

Trendrapport Workplace



Innhold

3	Oppsummering
4	Innledning
5	Framtidens arbeidsplass
6	Tempoet øker
6	Stillhet er gull
6	Learning on the fly
6	Nytt fokus på helse
8	Mangel på talenter
8	Friksjonsfrie brukeropplevelser
8	Millennials og generasjon Z har for alvor kommet ut i arbeidsmarkedet
9	Flere frilansere og prosjektansettelser
9	Work from anywhere
10	Slutt på «one size fits all»
11	Avsluttende
11	IT skal støtte hele forretningsvirksomheten



Oppsummering

Den klassiske arbeidsplassen er i rask forandring. Store endringer i arbeidsstyrken, økt mobilitet, akselererende teknologiske muligheter og rask digitalisering betyr at alle bedrifter må overveie om oppsettet deres støtter den nye virkeligheten. Digital disruption, mer flytende arbeidsforhold og mindre tilhørighet til arbeidsplassen, mangel på talenter og høye krav til omstilling og effektivitet er virkeligheten. Det stiller nye krav til både bedrifter og medarbeidere, og ikke minst til de IT-verktøyene og det IT-oppsettet som best kan støtte de nye betingelsene. Og fremtiden? Den er her allerede.



Innledning

Tendrapporten er en beskrivelse av den måten vi får arbeidet gjort på i dag. Nye teknologier, gig-økonomi, automatiseringsrevolusjonen og endrede forventninger fra både kunder og yngre generasjoner av medarbeidere er i ferd med å endre den måten vi utfører arbeidet vårt på.

Framtidens arbeidsplass



Tempoet øker

Vi står midt i den 4. industrielle revolusjon. Utviklingen skjer 10 ganger raskere og i en skala 1:300 sammenlignet med den første industrielle revolusjonen. Det forventes at de ansatte rekker stadig mer på kortere tid, og at alle er opptatt av effektivitet. Ledetiden for et prosjekt har gått ned med 50 % siden 2014 (Wrike). Medarbeiderne

har mange muligheter for å samarbeide mer effektivt ved hjelp av work management-plattformer, work flow management, sosiale teknologier, automatiseringer og maler. Ifølge Mc-Kinsey kan opptil 60 % av alle stillinger få opptil 30 % av arbeidet fullstendig automatisert ved hjelp av ny teknologi, og det er det behov for.

Stilhet er gull

Samtidig som at tempoet øker, ser vi en dramatisk økning av personer som «disconnecter», «unsubscribe» og velger å «melde seg ut» for å skjerme seg mot en konstant strøm av beskjeder og uoversiktighet i hverdagen, det kan være alt fra e-postlister, push-meldinger og informasjon som sendes bredt ut. Som forbrukere har vi funnet ut at det ikke bare er et spørsmål om livsstil, men et spørsmål om mental helse.

Etter hvert som vi velger å distansere oss fra alt som er digitalt, må bedrifter lære seg å tilby verdi til brukene som ikke ønsker å bli forstyrret i en travel verden. Denne tendensen er helt i tråd med studier innenfor personlig effektivitet, der vi kjenner til avbrytelser som en kilde til tapt effektivitet. Vi trenger mindre støy og mer effektiv sortering, også i arbeidslivet, slik at vi kan bli mer effektive – selv om tempoet øker.

Learning on the fly

En annen konsekvens av at tempoet øker samtidig som den teknologiske utviklingen akselererer, er at «learning on the fly» blir stadig mer utbredt. De ansatte må kontinuerlig utdanne seg, og det er ikke tid til lange

gullkantede kurs innen f.eks. IT. Det er behov for små biter av overkommelig informasjon som løser et aktuelt problem eller som gir svar på en helt konkret utfordring eller et problem/spørsmål.

Nytt fokus på helse

Det er for kostbart for bedriften når mange medarbeidere blir syke i lang tid. Enten det skyldes fysiske, mentale eller følelsesmessige årsaker. Stress er blitt en folkesykdom i den vestlige verden. Hvis ikke arbeidsplassen er attraktiv for de ansatte, vil det

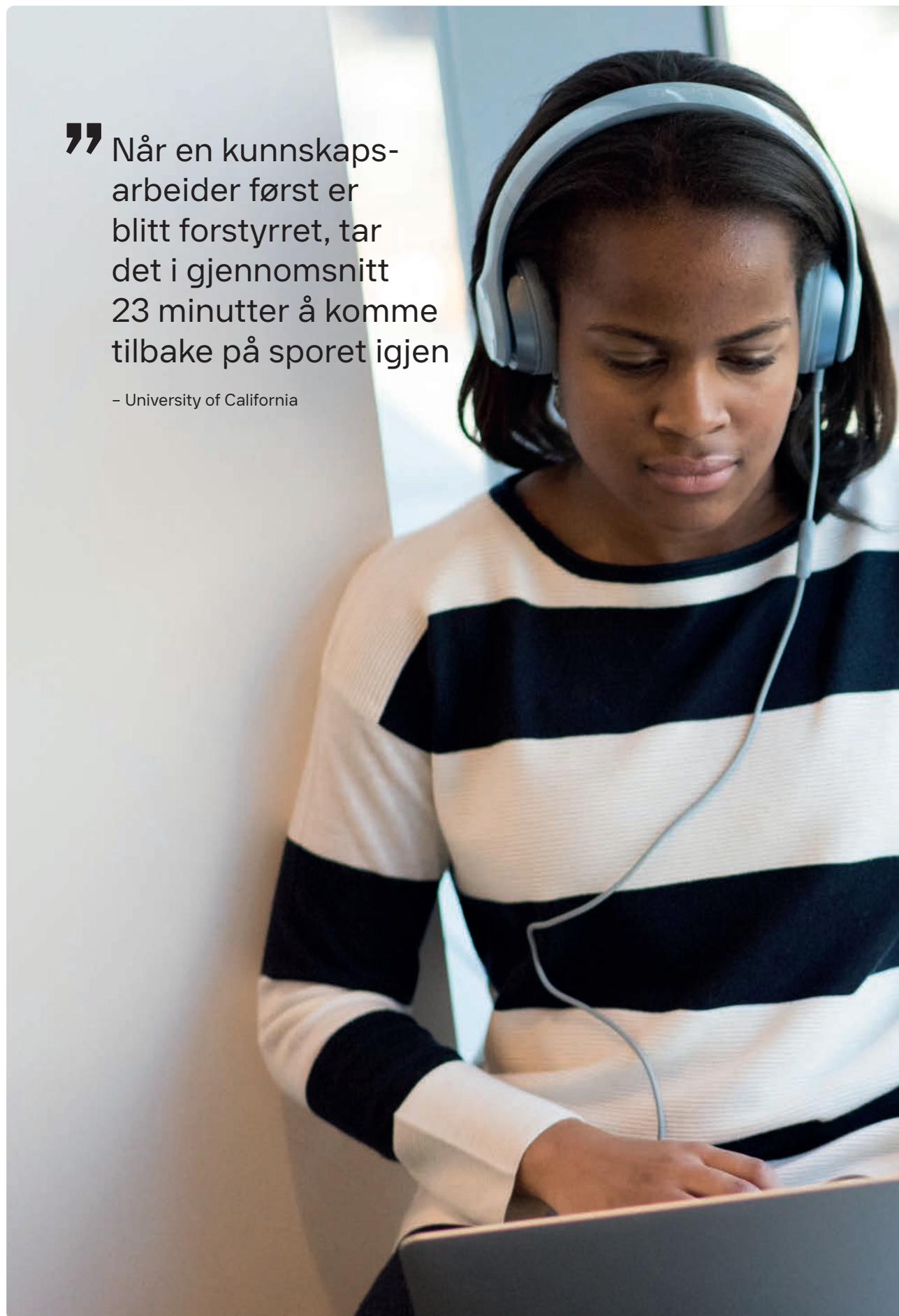
ødelegge både effektivitet og gjennomføringsevne i bedriften (Gartner). Over 50 % innrømmer at de ser seg om etter en ny jobb når de synes at de er for stresset, og 25 % har faktisk sagt opp pga. stress på arbeidsplassen (Wrike).

” Når engasjementet stiger, stiger fastholdelsen med opptil 87 %

– Jesper Jensen, Dustin

” Når en kunnskaps-
arbeider først er
blitt forstyrret, tar
det i gjennomsnitt
23 minutter å komme
tilbake på sporet igjen

- University of California



Mangel på talenter

De talentene, ferdighetene og egenskapene som bedriftene har behov for, endrer seg raskt – ikke minst på grunn av den digitale utviklingen. Digitalisering av produkter og tjenester krever ansatte med helt nye kompetanser. Ifølge BCG mangler halvparten av amerikanske og tyske selskaper kvalifiserte ansatte på dette området, noe som hindrer digital transformasjon. Ifølge Gartner vil 1/3 av alle digitale jobber være ledige innen 2020 på grunn av mangel på talenter. Samtidig er tradisjonelle ansettelse påvirket av at det har blitt mer vanlig å eksperimentere med nye ideer, ta lengre karrierepauser, arbeide deltid eller som frivillig eller frilanser på helt nye områder. Den nye generasjon Z vil i stor grad bidra til å utløse disse tendensene, der 42 % av dem forventer å være iverksettere.

I lys av demografiske skift og endrede verdier i yngre generasjoner, vil det være enda viktigere å fremstå som en attraktiv arbeidsplass med moderne teknologi som best mulig støtter de ulike oppgavene og nye måter å utføre arbeidet på. Ifølge studier fra både BCG og Gartner vil evnen til å kunne tiltrekke seg og beholde talenter bli en enda viktigere konkurranseparameter.

Jo bedre bedriftene kan støtte engasjementet til de ansatte, jo bedre kan bedriftene holde på medarbeiderne.

Friksjonsfrie brukeropplevelser

Ikke overraskende ønsker medarbeiderne at de har samme raske, enkle og friksjonsfrie brukeropplevelser med de appene de bruker til å utføre arbeidet med, som de appene de bruker i fritiden. Hvis du ikke liker din leverandør av TV-innhold, banken din eller smarttelefonen, skifter du dem bare ut. Denne holdning har man også begynt å se i arbeidslivet. Det er viktig at

bedriftene tenker gjennom hvor mange apper de bruker, og ikke minst om de kan arbeide effektivt sammen. Det vil øke rekrutteringen, fastholdelsen og engasjementet til de ansatte. Erfaringer fra forbrukerverdenen hjelper, det samme gjelder datainnsamling og AI-drevet dataanalyse.

Millennials og generasjon Z har for alvor kommet ut i arbeidsmarkedet

I dag spenner arbeidsstyrken over fire generasjoner, og de såkalte millennials utgjør 1/3 av den. I 2025 vil millennials utgjøre 75 % av den globale arbeidsstyrken, tett etterfulgt av generasjon Z. De stiller andre krav til arbeidsplassen, og 91 % av dem forventer bare å være i samme bedrift i maks 3 år. Derfor må begrepet «arbeidsplass» tenkes grundig gjennom. Denne generasjonen er de første «innfødte» digitale. De

er vokst opp med sosiale medier, og det å komme i kontakt med andre innebærer ingen geografiske, tidsmessige eller enhetsmessige begrensninger. 2/3 av alle millennials ønsker å arbeide på avstand og selv bestemme hvor og når de arbeider. De er engasjerte og ønsker et høyere formål å jobbe for, og de er ikke spesielt autoritetstro (Gartner, Saatchi).

” 94 % av millennials ønsker ikke å arbeide fra et klassisk kontor

– Gartner

Flere frilansere og prosjektansettelser

Nye generasjoner som kommer inn på arbeidsmarkedet, raske endringer i både teknologi, marked og jobbinnhold gjør fast langvarig sysselsetting mindre realistisk for bedriftene. Den største driveren for mer fleksible ansettelser er effektivitet, besparelser og

rask tilgang til rett kompetanser. Det krever større grad av sømløs og rask onboarding og mer fleksibilitet og skalerbarhet når det kommer til digital tilgang til virksomheten og bruk av mange og forskjellige enheter for å utføre arbeidet med.

Work from anywhere

På verdensplan anslås det at 70 % av de ansatte arbeider på avstand minst én gang i uken (Microsoft) – og de blir faktisk mer effektive av det. I en undersøkelse for hele USA, ga 65 % av de ansatte uttrykk for at arbeid på avstand ville styrke produktiviteten deres. I tillegg viser en ny studie fra Stanford at ansatte som er ute av kontoret noen ganger i uken var 13 % mer produktive enn de som jobbet på kontoret hver dag.

De nye generasjonene, work-life balance og de «løser» ansettelsesforholdene betyr at det å arbeide på avstand eller å ha et virtuelt kontor blir stadig mer vanlig, og

for de nye generasjonene er det rett og slett et krav. Samtidig viser analyser at antall enheter pr. person som brukes til arbeid, vil stige med 400 % i løpet av de neste 4 årene (Gartner, IDC). Dette krever effektiv drift, håndtering og ikke minst vedlikehold av verktøyene og enhetene som gjør det mulig for den ansatte å arbeide på den måten – ikke minst med tanke på sikkerhet.



Slutt på «one size fits all»

Mennesker er ikke maskiner. Etter hvert som vi ser ny teknologi med mange muligheter, er menneskets natur innstilt på å utvikle seg langsommere. Vi adopterer ny teknologi når den virkelig kan gjøre arbeidet bedre, lettere, mer effektivt og billigere. Fokuset er å

gjøre arbeidsplassen mer komfortabel, sunnere, med naturlig lys, bedre beskyttelse mot støy og mye mer personlig tilpasset. Alt for å forbedre produktiviteten og effektiviteten på både kort og lang sikt.



Avsluttende

En moderne arbeidsplass skal:

- ✓ reagere raskt på endringer i markedet og kunne forutse behov
- ✓ knytte mennesker og teknologi sammen for rask innovasjon
- ✓ ha tilgang til dype data som grunnlag for flere strategiske beslutninger
- ✓ inspirere til en kultur som bygger på løpende tilbakemeldinger, vekst og samarbeid
- ✓ støtte medarbeiderne i å leve på en best mulig måte

IT skal støtte hele forretningsvirksomheten

For de fleste bedrifter er det rett og slett ikke mulig å forstå utviklingen innenfor IT. Verken IT-sjefen eller IT-ansatte har muligheten til å forstå alt.

Samtidig blir IT også mer og mer forretningskritisk. IT inngår i hele virksomheten og har gått fra å være en isolert stabsfunksjon til en viktig ressurs for å støtte bedriftens virksomhet i hele verdikjeden.

IT skal gjøre det mulig å drive forretninger, støtte medarbeiderne i å være verdifulle, produktive og kreative, og bidra til å drive den digitale transformasjonen av virksomheten. Det er en ny rolle for mange IT-sjefer, og den kan være utfordrende.

”Kundene våre trenger en forretningsrådgiver som sparrer med dem i stedet for å snakke om teknologi, bits og byte. De ønsker at vi hjelper dem med å skape mer verdi ut av IT. Derfor er våre inspirasjonsworkshops svært 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.