %

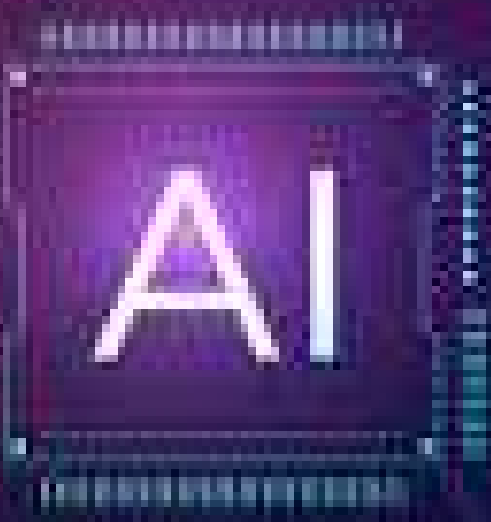


DEMOGRAFI OG ARBEJDSSTYRKE





TEKNOLOGI OG DIGITALISERING



Automatisering vil påvirke hverdagen for alle faggrupper og føre til mindre tidsforbrug på aktiviteter, der kan automatiseres

Str.: Andel af tidsforbrug i 2015
Ændring i timer pr. uge¹
-8t 0 +8t



¹ Baseret på en gennemsnitlig arbejdsuge på 37 timer.

©: Danmarks Statistik, McKinsey Global Institute, McKinsey-analyse



URBANISING





GEOPOLITIK



KULTURELLE OG SOCIALE FORANDRINGER, DER PÅVIRKER VIRKSOMHEDERNE OG ARBEJDSLIVET

BEVÆGELSER, DER PÅVIRKER VIRKSOMHEDERNE

STRUKTURELT:



Økonomi -
beskæftigelse



Demografi -
arbejdsstyrke



Teknologi -
digitalisering



Urbanisering



Geopolitik



Samfundsansvar



KRAV OG FORVENTNINGER TIL
ARBEJDSPLADSER



ANSVAR



Medarbejderansvar



KULTURELT:

Det hele menneske



Alles ret til alting



Kamp og kritik



Ansvar overfor den enkelte



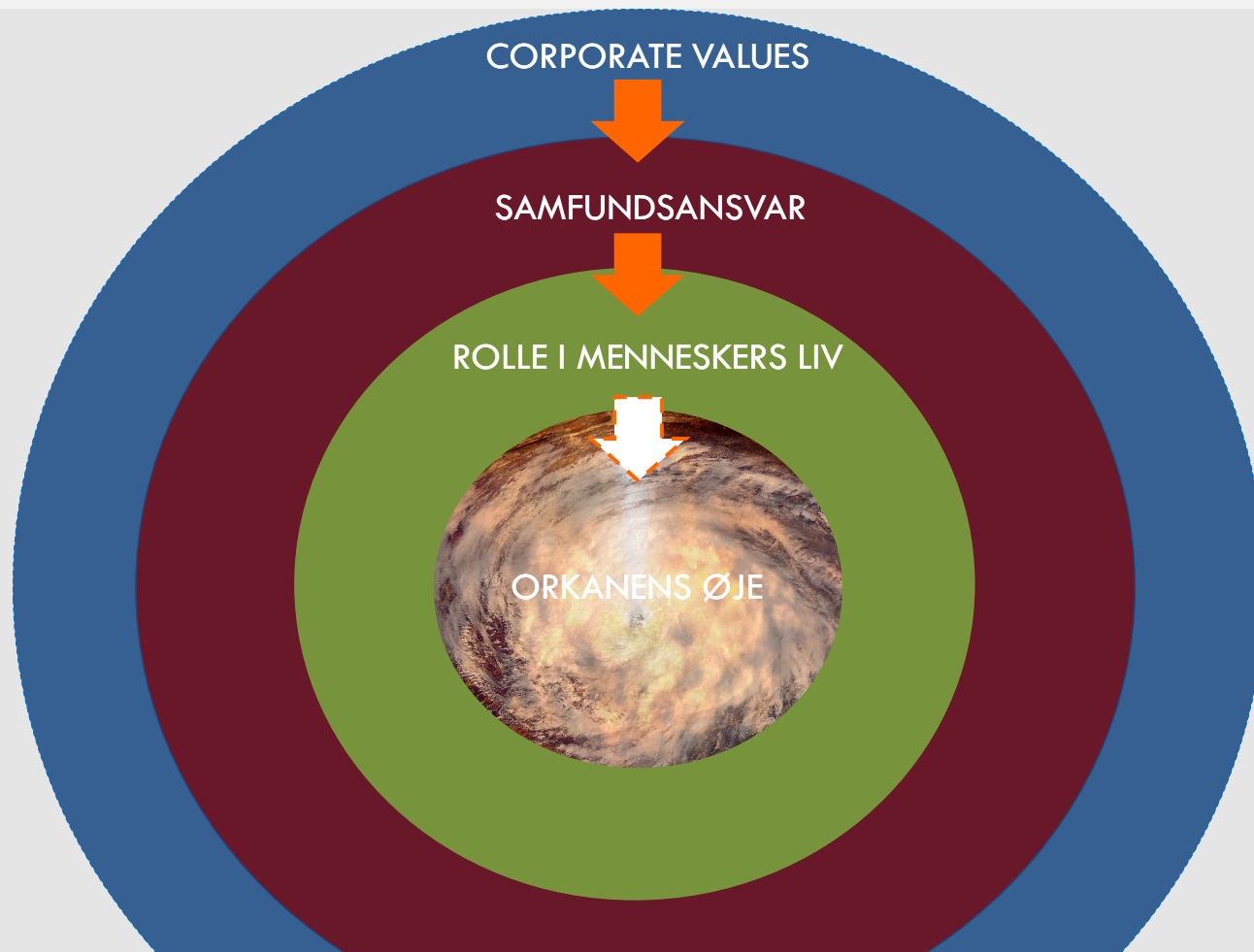


KLIMA OG BÆREDYGTIGHED





SAMFUNDS- OG SOCIALT ANSVAR



SIKKERHED OG TRYGHED





DIVERSITET

- **Informativ diversitet:** Omhandler diversitet ift. den information man tilgår en arbejdsopgave. Forskellige uddannelser, erfaringer og generelt fagligt forskellige baggrunde kan bidrage til **'informativ diversitet'**.
- **Social kategori diversitet:** Omhandler en diversitet ift. socialrelaterede attributter. Eksempler herpå er alder, race, køn og kulturel oprindelse.
- **Værdi diversitet:** Omhandler diversitet ift. forskelligartede værdier og målsætninger.



MEDARBEJDERE ER ET PRODUKT AF DEN TID DE ER VOKSET OP I

De tager sig selv
meget alvorligt og
er universets
centrum

Kan have et
urealistisk billede af
deres egne evner
og kan virke
selvsikre og
krævende

Formet af en
præstationskultur,
hvor man enten er
en succes eller en
fiasko

Bedst i solskin,
medvind og ned af
bakke - ingen
redskaber/robust-
hed til at håndtere
modgang

De jagter og er
afhængige af
individuel
anerkendelse og
accept

Ikke grundopdraget
og mangler kompas

De er formet af en
filterløs virkelighed,
som gør det svært
at skelne mellem
rigtigt og forkert

De er i stigende
grad
opmærksomme på
præstations-
kulturens bagside



Kom nu. Du kan godt, ikk'!

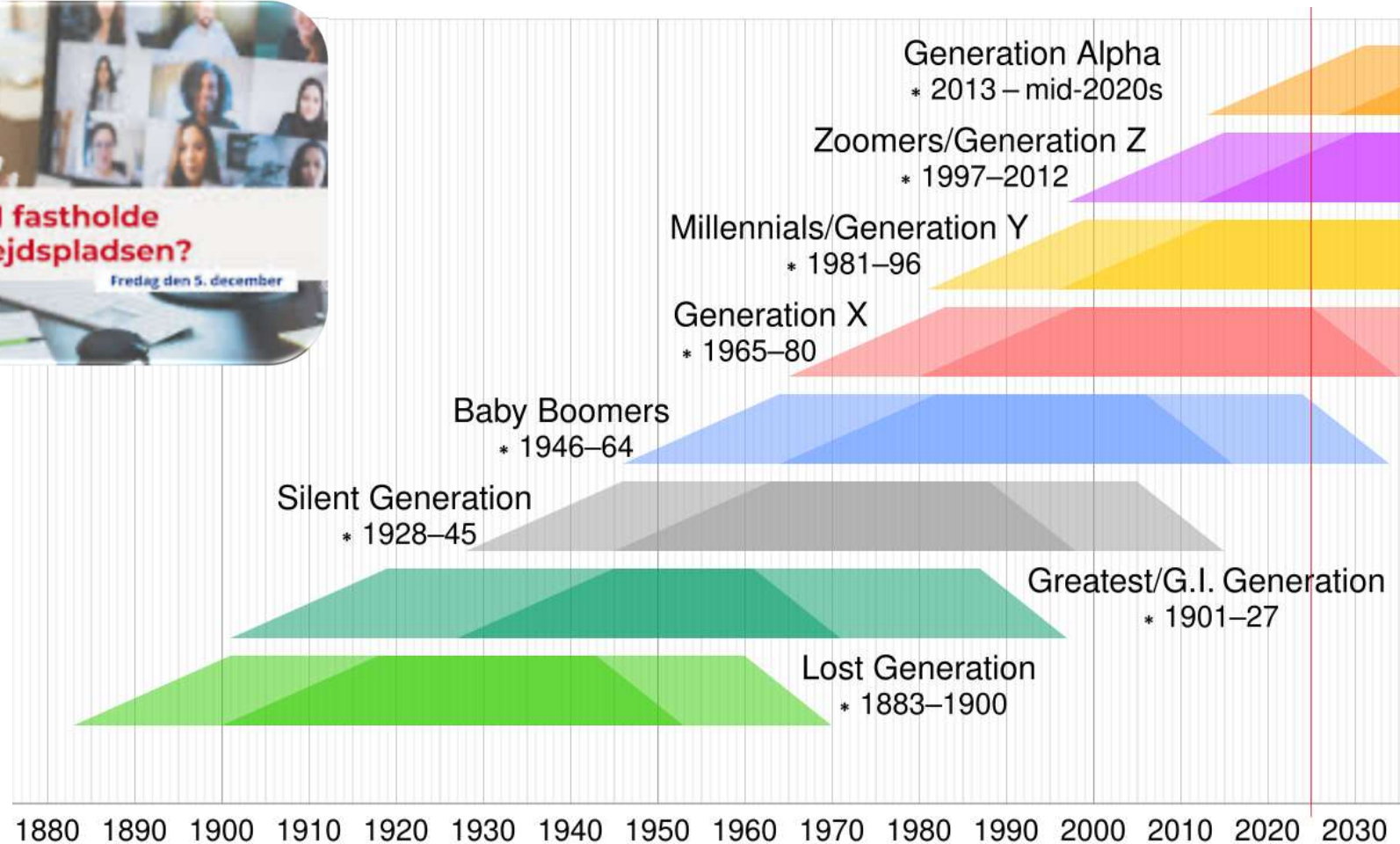


GRÆNSERNE MELLEM ARBEJDSLIV OG PRIVATLIV UDHVISKES





GENERATIONER





KAMPEN OM MEDARBEJDERE

+95.000
Private sektors
behov

+50.000
Forventet stigning i
arbejdsstyrke

+44.000
Offentlig sektors
behov

Danmarks Bedste
Arbejdspladser®

Great
Place
To
Work®

DANMARK
2025

WHAT IS CAUSING
THE GREAT RESIGNATION?



QUIET QUITTING

QUIT JOB



loading...

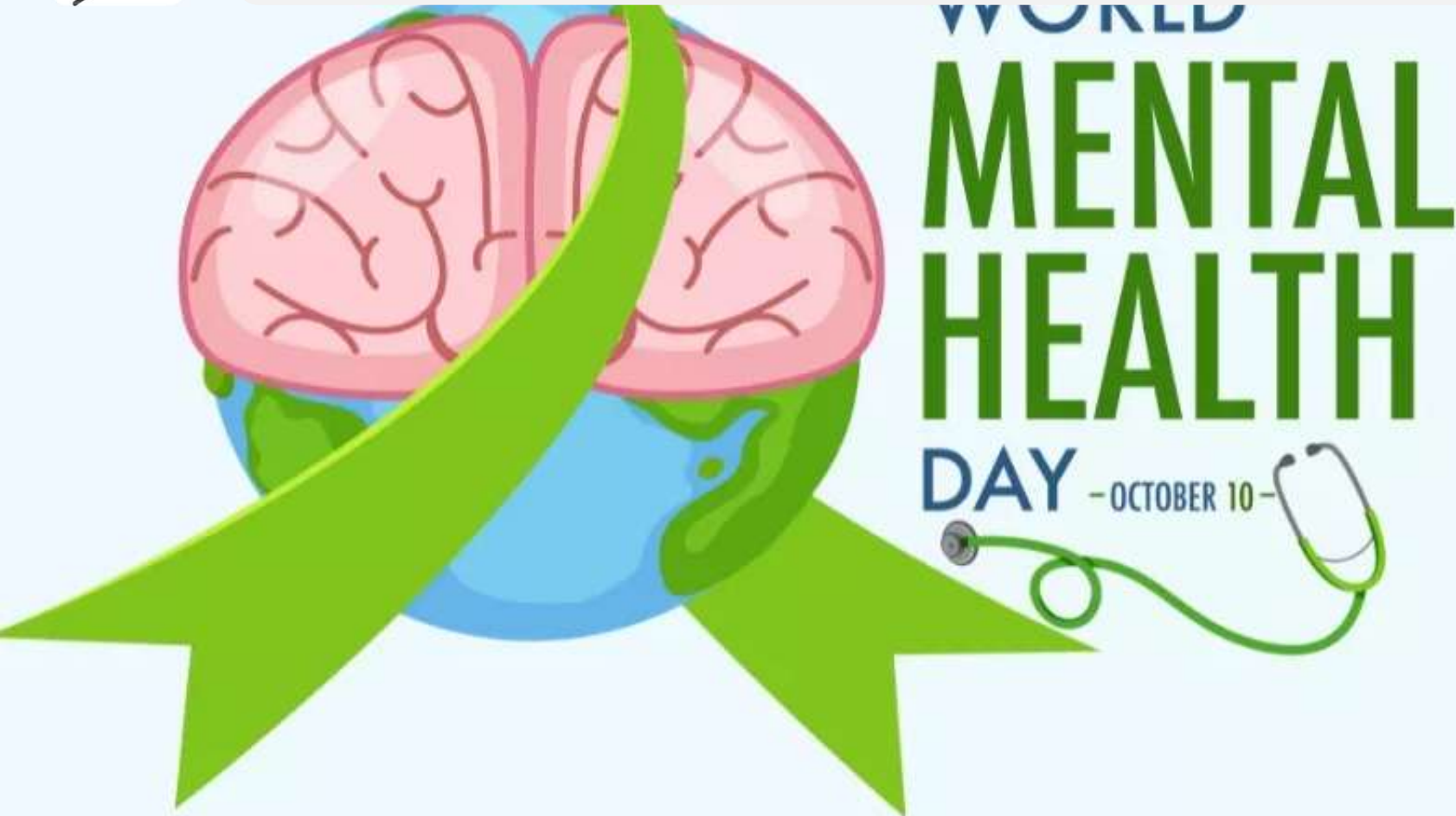


MENTAL SUNDHED OG TRIVSEL





MENTAL SUNDHED OG TRIVSEL



BEVÆGELSER, DER PÅVIRKER VIRKSOMHEDERNE

STRUKTURELT:



Økonomi -
beskæftigelse



Demografi -
arbejdsstyrke



Teknologi -
digitalisering



Urbanisering



Geopolitik

Samfundsansvar



Klima og
bæredygtighed



Samfunds- socialt
ansvar



Sikkerhed og
tryghed



Diversitet



Generationer



Kamp om
medarbejdere



Trivsel/
Mental sundhed



KRAV OG FORVENTNINGER TIL
ARBEJDSPLADSER

ANSVAR

Medarbejderansvar



Ansvar overfor den enkelte



KULTURELT:

Det hele menneske



Alles ret til alting



Kamp og kritik



I TAKT MED AT FOKUS PÅ VIRKSOMHEDERS ANSVAR OG
MEDARBEJDERNES ÆNDREDE BEHOV, ØGES
FORVENTNINGERNE TIL VIRKSOMHEDER OG
ARBEJDSMILJØET FRA LOVGIVNINGEN, OMVERDEN OG
MEDARBEJDERNE

KAPOW!

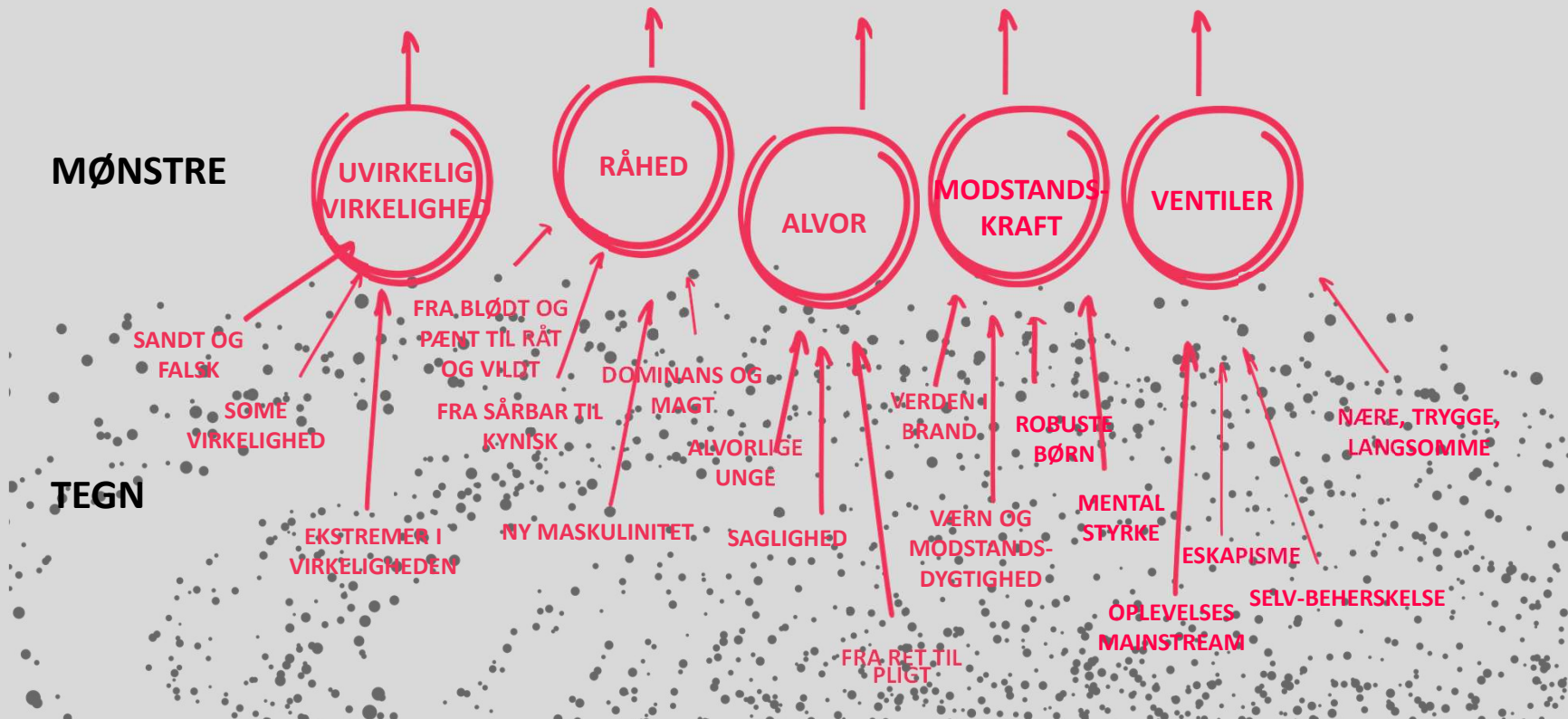
NY ADFÆRD OG NYE BEHOV

RETNING

FRA BLØD TIL HÅRD:

MØNSTRE

TEGN





En brydningstid...

Vi står midt i en brydningstid. Det betyder, at vi står med det ene ben i det, der var og er – og det andet ben i det, der er ved at blive. Vi står midt i det, der er dominerende adfærd i dag, OG i opgøret med netop det. Vi hænger fast i det, der er, og på den anden side er vi på vej et nyt sted hen.

Det betyder, at der er bevægelser i gang fra

noget til noget andet, som er vigtige at forstå.

Brydning er også et konfliktfelt: Når noget forandres, skaber det konflikt og uenighed om, hvad der er rigtigt, og hvad der er forkert.

FORANDRINGER, DER PÅVIRKER ARBEJDSPLADSERNE

Det hele menneske

Alles ret til alting

Sårbarhed

Kamp og kritik

Enighed og inddragelse

Politik korrekthed

Bæredygtighed

Psykisk trivsel



OPGØR M."HENSYNBETÆNDELSE"

BIDRAG OG FORPLIGTELSE

KYNISME OG HANDLEKRAFT

PROTEKTIONISME/LOYALITET

MAGT OG DOMINANS (DISCIPLIN)

ANSVAR OG RETNING

MODSTANDSKRAFT OG BEREDSKAB

SIKKERHED OG FYSISK TRYGHED

FREMTIDENS ARBEJDSMILJØ

INDLAND

KØBENHAVNS KOMMUNE SÆTTER IND MOD ROMAER

I Københavns Kommune har man startet -

FREMTIDENS ARBEJDSMILJØ ER EN KAMPPLADS

Fra at være i maskinrummet er arbejdsmiljø kommet i epicentret og blevet et konkurrence- og overlevelsesparameter

Frygten for AM-relaterede fejl eller sager holder ledere vågne om natten

Arbejdsmiljø udvikler sig og handler om fysisk, psykisk, sikkerhedsmæssigt og ledelsesmæssigt arbejdsmiljø

Ledere skal bruge deres ledelsesret og ledelsespligt til at sikre, at AM-problemer ikke siver ind i organisationen og bliver den enkelte medarbejders

Lederes succes vil blive målt på andet end økonomiske resultater; bl.a. medarbejdertilfredshed, -trivsel og -omsætning og i særdeleshed arbejdsmiljø

Tiltrækning af medarbejdere handler i stigende grad om arbejdsmiljø i bred forstand

Det voksende fokus på virksomhedernes ansvar betyder, at konfliktfeltet mellem ledelse og medarbejdere, når det gælder arbejdsmiljø, potentielt opløses: Er på samme hold

TAK FOR OPMÆRKSOMHEDEN