



ZUKUNFT DER ARBEITSWELT: WAS UNTERNEHMEN HEUTE FÜR MORGEN WISSEN SOLLTEN



**DER GENERATIONENWECHSEL =
KULTURWECHSEL?**

Generationen-Unterschiede

Leistungsorientierung



Erwartungen an Führung



Zusammenarbeit / Team



Life-Balance





**NEW NORMAL =
RAHMENBEDINGUNGEN**

Veränderung als Normalzustand

Früher

- Ein Veränderungsprozess im Sinne von Change
- Überschaubare Geschwindigkeit

Heute

- Viele Veränderungen im Sinne von Change und Transformation
- Hohe Geschwindigkeit

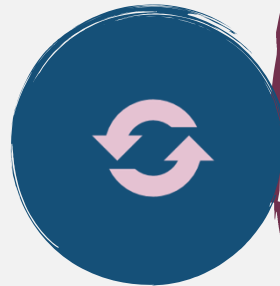
eingerahmt von der demografischen
Entwicklung



Ökonomische
Transformation



Digitale
Transformation



Ökologische
Transformation

eingerahmt von disruptiven Entwicklungen
(Corona-Krise, geopolitische Krise, Energie-Krise, ...)

Transformations- Vielfalt

Drei limitierte Faktoren in der Neuen Normalität



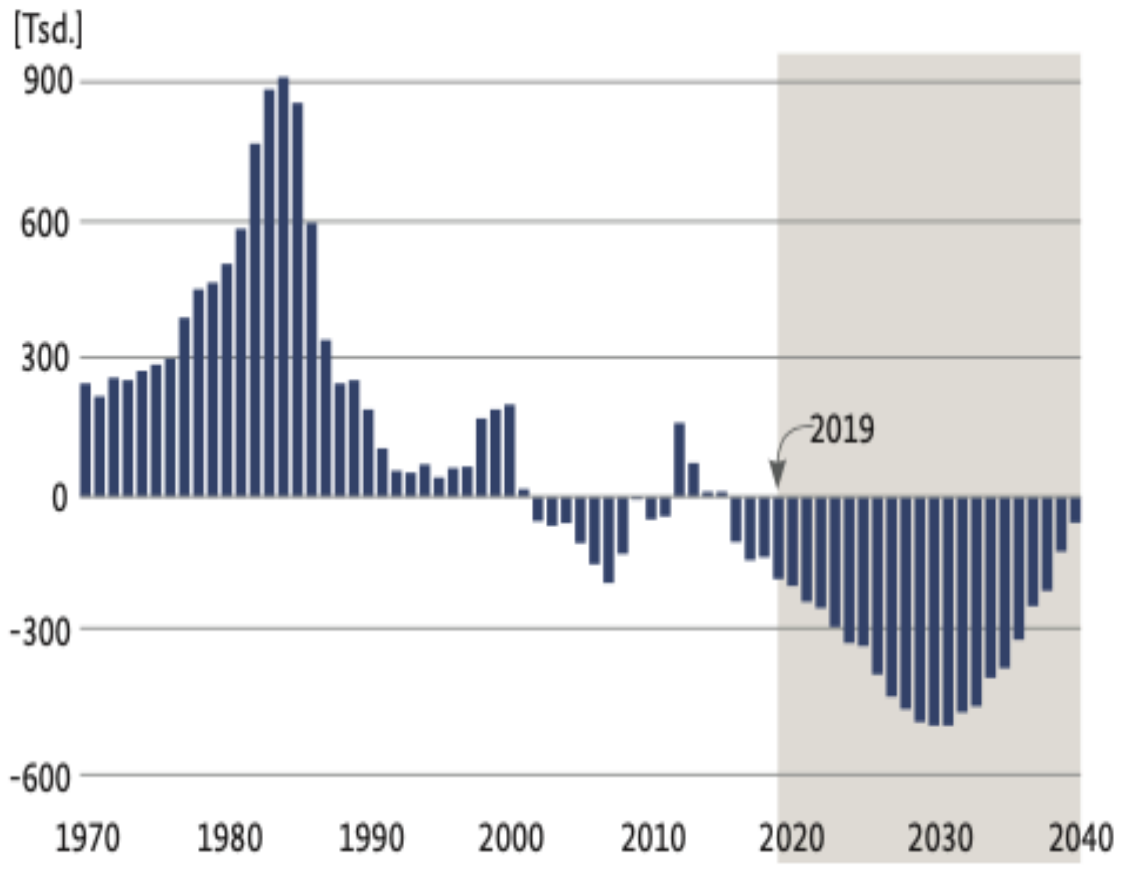
Eingeschränkte
finanzielle
Möglichkeiten

Zeit als
knappes
Gut



Arbeitskräfte-,
Nachwuchs-
und Fachkräfte-
mangel





Zahlen, Daten, Fakten zur demografischen Entwicklung

Jährliche Veränderungen von Personen im Erwerbsalter: Differenz zwischen 18- und 67-Jährigen Vgl.:
Schneider, P. D. (2019). *Alterung und Arbeitsmarkt - Auswirkungen weniger dramatisch als vielfach befürchtet*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Bis 2035 werden 13 Mio. erwerbstätige Baby Boomer das Berufsleben verlassen. Und nur 50% (die jüngere Generation) stehen im Moment zur Verfügung, um die Lücke zu schließen. (IW 2022, IAB 2024)

**Demografie:
Baby Boomer
verlassen den
Arbeitsmarkt**

•
**Theoretisch muss der
Nachwuchs fast doppelt
soviel können und leisten,
um die demografische Lücke
auszugleichen.
Es bedarf eines erheblichen
Kompetenz- und
Produktivitätszuwachs.**

Herausforderung



**ARBEITSKRÄFTEMANGEL =
HANDLUNGSRAHMEN**

**Arbeitskräftepotenzial =
f(Erwerbspersonen,
Arbeitszeit,
Produktivität)**

**Produktivität =
f(Qualifikation + Motivation +
Gesundheit,
Technik + Organisation,
Geschäftsmodell,
Kooperation + Konzentration)**

**Handlungsfelder
in der Welt der
HR-Knappheiten**



**DIGITALISIERUNG UND KI =
NEUE MITARBEITENDEN-GRUPPE?**

1. Prozessoptimierung
2. Prozess-
Standardisierung
3. Prozessharmonisierung
4. Vereinheitlichung
5. Perfekt abgestimmte
Schnittstellen

**Digitalisierung
erfordert bestimmte
prozessuale
Voraussetzungen**

1. Ergänzung
2. Simplifizierungseffekte
3. **Substitutionseffekte**
4. Kompensationseffekte
5. Zeiteffekte
6. Skilling- /
Qualifizierungseffekte
7. Polarisierungseffekte

Effekte

Werden digitale Technologien Ihren Job verändern?

Roboter übernehmen Ihren Job und Sie sind raus? Ganz so einfach ist es nicht. **Tatsächlich verschwinden Berufe eher selten, aber sie verändern sich:** Manche Tätigkeiten werden automatisiert; andere weiterhin von Menschenhand erledigt, selbst wenn sie automatisierbar sind. Neue Tätigkeiten kommen hinzu, vor allem, um die neuen Technologien einsetzen zu können.

Nutzen Sie die Chancen, die dieser Wandel mit sich bringt. Nur Mut!

Testen Sie jetzt, wie digitale Technologien die Arbeitswelt verändern könnten.

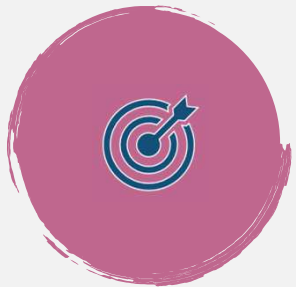
Suche nach Berufsfeld

[Zufällig ausgewählten Beruf zeigen](#)

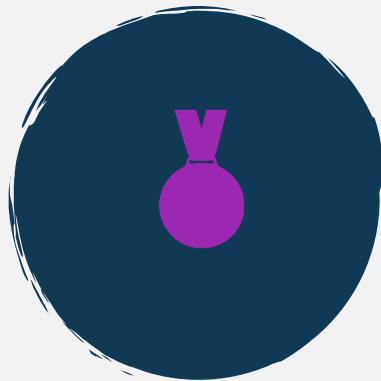


**ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄT=
BETRIEBLICHER
HANDLUNGSRAHMEN**

Drei Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit



Identifikation
Motivation



Kompetenzen
Qualifikationen



Gesundheit
Wohlbefinden

„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“

NEW WORK HAUS

Multifunktionale Räume

Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Arbeitsmodelle

Vernetzung

Partizipation

Transparenz

Sinnhaftigkeit

Balance

Wissen | Qualifikation | Kompetenz | Lebenslanges Lernen
Stärkenorientierung

New Work als MUSS insbesondere für die Young Professionals

(aber auch für Ältere)

Freude an der Arbeit

Partizipation

Informiert sein

Glaubwürdigkeit

Sicherheit

Reputation

Nachhaltigkeit

Gutes Miteinander/Wertschätzung

Geld

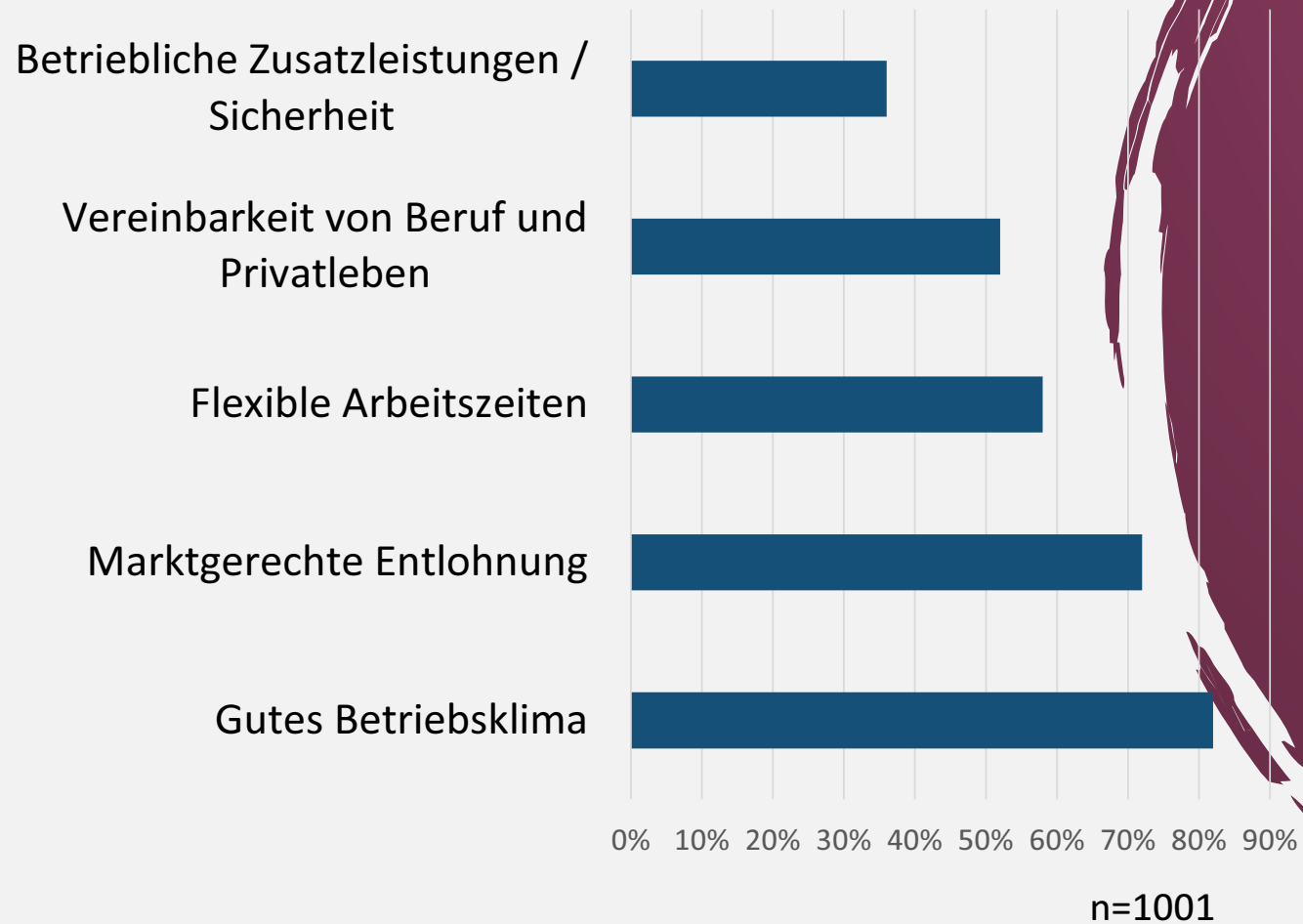
Zeit / Balance

Purpose

**Konkrete
Attraktivitäts-
faktoren**

HR-Report 2023: Mitarbeiterbindung

Was ist wichtig – neben der Freude an der Arbeit?



„Klebe-Effekt“



NICHT ZULETZT ...

**Es gilt sich bewusst zu machen,
dass es sich bei Beschäftigungs-
fähigkeit um den eigenen
Vermögenswert handelt.**

Bei einem durchschnittlichen
Brutto-Jahreseinkommen von
50.000 € und einer Lebens-
arbeitszeit von 45 Jahren beträgt
der Vermögenswert des Wissens
und der Kompetenzen 2,25 Mio. €.



Vermögenswert





Es gilt sich bewusst zu machen, dass Personal eine Investition darstellt.

Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 50.000 € und einer Betriebsgröße von 100 Beschäftigten beträgt das Investitionsvolumen 5 Mio. € pro Jahr. Wird nun eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Annahme: 10 Jahre) berücksichtigt, ergibt sich ein Vermögenswert von 50 Mio. €.

Vermögenswert

VIELEN DANK



 PROF. DR. JUTTA RUMP
 0621 5203 238
 jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de
 ibe-ludwigshafen.de

Bildnachweis:
www.pixabay.com sowie Microsoft Office
Präsentationsvorlage Rose Suite