

Trendrapport Workplace



Indhold

3	Opsummering
4	Indledning
5	Trends inden for Workplace
6	Tempoet stiger
6	Stilhed er guld
6	Learning on the fly
6	Fornyet fokus på sundhed
8	Knaphed på talent
8	Gnidningsfrie brugeroplevelser
8	Millennials og Gen Z er for alvor rykket ind på arbejdsmarkedet
9	Flere freelancere og projektansættelser
9	Work from anywhere
10	Slut med "one size fits all"
11	Afsluttende
11	IT skal støtte hele forretningen



Opsummering

Den klassiske arbejdsplads er under hastig forandring. Store forandringer i arbejdsstyrken, øget mobilitet, accelererende teknologiske muligheder og hastig digitalisering betyder, at alle virksomheder må overveje, om deres setup støtter den nye virkelighed. Digital disruption, mere flydende arbejdsforhold og tilhører til arbejdspladsen, knaphed på talent og store krav til omstillingsparathed og effektivitet er virkeligheden. Det stiller nye krav til både virksomheder og medarbejdere, men især til de IT-værktøjer og det IT-setup, der bedst kan understøtte de nye betingelser. Og fremtiden? Den er her allerede.



Indledning

Tendrapporten er en beskrivelse af den måde, vi får arbejdet gjort på i dag. Nye teknologier, gig-økonomi, automatiseringsrevolutionen og ændrede forventninger fra både kunder og de yngre generationer af medarbejdere er i færd med at ændre den måde, vi udfører vores arbejde på.

Trends inden for Workplace



Tempoet stiger

Vi står midt i den 4. industrielle revolution. Udviklingen sker 10 gange hurtigere og i en skala 1:300 i forhold til den første industrielle revolution. Det forventes, at medarbejderne når stadigt mere på mindre tid, og at vi alle har fokus på effektivitet. Gennemløbstiden for et projekt er faldet med 50% siden 2014 (Wrike).

Medarbejderne har mange muligheder for at samarbejde mere effektivt ved hjælp af work management platforms, work flow management, sociale teknologier, automatiseringer og templates. Ifølge McKinsey kan op imod 60% af alle stillinger få op imod 30% af deres arbejde fuldstændigt automatiseret ved hjælp af ny teknologi, og det er der brug for.

Stilhed er guld

Samtidig med, at tempoet stiger, ser vi en dramatisk stigning i personer, der "disconnecter", "unsubscribe" og vælger at "melde sig ud" for at skærme sig mod konstante beskeder og uoverskuelighed i det daglige liv, lige fra mailinglister, push-beskeder og information, som skydes med spredehagl. Som forbrugere har vi fundet ud af, at det ikke kun er et spørgsmål om livsstil, men et spørgsmål om mental sundhed. I takt

med, at vi vælger at lægge større afstand til alt, der er digitalt, må virksomhederne lære at tilbyde værdi til brugere, som higer efter stilhed i en travl verden. Denne tendens er helt i tråd med studier indenfor personlig effektivitet, hvor vi kender til afbrydelser som en kilde til tabt effektivitet. Vi har brug for mindre støj og effektiv sortering, også i vores arbejdsliv, så vi kan blive mere effektive – selvom tempoet stiger.

Learning on the fly

En anden konsekvens af, at tempoet stiger samtidigt med, at den teknologiske udvikling går stærkt, er, at det er mere og mere udbredt med "learning on the fly". Medarbejderne er nødt til at uddanne sig løbende og hele tiden, og der er ikke tid til lange forkromede

kursusforløb indenfor f.eks. IT. Der er behov for små bidder af overkommelig information, som løser et "lige-nu-og-her"- problem eller svarer på en helt konkret udfordring/et helt konkret problem eller spørgsmål.

Fornyet fokus på sundhed

Det er for dyrt for virksomhederne, når mange medarbejdere bliver syge i længere tid. Hvad enten det er af fysiske, mentale eller følelsesmæssige årsager. Stress er blevet en folkesygdom i den vestlige verden. Hvis ikke arbejdspladsen formår at være attraktiv for

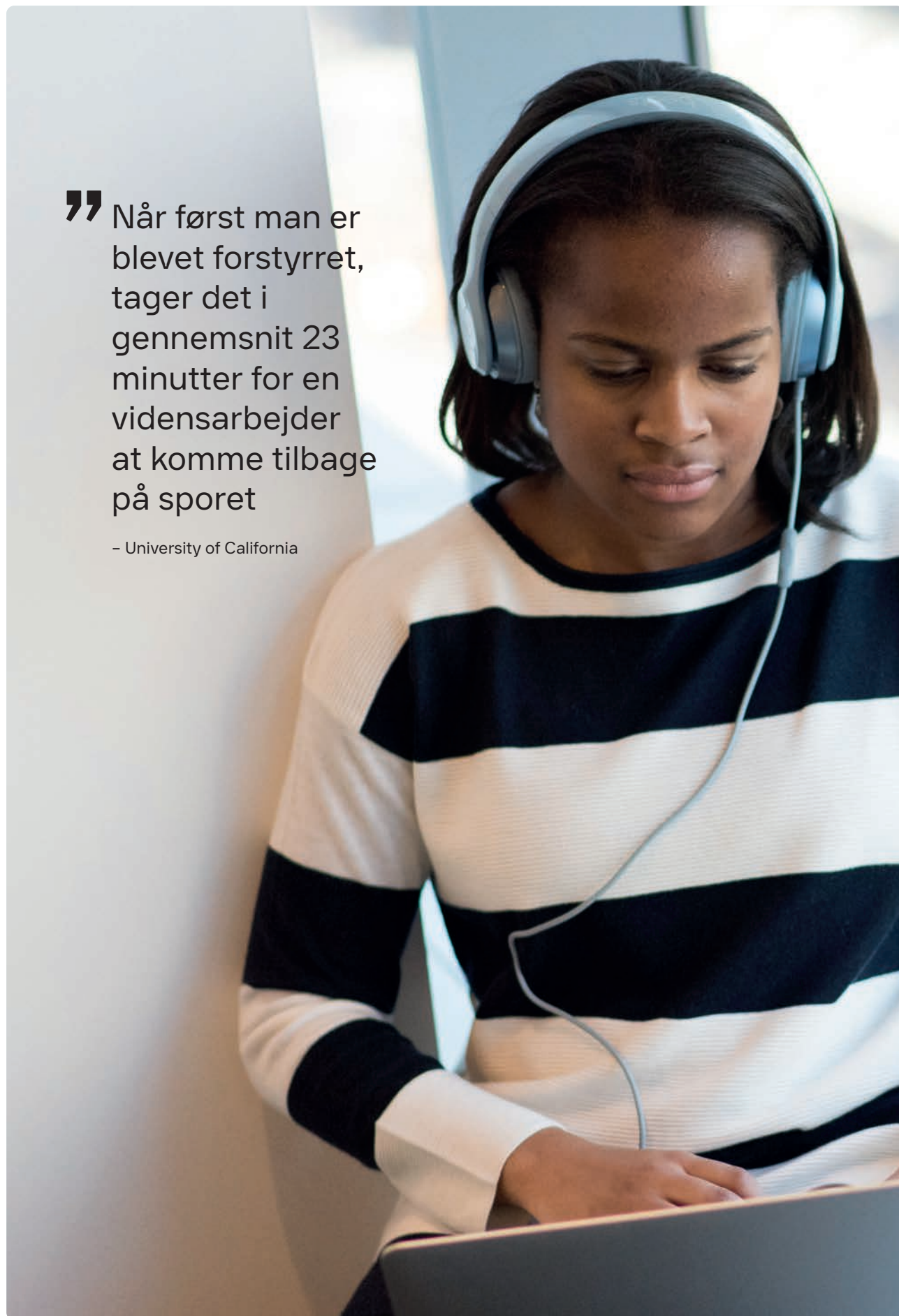
medarbejderne, vil det ødelægge både effektivitet og eksekveringsevne i virksomheden (Gartner). Over 50% indrømmer at se sig om efter et nyt job, når de synes, at de er for stressede, og 25% har faktisk sagt op pga. stress på arbejdspladsen (Wrike).

” Når engagementet stiger, stiger fastholdelsen med op til 87%

– Jesper Jensen, Dustin

” Når først man er blevet forstyrret, tager det i gennemsnit 23 minutter for en vidensarbejder at komme tilbage på sporet

- University of California



Knaphed på talent

De talenter, færdigheder og egenskaber, som virksomhederne har brug for, ændrer sig med stor hast - især på grund af den digitale udvikling. Digitalisering af produkter og services kræver medarbejdere med helt nye kompetencer. Ifølge BCG mangler halvdelen af amerikanske og tyske virksomheder kvalificerede medarbejdere på dette område, og det hindrer virksomhedernes digitale transformation. Ifølge Gartner vil 1/3 af alle digitale jobs være ubesatte i 2020 pga. talentmangel. Samtidig er traditionelle ansættelser påvirkede af, at det er blevet mere almindeligt at eksperimentere med nye ideer, tage længere karrierepauser, arbejde deltid eller som frivillig eller freelancer indenfor helt nye områder. Den nye generation Z vil i stor grad udløse disse tendenser, hvor 42% af dem forventer at være iværksættere.

I lyset af demografiske skift og ændrede værdier i de yngre generationer vil det være endnu vigtigere at fremstå som en attraktiv arbejdsplads med moderne teknologi, der på en optimal måde støtter typerne af opgaver og nye måder at udføre arbejdet på. Ifølge studier fra både BCG og Gartner vil det at kunne tiltrække og fastholde talenter blive en endnu vigtigere konkurrenceparameter.

Jo mere virksomhederne kan støtte op om medarbejdernes engagement i arbejdet, jo bedre kan virksomhederne fastholde medarbejderne.

Gnidningsfrie brugeroplevelser

Ikke overraskende ønsker medarbejderne, at de har samme hurtige, enkle og gnidningsfrie brugeroplevelser med de apps, de anvender til at udføre deres arbejde, som dem de kender fra deres fritid. Hvis du ikke kan lide din tv-udbyder, din bank eller din smartphone, så skifter du den ud. Denne holdning er også begyndt at gøre sig gældende, når

det gælder arbejdet. Det er vigtigt, at virksomhederne gennemtænker antallet af de apps, de anvender, og især at de kan arbejde effektivt sammen. Det vil øge rekruttering, fastholdelse og engagement hos medarbejderne. Erfaringer fra forbrugerverdenen hjælper, ligesom udvikling indenfor data-opsamling og AI-drevet dataanalyse.

Millennials og Gen Z er for alvor rykket ind på arbejdsmarkedet

I dag spænder arbejdsstyrken over 4 generationer, og de såkaldte Millennials udgør 1/3 af arbejdsstyrken. I 2025 vil Millennials udgøre 75% af den globale arbejdsstyrke, tæt forfulgt af Generation Z. De har andre krav til arbejdspladsen, og 91% af dem forventer kun at være i en virksomhed i maksimum 3 år. Derfor må begrebet "arbejdsplads" gentænkes. Denne generation er de første "indfødte" digitale. De er opvokset med sociale

medier, og det at connecte med andre indebærer ingen geografiske, tidsmæssige eller enhedsmæssige begrænsninger. 2/3 af alle Millennials ønsker at arbejde remote og selv bestemme hvor og hvornår, de arbejder. De er passionerede, ønsker et højere formål at arbejde for, og så er de ikke specielt autoritetstro (Gartner, Saatchi).

” 64% af medarbejderne vil tage et job, der betaler mindre, hvis de kan arbejde væk fra kontoret

- Cisco

Flere freelancere og projektansættelser

De nye generationers indtog på arbejdsmarkedet, hastige forandringer i både teknologi, markedet og jobindhold gør faste langtidsansættelser mindre realistiske for virksomhederne. Den største driver for de mere fleksible ansættelser er effektivitet, omkostningsbesparelser og hurtig adgang til de rette

kompetencer. Det kræver en større grad af seamless og hurtig onboarding og mere fleksibilitet og skalerbarhed, når det gælder den digitale adgang til virksomheden og brug af mange og forskellige enheder til at udføre sit arbejde med.

Work from anywhere

På verdensplan anslås det, at 70% af medarbejderne udfører fjernarbejde mindst én gang om ugen (Microsoft) - og de bliver faktisk mere effektive af det. I en undersøgelse for hele USA gav 65% af medarbejdere udtryk for, at fjernarbejde ville styrke deres produktivitet. Derudover viser en ny undersøgelse fra Stanford, at medarbejdere, der er uden for kontoret et par gange om ugen, var 13% mere produktive end dem, der arbejdede på kontoret hver dag.

De nye generationer, work-life balance og de mere "løse" ansættelsesforhold betyder, at det at arbejde remote, eller at have et virtuelt kontor bliver mere og mere almindeligt, og for de nye generationer er det simpelthen et krav. Samtidigt viser analyser, at antallet af enheder pr. person, som anvendes til arbejde, vil stige med 400% i løbet af de næste 4 år (Gartner, IDC). Det kræver en effektiv drift, håndtering og ikke mindst vedligeholdelse af de redskaber og devices, der gør det muligt for medarbejderen at arbejde på den måde - ikke mindst i forhold til sikkerhed



” Op imod 40% af arbejdsstyrken vil bestå af freelance og projektansatte i 2020

- Intuit, Deloitte

Slut med "one size fits all"

Mennesket er ikke en maskine. I takt med at vi ser ny teknologi med mange muligheder, så er den menneskelige natur indrettet til at udvikle sig langsommere. Vi adopterer ny teknologi, når den i sandhed gør vores arbejde bedre, lettere, mere effektivt og billigere. Der er fokus hen imod

at gøre arbejdspladsen mere komfortabel, sundere, med naturligt lys, bedre beskyttelse mod støj og langt mere personaliseret. Alt sammen for at forbedre produktivitet og effektivitet på både kort og lang sigt.



Afsluttende

En moderne arbejdsplads bør:

- ✓ reagere hurtigt på markedsændringer og forudse behov
- ✓ sammenkoble mennesker og teknologi til hurtig innovation
- ✓ have adgang til dybe data som grundlag for flere strategiske beslutninger
- ✓ inspirere til en kultur, der bygger på løbende feedback, vækst og samarbejde
- ✓ støtte medarbejderne i at leve på den mest optimale måde

IT skal støtte hele forretningen

For de fleste virksomheder er det simpelthen ikke muligt at overskue udviklingen indenfor IT. Hverken IT-chefen eller IT-medarbejderen har mulighed for at sætte sig ind i alt. Samtidigt bliver IT også mere og mere forretningskritisk. IT blander sig så at sige i hele forretningen og er gået fra at være en isoleret stabsfunktion til en vigtig ressource, der skal kunne

støtte virksomhedens forretning på tværs af hele værdikæden. IT skal muliggøre virksomhedens forretningsprocesser, støtte medarbejderne i at være værdifulde, produktive og kreative og kunne være med til at drive den digitale transformation i virksomheden. Det er en ny rolle for mange IT-chefer, og det kan være en udfordring.

” Vores kunder har brug for en forretningsrådgiver, der sparrer med dem i stedet for at tale om teknik, bits og bytes. De ønsker, at vi hjælper dem med at skabe mere værdi ud af IT. Derfor er vores inspirationsworkshops meget populære

– Jesper Jensen, Dustin



Dustin er en førende onlinebaseret IT-partner i Norden og Nederlandene. Virksomheden tilbyder IT-produkter med tilhørende tjenester og løsninger til virksomheder, den offentlige sektor og privatpersoner med fokus på små og mellemstore virksomheder. Dustin fungerer som et link mellem producenternes store udvalg og kundernes behov. Virksomheden tilbyder cirka 255.000 produkter og tjenester, og Dustins medarbejdere hjælper kunderne med at finde den rette løsning.

Dustin har mere end 1.800 medarbejdere. Omsætningen i virksomhedsåret 2018/19 endte på ca. 12,5 mia. SEK. Mere end 90 procent af Dustins indtægter kommer fra businessmarkedet. Dustin Group har været børsnoteret på Nasdaq Stockholm siden 2015 og har hovedkontor i Nacka, Stockholm.