

Fremtidens meningsfulde arbejdsliv

Ungeanalyse 2023

Akademikernes A-kasse, April 2023

Samarbejde med Bespoke Manyone

bespoke Manyone

Fremtidens arbejdsmarked set med de unges øjne

- Ungeanalysen og metoden bag
- Lidt om generationer
- De seks tematikker
- Diskussion
- Opsamling



Kom stærkt videre

A-kassens formål med ungeanalysen

At forstå Z og Alpha generationernes verdensbillede bedre og dermed få et godt ståsted til at kunne hjælpe dem og dermed også de kommende arbejdsgivere

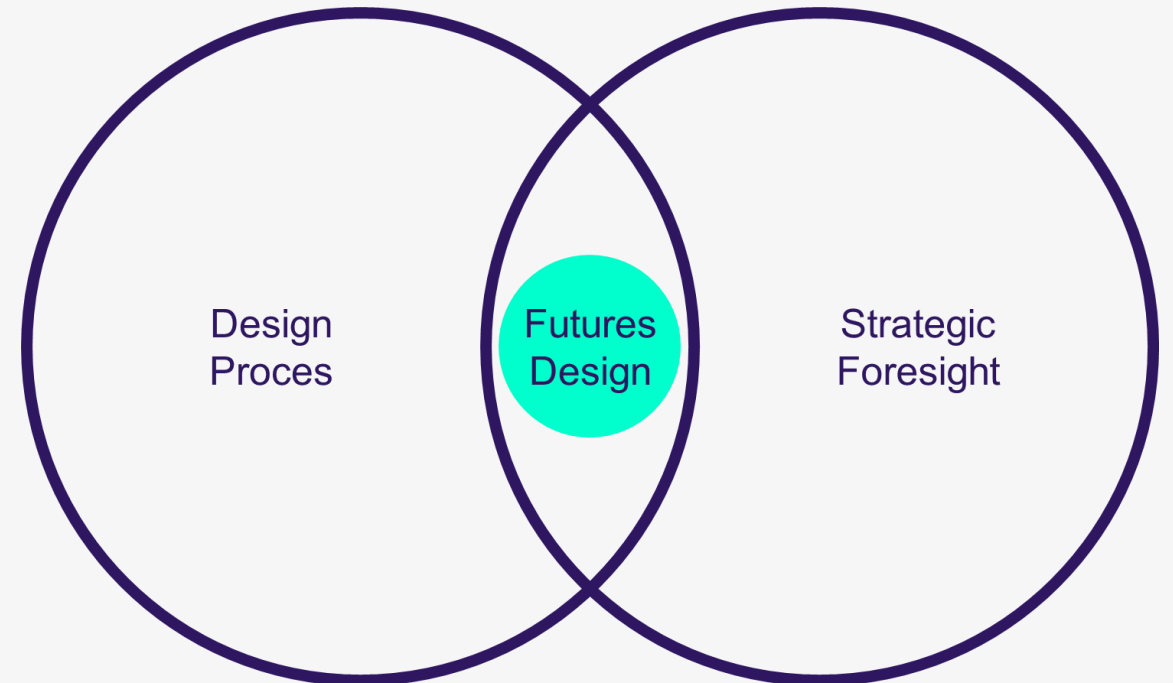
RESEARCHSPØRGSMÅL

Hvordan ser fremtidens meningsfulde arbejdsliv ud for de unge, som står overfor at træde ind på arbejdsmarkedet de kommende år?

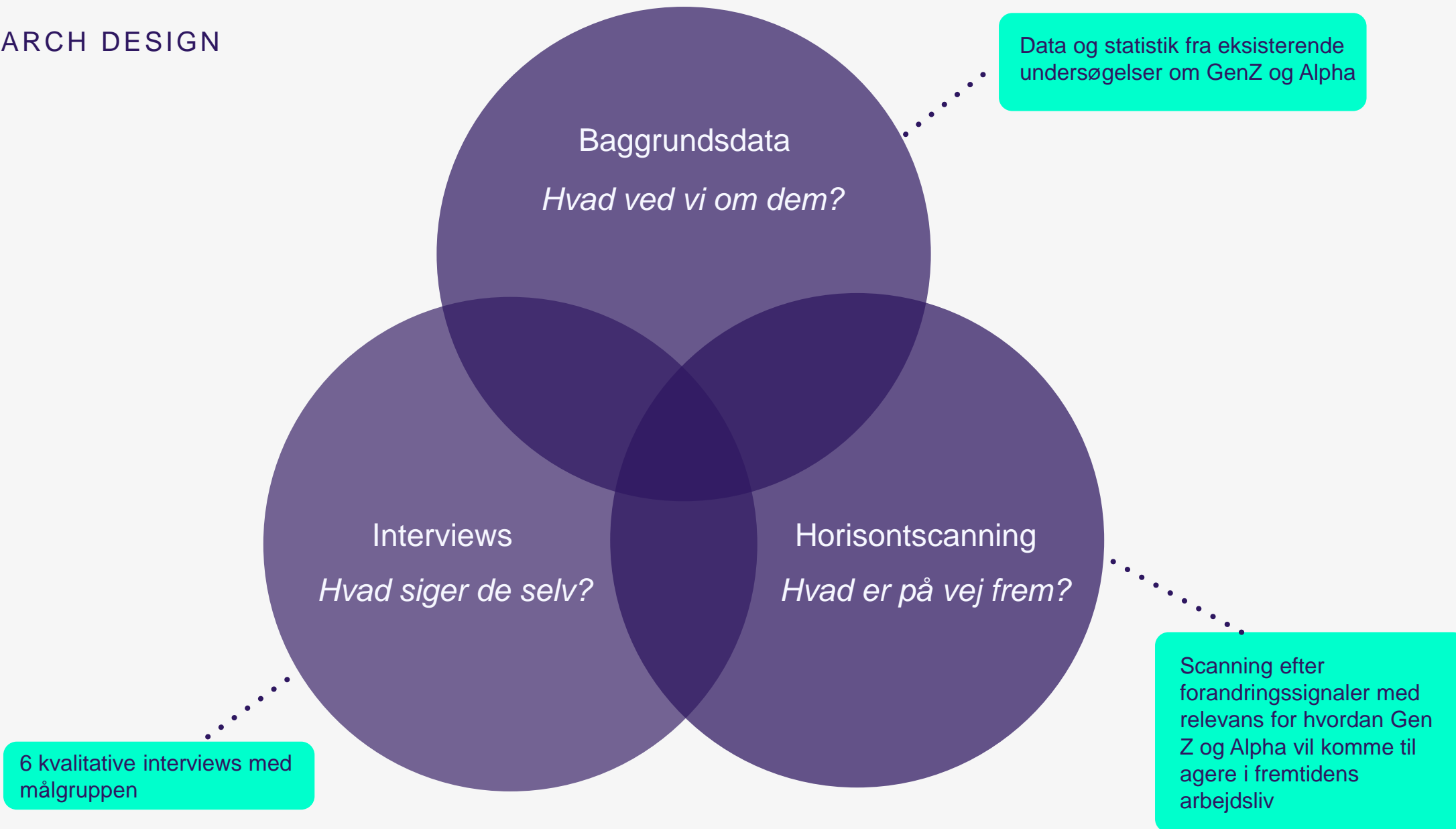
FUTURES DESIGN METODEN

Metoden kaldes Future design og anvendes til at kortlægge, fortolke og forstå det fremtidige landskab for et givent felt. Den benytter sig af to greb;

- en almindelige designproces, hvor målgruppen bliver inddraget.
- og strategic foresight, hvor man forsøger at spottet lommer af fremtid, som måske er på vej frem

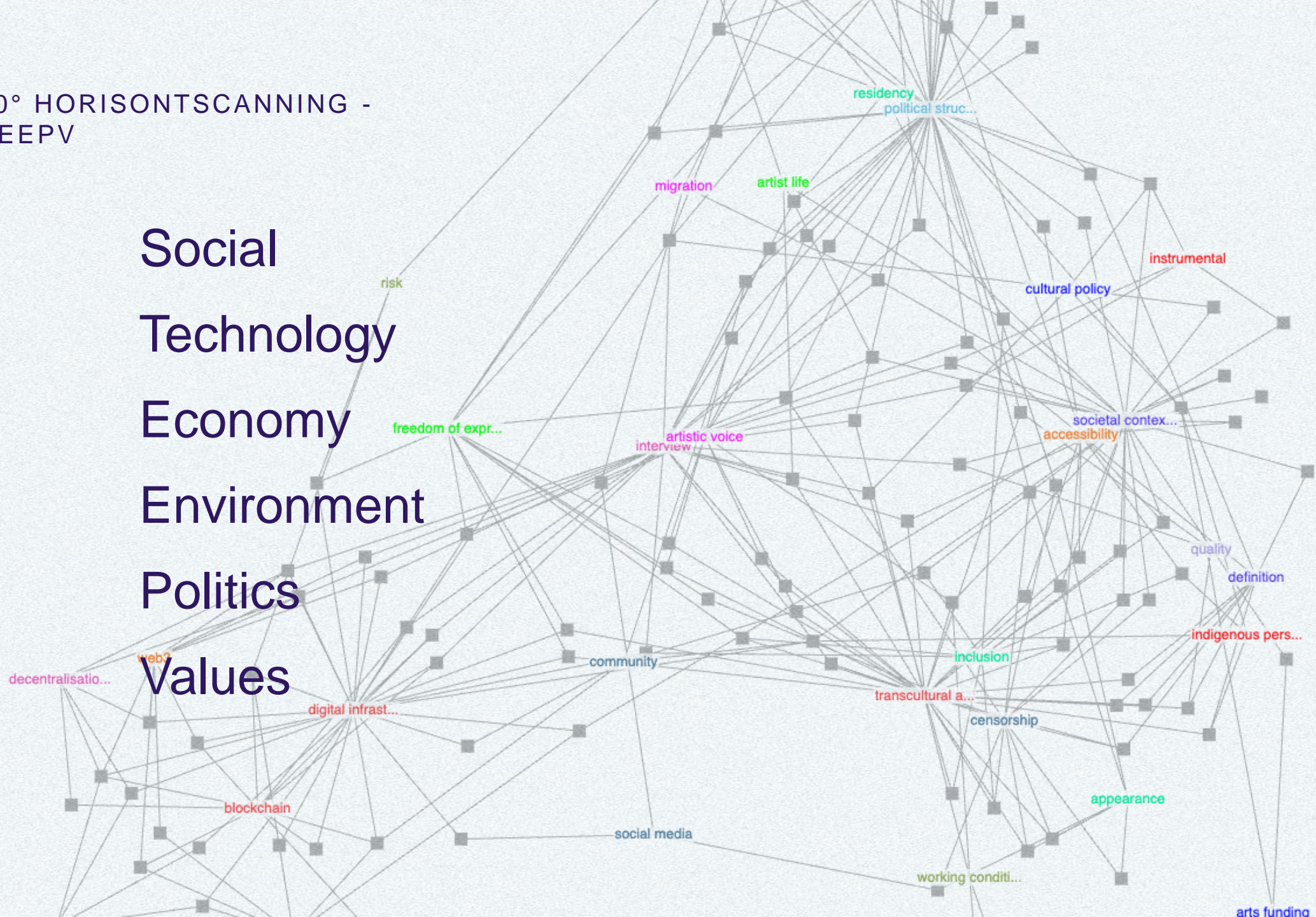


RESEARCH DESIGN



























360° HORIZONTSCANNING -
STEEPV

Social
Technology
Economy
Environment
Politics
Values



Over 100 forandrings signaler

<p>Purpose-driven workforce We are entering a new era in which the purpose of a corporation is evolving from a shareholder-centric model to...</p> 	<p>Zoom Panic: How video conferencing is driving a rise in plastic surgery A new clientele is finding its way to plastic surgery after being confronted with the look of their own faces durin...</p> 	<p>Corporate spirituality consultancy is a thing Divinity consultants help companies design sacred rituals and are now playing a role in supporting spiritualit...</p> 	<p>Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people Incorporating the most recent labour market information available, Global Employment Trends for Youth sets out...</p> 	<p>Augmented Reality Augmented Reality (AR) is a form of technology used to provide a digitally enhanced view of the real world. This...</p> 	<p>Youngsters' job preferences and prospects are mismatched The world of work is changing. Are people ready for the new job outlook? A survey of 15-year-olds across 41...</p> 	<p>Many young Chinese choose graduate school over a grim job market Covid lockdowns and regulatory crackdowns have inhibited demand for graduates</p> 	<p>Øprør mod hamsterhjulet Nye danske studier viser at quiet quitting taget fart og bliver fulgt trop af en tendens, hvor mange reelt vælger a...</p> 
<p>Den 4 dages arbejdsuge Flere og flere virksomheder verden over forsøger sig med en 4 dages arbejdsuge</p> 	<p>Soft Skills Virksomhederne efterspørger motivation og den rette 'person'</p> 	<p>Statistical Framework for Measuring Quality of Employment The framework developed under the leadership of the United Nations Economic Commission for Europe...</p> 	<p>What baby boomers can learn from millennials at work and vice versa 5 generations mentor each other at work, with wisdom flowing from old to young...</p> 	<p>Den hybride arbejdsmodel splitter virksomhederne Cheferne ikke føler sig overbevist om hjemmearbejdets genialitet.</p> 	<p>Gendered Conversation tracker A Swedish company is promoting gender awareness at the workplace through conversation tracking</p> 	<p>The Neurodiverse Workplace In the workplace, in particular, the bias can prevent companies from supporting neurodiverse employees and...</p> 	<p>Grassroots education: Solana Babez, a philanthropic social-impact NFT to educate women 19-year-old Alexis Nathaniel, has founded Solana Babez, a philanthropic social-impact NFT collection to educa...</p> 
<p>Gender gap in Mental health lowering Boys are slowly catching up with girls seeking treatment for mental health says Danish Rockwool foundation</p> 	<p>The Rise of Self-Directed Learning or Heutagogy within Gen Z The rise of heutagogy (self-learning) is more relevant than ever with the rise and widespread distribution of...</p> 	<p>Gen Z Crave a World Without Borders, Boundaries and Binaries Experimenting identities without labelling oneself in the process</p> 	<p>Students in Crisis Are Increasingly Turning to Religious Leaders for Help As mental health support is not able to keep up, young people are trying to find their own ways to address their ment...</p> 	<p>Hourly paid short-term projects for older workers Michelin's returning retiree program is bringing older people back to work to fight knowledge losses.</p> 	<p>A Guide to Architecture and Mental Wellbeing "Happy by Design" explores the ways in which buildings, spaces and cities affect our moods...</p> 	<p>Feminist leader principles: Redistribution of power ActionAid works in 45 countries and has been implementing transformative feminist leadership globally.</p> 	<p>Epidermal VR A skin-integrated wireless system that adds a sense of touch to any VR-experience</p> 

Fremtidens arbejdsmarked set med de unges øjne

- Ungeanalysen og metoden bag
- Lidt om generationer
- De seks tematikker
- Diskussion
- Opsamling

Lidt fakta om de nye generationer på arbejdsmarkedet

- I 2022 var over 1/3 af arbejdsstyrken under 35 år (Kilde: Danmarks statistik)
- 46% af unge i EU (15 – 30 år) vil overveje at starte egen virksomhed (Kilde: EU Eurobarometer)
- 36% af danske unge vil foretrække at være selvstændige (Kilde: Dansk Industri)
- De forventer i gennemsnit at have mellem 20 – 30 jobs igennem et arbejdsliv
- De(n) mest veluddannede generation(er) nogensinde



Generation Z (1995 – 2010) – en generation formet af.....

- Global uro: Tiden efter 9/11
- Økonomisk usikkerhed: Finanskrisen i 2008
- Teknologiske udvikling (WEB 2.0, iPad, smartphone, SoMe)
- Sociale rettigheder (F.eks. Black Lives Matter og #MeToo)
- Social medier og influencer-kultur
- Klimaforandringer



Kilde: McKensey&Company

Generation Alpha – (2011 – 2025) en generation formet af.....

- Adgang til smarte enheder, VR og AI
- Konsekvenser af klimaforandringer
- Et uddannelsessystemet påvirket af teknologisk innovation og den digital verden
- COVID-19-pandemien, ny verdensdagsorden/ magtbalance
- Diversitet og inklusion i en globaliseret verden
- Automatisering og teknologiske ændringer på arbejdsmarkedet
- SoMe (relationer og identitet)



Kilde: McKensey&Company

Fremtidens arbejdsmarked set med de unges øjne

- Ungeanalysen og metoden bag
- Lidt om generationer
- De seks tematikker
- Diskussion
- Opsamling



Kom stærkt videre

Ungeanalyse 2.0

Hvordan ser fremtidens meningsfulde arbejdsliv ud for de unge, som står overfor at træde ind på arbejdsmarkedet de kommende år?



Tema 1 – Organisering
De unge vil insistere på lige vilkår og ligeværdige relationer




Tema 2 – Karriere
Fremtidens medarbejdere bliver livslange karrieredesignere




Tema 3 – Mental Sundhed
Mental sundhed på arbejdspladsen bliver uomgængeligt



Tema 4 – Autonomi
De unge vil tage ejerskabet over deres (arbejds)liv tilbage



Tema 5 – Identitet
Fremtidens medarbejdere gør op med idéen om *en normal*



Tema 6 – Produktivitet
Arbejdsprocesser vil blive hyperoptimerede

Ungeanalyse 2.0

Hvordan ser fremtidens meningsfulde arbejdsliv ud for de unge, som står overfor at træde ind på arbejdsmarkedet de kommende år?



Tema 1 – Organisering
**De unge vil insistere på lige vilkår og
ligeværdige relationer**



Tema 1 – Organisering

De unge vil insistere på lige vilkår og ligeværdige relationer

Perspektiv 1 – Økonomisk værdi sættes højt

- De unge har en strategisk tilgang til at styre deres økonomi og det er vigtigt for dem at have styr på det for, at have det det godt.

Det kan betyde...

- Deres arbejdsgivere kommer til at stå overfor høje forventninger og må forholde sig til, at lønniveauer ikke kun fastsættes ud fra anciennitet. De må også forvente, at de mange nye teknologier, der kan på måle på produktivitet og effektivitet vil blive bragt i spil i lønforhandlingerne.

"Jeg skal have det, jeg er værd"

Natasja





Tema 1 – Organisering

De unge vil insistere på lige vilkår og ligeværdige relationer

Perspektiv 2 – De bløde færdigheders tid....

De unge lægger vægt på kompetencer som følelsesmæssig intelligens, kreativitet, problemløsning og kommunikation. Og kommer til at vægte dem på lige fod med andre faglige kompetencer ift. at være succesfuld. Vi ser, at kunstig intelligens løser flere og flere kendte opgaver og det vil også skubbe til fokuset på andre færdigheder.

Det kan betyde..

- De vil forvente, at deres ledere kan skabe autoritet uden brug af hierarki og magt.
- At det bliver vigtigt både at efterspørge, anerkende og udvikle de bløde færdigheder.
- Og de unge vil skubbe på for en mere sofistikeret forståelse af kompetencerne indenfor de "bløde færdigheder".

"Jeg regner med, at jeg har en leder til at kunne køre nogle ting igennem, når jeg har behov for feedback. Altså en man kan bruge som sparringspartner."

"Jeg skal nok gøre det, men hvis du siger, at jeg SKAL gøre det, så har jeg ikke lyst."

Janik





Tema 1 – Organisering

De unge vil insistere på lige vilkår og ligeværdige relationer

Perspektiv 3 – Den transparente arbejdsplads

- De unge ved at deres data har værdi og der skal findes en god balance mellem fordelene ved ny teknologi og digitalisering og behovet for privatliv og sikkerhed. De vil forvente, at deres arbejdsgiver selvfølgelig har styr på dette og der er fuld transparens ift. hvordan data og viden bliver brugt af ledelsen.

Det kan betyde...

- At der udvikles meget klare og vidtrækkende politikker for hvem der ejer hvilken data på arbejdspladsen.
- Da vi kan måle resultater og produktivitet, bliver det langt tydeligere hvilken værdi man skaber og som tidligere nævnt vil de forvente, at der i højere grad kigges på resultater fremfor år på arbejdspladsen – *“Drop år men kig på min effektivitet”*.

“Ens leder skal ikke være en fluffy figur, der bare sidder på toppen af kransekagen”

Natasja





Tema 1 – Organisering

De unge vil insistere på lige vilkår og ligeværdige relationer



Resumé

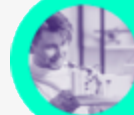
Den yngre generation vil holde på, at ledelse bør distribueres frem for at foregå top-down. De udfordrer traditionelle hierarkiske (magt)strukturer og ser mangfoldighed, inklusion og samarbejde som helt centrale elementer på arbejdspladsen.

De unge ser sig selv som ligeværdige bidragydere i forhold til ældre kolleger, og de ønsker at blive værdsat som sådan af deres arbejdsgiver.

På fremtidens arbejdsplads vil vi se, at den yngre generation dyrker og vil anerkendes for deres personlige kompetencer, deres proaktivitet og deres teknologiske ekspertise. Samtidig vil de unge forvente en høj grad af transparens fra deres arbejdsgiver, hvilket stiller nye krav til hierarkier og ledelsesstil.

Ungeanalyse 2.0

Hvordan ser fremtidens meningsfulde arbejdsliv ud for de unge, som står overfor at træde ind på arbejdsmarkedet de kommende år?



Tema 2 – Karriere

Fremtidens medarbejdere bliver livslange karrieredesignere



Tema 2 – Karriere

Fremtidens medarbejdere bliver livslange karrieredesignere

Perspektiv 1 – Læring bliver fragmenteret og selvstyret

- De unge er vant til en fragmenteret tilgang til læring, og vil selv tage initiativ til at opsøge ny viden og færdigheder udenom de traditionelle uddannelsesinstitutioner. Perioden med corona har også skubbet til digital og selvstyret læring fra en tidlig alder.
- Når arbejdsmarkedet er mere omskifteligt skal både arbejdspladser og medarbejdere tilegne sig nye kompetencer og arbejdsprocesser langt hurtigere og det skubber til måden at lære og udvikle sig på.

Det kan betyde....

- De unges fremtidige arbejdspladser vil skulle anerkende alternative og selvskabte veje til færdigheder.

"Jeg har nogle høje krav til mig selv. Jeg vil være den bedste version af mig selv."

Gustav





Tema 2 – Karriere

Fremtidens medarbejdere bliver livslange karrieredesignere

Perspektiv 2 – Pensionen bliver gentænkt

- FIRE (Financial Independence, Retire Early) er en bevægelse, der er opstået og dyrkes på sociale medier, hvor de unge deler og tilegner sig viden om investering helt udenom de etablerede systemer for at kunne designe deres arbejdsliv selv.

Det kan betyde...

- Fremtidens pensionsordninger skal gentænkes hvis de skal imødekomme kommende generationers behov for at gentænke livsfaser og integrere flere pauser.

"Mange af mine venner går rigtig meget op i økonomisk frihed, og følger det der FIRE concept - financial independence retire early. De vil gerne tjene mange penge unge og investere alle pengene i aktier, så de kan bryde ud af arbejdsmarkedet igen. Jeg vil egentlig hellere arbejde 10 år længere, hvis jeg til gengæld har det godt på arbejdsmarkedet"

Gustav





Tema 2 – Karriere

Fremtidens medarbejdere bliver livslange karrieredesignere

Perspektiv 3 – Mød den højtuddannede entreprenante generation

- De er den højest uddannede generation, der er vokset op med øget adgang til teknologi og uddannelsesressourcer og har dermed et mere komplekst sæt af kompetencer. Da de også er udstyret med en større risikovillighed, har de en stærk iværksætterånd. Det vil bidrage til skabelsen af nye jobs og virksomheder – især i den teknologiske og kreative industri.

Det kan betyde at fremtidens arbejdsplader...

- Skal tage stilling til, hvordan de entreprenante unge kan tiltrækkes og fastholdes med nye typer ansættelsesforhold og vilkår med plads til iværksætteri og medejerskab. Formår virksomhederne dette, vil de muligvis klare sig bedre.

"Jeg synes, det er virkelig interessant at arbejde med nye teknologier, og jeg ser det som en god karrierevej, fordi virksomheder bliver nødt til at forholde sig mere og mere til teknologierne."

Klara





Tema 2 – Karriere

Fremtidens medarbejdere bliver livslange karrieredesignere



Resumé

Længere forventet levetid, uddøende industrier, udskudt pensionsalder, bæredygtig omstilling og teknologiske fremskridt inden for eksempelvis kunstig intelligens er alle faktorer, der vil komme til at omdefinere forståelsen af, hvordan et arbejdsliv sammensættes over tid.

På et omskifteligt arbejdsmarked vil det være helt essentielt, at kommende generationer løbende opdaterer deres kompetencer for at forblive attraktive og relevante.

De unge forstår værdien af livslang læring og udvikling og søger proaktivt nye muligheder for at tilegne sig flere færdigheder og ny viden.

Dette vil også afspejle sig i et voksende fokus på selvuddannelse og en tro på, at traditionelle akademiske færdigheder alene ikke er nok til at opnå succes på arbejdsmarkedet og få et arbejdsliv til at forblive relevant i længden.

Refleksioner/overvejelser

Hvad tænker I om observationerne?

Hvilke refleksioner og overvejelser sætter det i gang hos jer i forhold til mødet mellem de unge og deres fremtidige arbejdspladser?

Ungeanalyse 2.0

Hvordan ser fremtidens meningsfulde arbejdsliv ud for de unge, som står overfor at træde ind på arbejdsmarkedet de kommende år?



Tema 3 – Mental Sundhed

Mental sundhed på arbejdspladsen bliver uomgængeligt



Tema 3 – Mental Sundhed

Mental sundhed på arbejdspladsen bliver uomgængeligt

Perspektiv 1 – Afstigmatisering af mentale lidelser

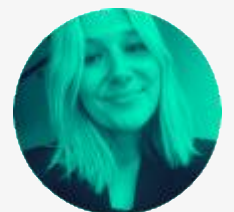
- De unge har langt større fokus på mental sundhed og ser psyken som en del af deres sundhed og trivsel. De finder det mere og mere naturligt at fortælle om psykiske diagnoser til en jobsamtale eller tage en pause fra arbejdsmarkedet for at fokusere på deres mentale velvære.

Det kan betyde...

- De vil prioritere mentalt velvære i deres jobsøgning og vurdere deres arbejdspladser på det.
- At arbejdspladser aktivt og åbent vil tale om mental sundhed for at sikre diversitet i deres rekruttering.

"Det skal være OK ikke at præstere 100% hver dag"

Natasja





Tema 3 – Mental Sundhed

Mental sundhed på arbejdspladsen bliver uomgængeligt

Perspektiv 2 – Demokratisering af mental sundhed

- De unge bruger online platforme til at få det bedre og dele ud af deres oplevelser omkring mental sundhed. Støtte til psykisk velvære bliver mere tilgængelig og flere og flere digitale koncepter tilbyder alternative måder at pleje mental sundhed på og på de unges præmisser.
- En anden tendens er mere spirituelle tilgange til mental sundhed, der hjælper unge med at finde mening og ro i en tempofyldt og kompleks verden.

Det kan betyde..

- Mental sundhed bliver et konkurrenceparameter, hvor nye måder at tilrettelægge arbejdet på vinder frem. Det kan være hvor arbejdet tilrettelægges efter årets gang med mindre produktivitet om vinteren, dage hvor al arbejde skal foregå i naturen eller planlægges efter medarbejderens hormonbalance og cyklus.

"Det er helt klart arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at de ansatte ikke er stressede eller har for meget arbejde, men at de er har et godt mentalt helbred."

Klara





Tema 3 – Mental Sundhed

Mental sundhed på arbejdspladsen bliver uomgængeligt

Perspektiv 3 – Neurodiverse arbejdspladser vinder frem

- Op imod 15% af nutidens børn og unge vil have en psykiatrisk diagnose, inden de er fyldt 18 år. Det stiller helt nye krav til arbejdspladsens evne til at favne de neurodivergente medarbejdere med diagnoser som ADHD, social angst eller autisme.

Det kan betyde...

- Forståelsen for de neurodivergente medarbejdere vil kunne føre til mere individuelle arbejdsvilkår, hvor de unge vil forvente at arbejdspladsen ikke ekskluderer nogen med rigide krav eller processer
- At virksomheder vil bruge neurodiversitet aktivt i rekrutteringen, både for at tiltrække de bedste og for at profilere sig på inklusion, mental sundhed og diversitet.

"Jeg har oplevet mange gange på arbejdspladser, at det er som om jorden går under, hvis man laver en fejl, og jeg tænker 'det var bare en fejl, vi skal nok komme videre'"

Mikkel





Tema 3 – Mental Sundhed

Mental sundhed på arbejdspladsen bliver uomgængeligt



Resumé

Kombinationen af et præstationspræget uddannelsessystem, de sociale mediers påvirkning af unges selvværd samt kriser som COVID-19 og klimakrisen lægger et betydeligt pres på den yngre generation og bidrager til en stigning i psykiske problemer blandt unge.

Sundhedssystem, arbejdspladser og skoler er mere og mere udfordret af dette, og mange unge søger selv alternative metoder til at forbedre deres mentale sundhed.

De unges udfordringer og øgede fokus på mental sundhed vil føre til nye forventninger til arbejdspladsens ansvar og deres tilbud rettet mod at sikre trivsel, sikkerhed og sundhed.

Ungeanalyse 2.0

Hvordan ser fremtidens meningsfulde arbejdsliv ud for de unge, som står overfor at træde ind på arbejdsmarkedet de kommende år?



Tema 4 – Autonomi

De unge vil tage ejerskabet over deres (arbejds)liv tilbage



Tema 4 – Autonomi

De unge vil tage ejerskabet over deres (arbejds)liv tilbage

Perspektiv 1 – Jagten på det meningsfulde arbejdsliv

- De unge søger efter en følelse af formål og mening med deres arbejde og vil vælge arbejdsplads ud fra langt flere faktorer end tidligere generationer og ud fra et større globalt perspektiv.
- Flere og flere unge søger arbejde i organisationer, hvor værdier stemmer overens med deres egne, og vil prioritere arbejdspladser, der påvirker verden positivt.

Det kan betyde...

- Fremtidens arbejdsplads får ikke de største talenter med løn og frynsegoder men ved, at de tænker ind hvordan de påvirker verden i både rekrutteringen og fastholdelsen af unge talenter. Flere virksomheder vil sikkert foretage ændringer i deres profil, ledelsesstruktur og prioriteter for at møde disse forventninger.

"Jeg vil nok ikke vælge en virksomhed som ikke kigger på bæredygtighed. Det begynder så heldigvis også at være svært at finde"

Mikkel





Tema 4 – Autonomi

De unge vil tage ejerskabet over deres (arbejds)liv tilbage

Perspektiv 2 – Den globale “stille opsigelses”-protest

- Quiet quitting eller den stille opsigelse hører til Generation Z og betyder, at man kun udfører et absolut minimum af, hvad jobbet kræver.
- Det kommer sig af at de føler sig udnyttet, overanstrengt eller overbebyrdet med krav fra arbejdspladsen. Eller at jobbet ikke lever op til forventningerne om det større formål eller tilbyder de rigtige udviklingsmuligheder. Det bliver deres måde at tage magten tilbage.

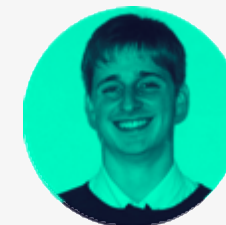
Det kan betyde...

- Den stille opsigelse er nok mere et medie-fænomen end en trend men tydeliggør et værdiskift mod mere tydelige krav til arbejdspladserne
- Det kan også ses som en mere spontan selvorganisering via de sociale medier.

"Jeg forestiller mig at, jeg kommer til at have familie, hobbyer, fritid, og det skal der også gives tid til for at kunne trives; for at jeg har det godt."

"Det der med at nogen forventer noget af mig, kan godt tage noget af glæden"

Jannik





Tema 4 – Autonomi

De unge vil tage ejerskabet over deres (arbejds)liv tilbage

Farvel til det sociale pres

- Efter flere år med FOMO (Fear Of Missing Out) er der nu signaler mod JOMO (Joy Of Missing Out), hvor vores hjem bliver et tilflugtssted væk fra udbændthed, sociale arrangementer og foranderlighed og kompleksitet.
- TikTok er med til at ændre fortællingen om hjemmemennesket fra at handle om ensomhed til at være selvvalgt isolation. Opfattelsen af de introverte menneske ændrer sig, og kan få betydning for, hvordan vi vil indrette arbejdspladserne.

Det kan betyde...

- De unge kommer til at være mere kritiske ift. at involvere sig socialt på arbejdspladsen og det bliver måske mere naturligt, at man frit kan til- og fravælge sociale begivenheder uden at det får indflydelse på vurderingen af deres indsats eller engagement i arbejdet.

"Jeg kan godt lide Susanne ovre fra Financial, men jeg har ikke lyst at snakke med Susanne i en halv time uden for arbejdstiden."

Gustav





Tema 4 – Autonomi

De unge vil tage ejerskabet over deres (arbejds)liv tilbage



Resumé

De unge udfordrer traditionelle forestillinger om arbejde, karriere og privatliv. De siger fra overfor altopslugende arbejdskulturer, de eksperimenterer med at starte deres karriere senere, holder pauser, gør oprør mod udnyttende forhold og omfavner et mere kritisk perspektiv på den rolle, arbejdet spiller for selvværd og identitet.

Den yngre generation sætter stor pris på en sund balance mellem arbejde og privatliv og er mere tilbøjelig til at prioritere velvære og pleje af personlige relationer frem for arbejde. Denne udvikling afspejler et større skift i værdier og valg blandt de unge, der i stigende grad prioriterer egen trivsel og oplevelsen af meningsfuldhed frem for traditionelle samfundsmæssige forventninger.

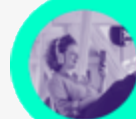
Refleksioner/overvejelser

Hvad tænker I om observationerne?

Hvilke refleksioner og overvejelser sætter det i gang hos jer i forhold til mødet mellem de unge og deres fremtidige arbejdspladser?

Ungeanalyse 2.0

Hvordan ser fremtidens meningsfulde arbejdsliv ud for de unge, som står overfor at træde ind på arbejdsmarkedet de kommende år?



Tema 5 - Identitet

Fremtidens medarbejdere gør op med idéen om *en normal*



Tema 5 – Identitet

Fremtidens medarbejdere gør op med idéen om *en normal*

Perspektiv 1 – Sammensmeltning af online og offline

- De er vokset op med at teknologi og sociale medier er allestedsnærværende. Og er trygge ved online-kommunikation og navigerer flydende mellem fysiske og digitale landskaber uden at de ser den ene mere virkelig end den anden.

Det kan betyde...

- De unge vil skubbe på en udvikling, hvor arbejdet ikke deles op i kontortid og hjemmearbejdstid, men hvor de mere bevæger sig ind og ud af arbejdet via digitale platforme og metaverset.
- Deres arbejdsrelationer vil udfolde sig lige meget på fysiske kontorer som på digitale platforme og via avatars.

"Jeg forestiller mig en fleksibel hverdag, hvor det ikke nødvendigvis er 8:00 -16:00, men hvor man kan tage nogle timer hjemmefra, møde før og arbejde der, arbejde lidt senere nogle dage. Det vil betyde meget for mig at have tid til de små ting...hvis jeg fx vil spille paddletennis med nogle kammerater om formiddagen, så kan det godt lade sig gøre"

Jannik





Tema 5 – Identitet

Fremtidens medarbejdere gør op med idéen om *en normal*

Perspektiv 2 – Inklusion som mere end kvoter

- Den unge er den mest diverse generation på tværs af etnicitet, nationalitet og kultur. De er rummelige og vil i højere grad udfordre racisme og diskrimination og forvente et mangfoldigt og inkluderende arbejdsmiljø, hvor alle individer værdsættes og respekteres.

Det kan betyde...

- Ledelsesgrupper og bestyrelser vil ikke opnå meget respekt fra de unge, hvis de udgøres af en privilegeret majoritet.
- For de unge handler diversitet og inklusion ikke om tjeklister og kvoter, men om et opgør med magt og privilegier.

"Jeg synes, det er virkelig berigende for arbejdspladsen at have folk med forskellige perspektiver og fra forskellige baggrunde. Både for at skabe interessante produkter, men også i forhold til det sociale."

Klara





Tema 5 – Identitet

Fremtidens medarbejdere gør op med idéen om *en normal*

Perspektiv 3 – Transformation af kønsnormer

- De unge bryder med den traditionelle kønsforståelse og har en mere flydende og inkluderende opfattelse af køn. Det flydende køn er mere blevet normen og vil afspejle sig i deres sprog, modevalg og sociale interaktioner og støtten til de kønsneutrale arbejdspladser.

Det kan betyde...

- De vil forvente, at deres arbejdspladser kan navigere i kønsneutrale strukturer og fuld inklusion, hvor normer og praksisser understøtter dette.

"Jeg synes, det er virkelig berigende for arbejdspladsen at have folk med forskellige perspektiver og fra forskellige baggrunde. Både for at skabe interessante produkter, men også i forhold til det sociale."

Klara





Tema 5 – Identitet

Fremtidens medarbejdere gør op med idéen om *en normal*




Resumé

For den yngre generation er flydende grænser relateret til fx køn, faglighed, online og offline landskaber, hierarkier, samt ledelsesstrukturer den nye normal. Denne udvikling vil også afspejle sig i deres tilgang til arbejdet og deres forventninger til arbejdspladsen, hvor diversitet og inklusion vil blive et vigtigt udvælgelsesparameter.


De flydende grænser påvirker den yngre generations identitetsopfattelse som helhed. De unge vil i stigende grad tage afstand fra idéen om, at de skal passe ind i én enkelt kasse - uanset om det gælder deres arbejde, eller hvem de tiltrækkes af. Deres identitet kan godt rumme elementer, som tidligere er blevet opfattet som værende modstridende og det vil stille krav til en ny form for inklusion.

Ungeanalyse 2.0

Hvordan ser fremtidens meningsfulde arbejdsliv ud for de unge, som står overfor at træde ind på arbejdsmarkedet de kommende år?



Tema 6 – Produktivitet
Arbejdsprocesser vil blive hyperoptimerede





Tema 6 – Produktivitet

Arbejdsprocesser vil blive hyperoptimerede

Perspektiv 1 – Socialisering og samarbejde gennem gaming

- Online spil med multiplayer-funktion er en vigtig platform for social interaktion for de unge og mere socialt fordybende online oplevelser og universer skaber nye måder at opbygge relationer på.

Det kan betyde...

- Spildesign, som de unge er vokset op med, kan bruges til at udvikle universer til arbejdsprocesser og løsninger af konkrete opgaver – fx i metaverset.
- Det vil også blive relevant at tilbyde oplevelser på nye platforme, når der arrangeres sociale aktiviteter for medarbejderne.

"Hvis jeg skal gå på arbejde i 50 år, er det vigtigt, at det er sjovt"

Mikkel





Tema 6 – Produktivitet

Arbejdsprocesser vil blive hyperoptimerede

Ny form for indholdskonsumering

- De unges koncentrationsevne er udfordret og de kan have svært ved holde fokus i længere perioder og mister interessen for opgaver, der kræver vedvarende opmærksomhed.
- De er mere flygtige i deres indholdskonsumering og er vant til kortfattet indhold i små bidder – såsom opslag på sociale medier eller korte videoer.

Det kan betyde...

- De vil udfordre, hvordan information og viden bliver delt og vil kræve nye formater, hvor de kan tilegne sig mere viden på kortere tid.
- Mødeformater vil ligeledes skulle redesignes for at kunne fastholde dem.

"Det kan være svært at holde fokus på arbejde i lang tid af gangen, når vi er vant til altid at tjekke vores telefoner og kun være fokuserede i korte perioder."

Klara





Tema 6 – Produktivitet

Arbejdsprocesser vil blive hyperoptimerede

Produktivitet som dopaminfix

- De er vant til digitale værktøjer og algoritmer, der er designet til at fastholde engagement og give hyppige belønninger i form af små dopaminfix. Det gør værktøjerne uhyre effektive.

Det kan betyde...

- Arbejdsprocesser vil kunne optimeres til lige præcis den type arbejdsproces, der passer den enkelte medarbejder og dermed til at fastholde engagement
- Udfordring bliver hvordan vi vil forholde os til de muligheder rent etisk og hvor høje investeringer man vil lave i at udvikle specialiserede teknologier.

"Vi har aldrig fået tilbudt en form for støtte eller undervisning i, hvordan vi bedst tilrettelægger en arbejdsdag eller lignende. Det synes jeg kunne være interessant."

Klara





Tema 6 – Produktivitet

Arbejdsprocesser vil blive hyperoptimerede



Resumé

De unge, som har fået teknologi ind med modermælken, er blevet vænnet til en engagerende og interaktiv måde at skabe relationer, samt til at lære og konsumere indhold.

Stadigt mere avancerede digitale produkter tilbyder oplevelser, som er helt tilpasset den enkelte og blandt andet bygger på spilelementer, hvor feedbacken og belønningen er øjeblikkelig.

De fleste arbejdspladser har været igennem en grundlæggende omlægning til digitale arbejdsprocesser. Det er nærliggende, at de kommende generationer af medarbejdere vil trække en ny bølge af teknologiske værktøjer med sig; værktøjer som vil være optimeret til at engagere og motivere de unge medarbejdere og dermed forhøje deres individuelle produktivets- og præstationsniveau.

Refleksioner/overvejelser

Hvad tænker I om observationerne?

Hvilke refleksioner og overvejelser sætter det i gang hos jer i forhold til mødet mellem de unge og deres fremtidige arbejdspladser?

Fremtidens arbejdsmarked set med de unges øjne

- Ungeanalysen og metoden bag
- Lidt om generationer
- De seks tematikker
- Diskussion
- Opsamling

Jeres blik på fremtidssignalerne

Nu vil vi gerne høre jeres perspektiv:

Med jeres viden og indsigt, hvad tror I så der har potentiale til at blive mere og dermed dominerende trends 5-10 år ude i fremtiden?

Tak for i dag 😊



Kom stærkt videre



Akademikernes
A-kasse