

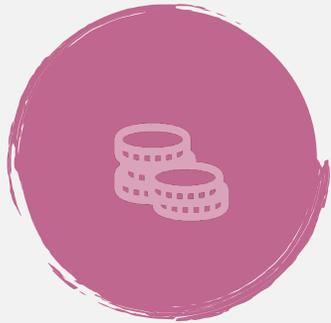
ARBEITSWELT 2025: TRENDS, PROGNOSEN, GESTALTUNGS- MÖGLICHKEITEN





NEW NORMAL: DIE RAHMENBEDINGUNGEN

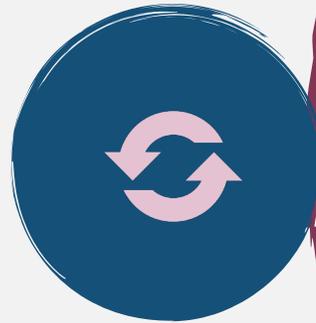
eingerahmt von der demografischen
Entwicklung



Ökonomische
Transformation



Digitale
Transformation



Ökologische
Transformation

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

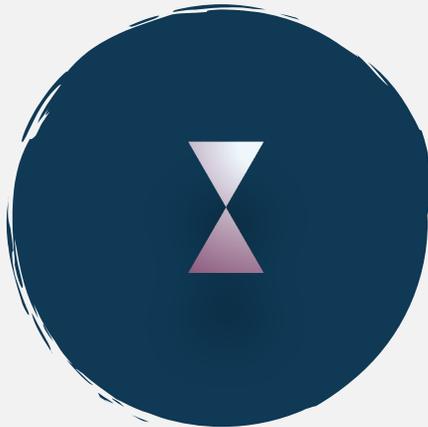
Transformations- Vielfalt

Drei limitierte Faktoren



Eingeschränkte
finanzielle
Möglichkeiten

Zeit als
knappes
Gut

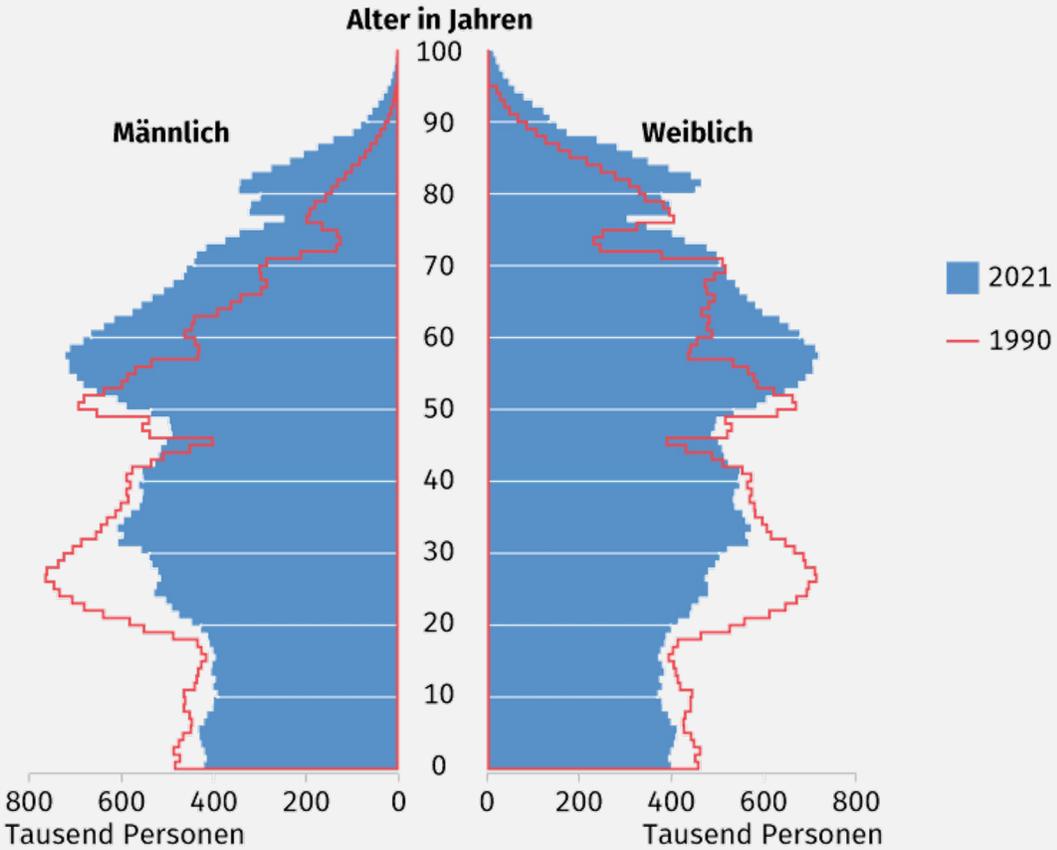


Arbeitskräfte-,
Nachwuchs-
und Fachkräfte-
mangel



Altersaufbau der Bevölkerung 2021

im Vergleich zu 1990

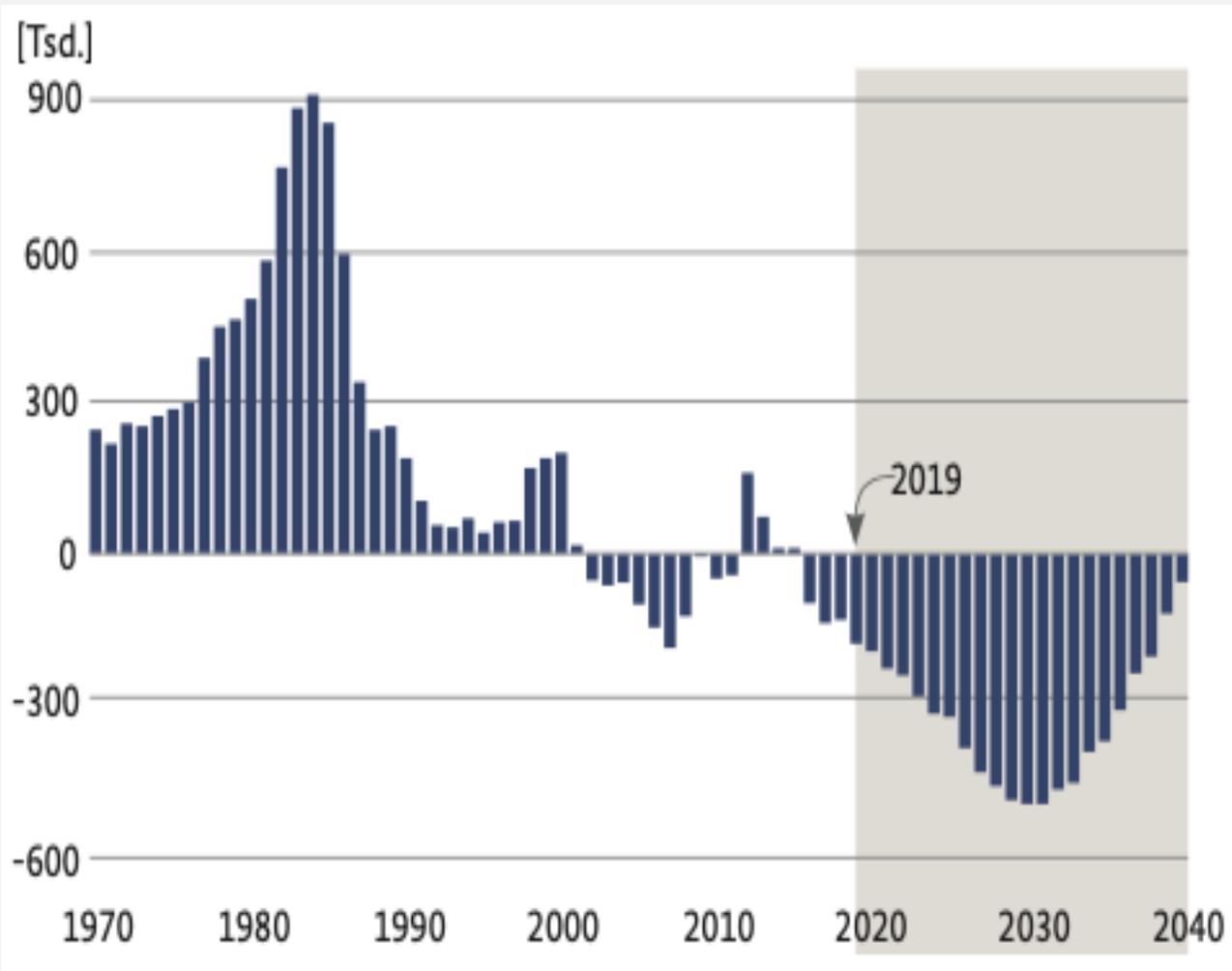


Zahlen, Daten, Fakten
zu demografischen
Entwicklung

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

Durchschnittsalter 2021: 45 Jahre,
jede:r vierte Beschäftigte ist über 55!

Quellen: Stat. Bundesamt/destatis 2021: 15. koord. Bevölkerungsvorausberechnung, basierend auf der Annahme einer moderaten demografischen Entwicklung); KOFA 2022: Ältere am Arbeitsmarkt. Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung



Zahlen, Daten, Fakten zu 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 11 Mio.
Baby Boomer das
Berufsleben verlassen.
Und nur 60% (die jüngere
Generation) stehen im
Moment zur Verfügung,
um die Lücke zu
schließen.** (IW 2022)

**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.**

**Employability als
ein strategisches
MUSS**

**Kollege Roboter, Kollege
Algorithmus und Kollegin KI
gelten als ein Hebel zur
Reduktion von Demografie-
bedingten straffen
Personaldecken.**

**Und tragen auch zur
Entlastung der Beschäftigten
bei.**

**Demografie als
ein Treiber der
Digitalisierung**

Drei Effekte im Kontext der Digitalisierung:

- A. Entstehen neuer Tätigkeiten / Ergänzung bestehender Tätigkeiten
- B. Substitutionseffekte / Simplifizierungseffekte
- C. Verdoppelung der Veränderungsgeschwindigkeit / Halbierung der Reaktionszeiten

Quelle: Kienbaum / IBE 2021: Workforce Ambidexterity - Beschäftigungseffekte und Implikationen für die Workforce Transformation in der Automatisierungssära. Köln/Ludwigshafen)



Entwicklungen im Rahmen der digitalen Transformation



NEUWORLD: DER HANDLUNGSRAHMEN

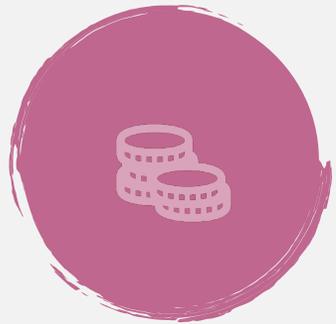


New Work: Strategie

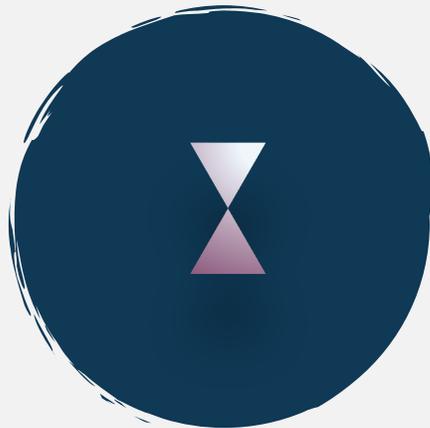
**Arbeitskräftepotenzial =
f(Erwerbspersonen,
Arbeitszeit,
Produktivität)**

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

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



Menschen



Zeit



Produktivität

Drei Hebel der Arbeitskräfte- sicherung

NEW WORK HAUS

Multifunktionale Räume

Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Arbeitsmodelle
(flexibel, mobil, agil)

Vernetzung

Partizipation

Transparenz

Sinnhaftigkeit

Balance

Wissen | Qualifikation | Kompetenz | Lebenslanges Lernen
Stärkenorientierung

New Work-Haus

Fairness bezieht sich auf soziale Beziehungen im Sinne des Gebens und Nehmens.

Kriterien sind:

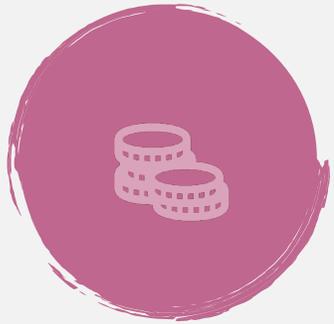
- Soziale Gerechtigkeit und Leistungsgerechtigkeit
- Distributive Fairness: Verteilung
- Prozedurale Fairness: Partizipation
- Informative Fairness: Zugang zu Informationen
- Interaktive Fairness: Wertschätzung, Respekt, Ehrlichkeit

Die besondere Bedeutung von Fairness in der Transformation

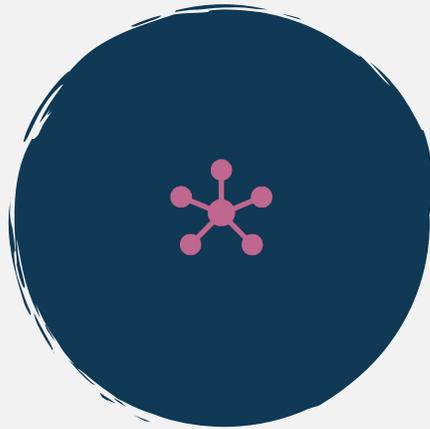


New Work: Arbeits- organisation

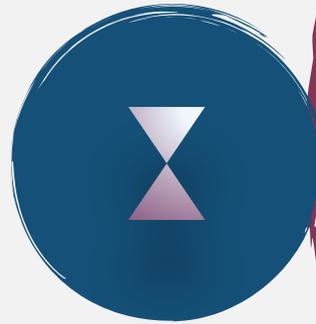
Drei Aspekte der Organisation



Agiles
Arbeiten



Mobiles
Arbeiten

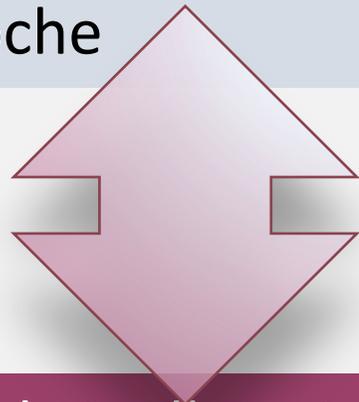


Flexibles
Arbeiten

•
„Veränderung als Normalzustand“ fokussiert nicht nur auf „Beweglichkeit“, sondern auch auf „Balance“. Menschen identifizieren ihre Zeit als Asset, die sie souveräner und selbstbestimmter einsetzen wollen.

Zeit = 2. Währung

- Wunsch nach Life-Balance
- Wunsch nach Zeitsouveränität und – Selbstbestimmtheit
- Wunsch nach flexiblen und reduzierten Arbeitszeiten
- 4-Tage-Woche



- Notwendigkeit alle Zeit-Reserven und Zeit-Ressourcen zu heben angesichts der Arbeitskräftemangels
- Verlängerung der Arbeitszeiten
- Heben von Produktivitäten

Dilemma in der Zeitpolitik



New Work: Beschäftigungs- fähigkeit

**Veränderung als
Normalzustand**

=

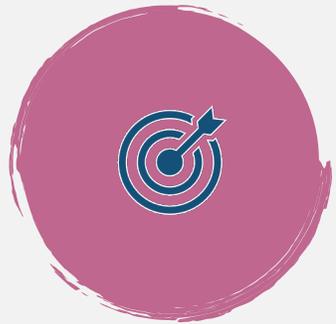
**Veränderungsbereitschaft und
-fähigkeit**

Lernbereitschaft und -fähigkeit

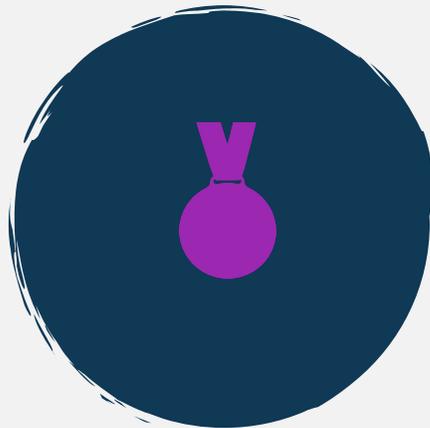
Resilienz

Gelassenheit

**Bedarf an
bestimmten
Kernkompetenz**



Identifikation
Motivation



Kompetenzen
Qualifikationen



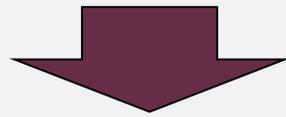
Gesundheit
Wohlbefinden

Drei Dimensionen der Beschäftigungs- fähigkeit

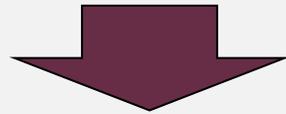
„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“

Jeder/jede ist ein Talent Jeder/jede hat Talente

Identifizierung von Stärken / Talenten



Förderung der Stärken / Talenten



Personaleinsatz nach Stärken / Talente

**Stärkenorientierung
in der Personal-
entwicklung und im
Personaleinsatz**



New Work: Führung

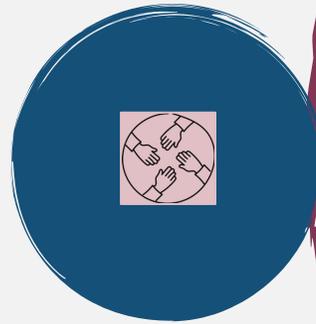
Drei Merkmale der Führung



Fachlichkeit



Mitarbeiter-
orientierung



Krisenstab

VIELEN DANK



 PROF. DR. JUTTA RUMP
 +49 621 5203 238
 jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de
 www.ibe-ludwigshafen.de

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