

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

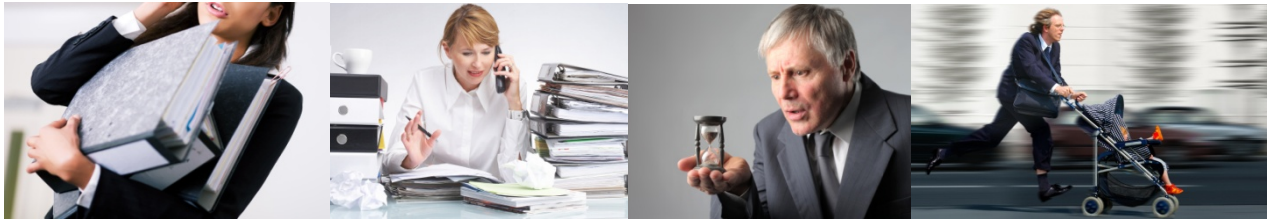
Wie wir in Zukunft arbeiten und leben werden

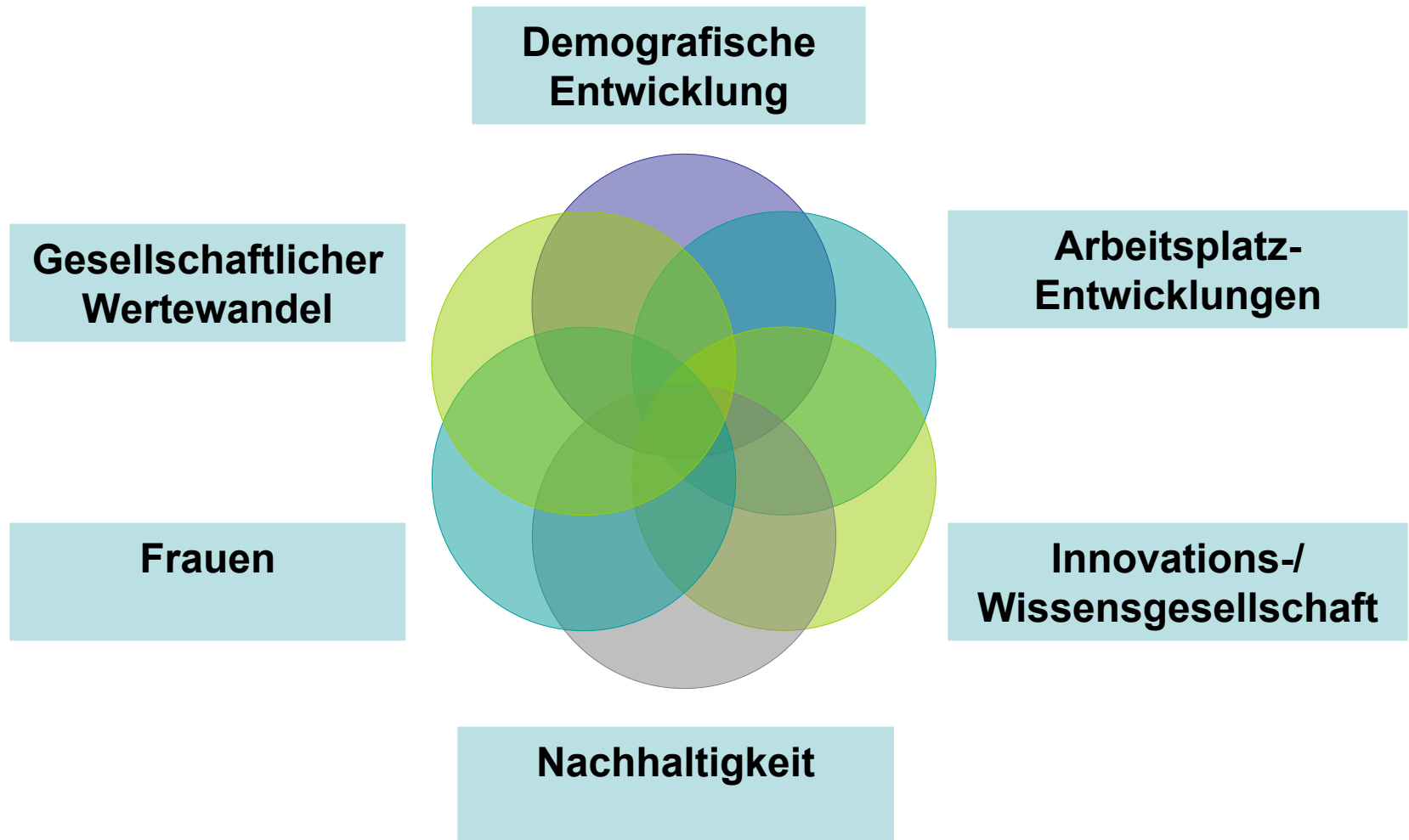
Düsseldorf, den 02. Mai 2010

Gliederung

1. Die Megatrends und deren Konsequenzen
2. Die Arbeitswelt der Zukunft
3. Die Freizeit in der Zukunft
4. Schlussbetrachtung

1. Die Megatrends und deren Konsequenzen





1.1 Demografische Entwicklung: Deutschland altert und schrumpft.

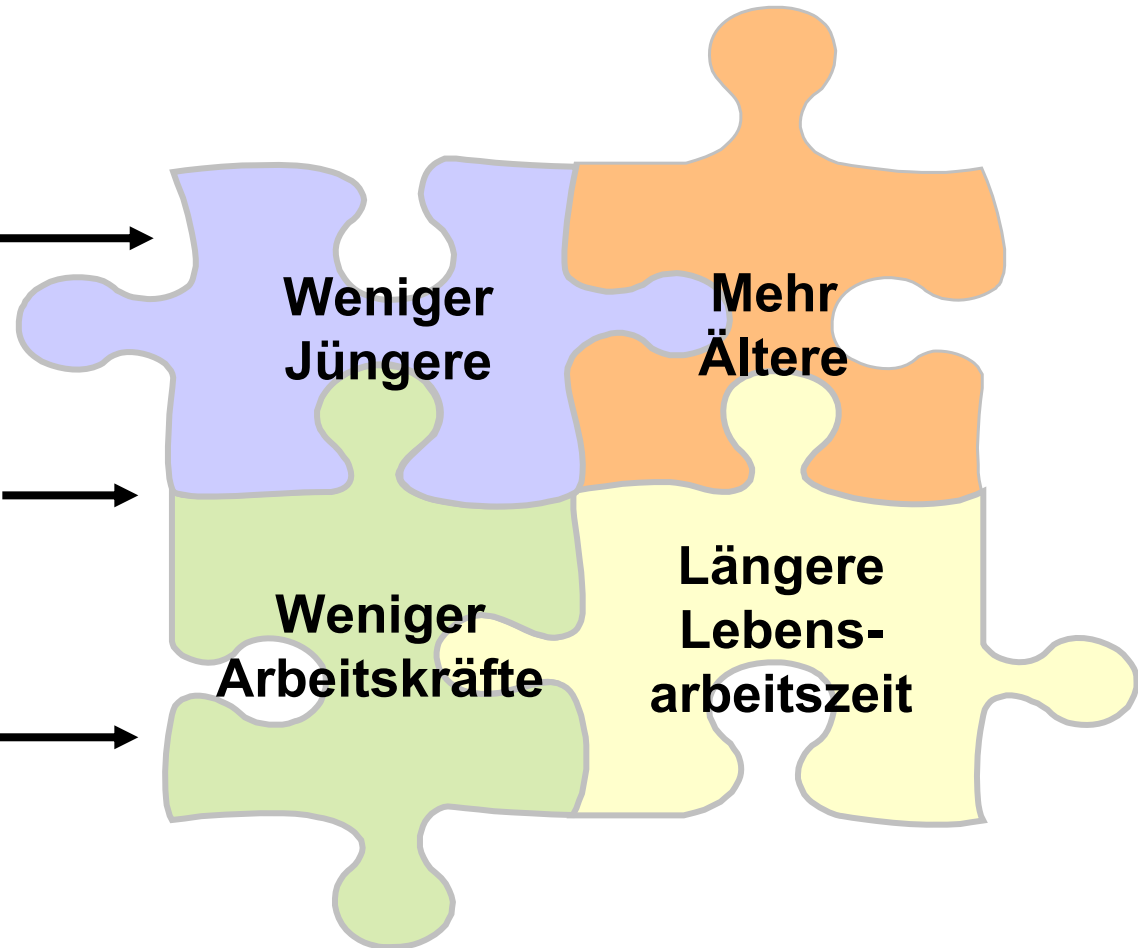
Geringe Geburtenraten



Steigende Lebenserwartung



Migration

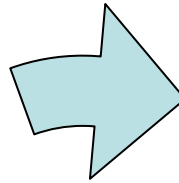


Diese Entwicklung ist aber nicht überall gleich in Deutschland.

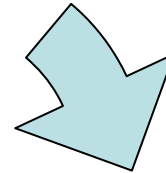
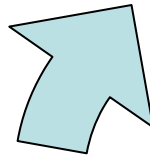
1.2 Arbeitsplatz-Entwicklungen

Zeit wird zu einem knappen Gut. Zudem ist mehr in weniger Zeit zu erledigen.

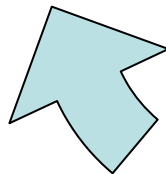
Zunehmende Unsicherheit und Unvorhersehbarkeit



Beschleunigung

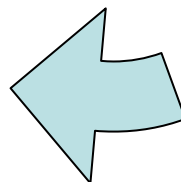


Steigende Veränderungsgeschwindigkeit



Steigende Wissensintensität

Zunehmende Komplexität



Verdichtung von Arbeit

Individueller Wunsch nach Entschleunigung.

1.3 Wissens- und Innovationsgesellschaft

Erfolg bedeutet für ein Unternehmen

- immer besser zu sein,
- nie Fehler zu machen,
- als zuverlässig zu gelten,
- die Zufriedenheit der Kunden ständig zu erhöhen,
- schneller und wendiger zu sein.



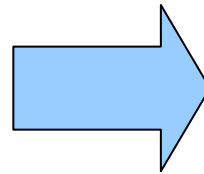
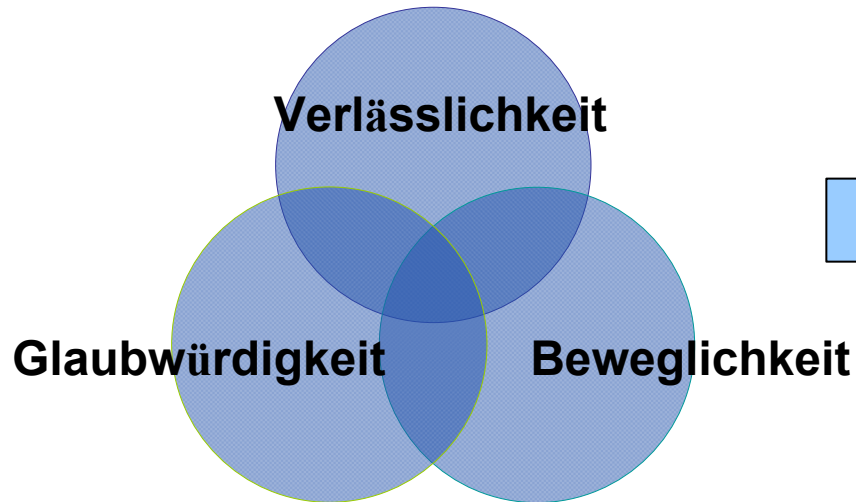
Innovationsdruck geht mit Kostendruck einher.

Qualität, kombiniert mit Schnelligkeit und Zuverlässigkeit – und das zu jeder Zeit – braucht aktuelles Wissen **und** kontinuierliche Motivation und Leistungsbereitschaft.

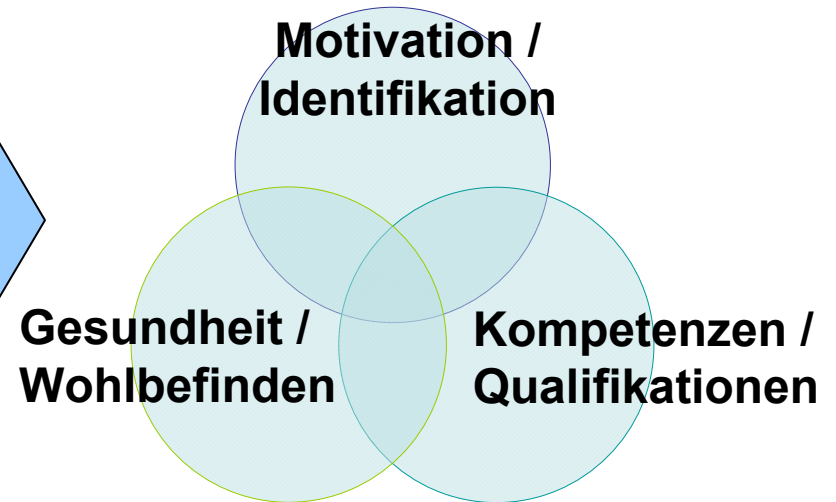
1.4 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit wird in Zukunft mehr als den verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen umfassen.

Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung



Nachhaltigkeit in der Personalarbeit



1.5 Frauen

Frauen sind ... an allen Fronten auf dem Vormarsch.

Fachkräftebedarf auf dem
Arbeitsmarkt

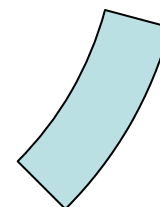
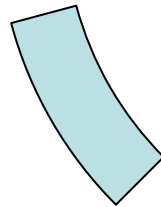
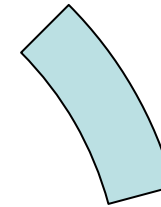
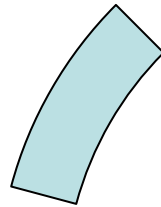
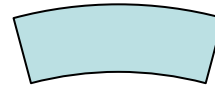
Angleichung des Bildungs-
niveaus und Qualifikations-
standes

Steigende Bedeutung
von Schlüsselquali-
fikationen, insbes.
Sozialkompetenzen

Aufhebung des tradierten
Rollenverständnisses

Instabilität von Lebens-
entwürfen und Arbeitskontexten

Frauen als Wirtschaftsfaktor



1.6 Gesellschaftlicher Wertewandel

Der Arbeitsmarkt der Zukunft ist ein Markt der Vielfalt.

In den nächsten Jahren werden sechs Generationen auf dem Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft anbieten:

- ❖ Nachkriegsgeneration (bis 1955 geboren).
- ❖ Baby Boomer Generation (bis 1965 geboren).
- ❖ Generation Golf (bis 1975 geboren).
- ❖ Generation dot.com (bis 1985 geboren).
- ❖ Generation Game (bis 1995 geboren).
- ❖ Generation Multimedia (ab 1995 geboren).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Generationen unterschiedlich „ticken“.

Nachkriegsgeneration / Baby-Boomer

Leistungsorientierung, verbunden
mit Pflicht und Disziplin

Führung im Sinne von
Partizipation

Entscheidung für Beruf oder
Familie

Solidarität und Kollegialität im
Team

Starkes Sicherheitsbedürfnis

Generation Internet / Generation Game (Digital Natives)

Leistungsorientierung, verbunden
mit Spaß

Führung im Sinne von Delegation

Vereinbarkeit von Beruf und
Familie

Team als Zweckgemeinschaft

Sicherheitsbedürfnis, aber:
Sicherheit nicht um jeden Preis



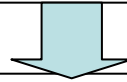
Generation Golf als
Übergangsgeneration

Generation
Multimedia ?

1.7 Die Megatrends auf einen Blick.

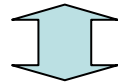
Demografische Entwicklung:

Deutschland altert und schrumpft.



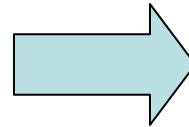
Technologische Entwicklungen

Wir müssen mehr in weniger Zeit tun.



Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist mehr als der schonende Umgang mit Ressourcen.

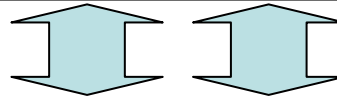


Trend zur Wissensgesellschaft

Aktuelles Wissen bestimmt den Erfolg.

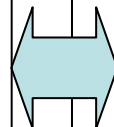
Prozesse werden kontinuierlich optimiert.

Innovationsdruck ↔ Kostendruck



Megatrend der Frauen

Frauen sind an allen Fronten auf dem Vormarsch.



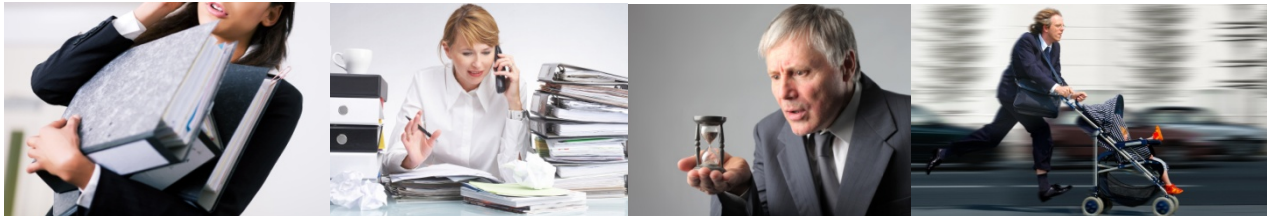
Gesellschaftlicher Wertewandel:

Baby Boomer versus Generation Internet (digital Natives)

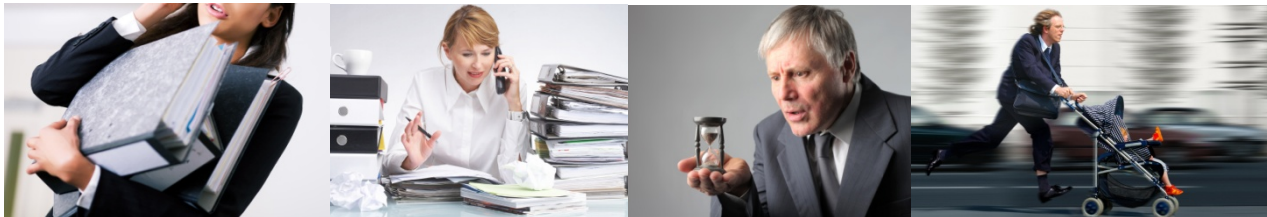
Die Konsequenzen im Einzelnen:

1. Die Alterung der Gesellschaft und von Belegschaften.
2. Der sinkende Anteil von Nachwuchskräften.
3. Langfristig ein sinkender Anteil an Arbeitskräften.
4. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
5. Die zunehmende Beschleunigung und steigende Veränderungsgeschwindigkeit.
6. Die weitere Verdichtung von Arbeit und die steigende Komplexität.
7. Die zunehmende Ungewissheit und Unvorhersehbarkeit.
8. Die Instabilitäten der Arbeits- und Lebenswelten.
9. Der Umgang mit „Multi“/Vielfalt und die Notwendigkeit von Integration.
10. Der steigende Bedarf an Innovationskraft.
11. Der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenz als Wettbewerbsfaktor.
12. Nachhaltigkeit im Denken und Handeln.
13. Der individuelle Wunsch nach Entschleunigung.
14. Die zunehmende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben.
15. Die Berücksichtigung von mehreren Generationen auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Wertevielfalt.

2. Die Arbeitswelt der Zukunft



2.1 Das Anforderungsprofil der Zukunft



Kompetenzen

Es ist davon auszugehen, dass die „abgeschlossene“ Berufsausbildung nicht mehr ein ganzes Leben lang trägt. Vielmehr ist damit zu rechnen, dass 6 bis 7 mal das Arbeitsfeld gewechselt wird. Nicht selten wird damit auch eine berufliche Um- bzw. Neuorientierung verbunden sein.

Umso wichtiger ist, die Fähigkeit zu haben, lebenslang zu lernen, flexibel und anpassungsfähig zu sein, mit neuen, ungewohnten Situationen umgehen zu können, sich relativ schnell in neue Tätigkeitsfelder einzuarbeiten,.....

Fachwissen allein reicht dafür nicht aus!

Für ALLE Beschäftigte wird es in Zukunft vor allem einen Sicherungsanker geben: beschäftigungsfähig zu sein,

Gesundheit / Wohlbefinden

„in Bewegung bleiben“
„In Balance bleiben“

Soziale
Fähigkeiten

Überfachliche
Fähigkeiten

Einstellung
Haltung

„Mentalität“

Fachliche Kompetenzen
Medienkompetenz

Soziale Fähigkeiten

- Arbeiten im **Team**
- Mit **Konflikten** umgehen
- Kommunikationsfähigkeit

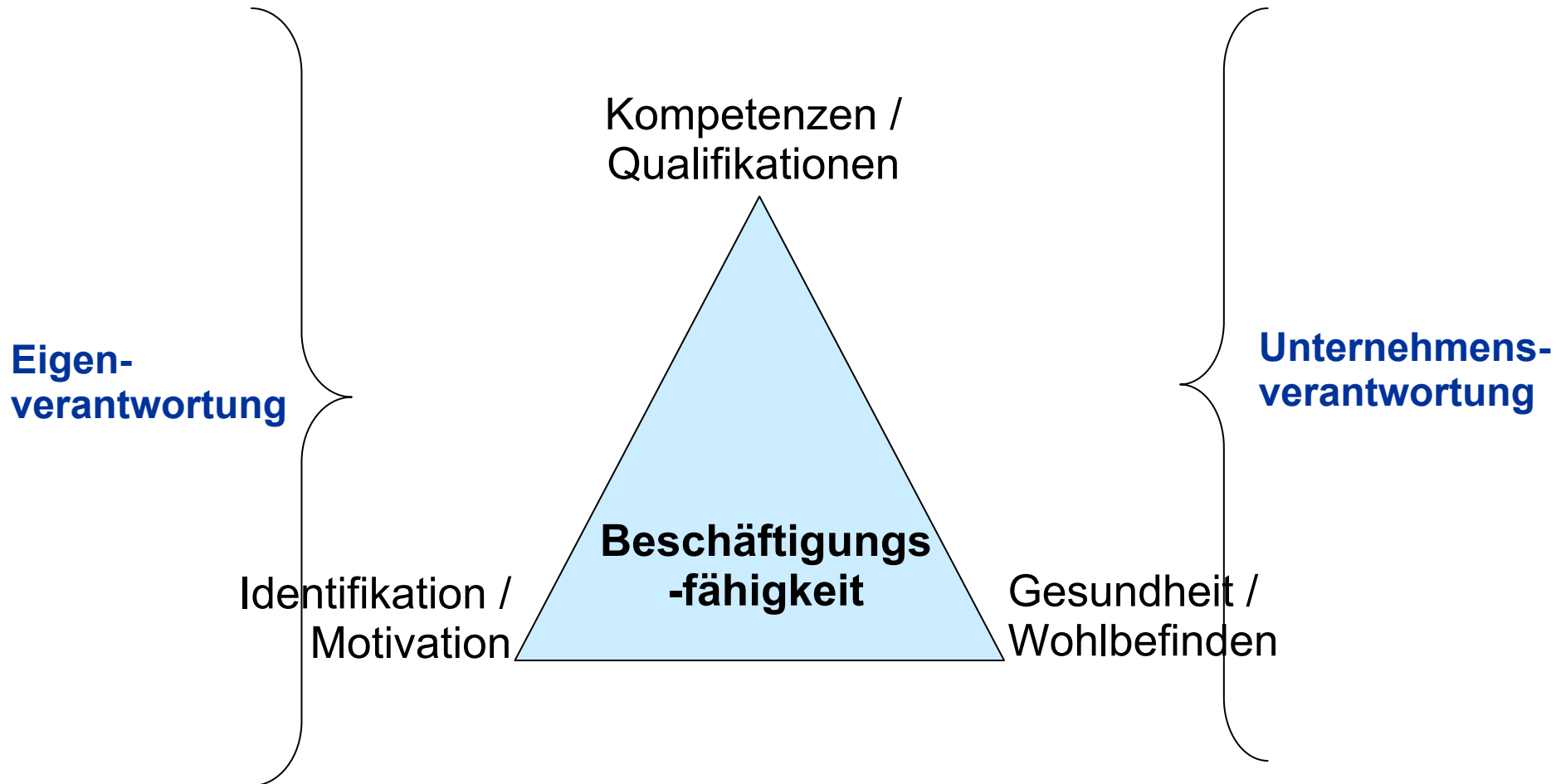
Überfachliche Fähigkeiten

- **Zielorientiertes und aufgabenorientiertes Denken und Handeln**
- Mit **Weitblick** Handeln

Einstellung und Haltung

- **Eigenverantwortung**
- Eigeninitiative
- **Veränderungsbereitschaft**
- Engagement
- Belastbarkeit
- **Lernbereitschaft**

KURZ: „Das magische Dreieck“ der Beschäftigungsfähigkeit



Vermögenswert

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

Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 30.000 € und einer Lebensarbeitszeit von 40 Jahren beträgt der Vermögenswert des Wissens und der Kompetenzen 1,2 Mio. €.

Die Pflicht des Einzelnen

Die Verantwortung für die nachhaltige Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit obliegt erst einmal dem Einzelnen.

Der Einzelne ist gefordert, sich kontinuierlich anzupassen. Dazu ist die Bereitschaft allein nicht ausreichend. Auch individuelles Handeln – ohne die Unterstützung des Arbeitgebers – ist gefragt. Es gilt:

Qualifizieren und Lernen in der Vergangenheit:

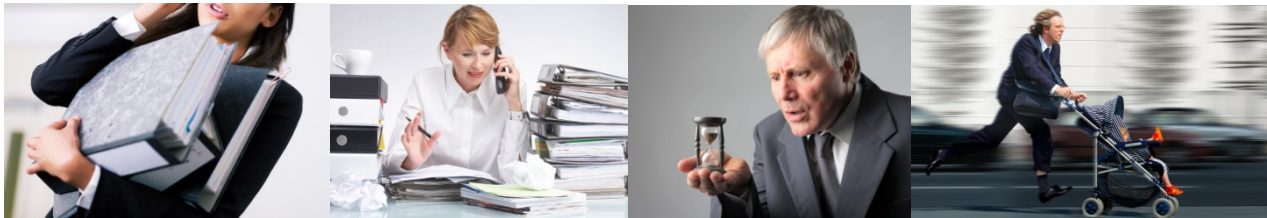
Notwendigkeit zum beruflichen Aufstieg

Qualifizieren und Lernen in der Zukunft:

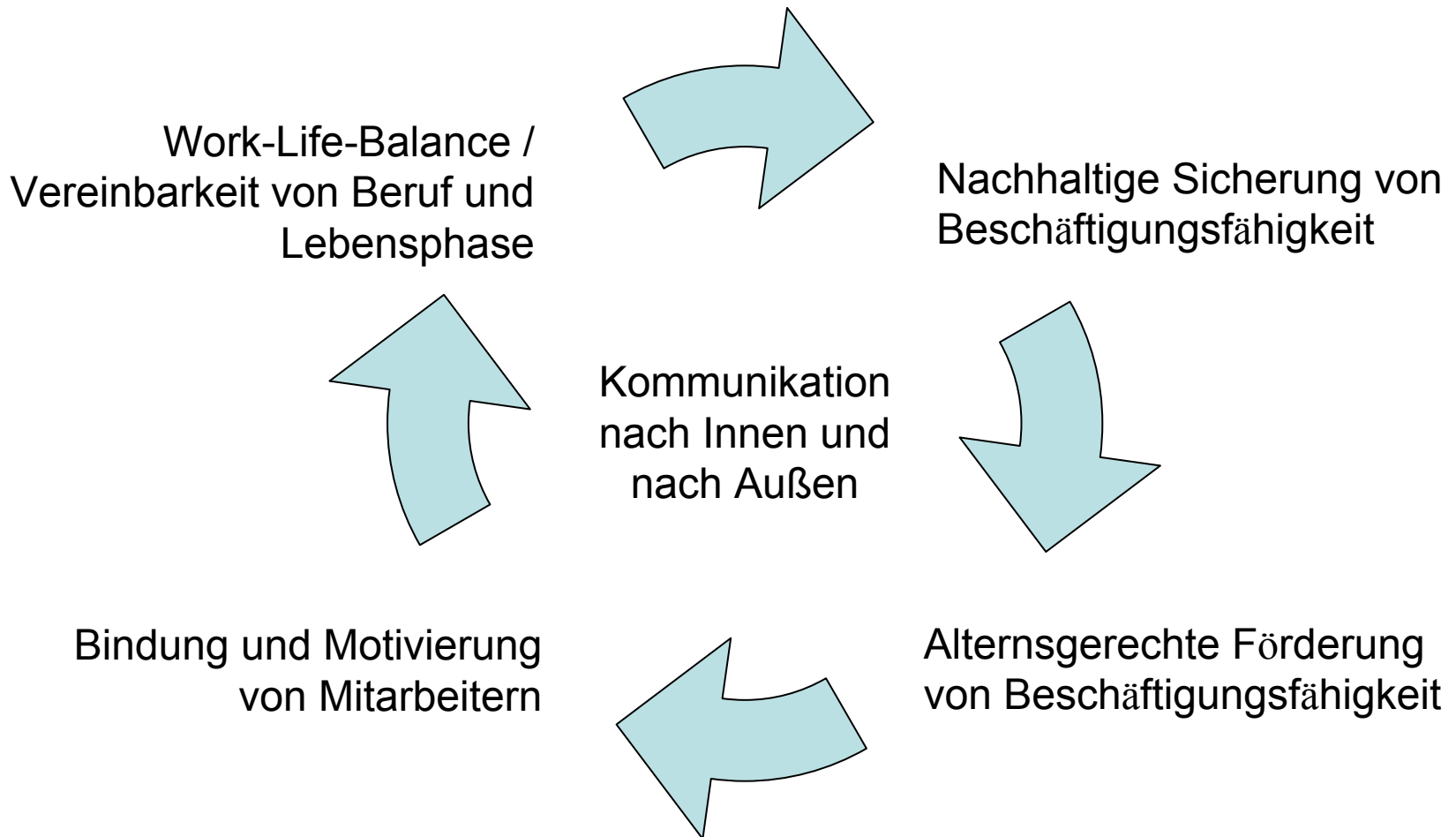
Vermeidung des beruflichen Abstiegs

Dennoch: Arbeitgeber, die Beschäftigungsfähigkeit fordern, sind auch in der Pflicht, diese zu fördern.

2.2 Zukünftige Arbeitsmodelle



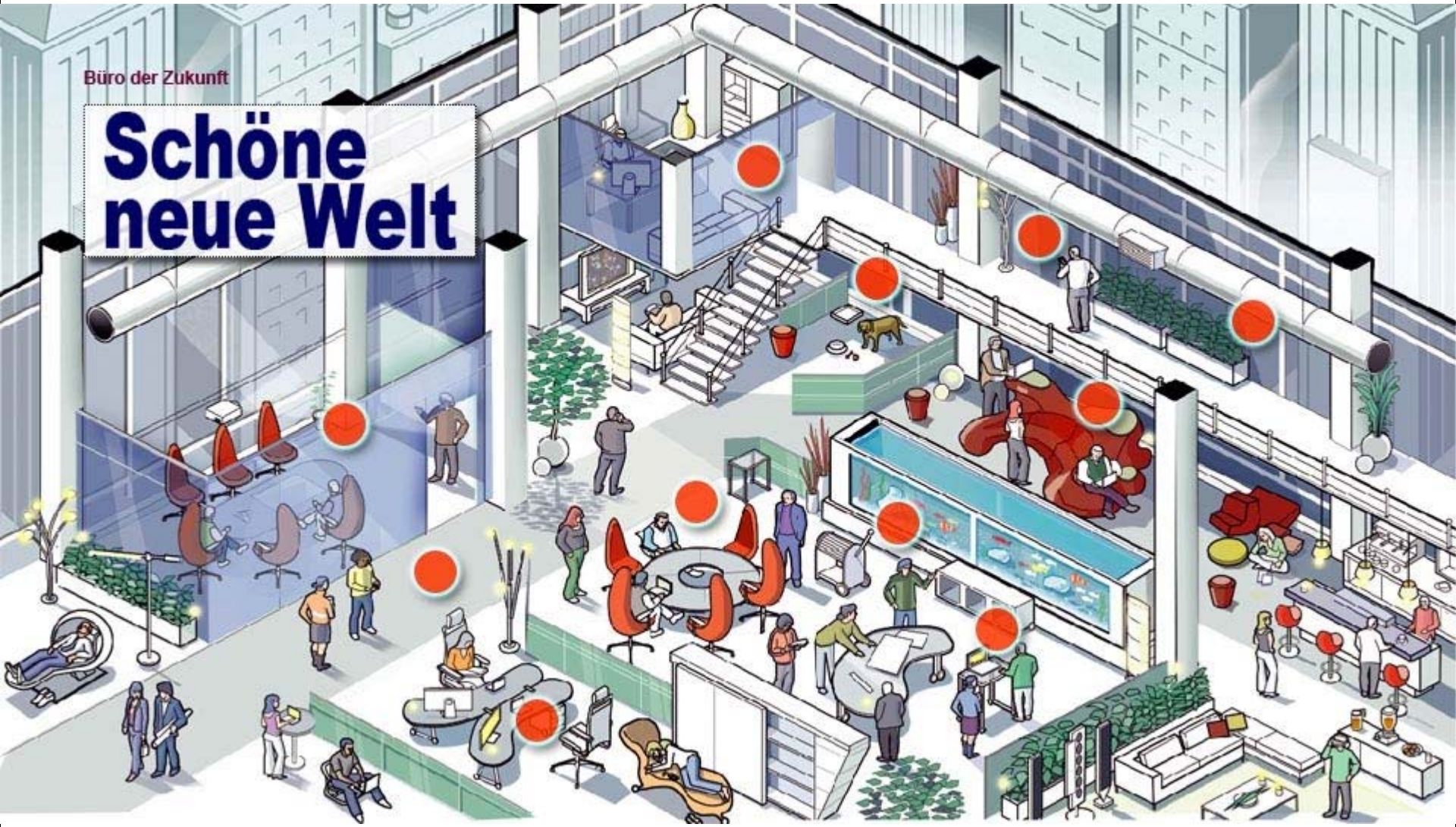
Handlungsfelder: „In Bewegung bleiben - in Balance bleiben“



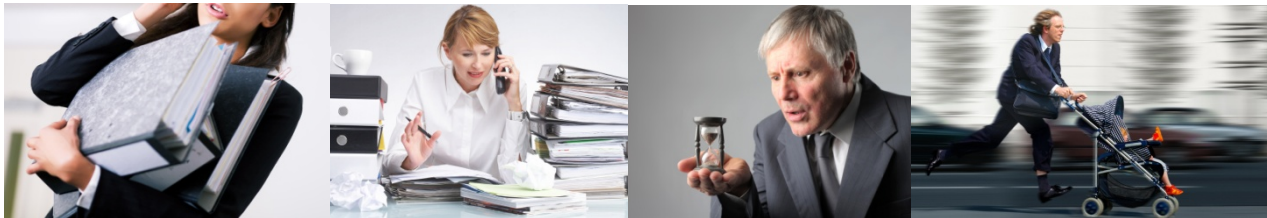
Der Arbeitsplatz der Zukunft ?

Büro der Zukunft

Schöne neue Welt



3. Die Freizeit in der Zukunft

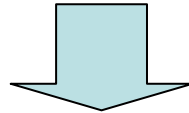


Im Fokus stehen exemplarisch die Bereiche

- Tourismus,
- Sport und
- Entertainment.

1. Tourismus

Entwicklungen wie Gleichzeitigkeit, Effizienz und Individualisierung.



Kombination verschiedener Aktivitäten und Beschäftigungen, wie Kultur, Erholung, Bildung, Unterhaltung, Wellness oder Sport.

Entwicklung zum eigenen Reiseunternehmer.

⇒ Auch im Privatleben soll das Maximale herausgeholt werden.

⇒ Der Mensch wird zum „homo simultans“, indem er so viele Dinge wie möglich zur gleichen Zeit erledigt.

⇒ Zeiteffizienz und Flexibilität werden zu wichtige Schlagwörtern im Tourismus.

2. Sport

Trend zu **einfacheren Sportarten**, wie Laufen, Joggen oder Fahrradfahren, die ohne großen Materialaufwand an unterschiedlichen Orten und mit 100%iger Flexibilität durchgeführt werden können.



Steigende Neigung hin zu **Extrem- und Risikosportarten** (Extremsport gilt u.a. als Antwort auf das Leben in einer zum Teil sehr ambivalenten Gesellschaft).

Sport als Kombination aus Reproduktion der Arbeitskraft und gleichzeitig Ausdruck des **geführten Lebensstils**.

3. Entertainment

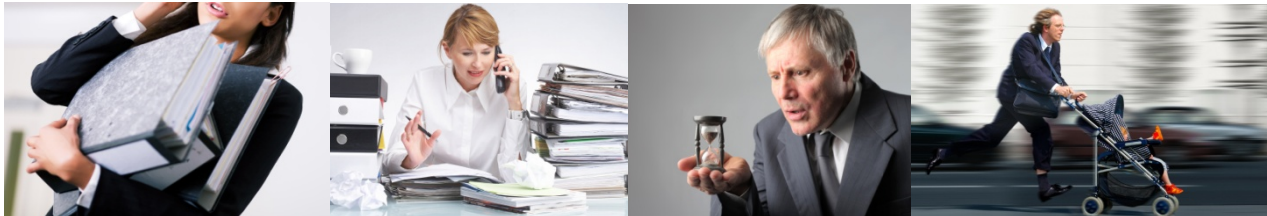
Auch im Entertainmentbereich steigender Wunsch immer mehr zur gleichen Zeit zu nutzen oder zu erleben.

Gleichzeitig sinkende Verweildauer bei ein und derselben Sache (Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um klassische Unterhaltungsformen wie Oper, Konzert oder Theater handelt oder um medienbasierte Unterhaltung).

Medien- und Entertainmentvielfalt führt zudem zur Qual der Wahl. Zeit wird dann zu einem knappen Gut. Zeitmanagement ist nicht nur eine Kompetenz für die Arbeitswelt sondern auch für die Freizeit.

⇒ Freizeit = Muße?

4. Schlussbetrachtung



- ❖ Zahlreiche Trends verändern unsere Arbeits- und Geschäftswelt. Die Konsequenzen sind vielfältig.
- ❖ Für den Einzelnen / die Einzelne wird es in Zukunft vor allem einen Sicherungsanker geben: beschäftigungsfähig / employable zu sein.
- ❖ Für die Arbeitswelt der Zukunft gilt Flexibilisierung, Individualisierung, Vernetzung, Wissensintensivierung sowie der Umgang mit dem Spannungsfeld zwischen Innovations- und Kostendruck.
- ❖ Das künftige Freizeitverhalten ist gekennzeichnet durch die Kombination verschiedener Aktivitäten zur gleichen Zeit, Zeiteffizienz sowie dem Wunsch „etwas erleben zu wollen“.
- ❖ Zudem ist eine **zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit** zu erwarten.

Nicht selten wird in diesem Zusammenhang die Frage gestellt:

WAS HABEN WIR DAVON?

Die Antwort:

KÖNNEN SIE ES SICH LEISTEN, ES NICHT ZU TUN?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

