

NEUE NORMALITÄT IN DER ARBEITSWELT





Neue Normalität Strategie

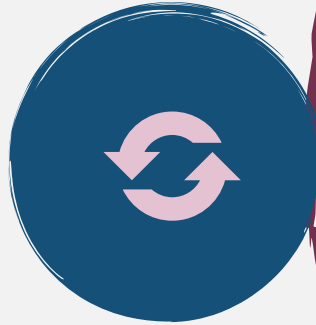
eingerahmt von der demografischen
Entwicklung



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

Drei Hebel der Arbeitskräfte- sicherung



Menschen



Zeit



Produktivität

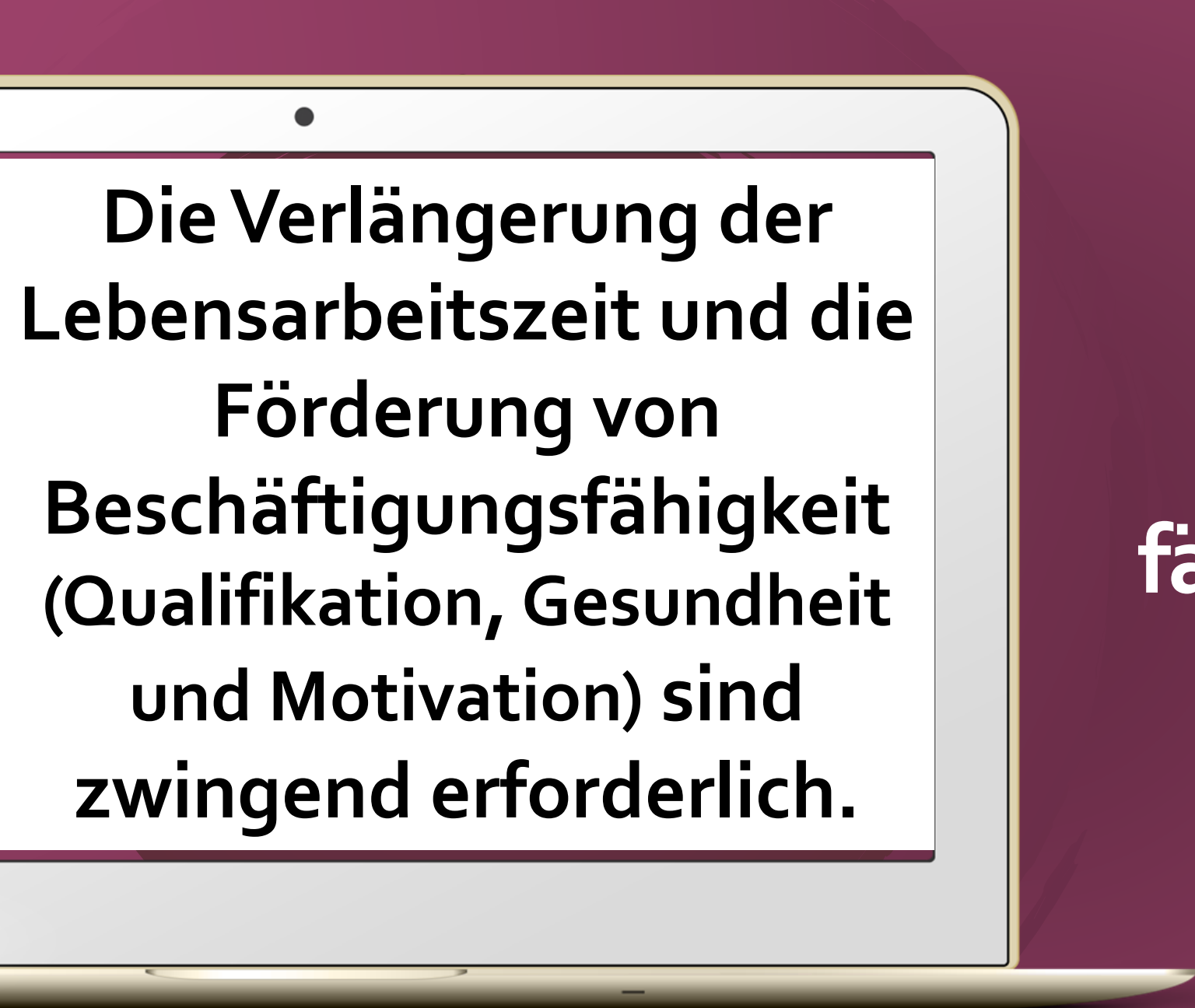
Bis 2035 werden die Baby Boomer das Berufsleben verlassen. Und nur 60% (die jüngere Generation) stehen im Moment zur Verfügung, um die Lücke zu schließen. (IW 2022)

**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.**

**Employability als
ein strategisches
MUSS**

A laptop screen is shown on the left side of the image, displaying a white rectangular area with black text. The text is centered and reads: "Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit (Qualifikation, Gesundheit und Motivation) sind zwingend erforderlich." The laptop is dark-colored with a gold-colored hinge and base.

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

Lebenslange Beschäftigungsfähigkeit als 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
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)

Wird A und B ins Verhältnis gesetzt, wird ein Zuwachs von 1,3 Mio. Jobs erwartet.

Quelle: Deloitte 2020: Die Jobs der Zukunft. Berufswelt bis 2035 – fünf Trends (auf Basis von BIBB 2018: BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen, 5. Welle Basisprojektion, Datenbankabruf aus dem QuBe-Datenportal)



Entwicklungen im Rahmen der digitalen Transformation

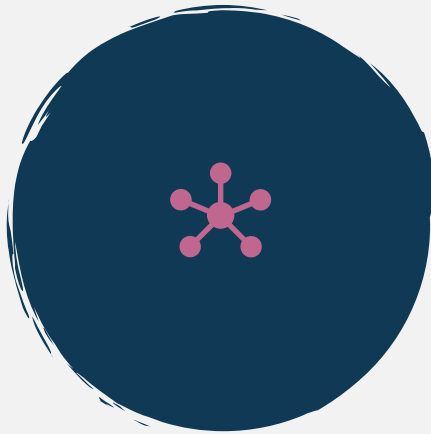


Neue Normalität Organisation

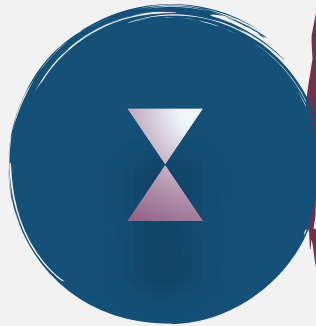
Drei Aspekte der Organisation



Agiles
Arbeiten



Mobiles
Arbeiten



Flexibles
Arbeiten

Drei Formen der Zusammenarbeit



Stationäre
Zusammen-
arbeit



Hybride
Zusammen-
arbeit



Virtuelle
Zusammen-
arbeit



Neue Normalität Führung

Drei Merkmale der Führung



Fachlichkeit

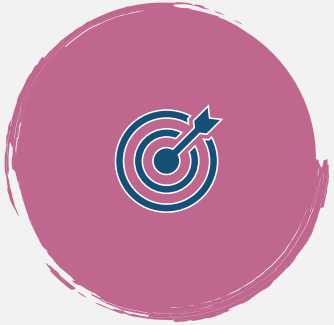


Mitarbeiter-
orientierung

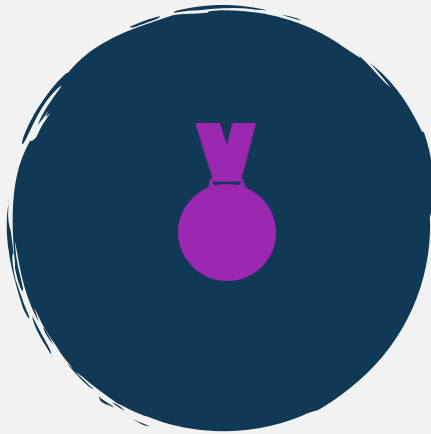


Krisenstab

Drei Dimensionen der Beschäftigungs- fähigkeit



Identifikation
Motivation



Kompetenzen
Qualifikationen



Gesundheit
Wohlbefinden

„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“



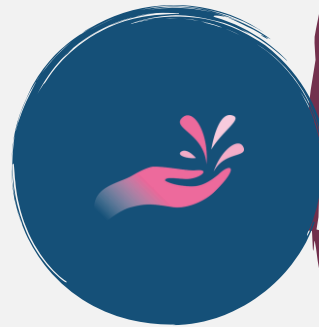
NEW WORK ALS HANDLUNGSRAHMEN



Geld



Zeit



Purpose

Drei „Währungen“

NEW WORK HAUS

Multifunktionale Räume

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

Vernetzung

Partizipation

Transparenz

Sinnhaftigkeit

Balance

Wissen | Qualifikation | Kompetenz | Lebenslanges Lernen
Stärkenorientierung

New Work

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