

Trivsel i fremtidens arbejdsliv

DDC

Inspirationskatalog

Velliv
Foreningen

Indhold

Er du klar til at besøge fremtiden?

Din guide til fremtiden

Velkommen til arbejdslivet 2054

Scenarie #1 En mulig fremtid for værdisætning af arbejdskraft

Scenarie #2 En mulig fremtid for faglighed på arbejdsmarkedet

Scenarie #3 En mulig fremtid for arbejdsfællesskaber

Bagom fremtiden

Hvordan kom vi til 2054?

Temaer fra nutiden

Om projektet

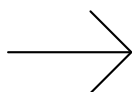
Fremtidens medarbejdere

Om få år udgør personer født efter 1980 over halvdelen af den samlede arbejdsstyrke. Særligt unge medarbejdere kommer med andre forventninger til deres arbejdsliv. På arbejdspladsen mødes flere generationer, der hver især er rundet af deres tid, uddannelsessystem og med deres forventninger til deres arbejdsliv. Kløfterne synes dybere end nogensinde før, og fremtiden virker uforudsigelig. Voksende generationskløfter kalder på nysgerrighed og åbenhed for nye perspektiver i fremtidens arbejdsliv.

I et samarbejde mellem Dansk Design Center og Velliv Foreningen, udforsker vi fremtidens arbejdsliv på tværs af generationer med henblik på at sikre fremtidens generationer en god start på arbejdslivet. Hvordan sikrer vi, at fremtidens generationer får en god start på arbejdslivet og undgår den mistrivsel, som mange oplever i dag? Hvad kan vi lære af fortidens erfaringer og nutidens udfordringer for at skabe et sundere, mere bæredygtigt arbejdsliv for de kommende generationer? Det har vi prøvet at give et bud på.

Vi har udviklet tre fremtidsscenarier, som skal være med til at åbne op for nye perspektiver og samtaler omkring den gode start på arbejdslivet. Scenarierne er baseret på og skal inspirere til samtaler på tværs af generationer.

Er du klar
til at besøge
fremtiden?



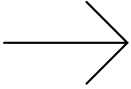
*“Den første måde
at ændre verden
på er at forsøge
at beskrive, bog-
staveligt talt, hvad
den kunne blive.”*



Sir Geoff Mulgan
Another world is possible

Din guide til fremtiden

Hvorfor arbejde med fremtider?



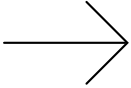
Vi kan ikke forudsige fremtiden, men vi kan forme den.

I en kompleks og usikker verden, hvordan beslutter man så, hvad der er den rigtige vej frem? Hvordan kan vi styre fremtidens udfald og ikke lade fremtiden styre os? Hvordan arbejder vi med at aktivere og handle i forhold til fremtiden på en mere systematisk, dynamisk og proaktiv måde? En tilgang er at arbejde med fremtids-scenarier. Der findes en bred vifte af værktøjer og metoder til at skabe fremtidsscenarier, men fælles for dem er, at de søger at aktivere vores forestillingsevne og give os konkrete billeder på, hvordan fremtiden kunne se ud. På den måde hjælper fremtidsscenarier os med at få øje på og forstå udfordringer og muligheder i et nyt perspektiv. Det giver både mulighed for at drøfte svære dilemmaer, men åbner

også mulighedsrummet for, at vi kan tegne en ny foretrukken fremtid, som ikke blot er en forlængelse af eksisterende forståelser, strukturer og systemer - men en radikal anderledes fremtid.

Den designbaserede tilgang til at sætte fremtiden i spil, gennem skabelsen af konkrete fortællinger, objekter og visuelle værktøjer, muliggør en demokratisk, involverende og eksperimenterende tilgang. Dette kan eksempelvis manifestere sig i fysiske eller digitale rum, gennem genstande, visuelle fremstillinger, lyd og video. Man kan sige, at fremtiden bringes til live – det gør det muligt at leve sig ind i dem, spejle sig selv i dem og for alvor mærke dem på egen krop.

Hvordan skaber man fremtider?



Fremtidsdesign

1

Fremtidsscenarier

En struktureret og analytisk metode til at omdanne signaler, trends og tendenser fra omgivelserne til forskellige mulige fremtidsscenarier på mellemlang til lang sigt.

2

Historiefortælling

Evnen til at gøre abstrakte fremtidsscenarier konkrete ved at skabe situationer, handlinger og adfærd, fortalt af “mennesker fra fremtiden”.

3

Design

Tænkning og metoder til at forme og visualisere fremtiden, involvere organisationer og samarbejdspartnere i samskabelse, og evnen til at teste, afprøve og tilpasse nye løsninger.

Arbejdslivet

2054

Velkommen til arbejdslivet 2054

Vi bruger design, historiefortælling og alternative fremtider til at mobilisere vores kollektive forestillingsevne og udforske komplekse problemstillinger fra helt nye perspektiver. Vores tilgang giver os mulighed for at se ud over de strukturer og systemer, vi kender i dag, og sammen forestille os, hvordan fremtidens arbejdsliv kan formes.

Inden du læser de tre fremtidsscenarier, vil vi invitere dig til at reflektere over, hvordan vi skaber et godt fundament for den næste generation, der er på vej ind på arbejdsmarkedet. Hvad kan vi gøre for at sikre, at unge får en god start, hvor trivsel og udvikling er i centrum?

Forestil dig, hvordan fremtidens arbejdsliv kan se ud. Hvordan kan vi skabe balance, mening og fællesskab fra starten, og hvad skal der til for at forebygge den mistrivsel, som desværre stadig er udbredt blandt unge?

Overvej følgende, når du besøger de tre scenarier:

- Hvordan vil det være at starte i sit første job i scenariet?
- Hvad vil som ny være udfordrende og hvad vil være intuitivt?
- Hvad tror du vil motivere unge medarbejdere i scenariet?
- Hvordan tror du, man som ung medarbejder oplever mødet med generationer på arbejdsmarkedet?
- Hvilke første oplevelser, tror du, vil være afgørende for unges syn på arbejdslivet?

Introduktion til arbejdslivet 2054

1

**En mulig fremtid for værdisætning
af arbejdskraft**

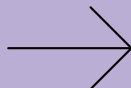
2

**En mulig fremtid for faglighed på
arbejdsmarkedet**

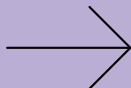
3

En mulig fremtid for arbejdsfællesskaber

Kom med, og få indblik
i tre scenarier for et
arbejdsliv i 2054.



Scenarie 01



En mulig fremtid for værdisætning af arbejdskraft

En fremtid hvor... værdisætningen på arbejdsmarkedet, og af den enkelte medarbejder, afgøres af kvalitative mål frem for kvantitative.

Måling og display af arbejdskvalitet og -indsats

Tema: Balance, transparens

I en fremtid, hvor personlig frihed og egenoptimering er af højeste prioritet, har mange virksomheder implementeret Mood-Minder som et værktøj, der sikrer, at både ansatte og virksomheder får det optimale ud af samarbejdet. Den ansatte måles konstant på energiniveau og betales ud fra ydeevne i de forskellige zoner. Som ansat kan du derfor selv prioritere, om du vil bruge dine bedste, energioptimerede timer på at arbejde til en høj løn, eller om du vil lægge lidt flere timer i en lavere energizone. Arbejde er i denne fremtid blot en af mange energikilder, der skal være i balance – kroppen, sindet og økonomien skal sameksistere og være afstemt med hinanden, så man undgår under-skud og kan leve sit optimale liv.

Den konstante måling af energiniveauer og muligheden for at handle på baggrund af de data giver en følelse af kontrol over egen eksistens. Men der kan også opstå svære situationer, som i værste tilfælde kan føre til afskedigelser, hvis en ansat i månedsvis ikke kan levere – f.eks. grundet psykiske udfordringer – og dermed ikke opnår sit økonomiske minimum. Her må staten træde til med hjælpeprogrammer, og MoodMinders store indsamling af data bliver et vigtigt værktøj til at få den ansatte på benene igen og tilbage i balance – i en grad og et tempo, som vi kun kan drømme om i dag.

Som ung medarbejder er det ikke længere chefen, der bestemmer, hvornår du møder, eller hvor mange timer du arbejder om ugen. Arbejdslivet er blevet flydende, personligt tilpasset og teknologisk understøttet.

Det stiller store krav. Du skal kende dine egne rytmer og sætte dine egne grænser. Det første job er ikke længere en indføring i arbejdets struktur, men i selvledelse. Det er en tidlig test af din evne til at navigere i et liv, hvor balancen mellem arbejde, hvile og personlig udvikling ikke bliver dikteret men valgt.

MoodMinder



Ring til fremtiden
30 14 88 90



Da jeg var yngre, levede jeg et helt andet liv, end jeg gør nu. Jeg ville frem i livet og have så mange penge ud af mine grønne timer som overhovedet muligt. Jeg farvehackede, som de unge kalder det, mit liv, så jeg fik størst mulig kapital ud af min tid. Og selvom jeg nu, hvor jeg er ældre, kan se, at det var en sindssygt ubalanceret livsstil, har jeg rigtig gode minder om alle de rejser, oplevelser og fede fester, jeg brugte pengene på at opnå. Men jeg endte jo også med at have færre og færre grønne timer, fordi jeg ikke brugte nok af dem på mig selv. Det var en ret mørk og rød tid at navigere i, både personligt og på arbejdsmarkedet, efter så mange år i den grønne bane. Farveubalance er noget, jeg tror, at alle unge i dag selv skal lære på egen krop. Det skulle jeg i hvert fald.

Da jeg fik min datter i armene for første gang, skiftede alle mine prioriteter til at

give hende det bedste liv, jeg kan. Og jeg ved, at hun trives bedst, når jeg er i balance. Jeg har i mange år øvet mig i at være kaptajn i mit eget liv, og nu er jeg blevet rigtig god til at tage farverne, som de kommer, og reagere bedst muligt. Jeg håber, at min datter vil lære af mine fejl, selvom jeg stadig synes, at unge skal have friheden til selv at vælge ubalance til eller fra. Jeg tror, det bliver meget trygt at sende min datter ud på arbejdsmarkedet, for der er et enormt sikkerhedsnet i, at hendes energiniveau og balancer bliver synliggjort. Jeg har selv oplevet at blive grebet og løftet i tide af en god chef, der lagde mærke til udsving i mine farvemønstre. På den anden side var det ikke særligt rart, at min chef vidste, at jeg gennemgik en ufrivillig abort, før mange af mine nærmeste. Men man må jo tage det sure med det søde, og jeg har heldigvis flest søde oplevelser.

Tanker fra fortiden



“Jeg tror fleksibilitet vil fylde mere. Man opdager mere, hvad mennesket har brug for, og at det ikke nødvendigvis er, at man arbejder 8-16. At man kan tilpasse jobbet efter sit liv og ikke sit liv efter jobbet.”

Julie, 27 år, første job efter endt uddannelse



“Jeg har, i alle mine år, arbejdet betydeligt mere end jeg burde. Jeg er meget bagud i forhold til min kone, med alle mulige andre ting. Det er jeg ved at indhente nu. Men det var både forventningerne [dengang], men også ens egen idé om at gøre et stykke ordentligt arbejde.”

Niels, 64 år, tidl. direktør (arbejder nu på senior-ordning)

Citater fra interviews foretaget i 2024



“Jeg tror også, man kan stille meget høje krav til sig selv. Man vil altid have ros af en. Man er vant til at få en karakter, og den skal være høj. Og nu er man et sted, hvor man også gerne vil blive rost hver gang, men det kan også koste meget at skulle leve med at blive rost hver gang. Det er meget energi man skal bruge på at spejle sig i de andre og prøve at blive lidt bedre.”

Morten, 28 år, første job efter endt uddannelse



“Når du forlanger ‘det meningsfulde arbejde’, så er der mere på spil for dig. Så selvfølgelig skal man arbejde ordentligt og lægge ting fra sig, men man kan ikke få begge dele.”

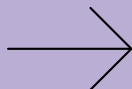
Sanne, 59 år, leder i egen virksomhed



“Ting tog tid. Man fik ikke stress af det tempo der. Indtog af computere har nok været den største ændring. (...) det gør virkelig meget for at man kan optimere og gøre ting smartere. Men det har bare en betydning for ens arbejdsliv. Den største ændring er teknologien og hastigheden.”

Lone, 65 år, pensioneret

Scenarie 02



En mulig fremtid for faglighed på arbejdsmarkedet

En fremtid hvor... medarbejderes faglighed ikke hovedsageligt vurderes på erfaring, og hvor erfaring er et alsidigt begreb, som langt fra blot følges lineært med alder.

Tinder for ansatte og virksomheder

Tema: Nysgerrighed, gensidig respekt

I denne fremtid er jobmarkedet flydende – nærmest poly-amorøst. Både ansatte og arbejdspladser interesserer sig konstant for muligheden for at skabe nye forbindelser, ny viden og nye tilknytninger. Hele vores forhold til ansættelser har ændret sig – vi ser ikke længere rekruttering og onboarding som be-kosteligt og besværligt, men som en unik mulighed for at lære nyt om os selv, vores kompetencer og vores muligheder – både som jobsøgende, ansatte og virksomheder. Et forbindende led i den nye struktur er appen RecruitRadar, der præsenterer den jobsøgende/ansættelsesnysgerrige og tegner et kort og præcist billede af vedkommendes personlighed og kompetencer. Det er på den baggrund, at virksomhederne kan kontakte profiler, der har vakt deres interesse.

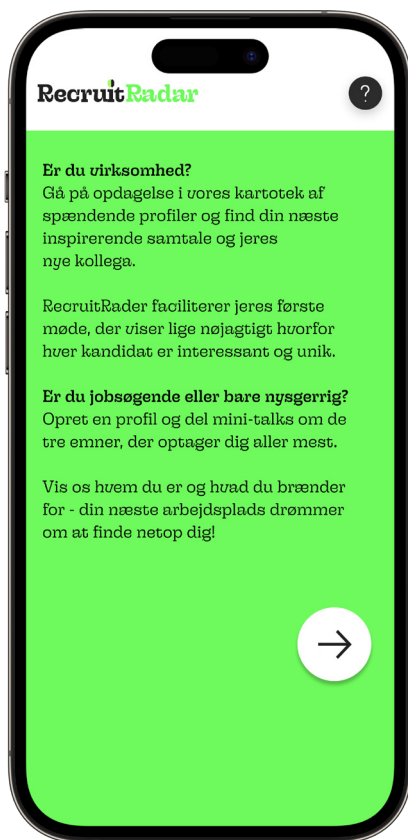
Ansættelsesproceduren har også forandret sig. I stedet for at skrive kontrakt, før den nyansatte har haft en eneste arbejdstime, har man i dag en kortere eller længere periode, hvor man tjekker kemien. De fleste virksomheder, der følger RecruitRadars principper, anvender også det medfølgende inhouse-system – de intelligente armbånd, der gør det muligt at identificere den ansættelsesnysgerrige. Nuværende ansatte kan scanne armbåndet fra flere meters afstand og blive sendt til bærerens RR-profil, så de med det samme kan se, om der er potentiale for interessant ny læring. De mange nye møder og samtaler bidrager til en langt større viden og nysgerrighed – og i den nye omskiftelige arbejdsverden er det livsnødvendigt at holde sig konstant relevant.

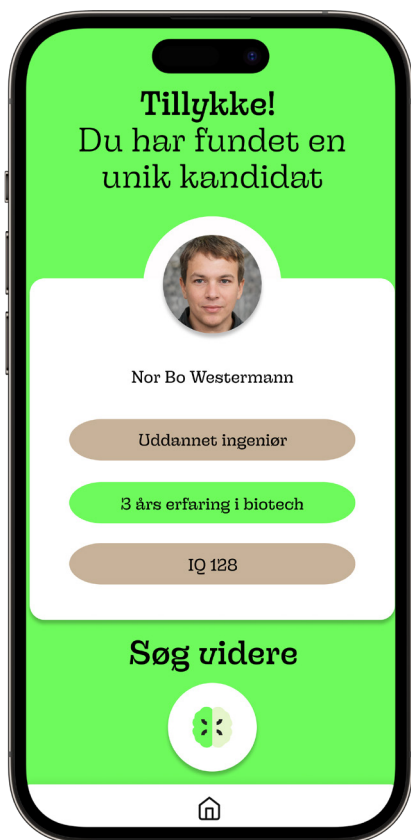
Som ung medarbejder træder du ind i et jobmarked, der minder mere om et forhold end en kontrakt. Som ny på arbejdsmarkedet er det både befriende og usikkert. Du har frihed til at vælge, men du føler også presset for konstant at tilpasse dig og sikre, at kemien holder. Hver arbejdsrelation kræver konstant selvrefleksion og evnen til at navigere mellem mulighederne. Du lærer hurtigt, at det ikke handler om at bygge én karriere, men om at finde meningsfulde matches, der udvikler sig, når du gør.

RecruitRadar



Scan og prøv RecruitRadar appen





Ring til fremtiden
30 14 80 69



Jeg er jo egentlig uddannet ingeniør. Jeg tænkte, der måtte være gode penge i det, og det var nemt nok for mig, men det tændte ligesom ikke den der ild inde i mig. Den der følelse af, at jeg kunne bruge hele livet på det og stadig ikke have fået nok. For mig er den følelse altid kommet, når jeg har nørdet med mine svampe. Jeg har altid på en eller anden måde haft gang i et projekt omhandlende svampe, og det udviklede sig gennem årene til, at jeg fokuserede på svampe som andet end bare en kilde til mad.

Da jeg til at starte med kom på "radaren", postede jeg egentlig kun om ting, der havde med mit professionelle felt at gøre. Jeg blev "pinget" af forskellige potentielle jobs, men jeg følte hele tiden, at jeg blev forbigået til de roller, der rent faktisk var interessante. Jeg fandt aldrig rigtig et kemi-match, og jeg følte lidt, at jeg gik i tomgang. Jeg var mega frustreret, og i ren desperation – og for at prøve noget nyt – begyndte jeg at dele lidt om mine svampeprojekter. Og så gik min radar amok! Jeg fik sindssygt mange "pings" fra forskellige personer og virksomheder, der

var interesserede i at høre mere. Jeg kan huske, at jeg tænkte: "Shiiiiit, mand." Det var den vildeste følelse!

Jeg prøvede bare at følge med interessen, og nu leder jeg mit eget team, der udvikler forskellige svampe til forskellige behov. Det fedeste, vi har gang i lige nu, er nok, at vi har udviklet en svamp med antibakterielle egenskaber, som har mange spændende muligheder, vi kun lige har kradset i overfladen af. Det ville jeg ikke i min vildeste fantasi have forestillet mig, at min lille hobby kunne blive til. Jeg har selvfølgelig ikke gjort det hele selv – gennem radaren har jeg "pinget" med ligesindede mennesker med evner og interesser, som har fået det hele til at gå op i en højere enhed.

I fremtiden håber jeg, at jeg kan hjælpe en anden på samme måde, som jeg selv blev hjulpet. For jeg er kun endt her, fordi jeg blev set af virksomheder og fagpersoner, der valgte at tro på mig og mine svampe. Hvem ved, om der lige nu er en person med en super mærkelig hobby, der kan blive til noget, som ændrer verden til det bedre?

Tanker fra fortiden



“Det har bremset min jobsøgning. (...) Den titel [fra uddannelse] har bare så meget at skulle have sagt, som ikke er positivt nødvendigvis altid. Jeg har så mange venner som er autodidakte, og har de fedeste jobs. Så har de så godt nok arbejdet frivilligt i noget tid, men var det så bare det jeg skulle have gjort og have brugt mine 5 år på at arbejde mig dertil for så at få ønskejobbet.”

Sara, 27 år, første job efter endt uddannelse



“Hvis vi kan få de her ting til at hænge sammen og finde en fælles kultur, som ikke er for meget eller for lidt (...) så kan vi få ekstremt meget ud af at arbejde sammen. Fordi erfaring tæller, men nysgerrigheden, åbenheden og fingeren-på-pulsen det tæller lige så meget. Så hvis det kan gå hånd i hånd. Man har en faglighed selvom man ikke har 20 års erfaring”

Sanne, 59 år, leder i egen virksomhed

Citater fra interviews foretaget i 2024



“Så tænkte jeg, hvad i alverden har det med mit studie at gøre, jeg kunne slet ikke se sammenhængen. Men nu, efter jeg er blevet så gammel, som jeg er, ser jeg, at jeg har hele tiden kunne bruge de ting, jeg har lært på en eller anden måde. Man skal nok være lidt gråhåret for at kunne se hele forløbet sådan.”

Lone, 65 år, pensionist



“Jeg kan komme med forslag og de bliver skudt ned med det samme. Der bliver vist sådan en “det ved vi bare” og “vi har lidt mere erfaring end dig”. Men så har jeg da også oplevet at det alligevel er prøvet af, og så er det jo gået rigtig fint og pågældende medarbejdere er kommet og sagt det var godt vi prøvede det af. Men alligevel så er det, det samme næste gang situationen opstår, og der bliver ikke helt lyttet.”

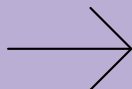
Julie, 27 år, første job efter endt uddannelse



“De fleste [nyuddannede] er meget usikre og bekymrede, og det tror jeg egentlig også vi var, men de giver udtryk for det. (...) de vil rigtig, rigtig gerne anerkendes. Og de vil gerne anerkendes hver dag. Og for nogle ting, jeg mener, er en del af et helt almindeligt arbejde [griner kærligt].”

Niels, 64 år, tidl. direktør (arbejder nu på senior-ordning)

Scenarie 03



En mulig fremtid for arbejdsfællesskaber

En fremtid hvor... arbejdsfællesskabet har fået en ny og mere vidtrækkende karakter og betydning. Vi har udvidet tryghedsbegrebet og de organisatoriske tilhørsforhold. De nære relationer, såvel som risikoen for ensomhed, har fået nye dimensioner.

WorkFamily Weekly

UGE 32

EA PENSION

WORKFAMILY WEEKLY

	MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSdag	FREDAG	LØRDAG	SØNDAG
MORGEN	YOGA KL 07.00 - 08.30			YOGA KL 07.00 - 08.30			SØNDAGSBRUNCH KL 10.00 - 13.00
MIDDAG			SANKETUR SVDSKOVEN KL 15.00 - 18.30		AURA RENSNING CLEAN ZOU'S KL 15.00 - 18.00		
AFTEN		FOLKEDANS FÆLLESHUSET KL 19.00 - 21.30			FAMILIEMIDDAG RESTAURANT P1 KL 18.00 - 23.00		

Susanne

Lørdag 7. aug kl. 10.08

Fejedste aften i går, venner!

Puha man har det stramt i dag!

Men er så glad for i overtalte mig til at ta med videre - det hele værd!

Shit du gav den gas @lisbeth. Du var for vild på floor!!!

13 likes

Tom

Lørdag 7. aug kl. 10.14

Hej alle

Jeg er så ærgerlig over at jeg ikke kunne være med til familiemiddag og fredagsjov i går. Savner jer så meget!

Min kone er i bedring så håber, at mine fredage igen kan tilbringes med min yndlingsfamilie meget snart!

2 likes

Arbejdsfamilie kalender

Tema: Fællesskab

I denne fremtid er et arbejde ikke bare et arbejde. At være tilknyttet en arbejdsplads er at tilhøre en familie. I en tid, hvor vi arbejder sammen med AI mere end nogensinde før, har det at være menneske aldrig været vigtigere – menneskelige værdier, nærhed og forbundethed er fundamentet for et vellykket arbejdsfællesskab. Det er tidskrævende at vedligeholde de nære relationer, og det kan i nogle tilfælde skabe gnidninger i de ansattes ægte familier, når de fleste aftener går til at pleje arbejdsfamilien. Men det skaber også et fantastisk arbejdsmiljø, hvor medarbejderne er tæt forbundne, nyder den tid, de bruger sammen, og leverer imponerende resultater.

WorkFamily Weekly er et kalendersystem, der giver en oversigt over arbejdsfamiliens ugentlige aktiviteter, de enkelte medlemmers trivsel samt deres fælles minder og drømme. Her skabes overblikket over familiemiddage, morgenyoga, sommerferien i Syditalien og skituren i uge 7. At være tvunget væk fra fællesskabet, fx i en barselssituation, kan i mange tilfælde skabe både FOMO og dybt savn. At miste sin arbejdsfamilie kan være en enorm sorg, og en ny ansættelse kan være livsændrende og beskrives af mange som at finde "hjem".

Som ung medarbejder bliver dit første job ikke bare et sted, hvor du opfylder opgaver – det er et hjem, en udvidelse af din sociale verden, hvor du deler både professionelle og private øjeblikke. Arbejdspladsen er som en tæt, moderne familie, og du træder ind i et fællesskab, hvor både arbejde og privatliv flyder sammen. Men det stiller også store krav. Arbejdet bliver en konstant del af livet, og grænserne mellem professionelt og privat bliver ofte uskarpe.

Ring til fremtiden
30 14 91 37



Lige for tiden har jeg rigtig svært ved at følge med både på arbejdet og derhjemme. Min kone er blevet syg, og jeg er nødt til at tage mere ansvar på hjemmefronten. Samtidig kan jeg mærke, at jeg savner fællesskabet og følelsen af at være omgivet af min arbejdsfamilie. Det med at connecte med mine kolleger på et dybere niveau, når vi starter dagen med morgenyoga, har søndagsbrunch, og når Lisbeth kommer med sine skøre fællesskabspåfund, betyder meget for mig. Jeg har ikke været til de sidste fire morgenyoga-sessioner, fordi min kone har haft lægeaftaler. Og jeg ved ikke, hvordan jeg skal finde tilbage til livet med mine kolleger igen.

Jeg har også været nødt til at fravælge weekendaktiviteterne, og i fredags var de alle sammen til familiemiddag på restaurant PI, som udviklede sig til en festlig aften. Af en eller anden grund er der opstået en intern joke, hvor alle hele tiden siger "Pow pow" og grynter, men jeg får bare mærkelige blikke, når jeg prøver at grynte med. Min kone forstår ikke, hvorfor jeg er i

dårligt humør. Hun har aldrig rigtig været en del af en arbejdsfamilie, fordi hun har haft flere sygdomsforløb og ellers mest har været hjemme med børnene. Hun forstår ikke, hvor fantastisk det føles at være en del af arbejdsfamilien, og hvor meget det påvirker mig, at jeg ikke kan deltage, som jeg har gjort før. Lige nu føler jeg mig som den mærkelige onkel, som alle forsøger at undgå.

Før min kone blev syg, var vi i arbejdsfamilien så sammentømrede, at vi hele tiden slog rekorder i, hvor hurtigt vi gennemførte projekter. Jeg kan godt mærke, at jeg er kommet lidt ud af trit med de andre i arbejdsflowet. Derfor vil jeg gøre næsten hvad som helst for at finde balancen mellem arbejde og hjemmeliv igen. Jeg har ikke fortalt min kone det endnu, men jeg har faktisk besluttet, at jeg ikke vil gå på pension. De må sgu bære mig ud fra det arbejde, hahaha. Jeg ved, min kone havde glædet sig til min pension, hvor vi havde snakket om at tage ud at rejse, men hun bliver nødt til at forstå, at jeg ikke kan undvære min arbejdsfamilie!

Tanker fra fortiden



“Når jeg er gået ud af døren, og der er gået nogle måneder, så er det ikke sådan at jeg sidder og tænker ”ej jeg savner de sager der”. Nej, jeg savner kolleger, hvis der har været nogen jeg har været glad for. Jeg har flere kolleger fra forskellige arbejdspladser, som jeg har stadig kontakt med. Man glemmer hurtigt sager, programmerne på computeren og så videre, men menneskerne, dem bevarer man kontakten med.”

Lone, 65 år, pensionist



“Der hvor jeg virkelig kan blive helt hidsig, er, at jeg vil det så gerne. Jeg vil gerne have de kompetencer. Jeg vil gerne udvikle mig. Jeg vil gerne have den erfaring på det CV. Jeg hader LinkedIn, men hvis det er dét, der bruges i vores samfund, jamen så må jeg jo spille med de kort man spiller med... i den tid der så skal til. Men jeg bliver nødt til at blive givet den chance, for der er nogle andre der sidder på magten. Jeg tror det er den magtfordeling, der er mellem nyuddannede og folk på arbejdsmarkedet med erfaringer, som jeg er blevet allermest overrasket over og jeg kan godt undre mig om den altid har været sådan.”

Sara, 27 år, første job efter endt uddannelse

Citater fra interviews foretaget i 2024



“Jeg følte jeg blev taget meget meget godt imod. (...) altså jeg skulle genkalde alle de følelser [af nervøsitet] jeg egentlig havde, da jeg skulle starte her, fordi jeg havde faktisk skudt det helt ud af hovedet, fordi at de følelser havde kun været der meget få timer egentlig. Og så har der bare været så meget godt, der har lagt sig ovenpå den der dyng, så det er gemt helt væk.”

Liv, 20 år, første fuldtidsjob



“Der er en historik i den her organisation, som farver den måde jeg bliver taget imod på. (...) og den [historikken] er jeg blevet en del af, selvom jeg ikke er en del af den. Og det tror jeg har overrasket mig ret meget, at selvom jeg kommer ind i en maskine der allerede kører og hopper på den vogn der allerede har trillet i lang tid. Så jeg kender ikke alt det der allerede er sket, men bliver alligevel en del af det.”

Sara, 27 år, første job efter endt uddannelse

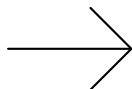


“Der er en større og større del af befolkningen, som ikke er i stand til at gribe de her muligheder, fordi de simpelthen ikke har den mentale kapacitet. I gamle dage var det at være fattig ikke ensbetydende med at du ikke var i stand til at komme ind i samfundet, men i dag med alle de muligheder, vi har især i vores samfund. Så de folk der går ud af samfundet, det er fordi de ikke har kvalifikationer til det. Og det er i virkeligheden meget “ondere” end det at du er fattig fordi du mangler penge.”

Ole, 67 år, sidste job inden pension

Baqom fremtiden

Hvordan kom vi til 2054?



Det empiriske grundlag for de tre fremtidsscenarier består af seks tværgenerationelle dobbeltinterviews.

Alt interviewmateriale er blevet bearbejdet gennem en tematisk analyse, som har dannet grundlag for udviklingen af de tre scenarier for trivsel i fremtidens arbejdsliv.

Vores tilgang bygger på et faciliteret samtaleformat, hvor vi sætter nyuddannede og erfarne fagpersoner overfor hinanden. Gennem seks dobbeltinterviews har vi fået mulighed for at belyse ligheder og forskelle i oplevelser på tværs af generationer, samt udforske visioner for fremtidens arbejdsliv.

“Jeg ved ikke, hvad jeg havde tænkt, jeg tror bare jeg har nogle fordomme omkring mennesker der er +50. Så jeg synes bare, det var ret fedt at få afkræftet nogle af de fordomme, hvor man egentlig mener det samme. Og også gerne vil det samme sted hen.”



Laura 27 år
første job efter endt uddannelse

Samtalerne er struktureret i tre dele:

- 1) Gensidig udforskning gennem nysgerrige spørgsmål interviewpersonerne stiller hinanden.
- 2) Fælles opsummering af berørte emner.
- 3) Fremtidsscenario-øvelse med fokus på arbejdslivet 30 år frem i tiden.

Vi har foretaget en tematisk analyse af interviews, som belyser mønstre og forbindelser mellem alle tanker, følelser og meninger, der er blevet bragt til overfladen gennem samtalens tre dele.

Citaterne under "Tanker fra fortiden" er fremhævede udpluk af de tværgenerationelle samtaler. De består af små bidder af tanke- og talestrømme på tværs af dialogerne og fremhæver nogle af de mest fremtrædende pointer og temaer, udtrykt af interviewdeltagerne

Alle interviewdeltagere er anonymiseret ved citering.

Fag- og brancheoversigt for interviewdeltagere

Nyuddannede

- 1) Under 1 års erfaring med første fuldtidsarbejde som projektassistent hos en fond.
- 2) Nyuddannet psykolog, i første job på et hospital.
- 3) 2 års erfaring i første job som kommunikationsmedarbejder hos en fond.
- 4) HR medarbejder halvt års erfaring i første job.
- 5) Nyuddannet civilingeniør, 1 års erfaring i første job for medicinalvirksomhed.
- 6) Nyuddannet i første job som direktør for en NGO.

Erfarne

- 1) Direktør i designbranchen.
- 2) Kommunikationschef og rådgiver.
- 3) Nyligt pensioneret projektleder og socialarbejder.
- 4) Nyligt pensioneret jurist.
- 5) Økonomi-partner og officer.
- 6) Tidligere direktør for erhvervsorienteret brancheorganisation.

Spørgeramme

Spørgerammen for første del af hvert dobbeltinterview er unik, da den er skabt af deltagernes egne spørgsmål til hinanden inden for emnet 'trivsel i starten af arbejdslivet'. Det har ført til en række af seks gensidige dybdegående dialoger, hvor nyuddannede og erfarne fagpersoner har interviewet hinanden. Rammen afspejler derfor de mest presserende nysgerrigheder og spørgsmål, som naturligt opstod på tværs af generationer i arbejdslivet. Denne tilgang giver et indblik i, hvad der optager både nye og erfarne på arbejdsmarkedet, og skaber grundlag for værdifuld erfaringsudveksling og gensidig læring på tværs af generationer.

Her er et indblik i de tværgenerationelle nysgerrigheder:

De nyuddannedes nysgerrigheder

Hvordan er din work-life balance?

Hvad fortryder du?

Hvad er den største ændring, som er sket på arbejdsmarkedet?

Har det været nogen ledestjerner for dig?

Hvad har overrasket dig mest?

Har du overvejet at gå selvstændig?

Hvordan har du holdt dig relevant?

Hvilke råd har du at give til unge, der lige har startet deres karriere?

Havde du nogen mentor eller lignende?

Hvad havde du af forventninger til din arbejdsplads, da du startede?

Kan du huske, hvad du var drevet af?

De erfarnes nysgerrigheder

Oplevede du et identitetsskifte i forbindelse med første job?

Hvordan har du følt dig modtaget både personligt og fagligt?

Hvad drømmer du om af stillinger/brancher?

Har du ønsker om at komme til udlandet?

Har du mod til at gribe de chancer, der dukker op?

Føler du konkurrence mellem dig og kolleger (som påvirker hvor meget/hvordan man arbejder)?

Hvad ville du savne mest hvis du skulle forlade din arbejdsplads (opgaver eller kolleger)?

Tror du, at du er som gennemsnittet af unge i din alder?

Hvis du var på ønskeøen, hvordan ville dit arbejdsliv så se ud?

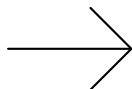
Anden del af interviewet er baseret på en fælles øvelse, hvor deltagerne sammen ser ind i en mulig fremtid for arbejdslivet 30 år ude i tiden. Deltagerne udvælger ca. 5 ord der definerer den fremtid de sammen skal besøge og derefter, faciliteret af interviewer, forsøger sammen at sanse og beskrive dette fremtidige arbejdsliv.

Her er et indblik i de valgte ord fra fremtidsøvelsen:

Ord der beskriver de fremtider vi har besøgt

Året er 2054, og vi er landet i en fremtid, hvor arbejdslivet er...
Respektfuldt, avanceret, opdelt, intenst, ensomt
Grønt, fleksibelt, respektfuldt, sammenhængende, nysgerrigt
Fleksibelt, modstridende, hurtigt, ubehageligt, divers
Empatisk, kunstigt, flexibelt, ensomt, hurtigt
Materialistisk, inkluderende, fleksibelt, avanceret, effektivt,
optimistisk, demokratisk
Fleksibelt, vi er faglige satellitter, har kludetæppe økonomi,
udviser mod, nye former for løn

Temaer fra nutiden



I det følgende gennemgår vi de ni temaer omkring trivsel i starten af arbejdslivet, som viste sig på tværs af de seks interviews.

1

Balance mellem mennesket & arbejde

På tværs af generationer er behovet for en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv blevet et centralt tema. Der er en stigende erkendelse af, at arbejde og liv bør ses som integrerede dele af en helhed snarere end adskilte sfærer. Deltagerne i samtalerne fremhævede betydningen af meningsfuldt arbejde, men advarede også om risikoen for urealistiske forventninger. Mange ønsker en balance, hvor de kan værne om det nære og samtidig opnå både professionel og personlig vækst. Fleksibilitet er afgørende, hvor arbejdet tilpasses livet og ikke omvendt. Digitalisering har udvisket grænsen mellem arbejde og fritid, hvilket har øget tempoet og presset på medarbejdere. Dette understreger behovet for en arbejdsrytme, der respekterer både personlige ambitioner og arbejdspladsens krav.

2

Hvad er mit arbejde værd?

På tværs af generationer opstår der en diskussion om værdisætningen af arbejde. Mange nyuddannede oplever en tvivl omkring, hvordan man beviser sit værd, og hvad arbejdspladsen egentlig forventer. Deltagerne har drøftet behovet for klare rammer og en afstemt balance mellem de krav, man stiller til sig selv, og dem, der stilles af arbejdspladsen. Flere giver udtryk for en dissonans mellem hvad arbejdsgiver ser af behov og hvilke udviklingsmuligheder den nyuddannede forventer. Både nye og erfarne medarbejdere søger en meningsfuld forbindelse mellem deres indsats og den værdi, der tilskrives deres arbejde. Her henvises også til større strukturer omkring, hvordan vi i samfundet, og på arbejdspladser måler værdi, med fokus på tid og penge, frem for anerkendelse og tillid.

3

Er alder en faglighed?

I samtalerne blev usikkerheden omkring faglighed tydelig, især for nyuddannede. Der opstod spørgsmål om, hvad der vægtes højest – erfaring, uddannelse eller energi. Nyuddannede står med den nyeste viden, men mangler den ballast, som erfaring giver, mens erfarne medarbejdere kan risikere at blive fastlåst i gamle metoder. Samtidig udfordrer diskrepansen mellem teori og praksis forventningerne til, hvad faglighed indebærer. Der bliver rejst en nysgerrighed om, hvorvidt ungdommens perspektiver og friske energi kan betragtes som en faglighed i sig selv, samt hvordan talent som koncept skal gentænkes. Talent kan findes og dyrkes både hos unge og erfarne, det afhænger blot af, hvem man giver opmærksomhed.

4

Trinbræt og muligheder

Både nyuddannede og erfarne medarbejdere ser 'muligheder' som afgørende for karriereudvikling. Nyuddannede drives af en frygt for at "sidde fast" og af en nysgerrighed omkring, hvordan de kan holde sig relevante på arbejdsmarkedet. Erfarne medarbejdere lægger vægt på at være åbne for uforudsete muligheder og tage sig tid til at reflektere over karriereveje. Der er en opfattelse blandt de unge om, at hyppigt jobskifte er nødvendigt for at avancere, mens de erfarne påpeger, at dette afhænger af faktorer som branche, jobtype og personlige ambitioner. Samtidig er 'mulighederne' kun blevet flere gennem tiden og det kan både accelerere den enkeltes udvikling, men også skabe usikkerhed for, hvordan man bedst jonglerer de mange veje at gå.

5

Arbejdsfællesskabet

De sociale relationer på arbejdspladsen er afgørende for trivsel og tilhørsforhold. Når man skifter job, er det ofte kollegerne og arbejdsfællesskabet, man savner og ikke selve opgaverne. Især for nyuddannede er det vigtigt at blive en del af arbejdsfællesskabet, hvor man lærer både arbejdspladsens kultur og det organisatoriske sprog. Samtidig står vi overfor et dilemma: Jo mere vi søger fællesskab, desto mere må vi tilpasse os fælles præmisser, mens ønsket om større frihed kan føre til en mere individualiseret og isoleret arbejdsform. Netværk spiller en central rolle i karriereudvikling - både nye jobmuligheder samt loyalitet til en arbejdsplads bliver i stigende grad et spørgsmål om relationer frem for opgaver og fagkvalifikationer.

6

At være 'den nye'

At starte på en ny arbejdsplads har altid sine udfordringer, uanset alder og erfaring. På tværs af generationer deler medarbejdere de samme grundlæggende følelser af usikkerhed og spænding ved at være 'den nye'. For nyuddannede er dette særligt forbundet med et identitetsskifte, hvor overgangen fra studerende til professionel markerer et skridt ind i 'de voksnes rækker'. De erfarne medarbejdere bemærker ofte, at de nyuddannede har travlt med at avancere, hvilket både kan skabe undren og beundring. Dette skift kan både bringe prestige og social kapital, men også sætte én i en rolle, hvor man bliver set som uerfaren, hvis stemme ikke vægter tungt i rummet. Samtidig står de nyuddannede over for udfordringen med at sætte grænser og gøre krav på rettigheder og opgaver, hvilket kan føles overvældende i en ny kontekst.

7

Den gode leder

På tværs af generationer ses den gode leder som en, der ser og anerkender medarbejdere som hele mennesker og ikke blot som ressourcer. Det indebærer at tage medarbejdere seriøst, give dem ansvar og møde dem i øjenhøjde, uanset deres position eller erfaring. En god leder formår at skabe en balance mellem at stille krav og yde støtte, hvilket fremmer både personlig og professionel udvikling. Anerkendelse er et centralt element, hvor lederen aktivt værdsætter medarbejdernes bidrag og opmuntrer dem til at gribe disse udviklingsmuligheder. På tværs af generationer italesættes et ønske om ledelse, som udviser tillid og tør gøre sig fri af nogle faste rammer. Alt i alt understreges betydningen af 'den gode leders' betydningsfulde rolle gennem et helt arbejdsliv; både for den enkelte medarbejder, men også for udviklingen af organisatoriske rammer og arbejdsgange.

8

At blive set og hørt

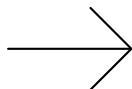
På tværs af generationer eksisterer ønsket om at blive set og hørt. For mange nyuddannede handler det om at blive anerkendt som ligeværdige medlemmer af arbejdspladsen. Her føles det ofte som om, de gennemgår en "prøveperiode", før deres stemmer tages seriøst. De erfarne understreger vigtigheden af at give plads til de unge stemmer, selvom de nogle gange kan falde tilbage på erfaring og sige "vi ved bedre". At blive fagligt anerkendt er afgørende for både personlig trivsel og faglig udvikling. Diversitet handler ikke kun om at bringe forskellige mennesker ind i rummet, men om at sikre, at alle stemmer vægter lige højt og bliver lyttet til.

9

De store strukturer

Den teknologiske udvikling har revolutioneret arbejdslivet, men har også skabt nye udfordringer. Tempoet er steget, og effektivitet er en kamp mellem kvalitet og kvantitet. Arbejdets værdi måles ofte i tid og tal, hvilket kan føles begrænsende og demotiverende. Store systemer, politiske rammer og organisatoriske strukturer har en enorm indflydelse på, hvordan vi arbejder, og de kan nogle gange føles som uoverkommelige barrierer. Både nyuddannede og erfarne medarbejdere oplever, at disse strukturer kan virke urokkelige, hvilket skaber frustration og en følelse af at være fanget i en fastlåst arbejdskultur. Tid er blevet en knap ressource, og spørgsmål rejser sig om, hvorvidt det er den rette målestok for vores arbejdsindsats.

Om projektet



Samarbejde mellem Dansk Design Center og Velliv Foreningen.

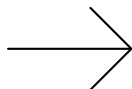
Velliv Foreningen har igangsat et ambitiøst arbejde med at sætte fokus på unges trivsel i starten af arbejdsmarkedet gennem en række forskellige initiativer og indsatser.

I et samarbejde mellem Dansk Design Center og Velliv Foreningen, udforsker vi fremtidens arbejdsliv på tværs af generationer med henblik på at sikre fremtidens generationer en god start på arbejdslivet.

Voksende generationskløfter kalder på nysgerrighed og nye perspektiver på fremtidens arbejdsliv. Om få år udgør generation Y og Z over halvdelen af den samlede arbejdsstyrke. På arbejdsp-ladsen mødes flere generationer, der hver især er rundet af deres tid, uddannelsessystem og med deres forventninger til deres arbejdsliv. Kløfterne synes dybere end nogensinde før, og fremtiden virker uforudsigelig. Der er behov for at starte nye samtaler og skabe nye perspektiver med udgangspunkt i gensidig nysgerrighed og accept.

I den forbindelse har Dansk Design Center foretaget en række tværgenerationelle interviews omkring trivsel i starten af arbejdslivet og udviklet tre fremtidsscenarier og dertilhørende fysiske artefakter, som skal være med til at åbne op for nye perspektiver og samtaler omkring arbejdsliv på tværs af generationer.

Dansk Design Center



Dansk Design Center (DDC) arbejder målrettet med at bringe designmetoder i spil i danske virksomheder og organisationer, og på den måde gentænke og transformere det danske arbejdsmarked mod fremtiden. DDC har de seneste år systematisk anvendt kombinationen af fremtidsscenarier og design som metode til at forme konkrete, plausible udfald for fremtiden, der skal hjælpe virksomheder og organisationer med at træffe langtidsholdbare beslutninger og pege på nye forretningsmuligheder.

Hos DDC arbejder vi bredt med design, lige fra visuel, grafisk og produktdesign til service-, proces- og systemdesign. Ved at styrke danske virksomheders og organisationers kapacitet til at arbejde designdrevet, bidrager vi til at øge Danmarks konkurrenceevne. Derfor udvikler og gennemfører vi løbende projekter, der fokuserer på at anvende design strategisk, opbygge designkapacitet og skabe ny viden om, hvordan vi bedre kan løse konkrete udfordringer i danske virksomheder.

