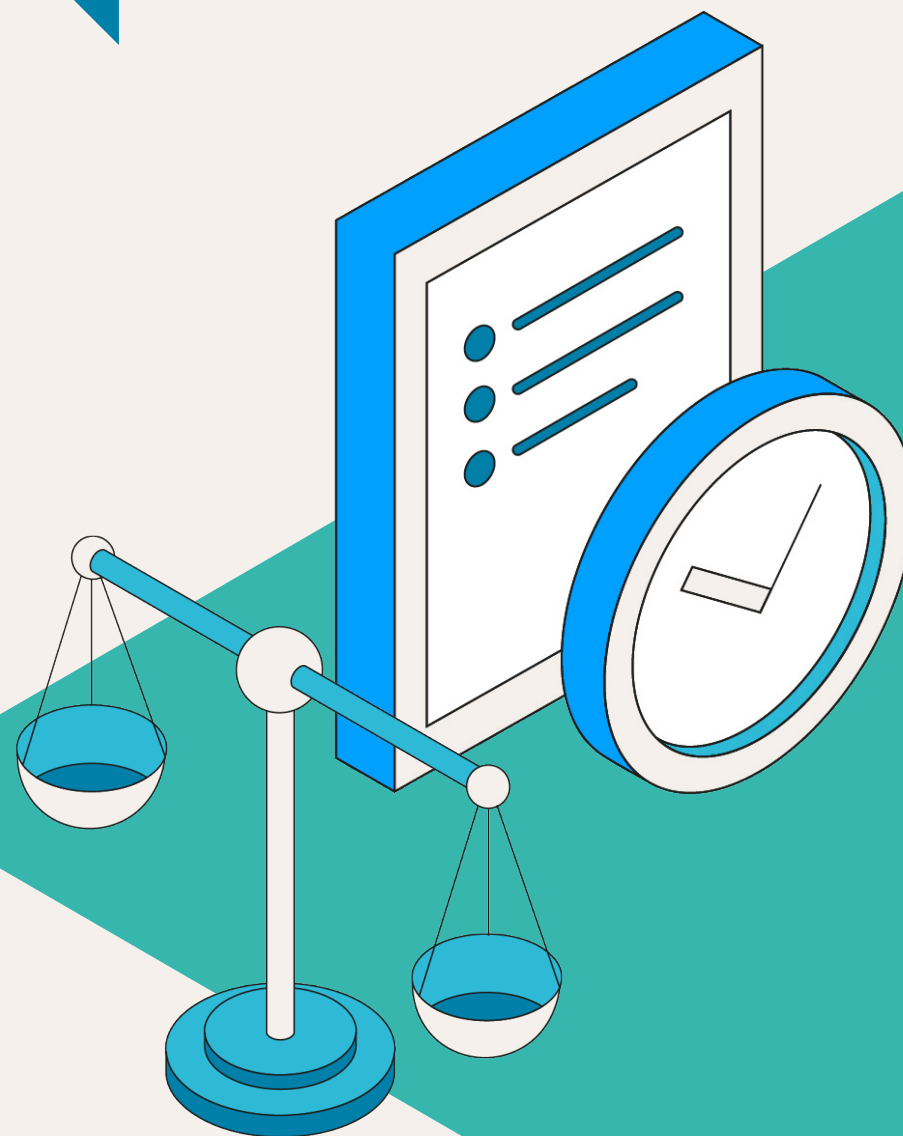


WHAT WORKERS WANT 2024

Fremtidens arbejdsplads



INDHOLD



- 03** – Introduction
- 04** – Vores respondenter
- 05** – Tal fra undersøgelsen
- 08** – Et nyt arbejdsliv
- 11** – AI på arbejdspladsen
- 14** – anbefalinger til arbejdsgivere
- 16** – anbefalinger til medarbejdere
- 18** – Omkring undersøgelsen
- 19** – Om Hays

INTRODUKTION

Det seneste år har været præget af betydelige teknologiske fremskridt og deraf ændringer i vores forventninger til medarbejderne – og omvendt. Desuden er diskussionen om fleksible arbejdsmuligheder i den grad blusset op igen, og vi ser både i Danmark og udlandet, at mange medarbejdere bliver kaldt tilbage til mere traditionelle arbejdsgange.

Det danske arbejdsmarked har sjældent udviklet sig hurtigere, end det gør lige nu. Men hvordan skal arbejdsgiverne finde balancen – eller overhovedet følge med? Det er spørgsmål, som danner grundlag for temaet i dette års What Workers Want rapport: **Fremtidens arbejdsplads.**

For teknologiske fremskridt og et fleksibelt arbejdsliv er to emner som dybest set ikke kan skilles ad. I takt med at kunstig intelligens bliver en integreret del af vores arbejde og hverdag, ville det være kontraproduktivt, hvis resten af vores arbejdsliv stagnerede eller vendte tilbage til hvordan det var engang.

Samtidig, med en nedadgående inflation og en vedvarende lav arbejdsløshed står arbejdsgiverne overfor en udfordrende virkelighed, hvor de både skal navigere i at finde de rette talenter og hvordan arbejdsopgaverne skal se ud med hjælp fra kunstig intelligens.

Vi har derfor søgt at afdække, hvad medarbejderens holdning er til emner såsom AI på arbejdspladsen og fleksible arbejdsmuligheder – og

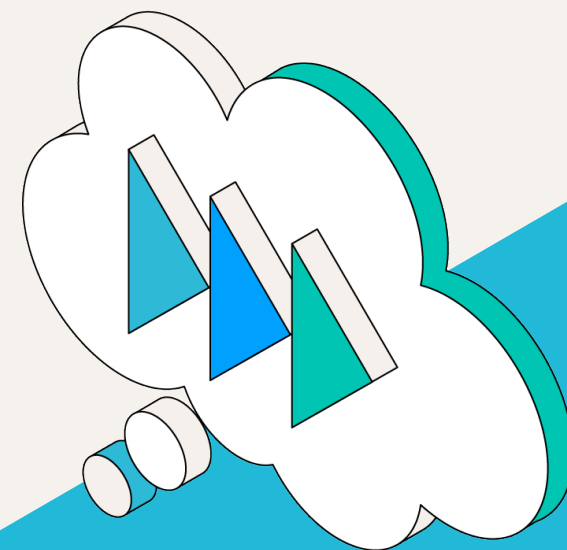
hvordan det former fremtidens arbejdsstyrke og arbejdsplads.

Vi tror på, at den indsigt som undersøgelser som denne kan bidrage med er afgørende. Ikke kun for virksomhedernes rekruttering- og HR-politikker. Men også for vores egen evne til at vejlede og rådgive vores kunder og kandidater.

Vi glæder os derfor til at dele resultaterne af vores undersøgelse og analyse, som ikke blot indebærer interessante statistikker, men også konkrete anbefalinger til, hvordan virksomheder kan tiltrække og fastholde medarbejdere. Ligeså kommer vi med anbefalinger til hvordan medarbejdere kan navigere i arbejdsmarkedet som det ser ud lige nu.



Vibe Puggaard
Managing Director
Hays Danmark



VORES RESPONDENTER

HVEM DELTOG I VORES UNDERSØGELSE?

85%

Arbejder i en privat organisation

79%

Arbejder i en fastansættelse

Top 6 professioner

Salg:

12%

Marketing:

9%

IT:

18%

Ingeniør:

9%

Finans:

5%

HR & rekruttering:

11%

ALDER

Over 63 år 42-63 årige 29-41 årige Under 29 år



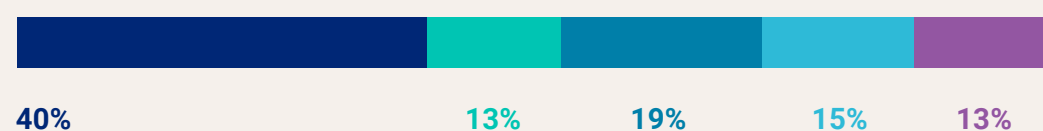
ANCIENNITET

C-level Direktør Leder Specialist Junior



ORGANISATIONSSTØRRELSE

Meget stor Stor Mellem Lille Mikro



KØN

Andet/foretrækker ikke at sige Kvinder Mænd



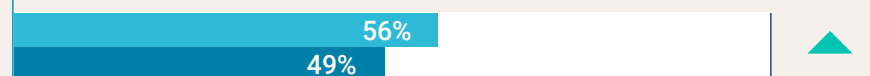
TAL FRA UNDERSØGELSEN

I de følgende infografikker præsenterer vi nogle af de mest iøjnefaldende resultater, som vi gerne vil fremhæve fra undersøgelsen. Vores håb er, at disse tal i kombination med de indsigter og anbefalinger vi præsenterer på de følgende sider, kan være **en katalysator for interne diskussioner vedrørende rekruttering, fastholdelse af medarbejdere og diversitet.**

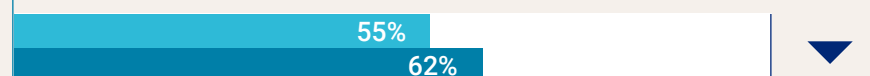
TRIVSEL & JOBSKIFTE

■ 2023 ■ 2022

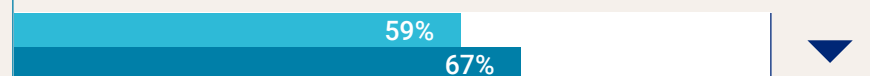
Tilfredse eller meget tilfredse med deres løn



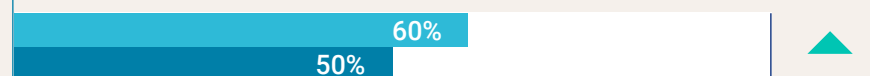
Føler deres jobsikkerhed er høj eller meget høj



Positive eller meget positive omkring deres job



Prioriterer udfordrende arbejdsopgaver i jobsøgning

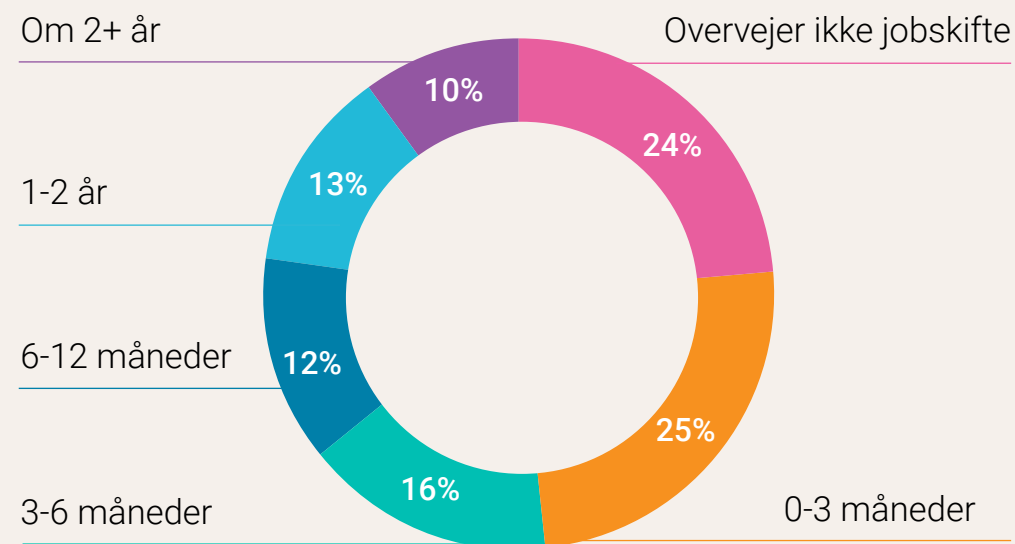


Føler deres work-life balance er fremragende



Medarbejdere som planlægger et jobskifte

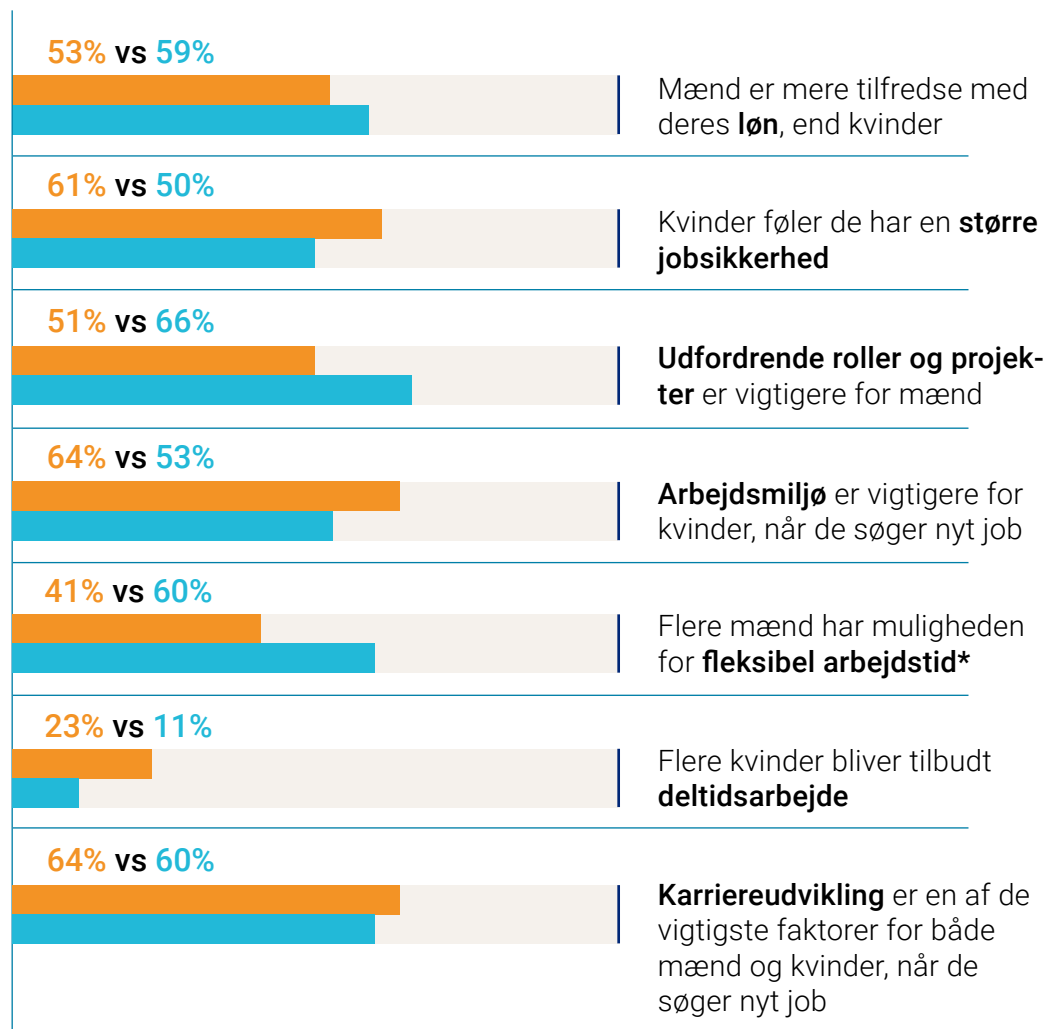
Vi ser i år en svag stigning i andelen af medarbejdere, som planlægger et jobskifte – sidste år var det 27% som ikke overvejede et jobskifte. Dog er udsigterne blevet lidt længere, da 4% flere først forventer et jobskifte om mindst 1 år.



Interessant er det at bemærke, at **50% af de medarbejdere som forventer at skifte job indenfor de næste 2 år, er tilfredse i deres nuværende.**

TAL FRA UNDERSØGELSEN

KVINDER & MÆND



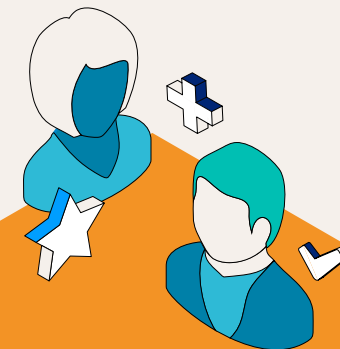
*Muligheden for at lægge nogle af sine arbejdstimer udenfor normal arbejds- og kontortid

I vores undersøgelse ser vi, at der på visse områder er en betydelig forskel på svarene fra hhv. kvinder og mænd. Noget tal er der en kedelig forklaring på: **Konsekvenser af et løngab**, som gør, at mange kvinder er mindre tilfredse med deres løn, og som også betyder, at de er mere tilbøjelige til at tage deltidsstillinger end deres mandelige partnere.

Mere overraskende, og ikke helt ligeså gennemskueligt, er hvorfor kvinder føler en større jobsikkerhed, finder arbejdsmiljø vigtigere eller udfordrende projekter mindre vigtigt – især når karriereudvikling er tæt på lige vigtigt for begge køn.

Det understreger dermed en vigtige pointe: **Hele medarbejdergrupper kan ikke skæres over én kam, når det kommer til medarbejdertilfredshed**. Det er vigtigt at møde individet i øjenhøjde – at se dem som en hel person, med ambitioner og behov, og ikke blot et sæt kompetencer.

Dataen indikerer, at både samfundet og erhvervslivet har et stykke vej igen. Selvom kønsroller ikke længere er klart defineret, når det handler om hvem der "bør" varetage hvilke jobfunktioner, ser det ud til, at forholdet mellem karriere og privatliv stadigvæk, til tider, er præget af forældede kønsroller.



TAL FRA UNDERSØGELSEN

FREMTIDENS ARBEJDSSTYRKE

64% vs 45%



Føler de har en høj jobsikkerhed

29% vs 54%



Planlægger at skifte job inden for 6 måneder

54% vs 59%



Er tilfredse med deres nuværende løn

72% vs 57%



Føler de har de rette færdigheder til at bruge kunstig intelligens i deres arbejde

42% vs 11%



Ville være oftere på kontoret hvis de havde bedre computerudstyr og internet

69% vs 49%



Er glade i deres nuværende job

■ 18-41 årige
■ 42+ årige

I senere år har vi generelt oplevet, at de yngre generationer skifter job oftere for at opnå lønstigninger eller udvikle deres karriere. Men i dette års undersøgelse ser vi, at udsigterne for et jobskifte er blevet markant længere for de yngre generationer end de ældre. **Faktisk forventer 39% af de 18-41 årige at blive mindst 2 år endnu i deres nuværende job, modsat kun 29% af de 42+ årige.**

Så hvordan kan det være, at de generationer med typisk flest forpligtelser, er blevet mere opsatte på at finde et nyt job? Og hvad kan man gøre for at rekruttere og holde på de mere erfarne medarbejdere?

Vores undersøgelse viser, at de vægter at arbejde med udfordrende og spændende projekter markant højere (70% vs 50%) end de 18-41 årige. Ligeledes ville 20% være fristet til et jobskifte, hvis de blev tilbudt trinvis nedtrapning af tid, frem mod deres pension, og 28% hvis de blev tilbudt mere uformel fleksibilitet i deres arbejdstid.

Omvendt vil de yngre medarbejdere gerne arbejde steder, som fremmer deres karriere: 77% prioriterer karriereudvikling i deres jobsøgning mod 46% af de 42+ årige.

De 18-41 årige er også mere tilbøjelige til at være fysisk på arbejdspladsen, hvor de kan modtage bedre vejledning og sparring. Især hvis de bliver tilbudt de rette rammer og udstyr, ligesom de også vægtere sociale sammenkomster på arbejdspladsen højere (48% vs 21%).

ET NYT ARBEJDSLIV

Debatten vedrørende hjemmearbejde og dets effekt på samarbejde og kultur har været tiltagende det seneste år. Ligeledes er mange begyndt at diskutere muligheden for nye måder at arbejde på – eksempelvis den 4-dages arbejdsuge og mere fleksibel arbejdstid. Så **vi har spurgt medarbejderne om deres ønsker og bekymringer**: Vil de tilbage på kontoret på fuld tid? Hvilken slags fleksibilitet ønsker de? Og vil de betale for større fleksibilitet?

Den foretrukne måde at arbejde på

75%

Hybrid – blanding mellem hjemmearbejde og på kontoret

19%

Kun på kontoret

6%

Kun hjemmefra

Siden Covid-19 pandemiens slutning, har der været tiltagende debat om, hvorvidt medarbejdere skal "kal-des" tilbage til kontoret – mange arbejdsgivere frygter især, at tilknytningen til arbejdspladsen og kulturen forværres, og at kreativiteten og samarbejde på tværs af afdelinger svækkes.

Mens 77% forventer, at de kan arbejde ligeså meget hjemmefra som sidste år, **så tror 15%, at deres arbejdsgiver vil se dem oftere på kontoret i år.**

Hjemme- og hybridarbejde i ansættelseskontrakten

Diskussionen om mindre remotearbejde og flere faste dage på kontoret er ikke gået medarbejdernes næse forbi, og selvom langt størstedelen foretrækker en hybridmodel, har de fleste ikke muligheden sikret i deres kontrakt.

Meget tyder dog på, at **medarbejderne er begyndt at anse muligheden for hjemmearbejde som et medarbejdergode, på lige fod med andre aspekter af deres samlede lønpakke.**

39%

har hjemmearbejde skrevet ind i deres **nuværende kontrakt**

81%

ønsker hjemmearbejde inkluderet i deres **næste kontrakt**

ET NYT ARBEJDSLIV

Hvad kan få medarbejderne tilbage på arbejdspladsen?

Der er stor forskel på, hvad der kan få de forskellige medarbejdergrupper til at være oftere på kontoret – og hvorvidt arbejdspladserne gør en indsats for at indrette arbejdspladsen således, at det motiverer medarbejderne til at møde ind.

For mens nogen arbejder hjemmefra fordi det gør, at deres privatliv kan hænge bedre sammen, så foretrækker andre blot komforten ved at arbejde i eget hjem – uden forstyrrelser og formelle rammer.



11%

siger, at deres arbejdsgiver tilbyder et eller flere incitamenter for at møde ind på arbejdspladsen

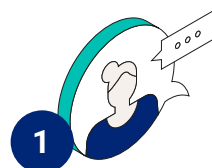
31%

siger, at der ikke er noget incitament, som kunne få dem til at opgive hjemmearbejde

Der kan være en betydelig forskel på opfattelsen af, hvorvidt noget er et incitament hos hhv. medarbejdere og arbejdsgivere.

Eksempelvis siger 67% af de medarbejdere, hvis arbejdsgivere tilbyder et incitament for at møde ind på arbejdspladsen, at de får betalt eller billig frokost – men andelen som rent faktisk får tilbudt det samme er måske større. De opfatter det blot ikke som værende et incitament for at møde ind.

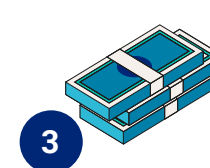
Top 4 incitamenter, som arbejdsgiverne tilbyder



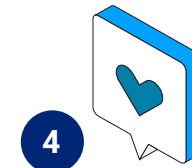
1 Sociale events



2 Bedre hardware og internet



3 Betalt eller billig frokost



4 Gratis snacks, drikkevarer, o.l.

... og hvilke incitamenter der virker

Betalt eller billig frokost



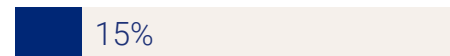
Gratis snacks, drikkevarer, o.l.



Bedre hardware og internet



Cykelparkering, skabe og bruser



Sociale events



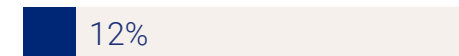
Adgang til fitnessfaciliteter



Betalt eller billig transport



Børnepasning



ET NYT ARBEJDSLIV

Fleksibilitet i arbejdslivet

Hvor work-life balance før i høj grad handlede om hvilke prioriteter man gjorde sig udenfor arbejdstiden for at skabe balance og trivsel, handler det nu i højere grad om ikke at udviske grænsen mellem de to, skabe mere tid til sin familie og fritidsaktiviteter, og samtidig kunne realisere både professionelle og private drømme og målsætninger.

Selvom mange arbejdsfunktioner ikke tillader fleksible arbejdstider eller hjemmearbejde, er det **kun 10% af de adspurgte, som siger, at deres organisation ikke tilbyder nogen former for fleksibilitet**. Her er det dog vigtigt at bemærke, at undersøgelsen er blevet foretaget blandt fortrinsvist specialister i kontorjob.

52%

bliver tilbudt fleksible arbejdstider

5%

bliver tilbudt en 4-dages arbejdsuge



Mange siger dog også, at visse former for fleksible arbejdsmuligheder kun bliver tilbudt til visse afdelinger eller at hver arbejdsfunktion vurderes individuelt.

Top 4 fleksible arbejdsmåder, som kunne friste medarbejdere til at skifte job:

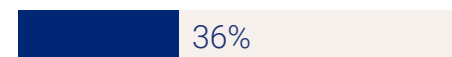
4-dages arbejdsuge



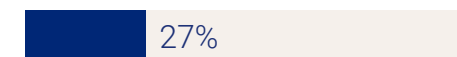
Hybridarbejde



Fleksible arbejdstider*



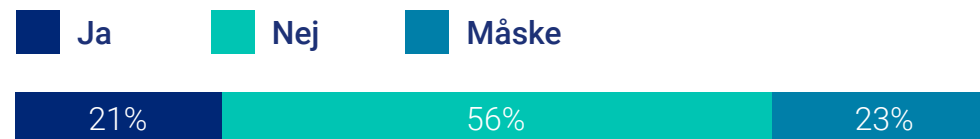
Komprimeret arbejdsuge**



*Muligheden for at lægge nogle af sine arbejdstimer udenfor normal arbejds- og kontortid

**Eksempelvis at arbejde 37 timer på fire dage, i stedet for fem

Vil medarbejdere gå ned i løn, for større fleksibilitet?

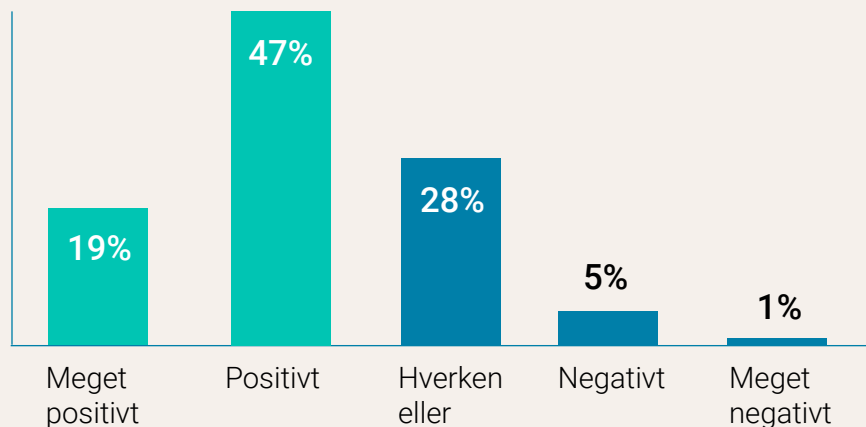


Selvom at lønnen stadigvæk er det absolut vigtigste, når medarbejdere skifter job, så er det bemærkelsesværdigt, at en femtedel ville gå ned i løn for større fleksibilitet. Work-life balance fortsætter dermed med at være en afgørende faktor i overvejelsen om jobskifte, og **kun 16% ville ikke overveje at skifte job for større fleksibilitet**.

AI PÅ ARBEJDSPLADSEN

I takt med at AI-værktøjer bliver mere mainstream, har eksperter forudsagt, at de vil ændre arbejdsmarkedet som vi kender det – og der bliver ofte malet et dystert billede. Ligeså viser en analyse fra World Economic Forum, at AI forventes at lede til et 2% fald i beskæftigelsen. Men, hvordan forholder medarbejderne sig til det? **Frygter de for deres jobs eller er de klar til at omfavne de muligheder kunstig intelligens kan tilbyde?** Og hvordan forbereder de sig på at udvikle de rette kompetencer til at anvende værktøjerne?

Hvordan opfattes AI generelt på arbejdspladsen?



Hvilke professioner er mest positivt stemt?

84%

Marketing, PR & Kommunikation

78%

Ingeniører

72%

Regnskab & Økonomi

Måske overraskende, er det de marketing- og kommunikationsprofessionelle, som er mest positivt stemte – på trods af, at de også er en faggruppe, som af mange er blevet spået til at blive mest påvirket og som allerede nu bruger det mest i deres arbejde; 37% af de adspurgte siger, at deres organisations Marketingafdeling allerede nu anvender AI-værktøjer.

Omvendt er de, som arbejder indenfor Administration mere skeptiske end gennemsnittet – kun 50% er positive overfor kunstig intelligens. Og **selvom mange måske ville forvente, at de IT-uddannede ville være blandt de største støtter, er det blot 70% som er positive.** Måske fordi de forstår teknologien bedre end de fleste andre faggrupper, eller ikke forventer, at teknologien kun overtager de "kedelige" opgaver?

Hvilke aldersgrupper er mest positivt stemt?

Under 29 år



29-41 årige



42-63 årige



Over 63 år



AI PÅ ARBEJDSPLADSEN

Hvor godt forberedt er virksomhederne på teknologiske forandringer?



Implementering af AI på arbejdspladsen

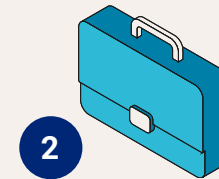
Ifølge medarbejderne, har langt de fleste arbejdspladser endnu ikke implementeret brugen af kunstig intelligens. Faktisk **siger kun 28%, at deres arbejdsplads gør brug af AI.**

Men hvor ligger barriererne når langt de fleste er positivt stillet overfor kunstig intelligens, og de fleste ligeså mener, at deres virksomhed er godt forberedt på generelle teknologiske forandringer?

Top 3 årsager til, at virksomheder ikke gør brug af AI



1
Mangel på viden og forståelse af fordelene



2
Mangel på kompetencer til at implementere og anvende



3
Bekymringer om datasikkerhed

Hvad medarbejderne synes er vigtigst i AI implementeringsprocessen

- 27%** **Uddannelse og udvikling** af den rette viden og kompetencer til at udnytte potentialet ved AI-værktøjer
- 25%** **Kommunikation** om tilgængelige værktøjer, træningsmuligheder og potentialet for deres arbejdsfunktion
- 18%** **Strategisk grundlag** for implementering og anvendelse af AI-værktøjer
- 15%** **Ressourcer** til at investere i den rette teknologi
- 15%** **Kulturen** til at understøtte og facilitere større teknologiske forandringer

AI PÅ ARBEJDSPLADSEN

Har medarbejderne de rette færdigheder til en fremtid med kunstig intelligens?

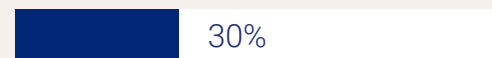
På trods af, at adgang til AI-værktøjer er relativt nyt – og stadigvæk ikke implementeret på de fleste arbejdspladser – så er de færreste medarbejdere bekymrede om, hvorvidt de har de rette kompetencer til at gøre brug af dem. **Og 67% forventer, at AI-værktøjer kommer til at have en positiv effekt på udførelsen af deres arbejdsopgaver.**

Mener medarbejderne selv, at de har de rette færdigheder til at anvende kunstig intelligens?

Ja, til en vis grad



Nej, ikke på nuværende tidspunkt



Ja, i høj grad



Ved ikke



Får medarbejderne hjælp til at lære at anvende kunstig intelligens i deres arbejde?

Nej



Ja, lidt



Ja, i nogen grad



Ja, i høj grad



Ved ikke



Hvordan vil medarbejderne helst have hjælp til at forberede sig på anvendelsen af AI-værktøjer?

-  1 Investering i træning og uddannelse
-  2 Adgang til relevante AI-værktøjer
-  3 Fri til at udføre træning og uddannelse i arbejdstiden
-  4 Mulighed for at deltage i konferencer, seminarer, o.l.

32%

ville overveje at skifte til en arbejdsplads, som investerer i kunstig intelligens

8%

af dem, ville også overveje en lønnedgang



ANBEFALINGER TIL ARBEJDSGIVERE

FLEKSIBILITET: ONE-SIZE-DOES-NOT-FIT-ALL

Forskellige typer af fleksibilitet har forskellig værdi for forskellige medarbejdere. Det kan derfor være en god idé at anse fleksible arbejdsmuligheder som en del af det samlede tilbud til både nuværende og potentielle medarbejdere. Hvis du ikke kan tilbyde en højere løn, kan du i stedet tilbyde større fleksibilitet – som potentielt har tilsvarende eller større værdi for medarbejderen.

Kræver stillingen eksempelvis, at medarbejderen arbejder 8-16? I mange arbejdsfunktioner kan visse opgaver lægges på andre tidspunkter af døgnet. Det kan give medarbejderen bedre mulighed for at tilpasse arbejdstiden til deres privatliv – og i mange tilfælde forbedre deres produktivitet, da de kan lægge visse opgaver i tidsrum eller et miljø, hvor de fokuserer bedre.

BEKYMRET FOR STRUKTUREN OG DE ANDRE MEDARBEJDERE?

At tilbyde forøget fleksibilitet, kan være fordelsagtigt for både arbejdsgiver og medarbejder – men det kan også have utilsigtede konsekvenser for kolleger og kultur. Det er derfor en god idé at sætte faste rammer for tilgængelighed, såsom at medarbejderen altid markerer i sin kalender hvornår de er på kontoret, hvornår de har sat tid af til fokusarbejde, o.l. Således ved kolleger og ledere altid hvornår de er tilgængelige.

Det kan ligeledes anbefales at indføre visse tidsrum, hvor alle medarbejdere skal være tilgængelige. Eller faste dage hvor alle møder på kontoret. Det kan hjælpe med at skabe en vis grad af struktur i et team – især for de medarbejdere som måske foretrækker et mere traditionelt arbejdsmiljø, som er nye eller har et større socialt behov fra deres kolleger.



ANBEFALINGER TIL ARBEJDSGIVERE

KUNSTIG INTELLIGENS: INVESTER I DINE MEDARBEJDERE

Det som langt de fleste medarbejdere efterspørger, er uddannelse og træning i brugen af kunstig intelligens. Invester i dine medarbejders kompetencesæt og giv dem tid i løbet af arbejdsdagen til at udvikle de kompetencer, som er vigtige for jeres fælles fremtid. Ligeledes er det vigtigt at undersøge hvilken teknologi dine medarbejdere efterspørger – de har ofte fingeren på pulsen og har sandsynligvis gode forslag til værktøjer, som kan optimere deres arbejde.

Hvis nogen efterspørger mere struktureret og professionel uddannelse, så overvej også om det kan skabe værdi for forretningen og medarbejderens trivsel. Dygtige og veludannede medarbejdere kan også hjælpe med at opkvalificere sine kolleger.

TILBYDER DU HVAD MEDARBEJDERNE EFTERSPØRGER?

Vi oplever ofte et disconnect mellem, hvad arbejdsgiverne tilbyder og hvad medarbejdere (og kandidater) ønsker – både når det kommer til medarbejdergoder, fleksibilitet, uddannelse o.l. Hvis du eksempelvis gerne vil se medarbejderne oftere på kontoret eller på visse dage, så overvej, hvordan du kan motivere dem til det, så de ikke oplever en forringelse af deres medarbejdergoder.

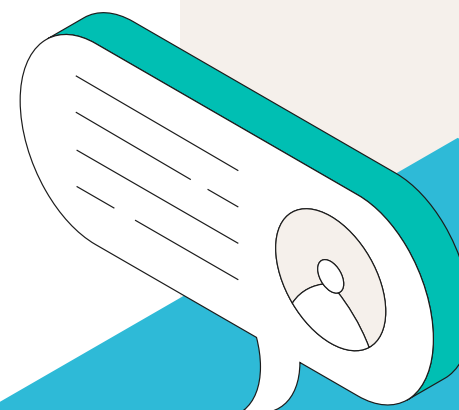
Det vigtigste er at huske, at de samme tiltag ikke fungerer lige godt for alle medarbejdergrupper. Kommuniker med dine medarbejdere om, hvordan I kan finde løsninger til begge parter fordel – og husk at kommunikere, hvad I tilbyder til omverdenen også.

Fortæl de gode historier.

TRANSPARENS ER NØGLEORDET

Transparens omkring hvad I tilbyder medarbejderne er en ubetinget nødvendighed.

Det er ligegyldigt, at I investerer i medarbejdernes trivsel og kompetenceudvikling, hvis den **oplevede værdi** hos den enkelte medarbejder ikke er tilsvarende høj.



ANBEFALINGER TIL MEDARBEJDERE

FLEKSIBILITET: DE VIGTIGE SPØRGSMÅL

Hvilken betydning har fleksibilitet for dig? Hvilken slags fleksibilitet ønsker du? Vil du gå på kompromis med din løn, for større eller anderledes fleksibilitet?

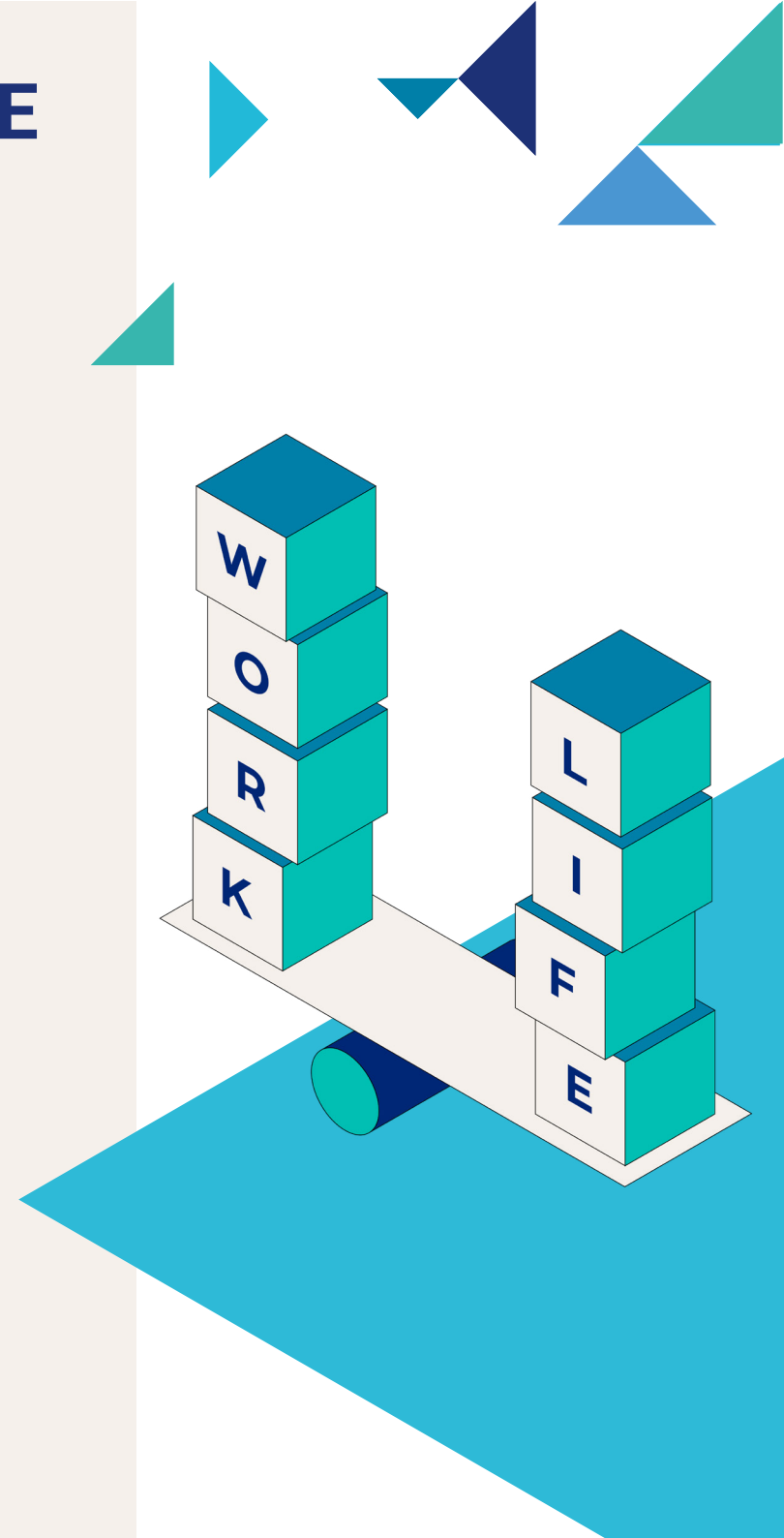
Det er vigtigt, at du føler efter, hvilken slags fleksibilitet du ønsker og efterspørger. Betragt det som en del af din fulde lønpakke og brug det i dine lønforhandlinger. Hvis din nuværende arbejdsgiver ikke kan leve op til dine forventninger, overvej i så fald om det er det rette match.

Det er dog selvfølgelig vigtigt at tage forbehold for både din arbejdsfunktion og din organisations forretningsmål – visse typer af fleksibilitet er måske ikke foreneligt med dine arbejdsopgaver, størrelsen på dit team eller eventuelle kunders forventninger.

HVORNÅR ER DU BEDST?

Én ting er, hvad du ønsker af fleksibilitet, men det er også vigtigt at erkende hvordan - og hvornår - du arbejder bedst. Er du mest fokuseret på arbejdspladsen eller derhjemme? Er du mest fokuseret om morgenen eller eftermiddagen? Mister du fokus ved konstante møder i løbet af dagen?

Kommunikér med din nærmeste leder om, hvordan I kan indrette din arbejdsdag så du får mest muligt ud af den. Måske kan du blokere tid i din kalender til fokusarbejde, arbejde nogle timer udenfor normal kontortid, arbejde hjemmefra eller indrette særlige områder på arbejdspladsen til "stillezoner".



ANBEFALINGER TIL MEDARBEJDERE

KUNSTIG INTELLIGENS: OVERVURDER IKKE EGNE KOMPETENCER

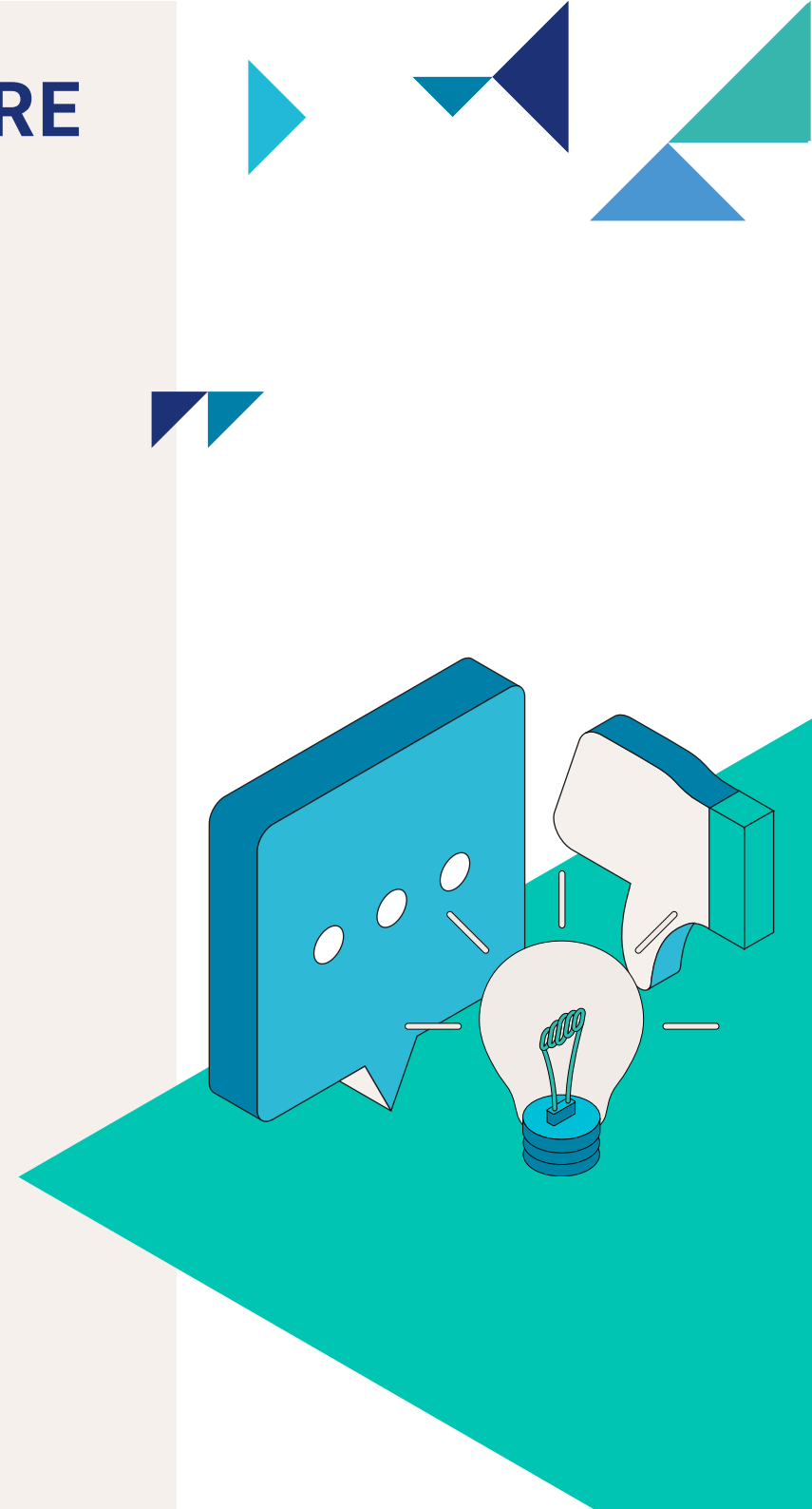
Langt de fleste medarbejdere mener, at de i nogen grad har de rette kompetencer til at anvende AI-værktøjer i deres arbejde. Et overraskende resultat i forhold til hvor ny teknologien er for de fleste – og at de fleste først har fået adgang til værktøjerne indenfor det seneste år. Betyder det at medarbejderne overvurderer egne kompetencer? Ikke nødvendigvis.

Vigtigheden af bløde kompetencer i anvendelsen af kunstig intelligens må ikke undervurderes. Især evnerne til at omfavne forandringer og problemløsning er afgørende faktorer for succes. Men det er ligeså vigtigt at erkende ens svagheder og hvor man bør efterspørge træning og uddannelse fra ens arbejdsgiver.

DEL DINE BEKYMRINGER OG IDÉER

Hvis du er bekymret for, hvilken betydning kunstig intelligens får for dig og din arbejdsfunktion, så del dine bekymringer med din arbejdsgiver. Det giver din leder mulighed for at samarbejde med dig om at udvikle dine kompetencer eller introducere nye arbejdsopgaver. Det er også en god idé at gøre din arbejdsgiver opmærksom på værktøjer som kan effektivisere dit arbejde – det gør dig ikke overflødig, men demonstrerer vigtigheden af dit arbejde og input.

Der er mange dystre antagelser og forudsigelser, når det kommer til anvendelsen af AI-værktøjer. Dine arbejdsopgaver kommer til at ændre sig. Men det sker ikke natten over, og du skal nok lære, hvordan dine kompetencer kan anvendes i synergi med kunstig intelligens.



OMKRING UNDERSØGELSEN

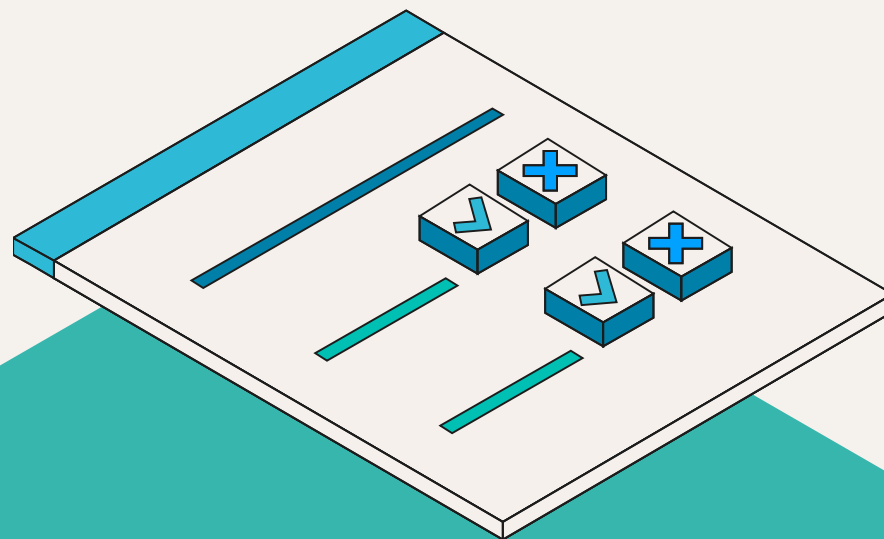
Vi har i dette års rapport undersøgt emner, som vi mener er afgørende for hvordan fremtidens arbejdsmarked kommer til at se ud. Vi har spurgt medarbejderne hvilke **fleksible arbejdsmuligheder** de får tilbudt og hvilke de godt kunne tænke sig. Vi har spurgt dem, hvor godt de bliver klædt på til brugen af **kunstig intelligens** og hvorvidt arbejdsgiveren tilgang til emnet er en konkurrencefordel. Og endeligt, har vi selvfølgelig undersøgt **hvor mange der står overfor et jobskifte og hvorfor**; er det løn, jobsikkerhed, work-life balance, arbejdsgiverstøtte eller karriereudvikling, som er afgørende?

METODE

Undersøgelsen bag rapporten løb fra oktober til november 2023, og vi har modtaget over 550 besvarelser. Vi har delt undersøgelsen med vores danske databaser, kontakter og netværk. Vi har modtaget besvarelser fra medarbejdere i både den private og offentlige sektor, fra forskellige generationer og ancienniteter, og på tværs af industrier.

TEMAER

- Fremtidens arbejdsplads
- Fremtidens arbejdsstyrke
- Et fleksibelt arbejdsliv
- AI på arbejdspladsen



Vi vil gerne takke alle som har deltaget i dette års undersøgelse. Takket være jeres deltagelse, kan vi fortsat dele vigtige og interessante indsigter, samt forbedre vores rådgivning af både virksomheder og kandidater.

OM HAYS

HAYS GROUP

Hos Hays investerer vi i langsigtede partnerskaber, som skaber succes for både mennesker og virksomheder. Med over 50 års erfaring og +13.000 medarbejdere på tværs af 33 lande, forstår vi at sætte vores kunder i centrum af alt vi gør.

Vi er så meget mere end blot et specialisterkrutteringsbureau. Hvad der virkelig adskiller os er vores viden, dybe forståelse og evne til at skabe forandring hos vores kunder. Ved at yde rådgivning, indsigt og ekspertise om de problemstillinger, som du står over for i dag, hjælper vi dig med at træffe de rigtige beslutninger for fremtiden.

Vores ekspertiseområder

Vi tilbyder vores rekrutteringsekspertise- og rådgivning indenfor en række områder, heriblandt:

- ▶ Information Technology
- ▶ Engineering
- ▶ Life Science & Pharma
- ▶ Sales & Marketing
- ▶ Finance
- ▶ Human Resources

HAYS DANMARK

Hays er din lokale ekspert i rekruttering af specialister og ledere, på tværs af brancher og fag. Vi er mere end 40 medarbejdere på vores kontor, som har beliggenhed på Kongens Nytorv, i hjertet af København. Vi hjælper kunder på tværs af hele Danmark, med deres rekrutteringsbehov og arbejdsstyrkeplanlægning. Vi kombinerer et regionalt fokus, individuel ekspertise og et internationalt netværk, så vi bedst muligt kan hjælpe både lokale og internationale virksomheder.

I Danmark tilbyder vi en lang række services, heriblandt freelance- og permanent rekruttering, RPO, executive search, MSP, og rådgivning vedrørende din organisationsudvikling og arbejdsstyrkeplanlægning.

Kontakt os

Kongens Nytorv 8
1050 København K
T: +45 33 38 32 60
E: info@hays.dk

