



**WELCHE AUSWIRKUNGEN HABEN
DIE AKTUELLEN KRISEN AUF DIE
STRUKTUREN, DIE PROZESSE, DIE
FÜHRUNG UND DAS
WOHLBEFINDEN VON
MITARBEITENDEN VON
UNTERNEHMEN?**



NEW NORMAL: DIE RAHMENBEDINGUNGEN

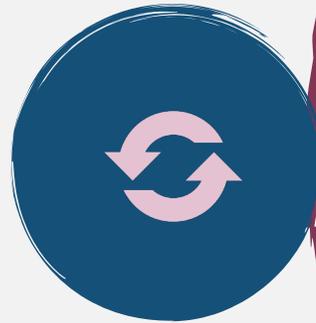
eingerahmt von der demografischen
Entwicklung



Ökonomische
Transformation



Digitale
Transformation



Ökologische
Transformation

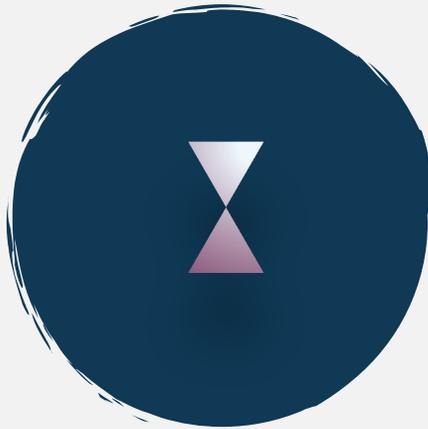
eingerahmt von disruptiven Entwicklungen
(Corona-Krise, geopolitische Krise, Energie-Krise, ...)

Transformations- Vielfalt

Drei limitierte Faktoren in der Neuen Normalität



Zeit als
knappes
Gut



Arbeitskräfte-,
Nachwuchs-
und Fachkräfte-
mangel

Eingeschränkte
finanzielle
Möglichkeiten

Bis 2035 werden die Baby Boomer das Berufsleben verlassen. Und nur 60% (die jüngere Generation) stehen im Moment zur Verfügung, um die Lücke zu schließen. (IW 2022)

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.**

**Perspektive für die
junge Generation**

**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**

- a) Prozess-Analyse nach ABC
- b) Prozess-Optimierungen
- c) Prozess-Standardisierungen
- d) Prozess-Harmonisierungen
- e) Substitutionseffekte durch Digitalisierung
- f) Simplifizierungseffekte durch Digitalisierung
- g) Skilling-Effekte

Konsequenzen für Prozesse und Strukturen

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

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

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



UMGANG MIT TRANSFORMATIONS-VIELFALT

•
**Veränderung als
Normalzustand**

=

**Veränderungsbereitschaft und
-fähigkeit**

Lernbereitschaft und -fähigkeit

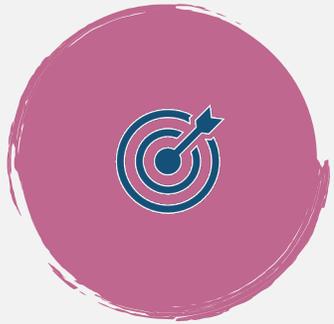
Resilienz

Gelassenheit

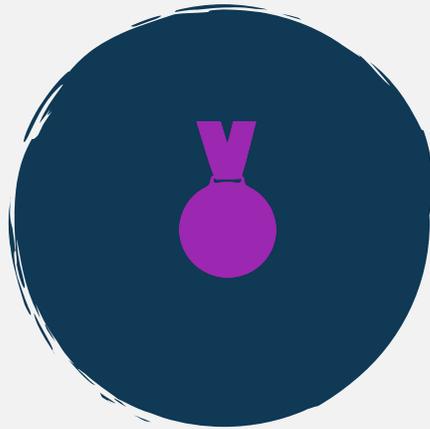
**Bedarf an
bestimmten
Kernkompetenzen**

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit (Qualifikation, Gesundheit und Motivation) sind zwingend erforderlich.

Beschäftigungsfähigkeit als MUSS



Identifikation
Motivation



Kompetenzen
Qualifikationen



Gesundheit
Wohlbefinden

**Beschäftigungs-
fähigkeit
ein MUSS**

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

Bei einem durchschnittlichen
Brutto-Jahreseinkommen von
80.000 CHF und einer Lebens-
arbeitszeit von 45 Jahren beträgt
der Vermögenswert des Wissens
und der Kompetenzen 3,6 Mio. CHF.



Vermögenswert

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

Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 80.000 CHF und einer Betriebsgröße von 100 Beschäftigten beträgt das Investitionsvolumen 8 Mio. CHF pro Jahr. Wird nun eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Annahme: 10 Jahre) berücksichtigt, ergibt sich ein Vermögenswert von 80 Mio. CHF.

Vermögenswert

**In Bewegung
bleiben, ohne
die Balance zu
verlieren.**

**Zwischenfazit:
Leitprinzip**



NEUWORLD: DER HANDLUNGSRAHMEN

NEW WORK HAUS

Multifunktionale Räume

Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Arbeitsmodelle

Vernetzung

Partizipation

Transparenz

Sinnhaftigkeit

Balance

Wissen | Qualifikation | Kompetenz | Lebenslanges Lernen
Stärkenorientierung

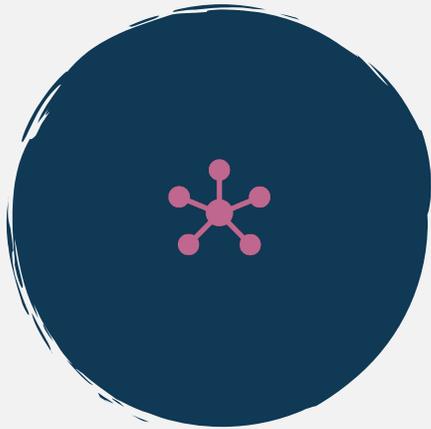
Guidelines von New Work

- 1. Einbeziehen des Erfahrungswissen und der Ideen der Mitarbeitenden (Partizipation)**
- 2. Information und Kommunikation (Transparenz)**
- 3. Flexible Arbeitszeiten auch im Schichtbetrieb**
- 4. Ansprechende Aufenthaltsräume**
- 5. Qualifizierungsangebote (bedarfsorientiert, personalisiert, „es muss Freude machen“)**
- 6. Sinnhaftigkeit / Beitrag der eigenen Arbeit für den Wertschöpfungsprozess und für den Erfolg des Betriebs**

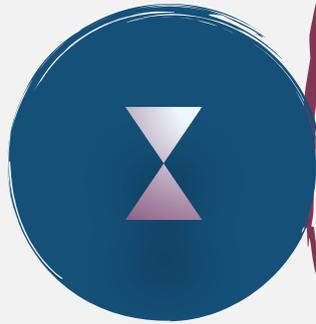
New Work im Tagesgeschäft



Agiles
Arbeiten



Mobiles
Arbeiten



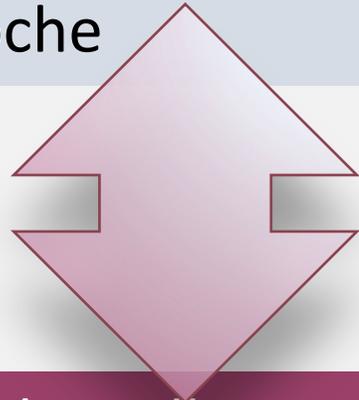
Flexibles
Arbeiten

Aspekte der New Organisation

•
„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

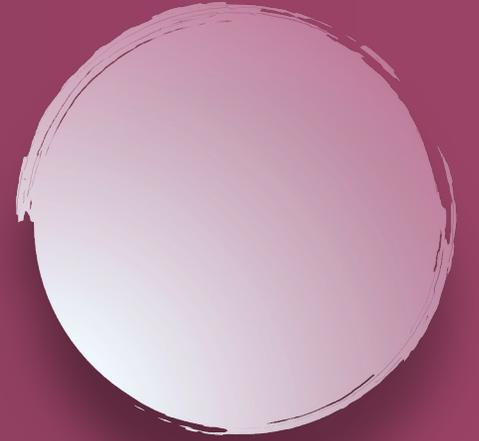
- Wunsch nach Life-Balance
- Wunsch nach Zeitsouveränität und – Selbstbestimmtheit
- Wunsch nach flexiblen und reduzierten Arbeitszeiten
- 4-Tage-Woche



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

Dilemma in der Zeitpolitik

FAZIT



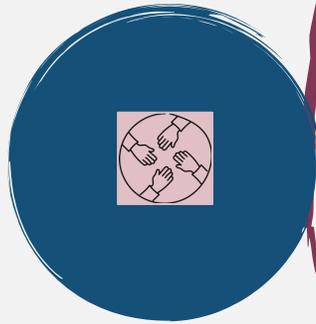
Sicherheit /
Entgelt



Zeit /
Balance



Purpose /
Nachhaltigkeit



Drei „Währungen“

Diese drei Währungen halten Menschen in Balance, ein zentraler Faktor in einer Welt der Transformations-Vielfalt.

Es kann nur das glaubwürdig nach außen kommuniziert werden, was stimmig nach innen gelebt wird.

In Zukunft kann sich kein/e Arbeitnehmer/in mehr leisten, ausgepresst zu werden wie eine Zitrone.

Nicht zuletzt ...

VIELEN DANK!



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