



Zukunft der Arbeitswelt: Anforderungen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

10. Juni 2015

Agenda

- 1 Megatrends
- 2 Individuelle Zukunftsfestigkeit = Anforderungen an Arbeitnehmer
- 3 Betriebliche Zukunftsfestigkeit = Anforderungen an Arbeitgeber
- 4 Nicht zuletzt ...





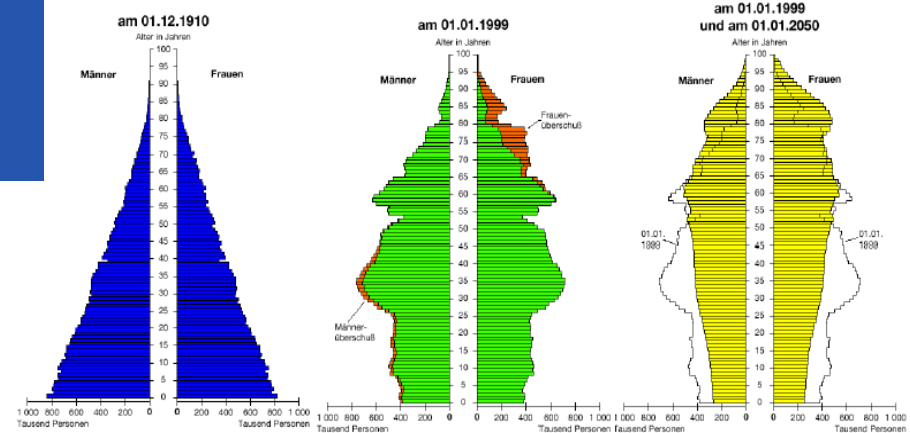
1. Megatrends

Technisch-ökonomische Entwicklungen	Demografische Entwicklung	Gesellschaftliche Entwicklungen
<ul style="list-style-type: none"> • Globalisierung Internationalisierung • Digitalisierung • Unternehmen im Spannungsfeld zwischen Kosten- druck und Innovationsdruck • Verknappung der Rohstoffsituation und Energieversorgung 	<ul style="list-style-type: none"> • Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften • Schrumpfung der Gesellschaft • Verknappung der Nachwuchskräfte • Verlängerung der Lebensarbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für Nachhaltigkeit • Feminisierung • Individualisierung • Wertewandel • Polarisierung der Gesellschaft

Demografische Entwicklungen



Die Folgen für Arbeitgeber



1. Eine Alterung von Gesellschaft und Belegschaften.
2. Der sinkender Anteil von Nachwuchskräften / „knappes Gut“.
3. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
4. Sinkendes Angebot an Arbeitskräfte / Fachkräften (wenn wir nichts tun)
5. Die Unterschiedlichkeit der Sozialisation der Generationen.
6. Die Abweichung vom Postulat des Normalarbeitsverhältnisses.
7. Die Zunahme von Vielfalt.

Gesellschaftlicher Wertewandel





**Nachkriegsgeneration /
Baby-Boomer** (bis 1970 geboren)

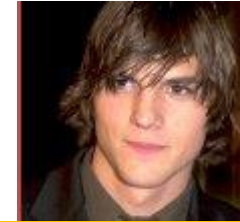
Leistungsorientierung, verbunden
mit Pflicht und Disziplin

Führung im Sinne von
Partizipation

Entscheidung für Beruf oder
Familie

Solidarität und Kollegialität im
Team

Starkes Sicherheitsbedürfnis



**Generation Internet /
Generation Y** (ab 1985 geboren)

Leistungsorientierung, verbunden
mit Spaß

Führung im Sinne von Delegation

Vereinbarkeit von Beruf und
Familie

Team als Zweckgemeinschaft

Sicherheitsbedürfnis, aber:
Sicherheit nicht um jeden Preis



Technische / Ökonomische Entwicklungen



Unternehmen unter Qualitäts- und Innovationsdruck

- Zeit für den Kunden
- Handlungsspielräume
- Effektivität
- Wissenstransfer
- Netzwerken
- Zeit und Raum zum gemeinsamen Denken
- Vielfalt
- Fehlertoleranz



Unternehmen unter Kostendruck

- Optimale Nutzung von Zeit
- Prozessoptimierung
- Schnittstellenmanagement
- Rationalisierung
- Standardisierung
- Fokussierung
- Verlagerung
- Effizienz
- Null-Fehler-Politik

Konsequenzen der Trends



Eine Konsequenz der Megatrends für Unternehmen: Fehlende Fachkräfte in der Arbeitswelt von morgen

Aufgrund der demografischen Entwicklung: Sinkender Anteil von (möglichen) Fachkräften

Aufgrund von Arbeitsplatzentwicklungen: Steigende Anforderungen an Fachkräfte



In Deutschland fehlen bis 2030 6,5 Mio. Arbeitskräfte, insbesondere Fachkräfte.

Um die Lücke zu reduzieren, lässt sich folgende Zielfunktion nutzen:

Arbeitspotenzial = f (Köpfe, Zeit, Produktivität)



2. Individuelle Zukunftsfestigkeit = Anforderungen an Arbeitnehmer



Das „magische“ Dreieck

**Eigen-
verantwortung**

Identifikation /
Motivation

Qualifikationen

**Leistungs-
fähigkeit**

Gesundheit /
Wohlbefinden
(psychisch)

**Unternehmens-
verantwortung**

„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“

Vermögenswert

Es gilt sich bewusst zu machen, dass es sich bei Beschäftigungsfähigkeit um den eigenen Vermögenswert handelt.

Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 30.000 € und einer Lebensarbeitszeit von 45 Jahren beträgt der Vermögenswert des Wissens und der Kompetenzen 1.35 Mio. €.



Persönliche Checkliste

1. Kenne ich mein persönliches Stärken-Schwächen-Profil?
2. Welche beruflichen Anforderungen werden heute und in Zukunft an mich gestellt?
3. Wie stark beachte ich bei meinen Weiterbildungen den Arbeitsmarkt und meine Stärken gleichermaßen?
4. Wie flexibel bin ich z.B. bezüglich Arbeitsinhalt und Arbeitsprozess?
5. Wie kann ich kontinuierlich an meiner Beschäftigungsfähigkeit arbeiten?
6. Welche Möglichkeiten gibt es in meinem Arbeitsfeld und Arbeitsumfeld?
7. Welche Möglichkeiten gibt es in meinem privaten Umfeld?
8. Wer kann mich unterstützen?





3. Betriebliche Zukunftsfestigkeit = Anforderungen an Arbeitgeber

Handlungsfelder

Personalplanung

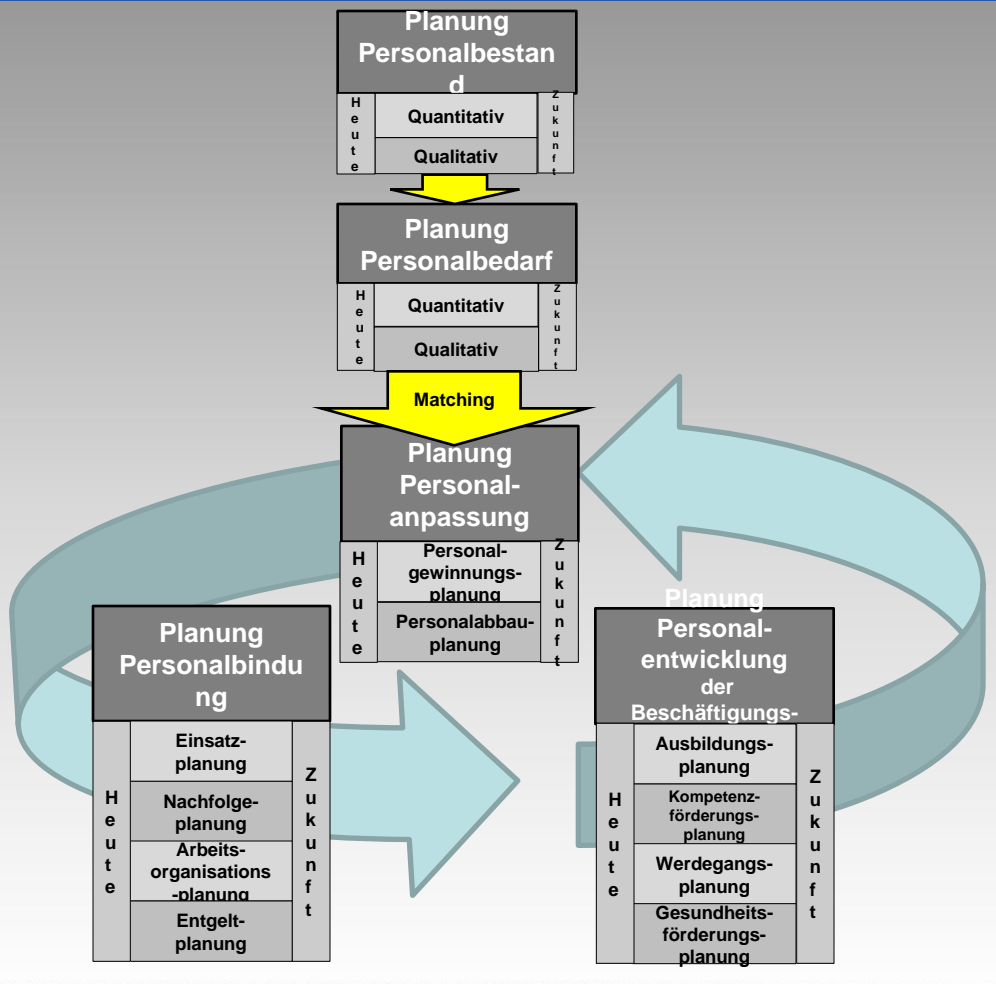
**Mitarbeiter-
bindung**

**Mitarbeiter-
gewinnung**

**Mitarbeiter-
entwicklung**



Personalplanung



Ein Personalplanungssystem stellt das Fundament dar:

„Ohne Cockpit lässt sich nicht gut navigieren“.



Mitarbeitergewinnung

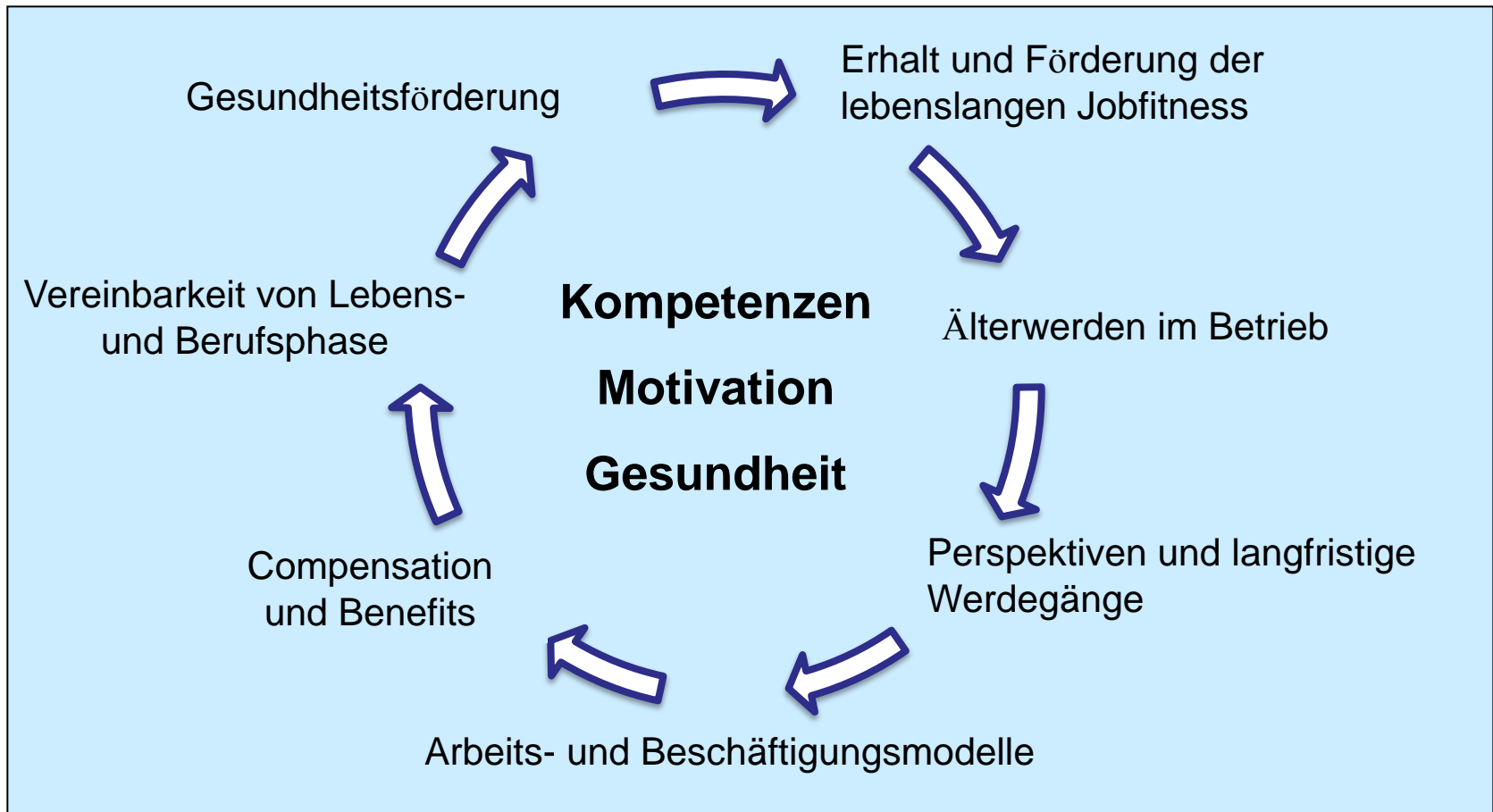
Es ist alles möglich, was erlaubt ist.

Etablierung einer Arbeitgebermarke und konsequente Nutzung für die Rekrutierung = Schaffung einer Marke.

- „Was kann der (potenzielle) Arbeitgeber bieten?“
- „Welche Personen sollen rekrutiert werden?“
- „Welche Wege der Rekrutierung bieten sich an und sind realistisch?“
- „Nicht selten werden die Produkte und Leistungen gut vermarktet. Wird auch das „Produkt“ „Arbeitgeber“ gut vermarktet?“



Mitarbeiterentwicklung



Mitarbeiterbindung und -motivierung

Baby Boomer:

- Akzeptanz von kollektiven Mustern.
- Hohes Commitment, weil es zur Pflicht gehört.
- Akzeptanz von Hierarchien und der Führung, weil sie legitimiert ist.
- Arbeitsethos, Trennung zwischen Beruf und Privatleben.
- Trend zur „vertikalen“ Karriere.
- Lebenslange Loyalität, Entscheidung für's Leben.
- Lebenslange Reichweite der abgeschlossenen Berufsausbildung.
- Präferenz für die face to face Kommunikation und Kooperation.
- Teil des „Kollektivs“.
- Security als Leitbild.

Generation Y:

- Individuelle Orientierung.
- Hohes Commitment, wenn die Tätigkeit Freude macht.
- Abkehr von der Akzeptanz von Hierarchien.
- Streben nach Work-Life-Balance.
- Trend zur „sanften Karriere“.
- Aktiver Umgang mit Wahlmöglichkeiten und geringere Verweildauern.
- Bewusstsein der Notwendigkeit von (lebenslangem) Lernen.
- Kommunikation und Kooperation sowohl face to face als auch virtuell.
- Wunsch nach Aufmerksamkeit und Fürsorge.
- Flexicurity als Leitbild.



4. Nicht zuletzt ...

Notwendigkeit der Attraktivität als Arbeitgeber

„Wir können uns heute gar nicht vorstellen, was in 10 Jahren alles möglich ist!“

Eine zentrale Strategie:

Das Unternehmen muss als **attraktiver Arbeitgeber** gelten.

Dazu gehört auch eine **Personal- und auch Markenpolitik.**(intern / extern).

Man kann nur das glaubhaft nach außen kommunizieren, was man stimmig nach innen lebt.



Arbeitsgeber-Attraktivität: Eine zentrale Frage

Warum kommen, bleiben und gehen Mitarbeiter?

	KOMMEN	BLEIBEN	GEHEN
Image des Unternehmen			
Interessante Aufgabe			
Entwicklungsmöglichkeit			
Vergütung			
Selbständiges Arbeiten			
Arbeitsumfeld			
Vorgesetzter			

Die Antwort:

Sie kommen wegen der Reputation, sie bleiben wegen der Aufgabe und sie gehen wegen Führung

	KOMMEN	BLEIBEN	GEHEN
Image des Unternehmen	Dark Grey	Light Blue	Light Blue
Interessante Aufgabe	Medium Grey	Dark Grey	Light Blue
Entwicklungsmöglichkeit	Light Grey	Light Blue	Medium Grey
Vergütung	Light Blue	Light Blue	Light Blue
Selbständiges Arbeiten	Light Blue	Medium Grey	Light Blue
Arbeitsumfeld	Light Blue	Light Grey	Light Grey
Vorgesetzter	Light Blue	Light Blue	Dark Grey



**Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit !**