



HARTMANN'S:

**Fremtidens medarbejdere
26.10.22
Grisekongres 2022**



Anne-Mette Ravn
Administrerende Direktør i Hartmanns

Arbejds miljø og ledelse

Organisationsudvikling

Ledelse af stress og trivsel

Mening og motivation

Sunde stærke
arbejdsfællesskaber

Ansættelse, udvikling, fastholdelse og afvikling

NS:

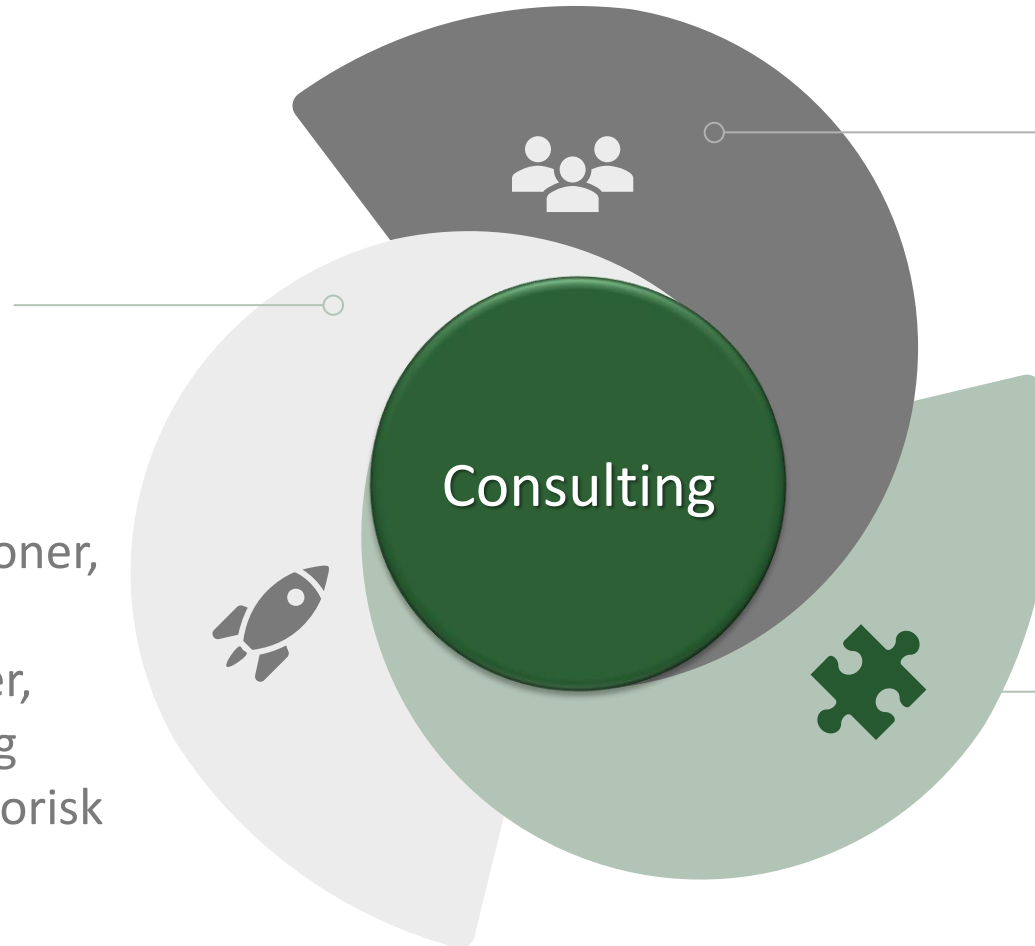


H:

HARTMANN'S:

Udvikling

- Autoriseret Arbejdsmiljørådgiver
- Partner i transformationer, udvikling og kriser
- Processer, uddannelser, rådgivning og coaching
- Ledelses- og organisatorisk udvikling



Ansættelse

- Search & Selection
- Assessmentcenter
- Vikar, interim og projektansættelse
- Lønadministration
- Strategic Workforce Planning

Opsigelse

- Organisatorisk forandring
- Exit-strategier
- Outplacement
- Rådgivning
- Kriseberedskab

Agenda for i dag

- Tjek ind

- Fremtidens medarbejdere

- Den verden som former os
- Generation Z
- Ledelse

Afrunding



TJEK IND – HVEM ER VI?:

Hvor mange her er ledere ?

Hvor mange her har børn imellem 16 og 25 år?

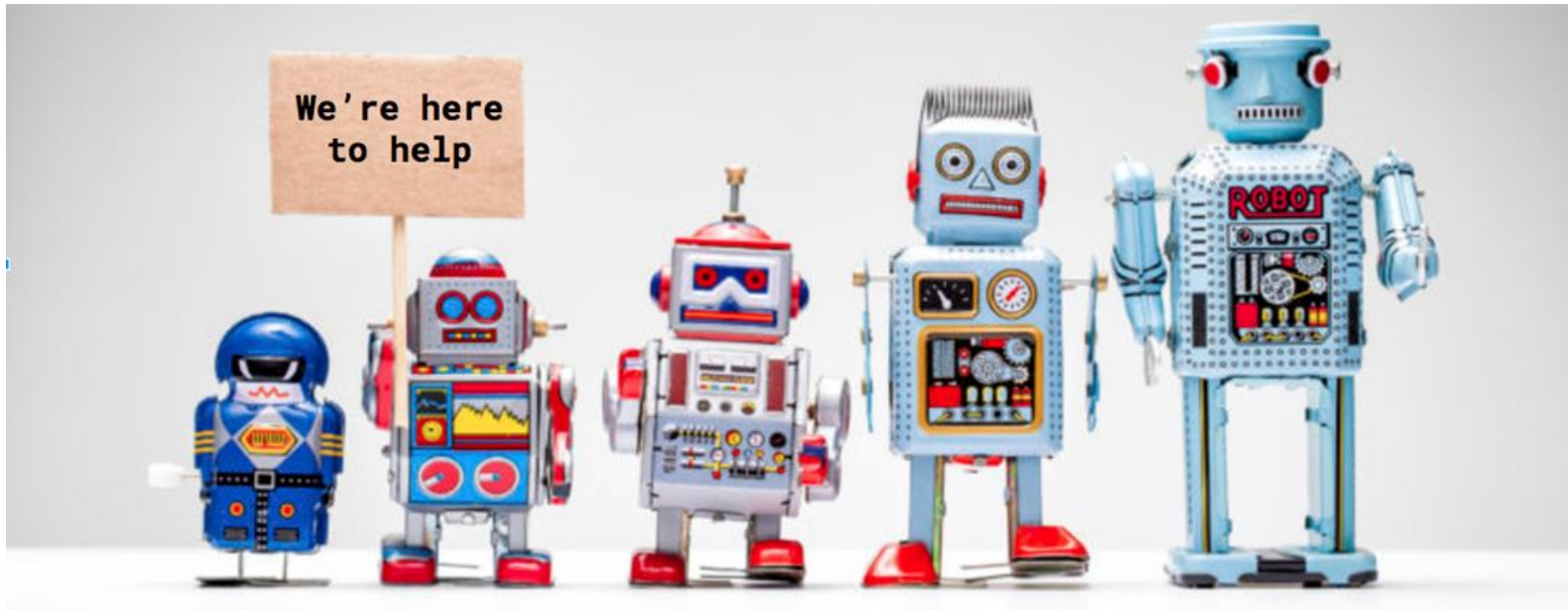
Hvor mange her er selv under 30 år?

Hvor mange her har henover de sidste 2 år overvejet at ændre sit arbejdsliv væsentligt?





- Overordnede Megatrends
- Future of Work – “Maggie-tering” af internationale studier



Technology Development

The application of knowledge or science to commerce or industrial processes. Both the innovation and diffusion of technologies.

Knowledge Society

Increasingly educated populations and growing economic value of knowledge where skills, information, and data constitute primary economic assets.

Acceleration & Complexity

Shortening business, innovation, and product life-cycles with greater industry convergence.

Polarisation

Growing gap between extremes, such as top and bottom market segments, at the expense of the middle segment.

Individualisation

Increasing desire for personalized products and services that directly conform to the needs and interests of any particular user or business.

Immaterialisation

Changes in our perceptions and our values that includes a greater focus on experience and personal transformation.

Network Society

A modern society and operating environment where networks are shaping social interactions and organizational structures.

Demographic Development

Measurable changes in demography covering distribution and size in human population – including urbanization, ageing, ethnicity & religion and family composition.

Economic Growth

Overall increase in productivity and subsequent growth of wealth at a global scale.

Globalisation

The process of interaction and integration among the people, culture, companies, industries and governments of different nations.

Sustainability & Climate Change

A growing focus on the interconnectedness of product life-cycles and the consequences of our production-distribution-consumption practices on our planet.

Focus on Health

Global orientation towards health and well-being, transcending all aspects of public, private, personal and professional lives, and moving from treatment to prevention.

Commercialisation

Increasing areas in society, the public sector and aspects of our everyday lives becoming commercialized and commodified.

Democratisation

A process of transformation in which equality, access, and transparency are improved by accountability, decentralization, empowerment and openness.



MEGATRENDS

Megatrends are major pathways of development, global in scope, and have a lifetime of at least 10-15 years.

While megatrends are expected trajectories, do not expect the development to occur linearly.

”Vi er midt i et paradigme skifte...

- Vi står ikke blot overfor forandringer – men en revolution i måden vi arbejder på”

(Future of Work, Whitepaper, World Employment Confederation)



Den nye virkelighed kan beskrives ved følgende mønstre:

- **Bred variation i ansættelsesformer**
- **Stigende individuelle forventninger – og deraf diverse arbejdsforhold**
- **Afslutningen på den samlende arbejdsplads, -tid og –aktiviteter**
- **Fremkomsten af mangfoldige, flere og usammenhængende jobveje**
- **Kompleksitet – teknologien udfordrer - robotter overtager**
- **Aldrende befolkning og op til 5 generationer på arbejdspladsen**

”Teknologi fører ikke til massearbejdsløshed – men til masse reallokation”



40% af danske arbejdstimer kan automatiseres

Kompetencer, som robotter har svært ved at overtage, er:

- Kreativitet; Kritisk tænkning; Social og følelsesmæssig vurdering og overvejelse



Learn-as-we-go... "Den evige nybegynder"...

HARTMANN'S:



Det moderne arbejdsliv

- 35.000 danskere er sygemeldt pga. stress - hver dag
- 250.000 - 300.000 danskere lider af alvorlig stress.
- 500.000 ekstra fraværsdage
- 30.000 hospitalsindlæggelser
- 500.000 kontakter til egen læge
- Hver femte, der bliver syg af stress, risikerer at miste sit job.
- 3000 førtidspensioner
- 1400 danskere dør hvert år af stress
- **14 mia. kr. koster stress Danmark om året i form af sygefravær, tidlig død og udgifter til sundhedsvæsenet**
- Ubehandlet stress udløser over halvdelen af alle depressioner og angstlidelser.



Kilder: Verdenssundhedsorganisationen WHO, Statens Institut for Folkesundhed, NFA, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Sundhedsstyrelsen, Professor dr. med. Tage Søndergård Kristensen fra NFA, NFA i samarbejde med European Heart Network, Undersøgelse fra Landsorganisationen i Danmark (LO's) ugebrev, A4, 2009.

**Jeg har ikke et arbejde
- jeg *er* mit arbejde!**



THE GREAT RESIGNATION

Are you ready to **join the movement?**



73%
of workers want
remote work to stay



54%
are tired of feeling
BURNT OUT



39%
want to be their
authentic selves at work

40%
of the
global workforce
is ready to
QUIT

Industries feeling it
the most

-  Retail
-  Hospitality
-  Leisure & travel
-  Manufacturing
-  Technology
-  Healthcare

*Figures shown are from the 2021
Microsoft Work Index

Men også i DK – ”Rekordmange siger op – eller skifter job...”

HARTMANN:



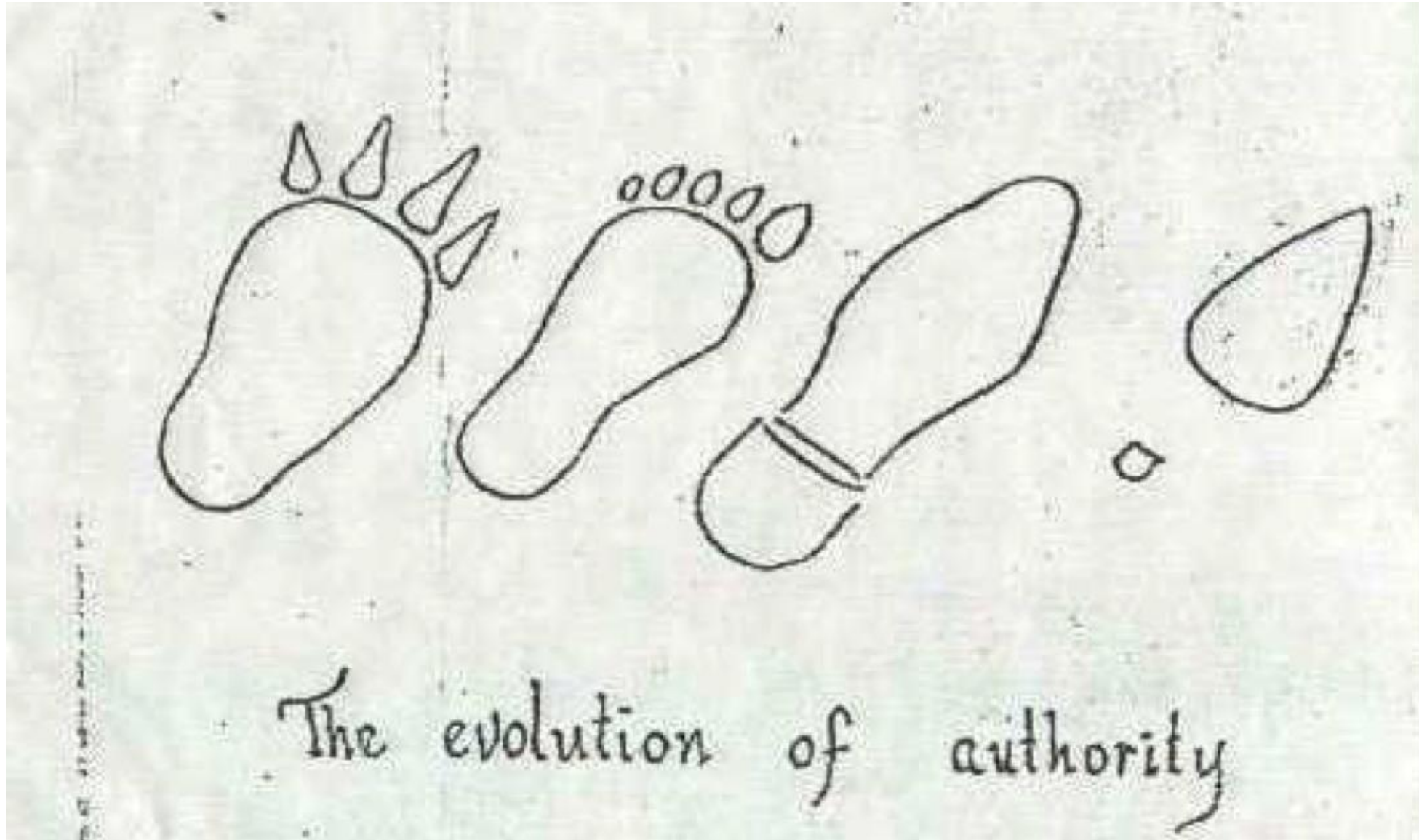


Top 10 egenskaber for moderne ledere (kilde I.f.F)

HARTMANN'S:



Anses som feminine	Anses som maskuline
Udtryksfuld	
Planlægger til fremtiden	
	Beslutsom
Fornuftig / Reflekterende	
Loyal	
Fleksibel	
Tålmodig	
	Resilient / Robust / Modstandsdygtig
Intuitiv	
Samarbejdende	





Generation Z

GENERATION Z: CONNECTED FROM BIRTH.

Born mid-1990s to 2010.



De unge i dag er anderledes end i går



Baby boomer
1940 – 1959



Gen X
1960 –
1979



Gen Y
1980 – 1994



Gen Z
1995 –
2010

Millenials



Kontekst

- Efterkrig
- Diktatur og undertrykkelse i Brasilien

- Politisk transition
- Kapitalisme og meritokratiet dominerer

- Globalisering
- Økonomisk stabilitet
- Internettets begyndelse

- Mobilitet og flere virkeligheder
- Sociale medier
- Digitalt indfødte

Opførsel

- Idealisme
- Revolutionerende
- Kollektivister

- Materialistisk
- Konkurrerende
- Individualister

- Globalister
- Spørgende
- Perfektionisme

- Udefineret ID
- "Communaholic"
- Hypersocial
- Realistisk

Værdier & forbrug

- Ideologi
- Vinyl og film

- Status
- Brands og biler
- Luksusartikler

- Erfaring
- Festival og rejser
- Flagships

- Jagten på det unikke
- Ubegrænset
- Etisk

Hvem er egentlig Generation Z?

- Hvad er Generation Z's foretrukne kommunikationsmåde på arbejdspladsen?



- Hvad er Generation Z's foretrukne kommunikationsmåde på arbejdspladsen ?
- **SVAR: Personligt, Face – 2 Face**

Studier viser:

Personligt, Face – 2 – Face: 52%

Email: 19%

Instant messaging: 10%

Sociale medier: 8%

Telefonisk: 6%

Video konference: 4%



- Foretrækker Generation Z at arbejde hjemme eller på arbejdspladsen?



- Foretrækker Generation Z at arbejde hjemme eller på arbejdspladsen?
- **SVAR: Forskelligt – alene og gerne sammen med andre**

Studier viser:

Intet foretrukket: 38%

Co-working space: 26%

Hjemme: 20%

Arbejdspladsen: 16%



- Hvad motiverer Generation Z på jobbet og i forhold til valg af job?



- Hvad motiverer Generation Z på jobbet og i forhold til valg af job?
- **SVAR: At man arbejder for et fælles mål og muligheder for at avancere**

Studier viser:

Muligheder for at avancere	34%
Meningsfuldt arbejde	28%
Flere penge	28%
Stærk vækst virksomhed	4%
En god chef	3%
Ingenting	3%





Perspektivering

Hvem skal vi kunne lede og være kolleger med?

”5 generationer på arbejdspladsen”

- Behøver ikke at arbejde
- Socialitet og relationer
- Personlig udvikling
- Nytte værdi
- Kende sin rolle
- Styr på sine ting
- Ikke for mange forandringer
- Siger bare op



- Mere i løn
- Vigtig titel
- Arbejdsom og loyal
- Behøver ikke relationer
- Faste rytmer
- Anerkendelse
- Karrierevej
- Rasler lidt med sablen



- Lidt frustreret
- Kompetent på alle arenaer
- Ambitiøs på alle arenaer
- Individualiserede vilkår
- Risiko for stress
- Haft sit første lederjob
- 4 måneders rejse med familien
- Vil realisere sig selv hjemme et år



- Vil slet ikke ledes
- I opposition til autoriteter
- Individualitet – MIG – MIG - MIG
- Meget og ”instant” anerkendelse
- Ekstraordinært mange talenter
- Multitaske
- Arbejder i små spurter
- ”Ustabil”
- Iscenesætter sig selv
- Sammensætter sit arbejdsliv
som et patchwork tæppe



- Kræver meget af sig selv!!
- Kræver meget af andre!!
- Socialt og miljømæssigt bevidst
- Leder efter mening
- Har sit eget firma ved siden af
- "Lige nu" arbejder hun her....
- Frasier sig "Julegave" og "benefits"
- Ekstremt høje moralske og etiske krav til sin leder
- Arbejder hvor.. og når det lige passer..





6 karakteristika for Generation Z	6 måder Z adskiller sig fra Y
Sociale via netværk	Hobby -> Job
Mobile (både vedr. jobs og hjem)	Stærk trang til at give tilbage
Globale (arbejder i multiple lande)	Venner med forældrene - supportgruppen
Digitale	Økonomisk konservatisme
Visuelle (billeder frem for tekst)	Egen lykkes smed
Diversitet er normen	We – we - we

- **Dovne**
- **Uforbundne – asociale**
- **Apatiske**
- **Besatte af teknologi**
- **Fortabte**



- **De er ambitiøse**
 - 60% vil have en global impact via jobbet
- **Opmærksomme og omsorgsfulde**
 - 70% er bekymrede for menneskers påvirkning af planeten
- **Konkurrencemindedede**
 - Lang flere end både Y og X vil tage videregående uddannelser
- **Modige**
 - 42% planlægger at starte egen virksomhed på et tidspunkt i livet – Nogen har allerede startet egen virksomhed
- **Tyngede**
 - Tyngede af kriser, klimaforandringerne, globale terror handlinger, krig
- **"Gået i stykker"**
 - Kommer fra ustabile hjem og opbrudte familier og mønstre
- **Kæmper**
 - Kæmper for ligestilling mellem køn
 - Mere tolerante overfor diversitet i forhold til etnicitet, køn og generationer



”Hvad er vigtigst, når du søger en ny arbejdsplads?”

- 1) Det psykiske arbejdsmiljø: Over 60%
- 2) Lederen: Over 20%



A person with short, reddish-brown hair, seen from behind, wearing a blue and grey hooded jacket. They are standing on a dark, textured surface, looking out over a vast, golden field towards a bright sunset. The sun is low on the horizon, creating a strong orange glow that fills the sky and the field. In the background, there are dark silhouettes of trees and distant hills. A semi-transparent grey rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the word "Mening" in white text.

Mening

TRIVSEL ER ET FÆLLES ANSVAR





TAK 😊