

Fremtidens offentlige sektor og chefsekretærens rolle i denne

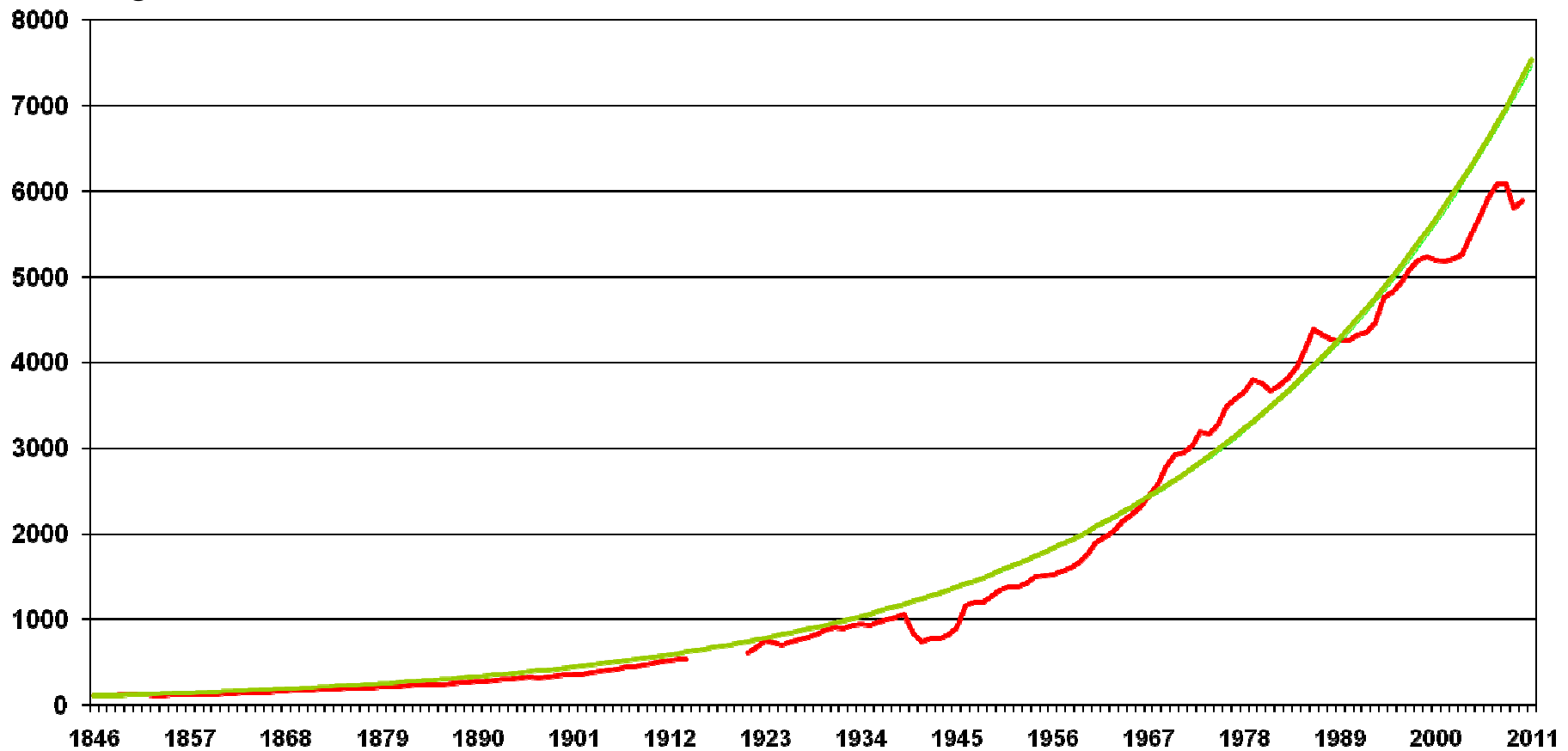
**Jesper Bo Jensen, ph.d.
Fremtidsforsker**

Privat forbrug

(Gennemsnitlig stigning 2,6% p.a.)



Mængdeindeks



Tidsånden efter krisen



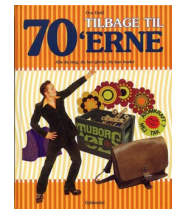
Økonomisk nedtur skabte ændringer i tidsånden:

- Fra optimalisme og substans til eskapisme og gryende optimisme:
- Den lille luksus – små forkælelser
- Introvert forbrug – ikke ekstrovert og demonstrativt
- Fornuft frem for overflod – den lille regnemaskine

De nye fokusområder: Natur, sundhed, sikkerhed

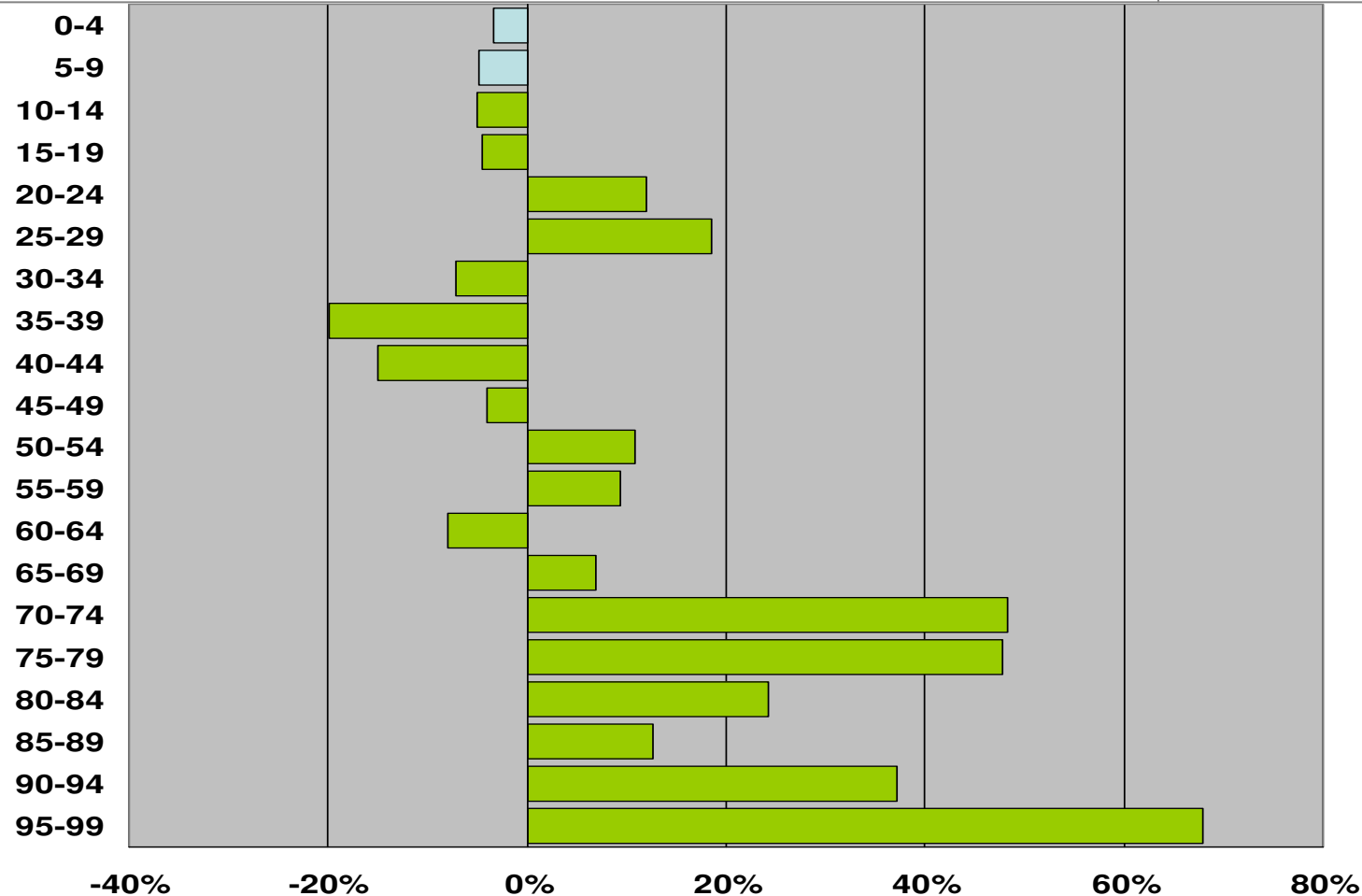
De nye værdier: Samle os om det nære – være noget for hinanden – fokus på hjemmet frem for boligen

- Hjemmebag, egne grøntsager og urter, alternativ ernæring
- Hjemmestrik, egne tekstiler, farvel til det hvide
- Anti-mode og antimaterialisme



Befolkningsudviklingen

Danmark 2010-2020



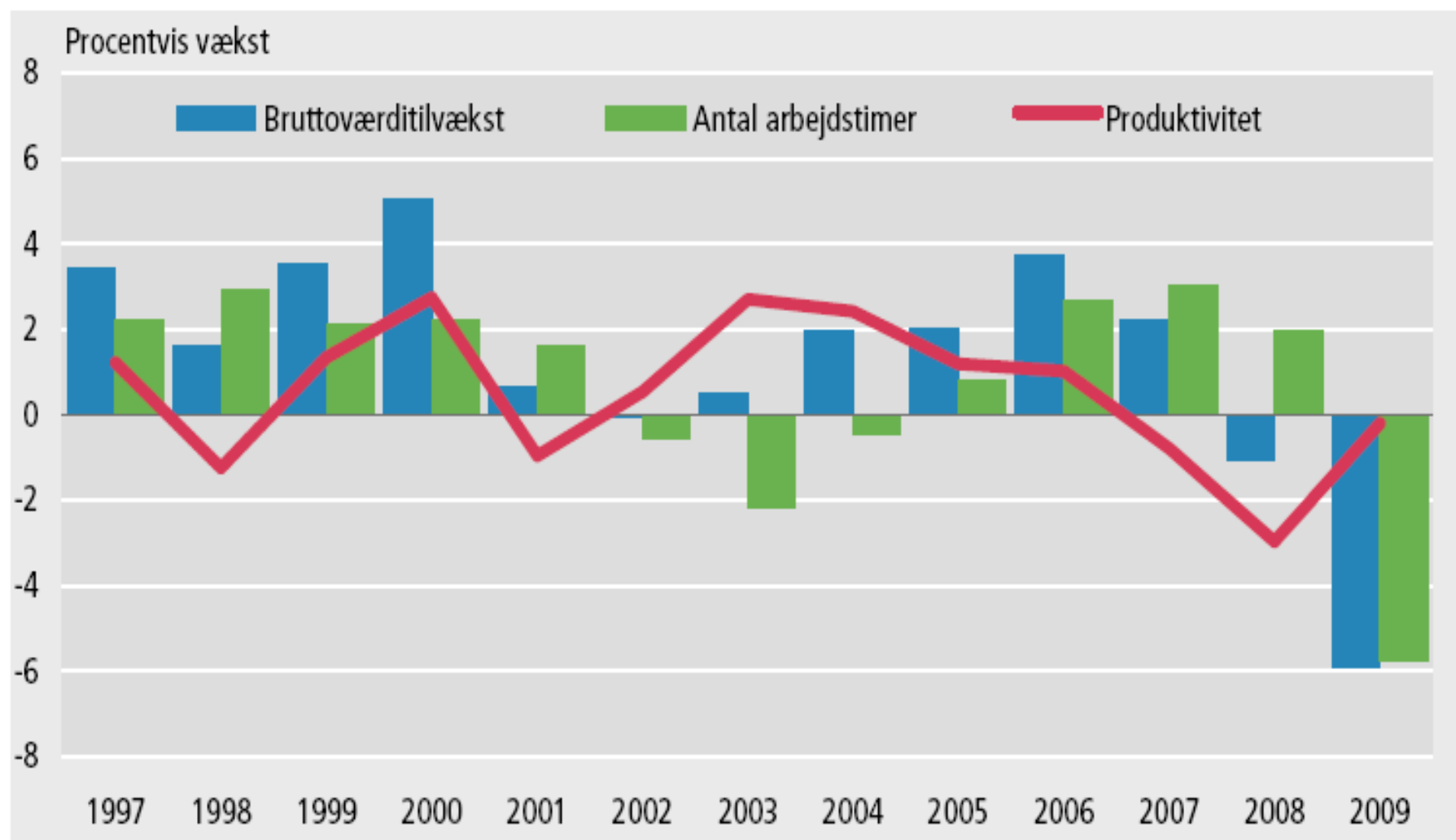
Demografi

Absolutte tal 2010-2020

	2010, pers	2020, pers.	Ændring
0-9	655259	628058	-27201
10-19	695035	661786	-33249
20-29	632104	728571	96467
30-39	739430	637511	-101919
40-49	813910	735884	-78026
50-59	714206	786275	72069
60-69	671231	661890	-9341
70-79	376520	557499	180979
80-89	191399	229342	37943
90 +	36749	53007	16258
I alt	5525843	5679823	153980

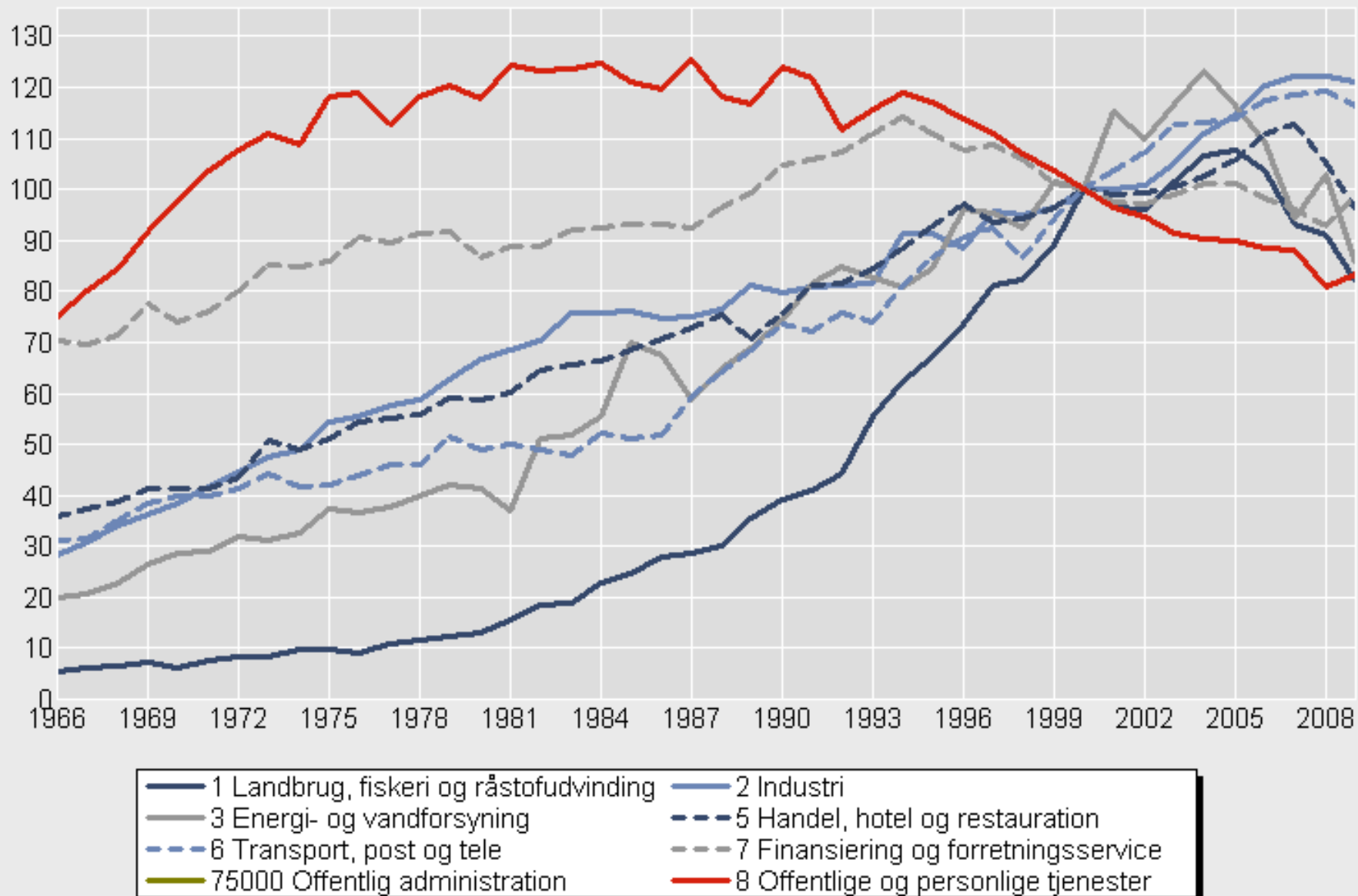
<h1>Arbejdsmarkedet og udfordringerne for den offentlige sektor</h1>	

Økonomisk vækst, antal arbejdstimer og produktivitet i erhvervslivet



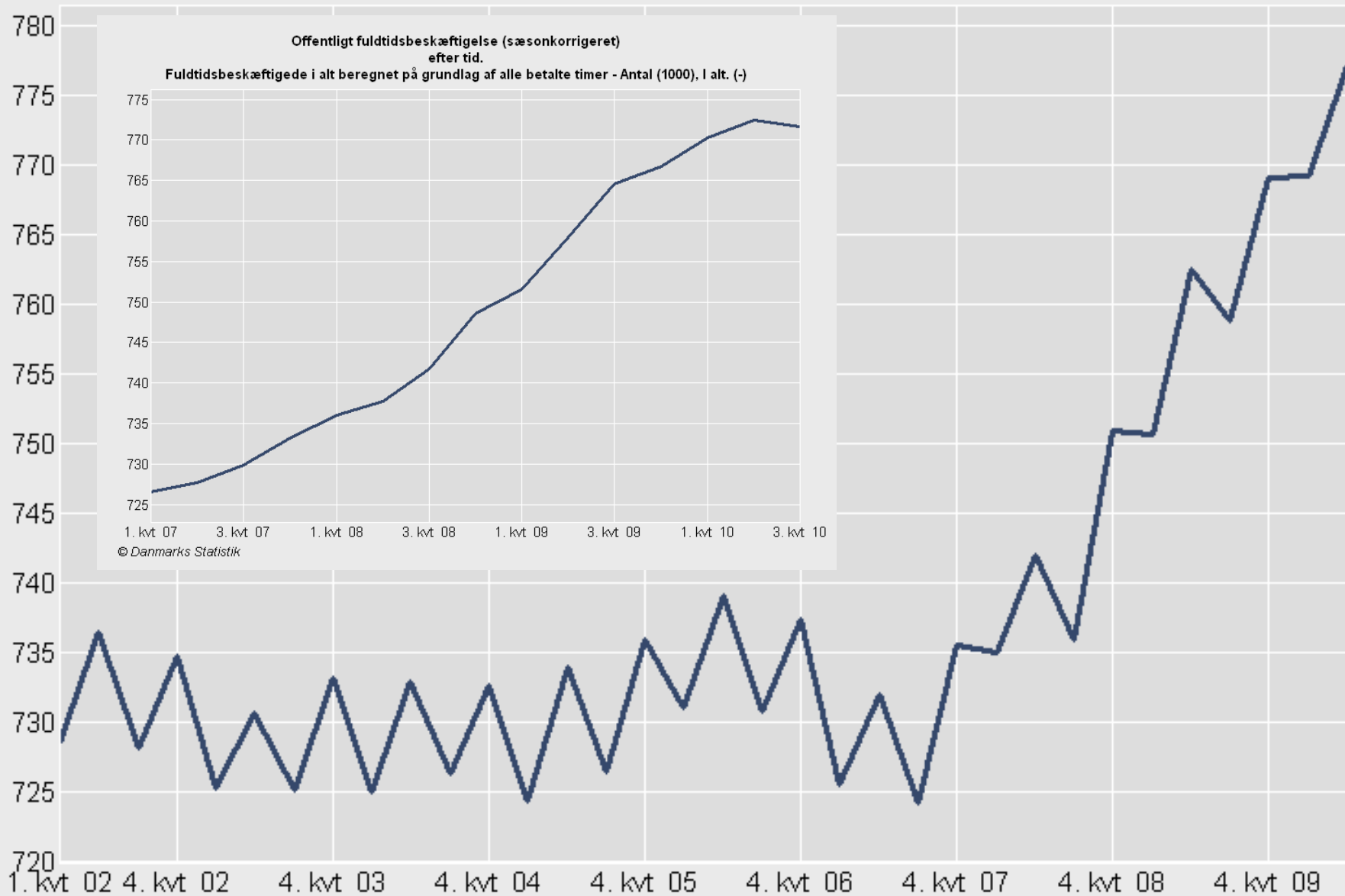
Anm: Figuren vedrører erhvervslivet, dvs. den markedsmæssige del af økonomien. Offentlig forvaltning og service er derfor ikke med.

**Arbejdsproduktivet
efter branche og tid.
Indeks (2000=100), 2000-priser kædede værdier. (-)**

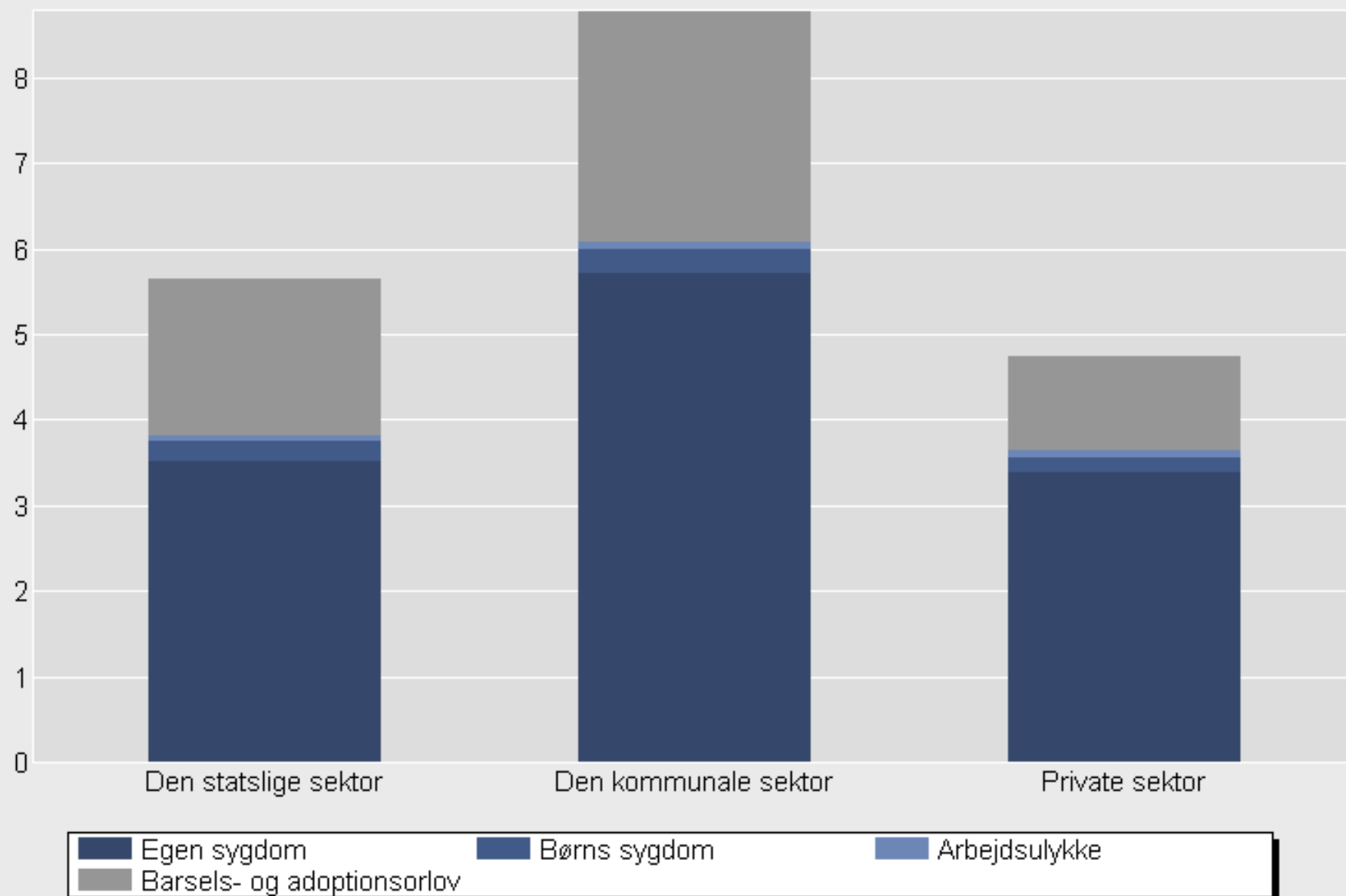


Offentligt fuldtidsbeskæftigede efter tid.

Fuldtidsbeskæftigede i alt beregnet på grundlag af alle betalte timer - Antal (1000), 1-10 I alt. (-)



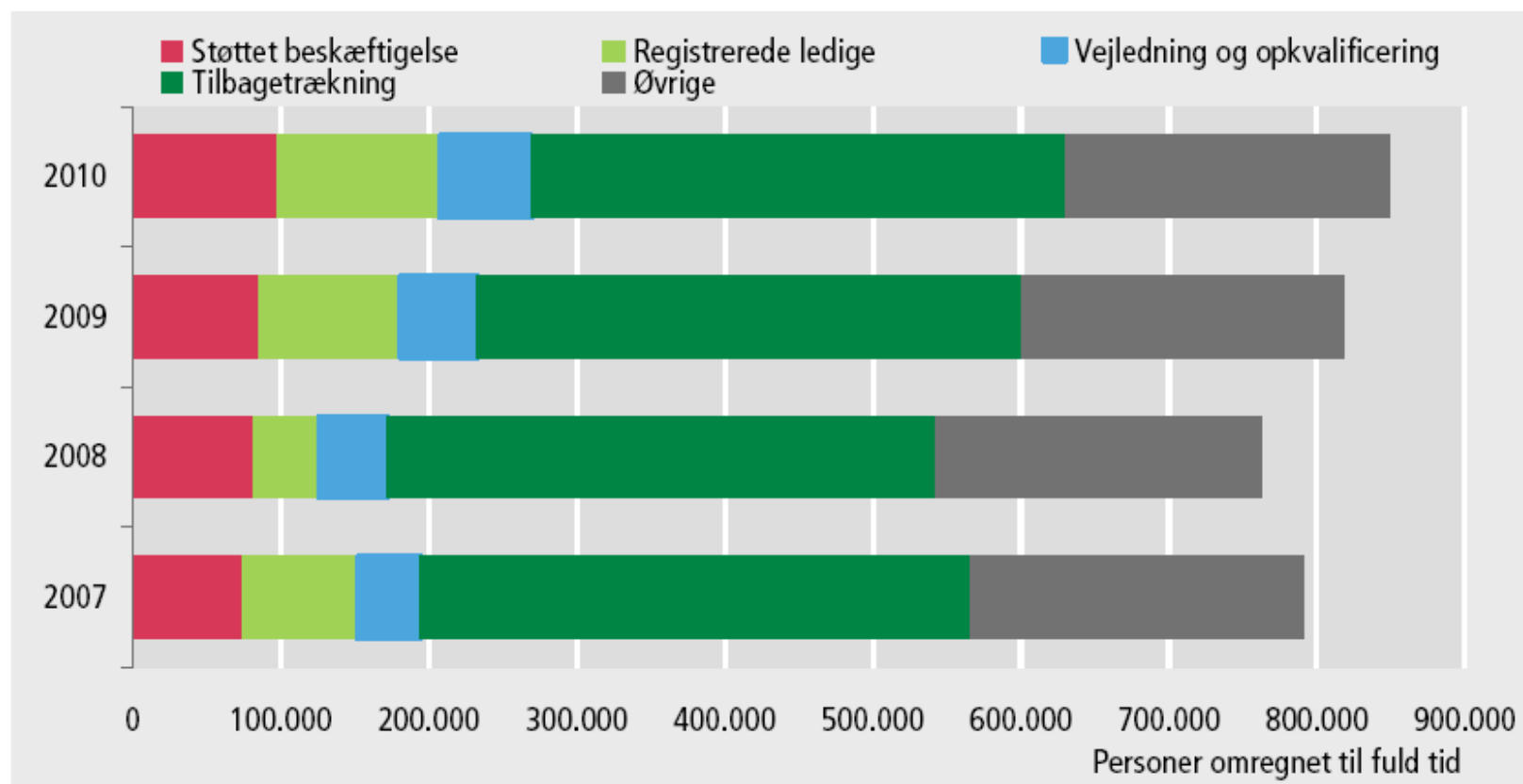
Fravær
efter fraværsårsag og sektor.
Fraværsprocent, I alt, 2008. (-)



For mange uden for arbejdsmarkedet

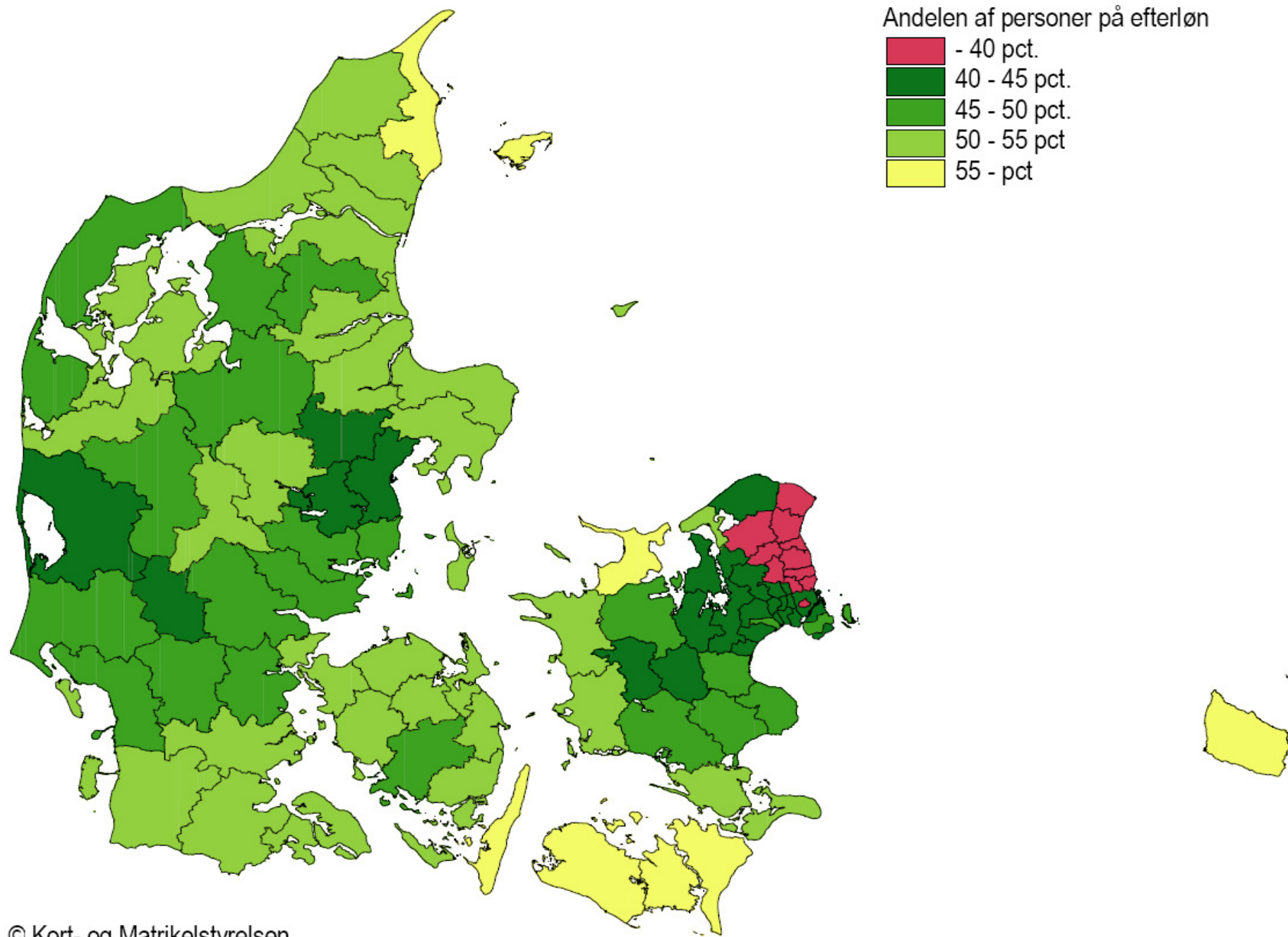


Antallet af 16-64-årige uden ordinær beskæftigelse. 2. kvrt. 2007 - 2. kvrt. 2010



Anm.: I gruppen *Øvrige* indgår personer på feriedagpenge, barseldagpenge og øvrige ydelsesmodtagere.

Andelen af forsikrede over 60 år på efterløn. 2. kv. 2010



Den offentlige sektors udfordringer

Der er brug for effektivisering og stigende produktivitet

Der kommer til at mangle penge i mange år

**Der er også brug for et bedre arbejdsmiljø –
arbejdsmiljø er det væsentligste fraværsfaktor**

Det væsentligste faktor i arbejdsmiljøet er lederne

Cheferne er ledernes ledere

**I har en rigtig vigtig opgave at løfte i form af at
gøre cheferne til bedre ledere af lederne**

Offentlige chefers rolle

Tage sig af politikerne og den politiske ledelse

Være sparringspartner for den politiske ledelse

Have det øverste ansvar for organisationen både som embedsmand og som leder

Ansvaret for at organisation faktisk udfører de opgaver, der er sat til

Ledelse og ledelse af ledere

Visioner, mission og optræde som ledestjerne for medarbejderne

Være pressens kontakt til organisationen

Politikere og dokumentation

POLITIKEN.DK 29. mar 2007 kl. 09:00

Tilgiv os - vi vidste ikke, hvad vi gjorde

Vi var selv med til at skabe styringstænkningen i det offentlige. I dag ved vi, at det er gået over gevind.

Af Jes Gjørup, Henrik Hjørdal, Tommy Jensen, Leon Lerborg, Claus Nielsen, Niels Refslund, Jakob Suppli og Jasper Steen Winkel

Statsminister Anders Fogh Rasmussen har varslet en omfattende reform af hele den offentlige sektor.

Det er en stor og vigtig opgave, regeringen har påtaget sig. Det er nemlig ikke et spørgsmål om blot at bevilge flere penge, vende en flygtig folkestemning eller pynte på et medie billede. Det drejer sig om at vælge en ny kurs for den offentlige sektor.

Det skal ikke undre sig, at mange har været skeptiske. En årsag til det er, at de har set, at det er svært at gøre det rigtigt.

Politikere kræver dokumentation for at undgå kritik – borger-politiker-forvaltnings- cirklen er vendt om

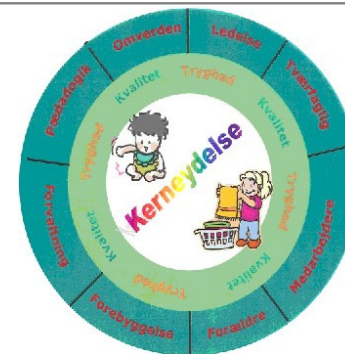
”Tilgiv os – vi viste ikke hvad vi gjorde”

Vi må søge at skabe nye kommunikationsformer

Dokumentation må ikke gå ud over produktivitet og service

Hvordan kan man dokumentere varme hænder og kærlig omsorg?

Kerneydelsen

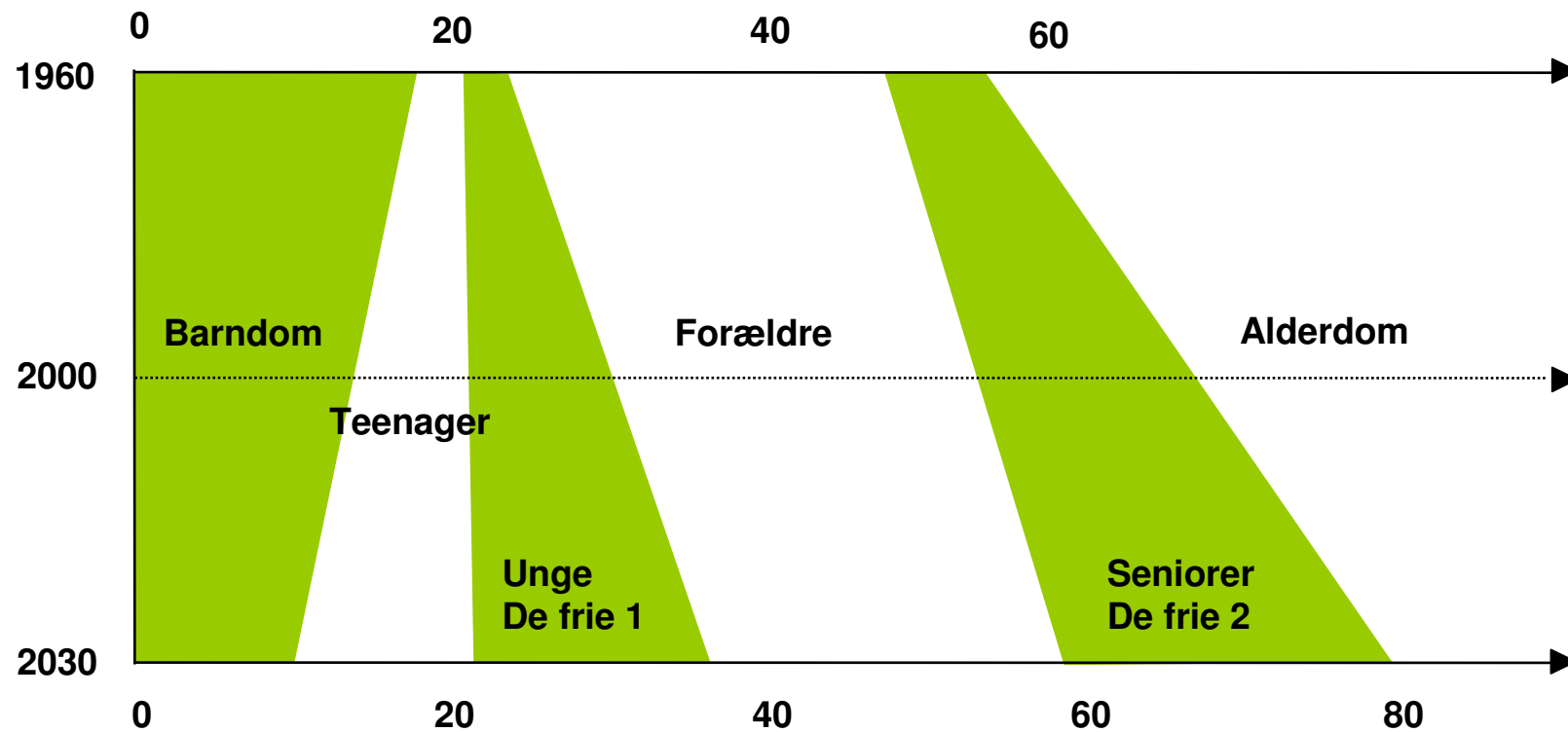
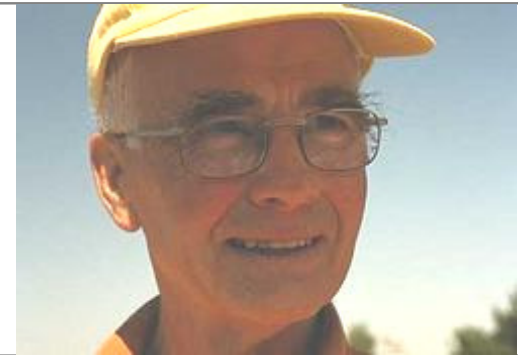


Det er kerneydelsen, der skal fokus på
Alt for lidt energi og tid anvendes på at sikre
kerneydelsen

Det giver mening i arbejdet – og får folk til at blive
Det kan forsvares i forhold til alle
interessegrupper

Det gælder om at skære alt det andet væk – og det
er en ledelsesopgave

Livets nye faser



De seks generationer, værdier og teknologier



Baby Boomers

Den store under og efterkrigs-generation:
40-tallister, 68-generation
Fra mangel til overflod
P-pillen, rejsegrammofon
Født 1940-54

Generation Jones

Nyopdaget generation
stor generation,
"Jones", fordi de er
almindelige
Stereoanlægget
Født 1955-66

Generation X

Nå-generationen
Den lille efter p-pillen
Selvcentrerede, selv-
optagne, udadvendte
Videoen
Født 1967-79

Generation Y

Den mindste generation
Kvinder ud på
arbejdsmarkedet
Pc, mobiltelefon
Født 1980-89

Generation Z

Mellemkrigs-generation
Stor familieværdier
Projekt- og curlingbørn
Digital Natives
Født 1990-2001

New Millenium

Efter 9-11 generationen
Kulturel homogen.
1. verdensborgergen.
Wi-Fi (Wireless internet)
Født 2001 -

Babyboomers født 1940-54



Den store efterkrigsgeneration – 68'erne. Født i en periode med mangel og afsavn.

Teknologi: p-pillen og TV – apparatet som det fælles husalter.

De kan bedst lide at løse problemer via telefonen eller ansigt til ansigt med personen.

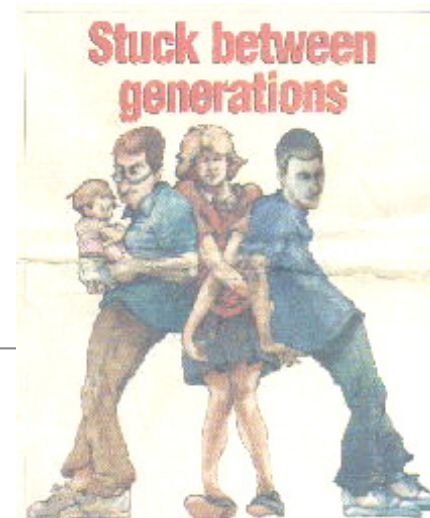
Elsker at behandle alle lige som ledere – og er gammeldags i stil og kultur

Digitale indvandrere: Internettet bruges men kun det til, man kan stole på rejser, bank o.s.v.

Grasshoppers: Eat all of it, and leave nothing behind

generation

JONES



Mere bevidste og kyniske

Design, etik, idé..

Vil ikke skilles, familieværdier og den personlige succes er familie, karriere og fritid i forening

Interrailgenerationen

En ny start frem for den 3. alder – begynder forfra i 50erne

Den gamle race på arbejdsmarkedet (A-kasse) og samfundet er vigtigt

Orienteret mod egen karriere som ledere

Kender det individuelle men anerkender det ikke nødvendigvis hos yngre medarbejdere



Generation X født 1967-79



De første ønskebørn efter p-pillen

Selv-centrerede og selvorienterede, første generation med fokus på enkelte individ

Ekstroverte – vis det hele

Søger personlig succes og går efter status, derfor mange workaholics

Teknologi: Videomaskinen – when it fits in.

Brand entusiaster: Den perfekte livsstil

Drømmen om det gode liv – gennem familien og a

Værdier : Harmoni, helhed & hensyn



Arbejdes betydning og krav



Generation X

- Meningsfyldt og dybere mening
- Høj løn
- Fleksible arbejdstider, ex. Mødefrihed mellem kl. 8-9 og 15-16
- Behøver ikke titel..
- Betragter arbejde som en pligt til samfundet
- Anerkendelse
- Udvikling og udfordring
- Vil arbejde meget
- Resultatorienteret dvs. vigtigere at få løst opgaven end arbejdstidens længde.

Generation Y



Den mindste født 1978-89
Teknologi: Pc, mobiltelefon
Veluddannede
Fun-shoppers
Store sociale talenter
Myself Inc.
Mestre mange valg og en
ustabil og labil situation
Verdensborgere af sind
Been there, done that

Zappere
Ambivalente
Hvad var det lige, jeg ville
være? Og hvor længe?
Stilnormader
De evige teenagere: Sex
and the city life - all life
Stil frem for Brands
Situationsbestemt forbrug
Søger ægthed – autenticitet

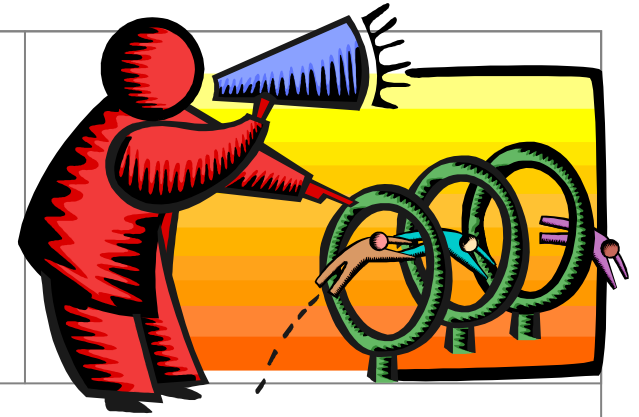
Arbejdes betydning og krav



Generation Y

- Meningsfyldt og dybere mening
- Fair og retfærdig løn
- Fleksible arbejdstider, ex. Fri torsdag
- Gerne en fed titel, english please - manager
- Betragter arbejde som identitetsskabende og selvrealisering
- Se mig og ros mig flere gange om dagen
- Udvikling, udfordring, ansvar og afveksling
- Arbejde identitetsskabende
- Hver er sin egen lykkesmed
- Ikke for meget arbejde, der skal være plads til 3 fff (frihed, fællesskab og fritid)

Fælles krav og forventning Generation X (1968-79) og Y (1980-89)



Arbejde/uddannelse er til for mig

Zappe mellem opgaver, kollegaer, og sted og en omfattende personlig og faglig uddannelse

Den personlige anerkendelse/ros

Ledere som ledestjerner for det meningsfulde arbejde, vi udfører hver dag!

Fleksibiliteten mellem arbejds- og privatliv

Fri os for regler, men giv os masser af frivillige tilbud og en voksen (arbejds miljø)

Arbejdsplads med fokus på det hele menneske; livsfase, børn og andre forhold f. eks. en syg kat, marsvin, heste

Fremtidens chefsekretær

Der er naturligvis en del at de nuværende opgaver, der vil findes fremover:

- Organisering, kalender, referat, rejser, kontakter, korrektur, præsentationer, journalisering, sagsbehandling, gaver mv.

Lederne har brug for udvikling og hjælp til at løfte de vigtigste opgaver:

- Hele effektiviseringsdelen
- Ledelsessparring – og bedre forståelse af ledelsesopgaver
- Teknologi-hjælp (men helst uden de ved det!)

Fremtidens chefsekretær 2



v0007b067 fotosearch.com

**Praktikere er en mangelvare i de højere luftlag!
I de offentlige organisationer mangler der ofte et
bindeled mellem menige medarbejdere og
direktionen**

**De moderne offentlige direktioner har alt for lidt
kontakt med de varme hænder**

**Nutidens og fremtidens chefsekretær har og skal
have et højt fagligt niveau eller ryger de ud og
erstattes af andre**

De nye unge ledere er anderledes

Fremtidens jobs



Det er Jer selv, der skal forme og skabe jeres job i fremtiden

Halvdelen af de jobs, der findes i dag vil være væk om 10 år

For første gang i meget lang tid er den offentlige sektor virkelig presset

Er I selv aktive og udførende, kan I blive uundværlige også i fremtiden

Er I passive, ja så.....



www.fremforsk.dk

Jesper Bo Jensen

Fremforsk
Montanagade 29E
8000 Århus C

E bj@fremforsk.dk

T 86 11 47 44

M 20 67 45 00

