

ZUKUNFT DER ARBEIT ARBEIT DER ZUKUNFT



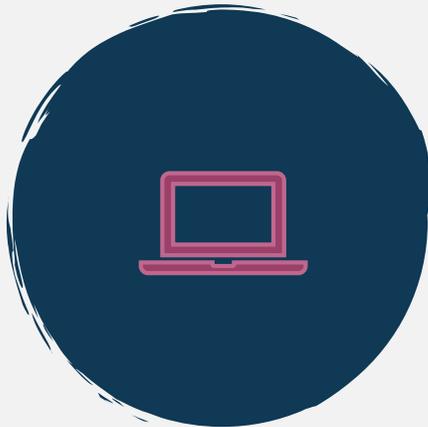


VERÄNDERUNG ALS NORMALZUSTAND

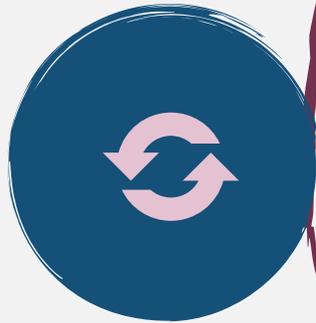
eingerahmt von der demografischen
Entwicklung



Ökonomische
Transformation



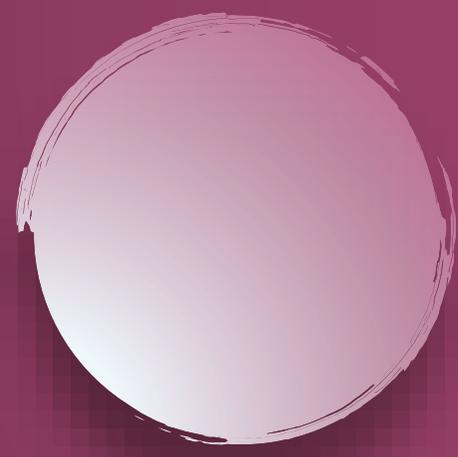
Digitale
Transformation



Ökologische
Transformation

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

Transformations- Vielfalt



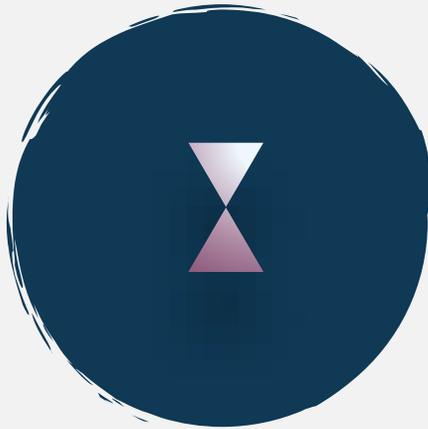
„NEUE“ RAHMENBEDINGUNGEN: DIE LIMITIERTEN FAKTOREN

Drei limitierte Faktoren



Eingeschränkte
finanzielle
Möglichkeiten

Zeit als
knappes
Gut

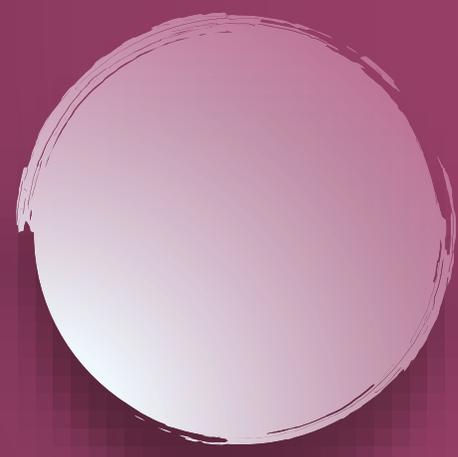


Nachwuchs-/
Fachkräfte-
mangel

Das Arbeitskräftepotenzial
setzt sich zusammen aus:

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

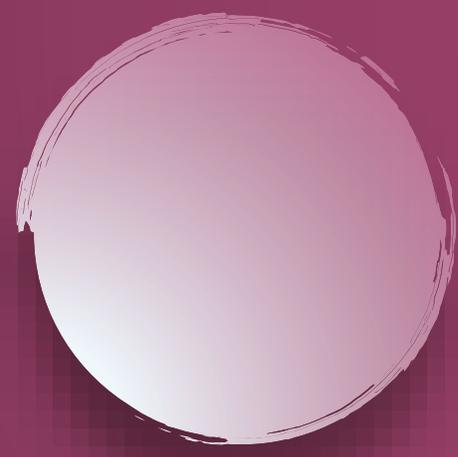
**Sicherung des
Arbeitskräfte-
potenzial**



FAIRNESS ALS HR-TREND

- Fairness bezieht sich u.a. auf Abmachungen in sozialen Beziehungen.
- Soziale Beziehungen basieren auf einer Wechselwirkung / auf Geben und Nehmen.
- Kriterien sind:
 - Soziale Gerechtigkeit und Leistungsgerechtigkeit
 - Distributive Fairness: Verteilung
 - Prozedurale Fairness: Partizipation
 - Informative Fairness: Zugang zu Informationen
 - Interaktive Fairness: Wertschätzung, Respekt, Ehrlichkeit

Ausgewogenheit von Geben und Nehmen



NEUE NORMALITÄT IN DER HR-STRATEGIE: DIE WELT VON NEW WORK

NEW WORK HAUS

Multifunktionale Räume

Arbeits(platz)bedingungen & Transparenz

Vernetzung

Partizipation

Agilität

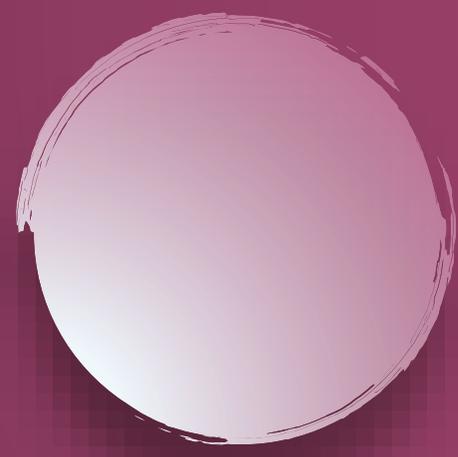
Sinnhaftigkeit

Balance

Wissen | Qualifikation | Kompetenz | Lebenslanges Lernen
Stärkenorientierung

Arbeiten 4.0

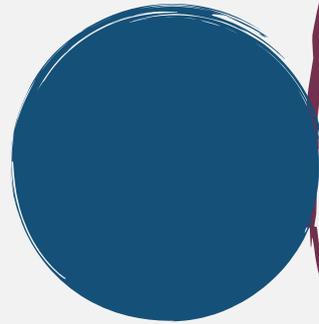
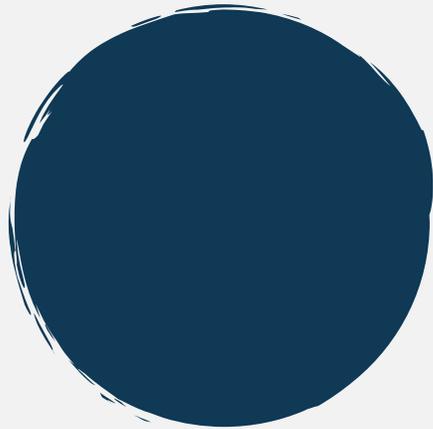
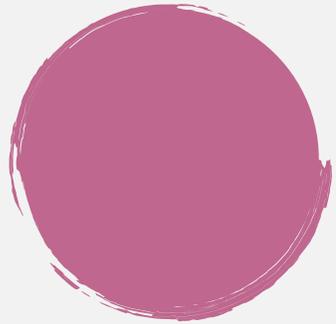
Das New Work Haus



ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER

In Bewegung bleiben

Kompetenzen
Qualifikation



Identifikation
Motivation

Gesundheit
Wohlbefinden

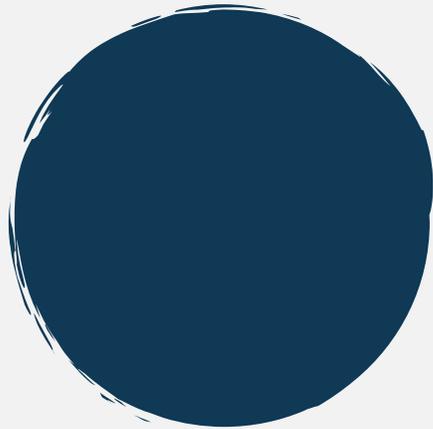
In Balance bleiben

„Vermögenswert
Employability“

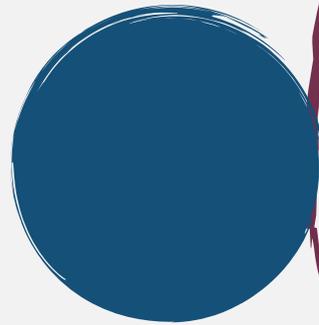


Identifikation
mit der
Arbeit

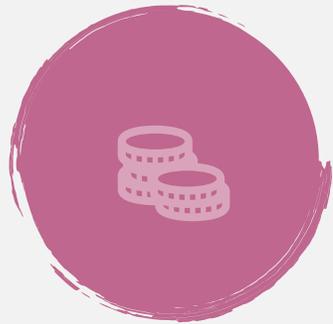
Identifikation
mit dem
Arbeitgeber



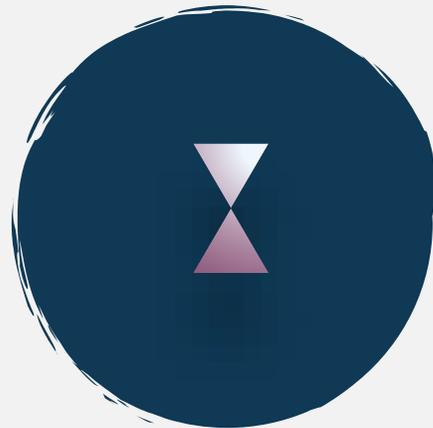
Identifikation
mit dem
Team



**Identifikation als
zentrale Basis für
Mitarbeiterbindung**



Geld

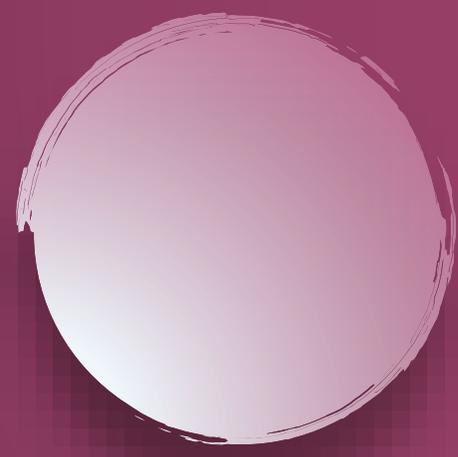


Zeit



Purpose

Drei
„Währungen“
im Rahmen der
Arbeitgeber-
Attraktivität



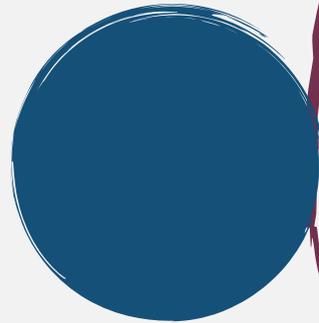
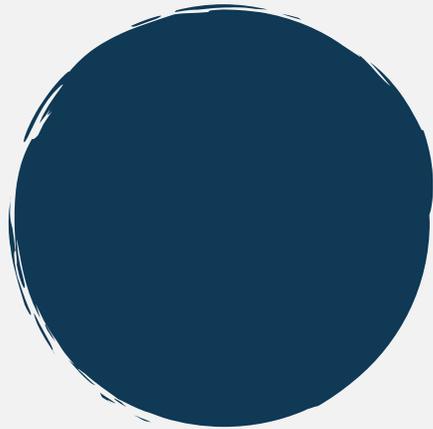
NEUE NORMALITÄT IN DER ARBEITSORGANISATION

Relevante Aspekte der Organisation

Mobiles Arbeiten /
hybrides Arbeiten



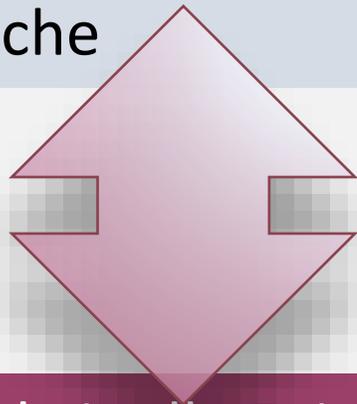
Agiles
Arbeiten



Flexibles
Arbeiten

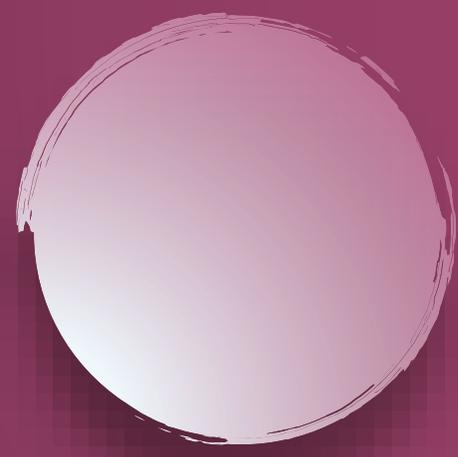
Zunehmende Digitalisierung von Routine-
Prozesse und –tätigkeiten (wo es möglich und sinnvoll ist)

- 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

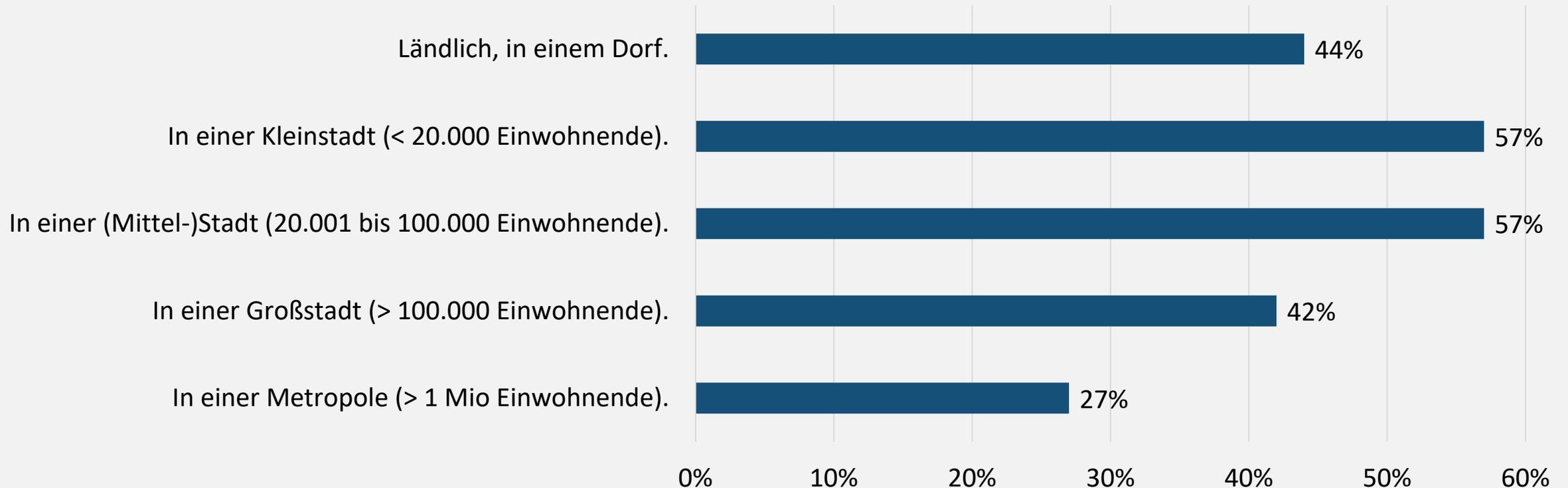
Balance: Dilemma in der Zeitpolitik



**NICHT ZULETZT:
ATTRAKTIVITÄT ALS STANDORT**

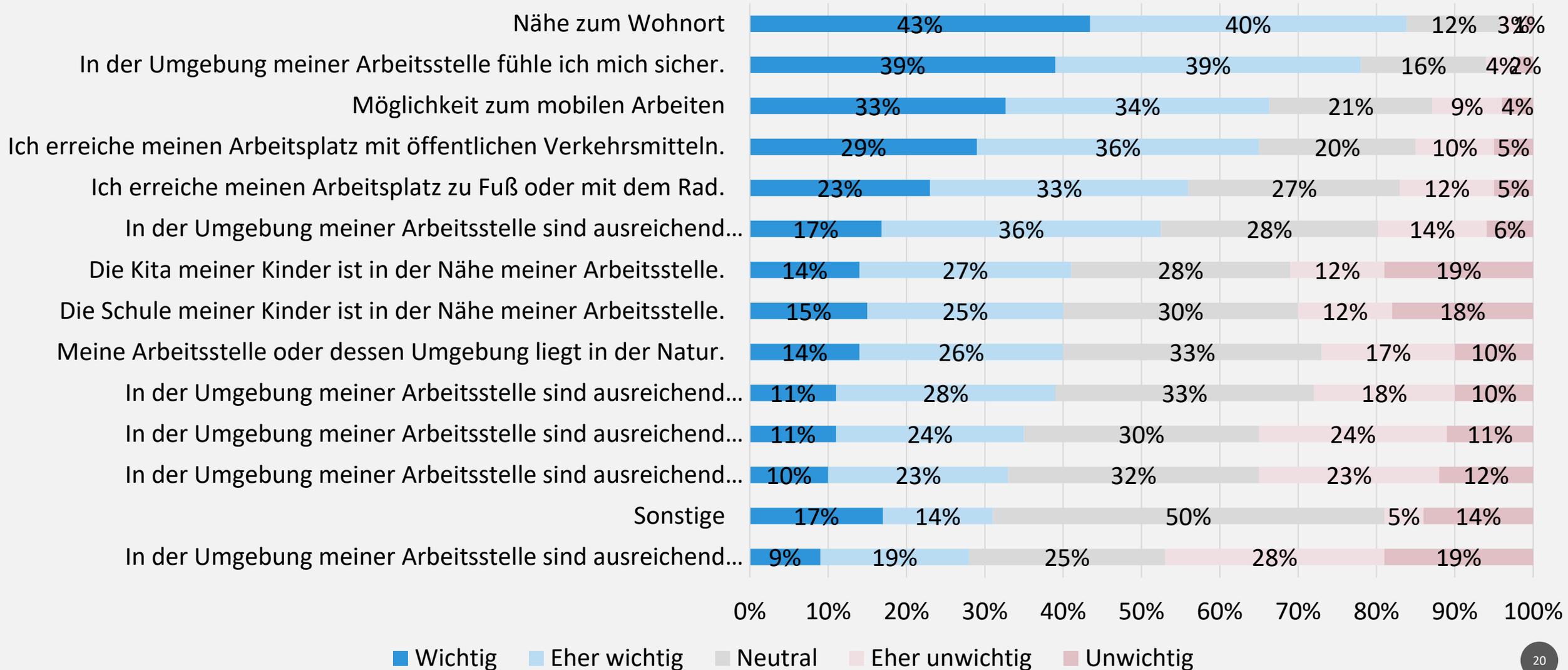
Standort-Attraktivität (1/2)

In welchen der folgenden weniger oder mehr besiedelten Orte können Sie sich vorstellen zu wohnen?*



Standort-Attraktivität (2/2)

Aus welchen Gründen ist ein Arbeitsstandort attraktiv?



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