

Fremtidens arbejdsliv

- Tiltrækning og tilknytning af medarbejdere

Netværksmøde i Erhverv Grenaa, 25. april 8.00-9.30



GLUE
LEDELSE

Hvem er jeg...

- ❖ Erhvervspsykolog med speciale i arbejds- og organisationspsykologi
- ❖ Indehaver af Glue Ledelse, som arbejder med:
 - Fremtidens arbejdsliv med plads til hele mennesker med hele liv
 - Tiltrækning og tilknytning af medarbejdere
 - Ledelsesrådgivning og sparring
 - Ledelses- og organisationsudvikling





Det er en løgn, når vi bilder hinanden ind, at vi kan blive til noget uden at arbejde hårdt

Lad os nu være ærlige: Hvis du gerne vil være topchef eller verdensmester, eller hvis du gerne vil være den bedste skolelærer, advokat, journalist, håndværker, fodboldspiller eller whatever, så kræver det hårdt arbejde.



Niels Lunde • Følger

Editor in Chief at Dagbladet Børsen

Hvis man vil forandre verden, så er det et kompromisløst valg. Så er det all in, og et farvel til familie og venner, mens det står på. Et håbløst synspunkt i en dansk hygge-sammenhæng, jeg ved det.



Niels Lunde • Følger

Editor in Chief at Dagbladet Børsen

Den rejse bliver ikke en hyggelig rejse, hvor vi går hjem klokken 16, og hvor vi klør hinanden bag øret. Den rejse bliver en ekstrem sport. Den rejse bliver den hårdeste rejse vi som i vores globale fællesskab nogensinde har prøvet.



VIRKSOMHEDER

empet sig til tops i et af
neste konsulenthuse:
work-life balance sig til
toppen«



GLUE LEDELSE

Vækstparadigme og præstationssamfund...

- Du skal ofre dig for arbejdet/organisationen
- Du skal arbejde mange timer
- Du skal arbejde hårdt – "knokler-mentalitet"
- Du skal bide tænderne sammen og holde ud
- Du skal være villig til at gå på kompromis med dig selv, dine behov, dit helbred, dit ægteskab, dine børn etc.

” Det, vi er vokset op med, er, at ambitiøse advokater arbejder altid. Og når man arbejder altid, så er man ikke i flow og balance, og så ser man ikke kundeudfordringer i et klart lys.
- Anne Katrine Schjøning (CEO, Molt Wegel) i Finans' podcast om ledelse "Tjek ind".

1.051.546

En omverden i forandring – omverdenstendenser...

- The great resignation
- Karrierepauser
- Quiet Quitting
- #Lazygirljob
- Bare minimum mondays
- Loud Quitting

Hvad siger medarbejderne?

PWC's undersøgelse Workforce hopes and fears (2022):

1. Job med mening
2. At kunne være sig selv
3. At blive inddraget og lyttet til
4. Ordentlig løn
5. Have frihed til at vælge hvordan og hvornår de skal arbejde

41% af de adspurgte danske medarbejdere er tilbøjelige til at skifte job i løbet af det kommende år, mens 1 ud af 5 forventer i høj eller meget høj grad at forlade arbejdsmarkedet enten permanent eller midlertidigt i de næste 12 måneder.

Brancheundersøgelse fra JURIST BRANCHEN (2023):

75% af juristerne i alderen 23 - 29 år ser bedre work-life balance som det vigtigste område for udvikling af den juridiske branche.

39% ønsker, at deres leder ser dem som et menneske.

34% ønsker reduktion i arbejdstiden.

61% er villige til at takke nej til en forfremmelse for at kunne opnå/bevare bedre work-life balance.

45 % af de adspurgte respondenter har overvejet at sige deres job op inden for det sidste år (særligt 30-39 årige)

Konsulenthuset BALLISAGER (2024)

Årlig kandidatanalyse – hvad er de vigtigste parametre ved jobskifte er:

1. Løn
2. Kollegaer
3. Work-life balance
4. En god chef

Revisionsbranchen (FSR rapport) (2023)

De væsentligste forhold for arbejdsglæde og jobtilfredshed:

1. Balance mellem arbejdsliv og privatliv
2. Arbejdsomfang
3. Ledelse

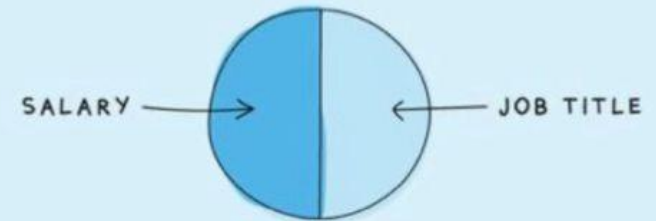
Største udfordring:
Afgang fra branchen → arbejdspress
Tiltrækning af medarbejdere



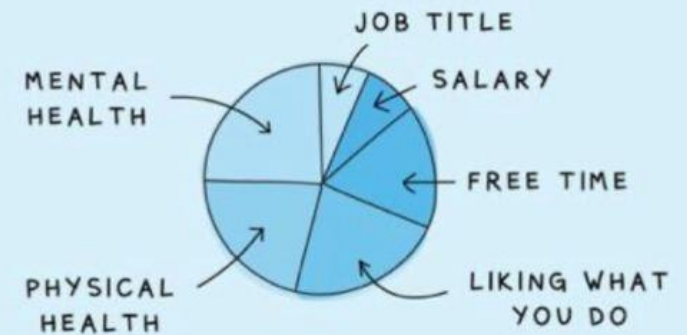
Nye syn formes på...

- Arbejde
- Karriere
- Succes

HOW WE'RE TAUGHT TO MEASURE SUCCESS



A BETTER MEASURE



LIZ FOSSLIEN

Fra én bundlinje til den tredobbelte bundlinje...



Aflivning af den mest udbredte myte om ARBEJDE...

Hver times arbejde generer samme mængde output...

Aflivning af den mest udbredte myte om ARBEJDE – Hvad siger forskningen?

Verdens største studie om 4 dages arbejdsuge

71 % rapporterede lavere burn-out

39 % rapporterede mindre stress end da forsøget startede

65% reduktion i antallet af sygedage

57% fald i antallet af medarbejdere, der forlod virksomheden

Og **omsætningen voksede beskedent.**

Dvs. der var ikke et lavere output.

**Vi skal ikke arbejde
MERE – vi skal arbejde
ANDERLEDES...**

Hvad er produktivitet?

Produktivitet kan ikke være løsrevet fra det menneske, der står bag.

Fremtidens ledelse går mod

Mere menneske

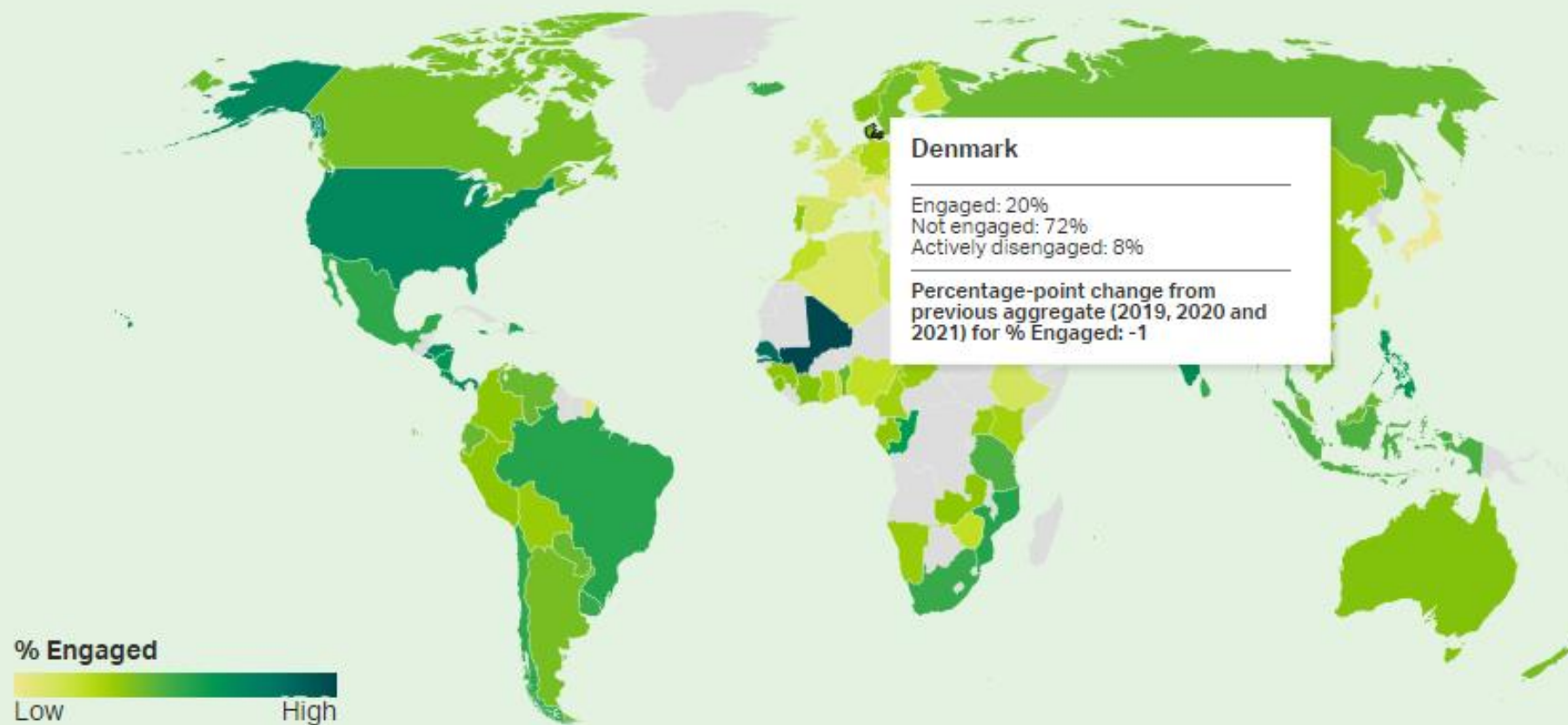
Mere liv

Mere balance

Medarbejderengagement

Employee Engagement, by Country

Percentages based on data aggregated from 2020, 2021 and 2022



Ledelse af livsfaser og livsbalance

- Dit arbejde påvirker dig selv, dit helbred OG din familie

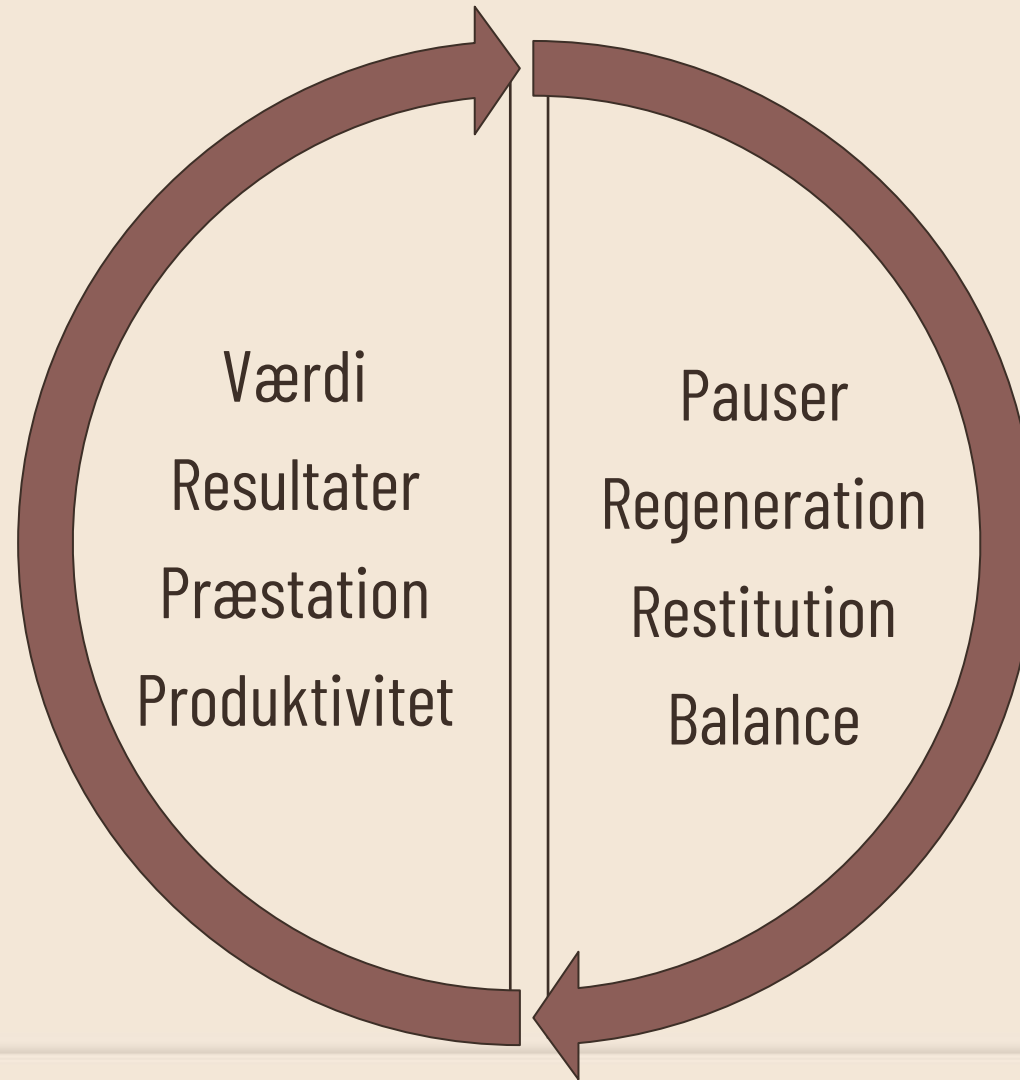
Livsbalance er at kunne leve sit liv i overensstemmelse med egne værdier og have mulighed for at skabe en balance i sit liv, hvor der er plads til dét, der giver værdi og mening for den enkelte. Vi er hele mennesker, som lever hele liv og arbejde er bare en del af det liv. Det er ikke livet, der skal passe ind i arbejdet med omvendt. Vi har ét liv og det sker lige nu.

Hvorfor er livsbalance interessant?

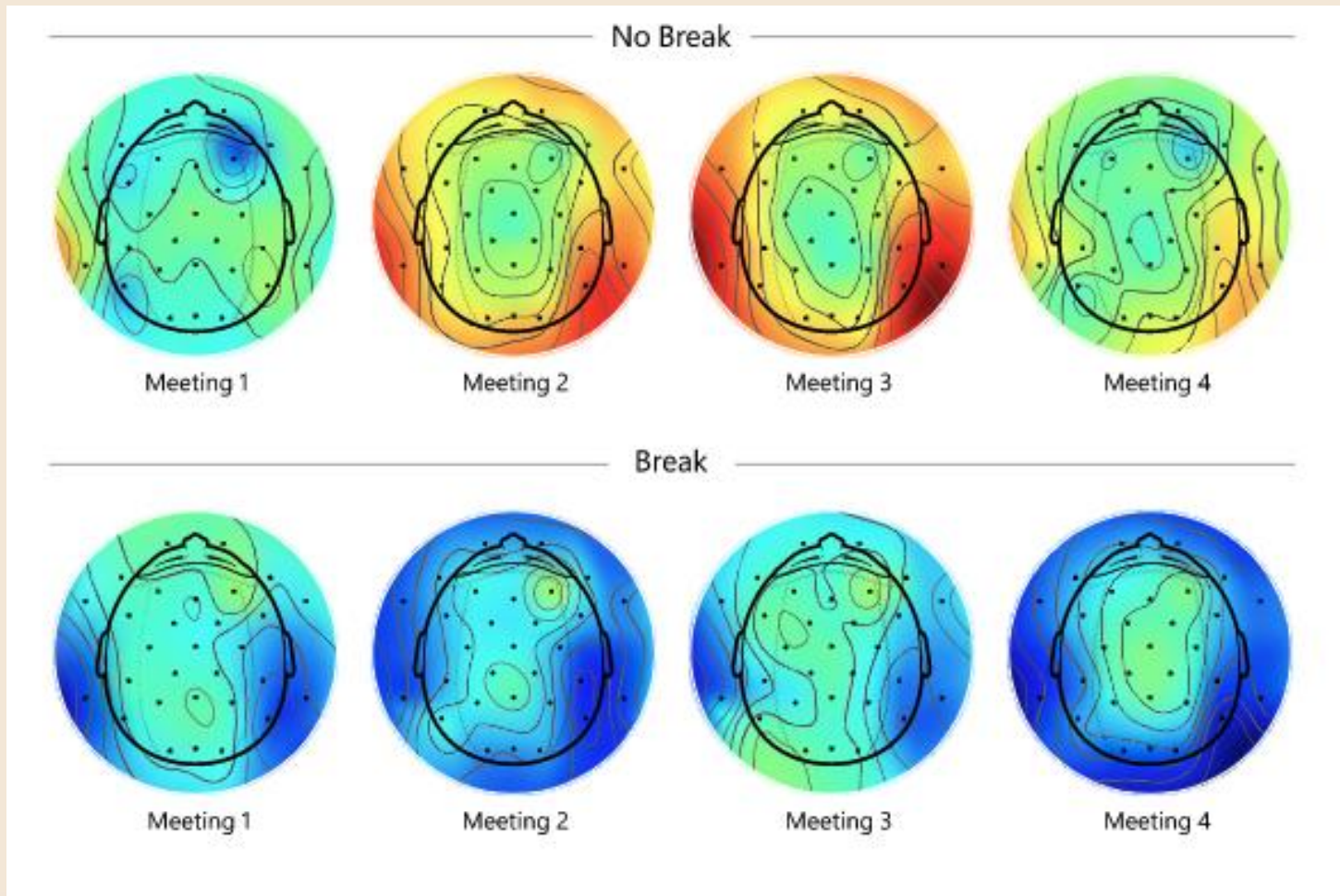
” *Mennesker med balance i deres liv i gennemsnit oplever en arbejdslyst på 80 på en skala fra 1-100, mens mennesker, der ikke oplever balance i deres liv i gennemsnit har en arbejdslyst på 48 – 10 point i arbejdslyst giver 8 procent større bundlinje.*

Kilde Videnscenter for god arbejdslyst! Krifa

Sammenhængen mellem præstation og restitution



Pauser



” Vi kan ikke optimere eller effektivisere os ud af det – vi er maxet ud.
- Louise Sparf, ledelsesrådgiver

Fokus på
Medarbejdere
Inddragelse
Frisættelse

”

*Client's do not come first – employees come first.
If you take care of your employees, they will take care of your clients.*

- Richard Branson

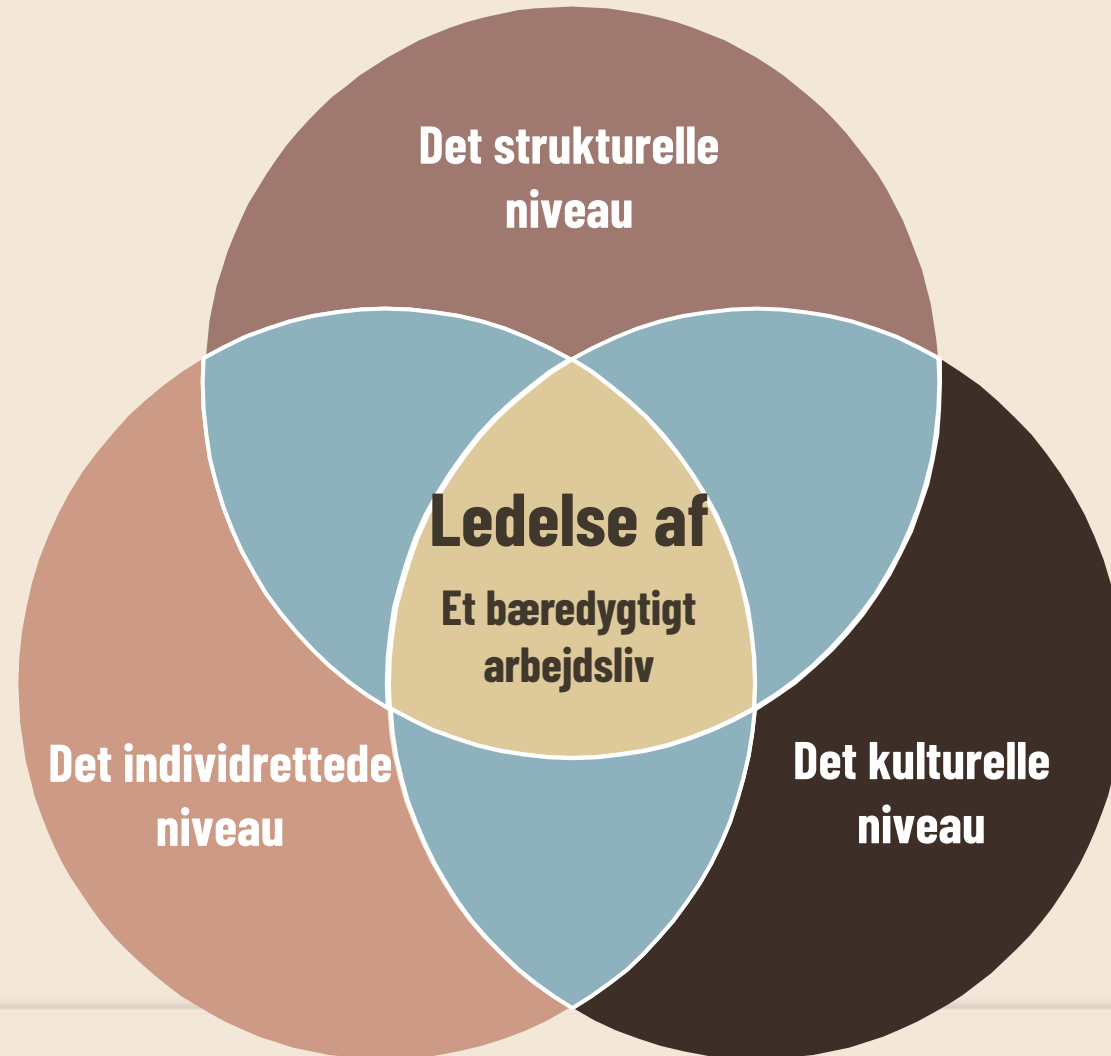


GLUE LEELSE

Græsset er ikke (nødvendigvis) grønnere...



Ledelse af fremtidens bæredygtige arbejdsliv udspiller sig på tre niveauer i en organisation. De tre niveauer spiller sammen og er alle tre afgørende for en organisation, et strategisk fokus på et bæredygtigt arbejdsliv.



Business casen er klar...

Strategisk fokus på balance, trivsel, relationer, energi og engagement skaber resultater og værdi på den lange bane.

OG det skaber **tiltrækning og tilknytning**.

Vi er på vej, men vi er der ikke helt endnu...

Ledertrivsel – hvem passer på lederne?

For at lede andre, har du brug for at lede dig selv...



Ledertrivsel – eller mangel på samme...

- 59% af lederne følte der blev drevet rovdrift på dem (følte sig udnyttet og at der blev stillet urimelige krav)
- 53% af lederne har i nogen, høj eller meget høj grad, følt sig stressede inden for de sidste 14 dage
- 60% følte sig kortluntede
- 37% får for lidt søvn og det påvirker overskuddet i løbet af dagen
- 16 % svarer de ingen energi har, når de går hjem fra arbejde
- 40% af lederne prioriterer sjældent eller aldrig tid til pauser efter en periode med højt tempo
- 76 % af lederne skifter hele tiden mellem flere opgaver i løbet af en dag (multi/shift tasking)

”*Kan det virkelig passe, at fremtidens arbejdsliv skal handle om at forbruge al sin energi i løbet af dagen og i bedste fald nå at lade op på sofaen om aftenen, inden man starter forfra næste dag?*”

Kilde: Naturlig ledelse, 2022, Videncenter for God Arbejdslyst

Lederes trivsel er finansvirksomheders blinde punkt: "Der er aldrig nogen, der spørger ledere, hvordan de har det"

Lederes trivsel er afgørende for virksomhedens præstationer og medarbejdernes arbejdsglæde. Men det fylder forbløffende lidt på arbejdspladsen, mener konsulent bag stort projekt i finanssektoren.

"Vi kan se i tallene, at ledere i trivsel er bedre ledere. De oplever at levere en højere kvalitet, en højere beslutningskompetence, en større forbundethed med kollegerne og har nemmere ved at tale med lederkollegerne," siger Jan Heiberg Johansen.

”

Pil superheltekostument af og lad det hænge derhjemme. Vi skal være langt bedre til at dele udfordringer med hinanden

Kilde: Forskning i ledertrivsel i samarbejde mellem Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Velliv Foreningen

Effekten af presset på lederne?

- Evnen til at træffe de rigtige beslutninger og se gode løsningsmuligheder forringes
- Påvirker ledernes humør (→LIV)
- (U)balance smitter medarbejderne
- Forringer evnen til at være nærværende OG bedrive god ledelse
- Påvirker tillid og gode relationer
- De ansattes kompetenceudvikling nedprioriteres
- Fører til en øget personalegennemstrømning...

Kilde: Videncenter for God Arbejdslyst

Vi har brug for nye rollemodeller og nye fortællinger om lederen...

Ledere er også mennesker

Ledertrivsel: Identificering af mikrohandlinger -

Hvad er den mindste handling du kan gøre?

Når du leder dig selv?

- Hvad er vigtigt for dig ift. din egen trivsel?
- Hvordan kan du prioritere din egen trivsel bare 1% mere, end du gjorde i går?
- Hvad er den mindste handling, du kan gøre?

Når du leder til siden?

- Hvordan kan du bruge dit lederteam til at skabe mere ledertrivsel?
- Hvordan kan I hjælpe hinanden?
- Hvad er den mindste handling I sammen kan gøre?

Når du leder op ad?

- Hvordan kan du præge op ad?
- Hvad vil være det vigtigste sted at starte?
- Hvad er den mindste handling du kan gøre?

Vores inderste værdier og vores største fortrydelser

Hvad er vigtigt for dig i livet og lever du efter det?

De fem hyppigste fortrydelser:

1. Jeg ville ønske, at jeg havde haft modet til at leve et liv, som var tro mod mig selv, og ikke dét som andre forventede af mig.
2. Jeg ville ønske, at jeg ikke havde arbejdet så hårdt.
3. Jeg ville ønske, at jeg havde haft modet til at udtrykke mine følelser.
4. Jeg ville ønske, at jeg havde holdt kontakten med mine venner.
5. Jeg ville ønske, at jeg havde tilladt mig selv være mere lykkelig.

Refleksionsøvelse: dine værdier og din balance

1. Helt grundlæggende, hvad betyder så virkelig noget for dig i dit liv?
2. Lever du efter det?
3. Hvad giver dig energi?
4. Hvad dræner dig for energi?
5. På en skala fra 1-10 hvordan er dit energiniveau for tiden?
6. Hvad kan du helt konkret gøre for bare at gøre 1% mere af det, der giver dig energi?

Spørgetid og fælles refleksioner



Tak for i dag og tak for jeres tid

Connect gerne på LinkedIn

<https://www.linkedin.com/in/maikeglue>



GLUE
LEDELSE