

Prof. Dr. Jutta Rump  
Ernst-Boehe-Str. 4  
67059 Ludwigshafen  
0621 / 5203-238  
[jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de](mailto:jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de)

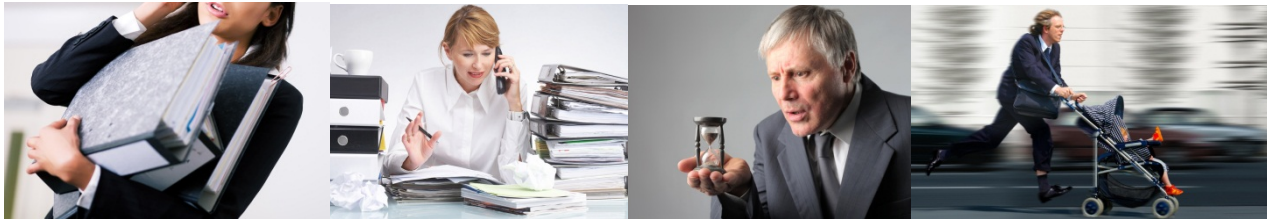
# Trends in der Arbeitswelt: Was man heute für morgen wissen sollte

Hamburg, den 23. August 2012

## Gliederung

1. Trends und Entwicklungen
2. „In Bewegung bleiben + in Balance bleiben“ aus individueller Sicht
3. „In Bewegung bleiben + in Balance bleiben“ aus Arbeitgeber-Sicht
4. „In Bewegung bleiben + in Balance bleiben“ - Freizeit = Erholung?
5. Schlussbetrachtung

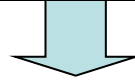
# 1. Trends und Entwicklungen



# Die Megatrends auf einen Blick.

## Demografische Entwicklung:

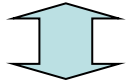
Deutschland altert und schrumpft.



## ökon.-techn. Entwicklungen

Wir müssen mehr in weniger Zeit tun.

Innovationsdruck ⇔ Kostendruck



## Globalisierung

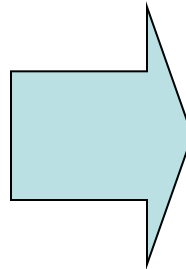
Die Welt ist ein Dorf.

Man muss besser und schneller sein  
als die Konkurrenz.

## Trend zur Wissensgesellschaft

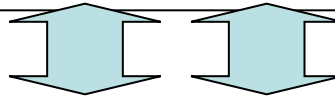
Aktuelles Wissen bestimmt den Erfolg.

Prozesse werden kontinuierlich  
optimiert.



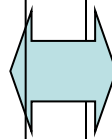
## Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist mehr als der schonende  
Umgang mit Ressourcen.



## Megatrend der Frauen

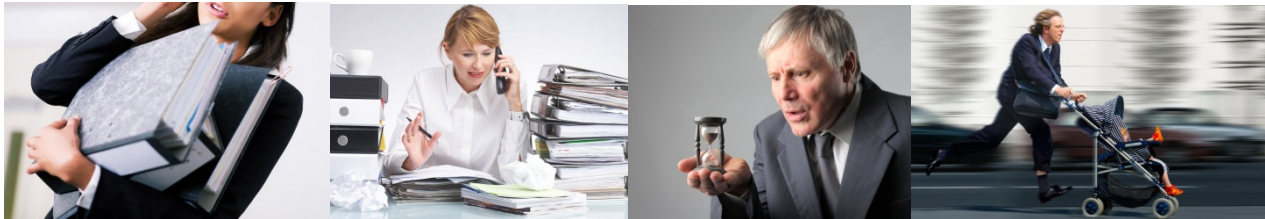
Frauen sind an allen Fronten auf dem  
Vormarsch.



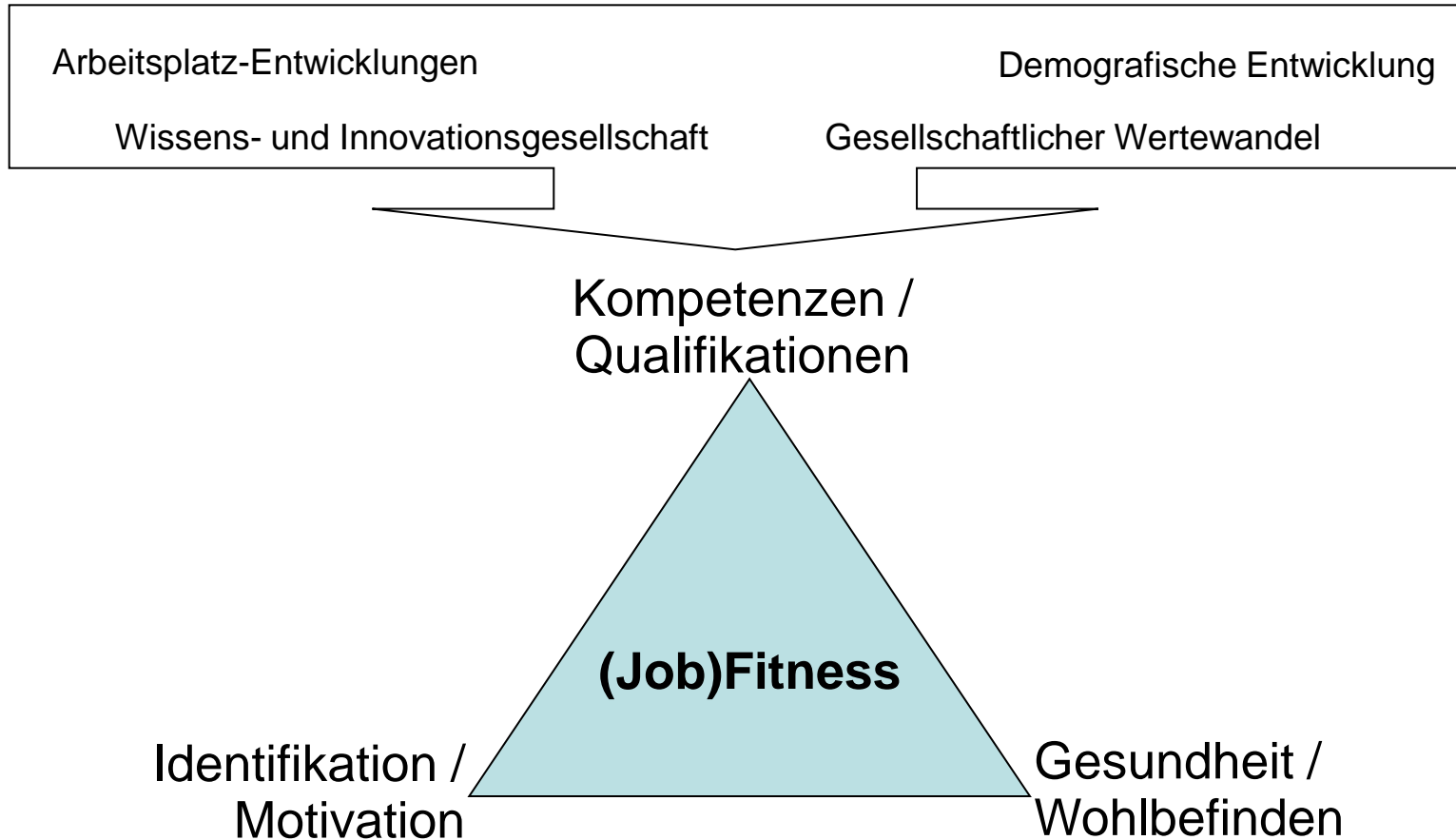
## Gesellschaftlicher Wertewandel:

Baby Boomer versus Generation Internet  
(digital Natives)

## 2. „In Bewegung bleiben + in Balance bleiben“ aus individueller Sicht



## 2.1 Das „magische“ Dreieck



**„In Bewegung bleiben + in Balance bleiben“**

## 2.2 Vermögenswert

**Es gilt, sich bewusst zu machen, dass es sich bei (Job)Fitness 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. €.

## 2.3 Eigenverantwortung - Pflicht des Einzelnen

**Die Verantwortung für die nachhaltige Sicherung von (Job)Fitness obliegt erst einmal dem/r Einzelnen.**

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

***Qualifikation, Motivation und Gesundheit in der Vergangenheit:***

***Notwendigkeit zum beruflichen Aufstieg***

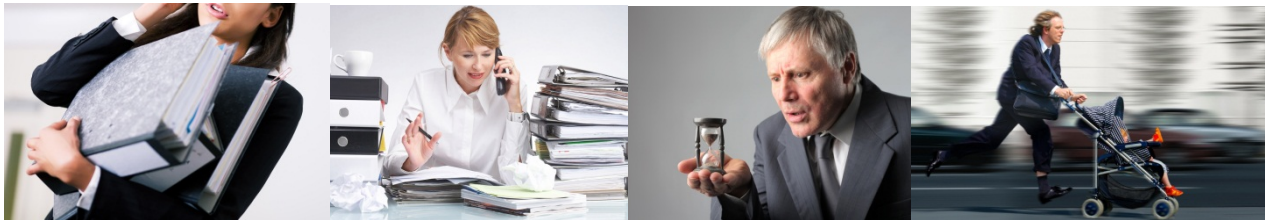
***Qualifikation, Motivation und Gesundheit in der Zukunft:***

***Vermeidung des beruflichen Abstiegs***

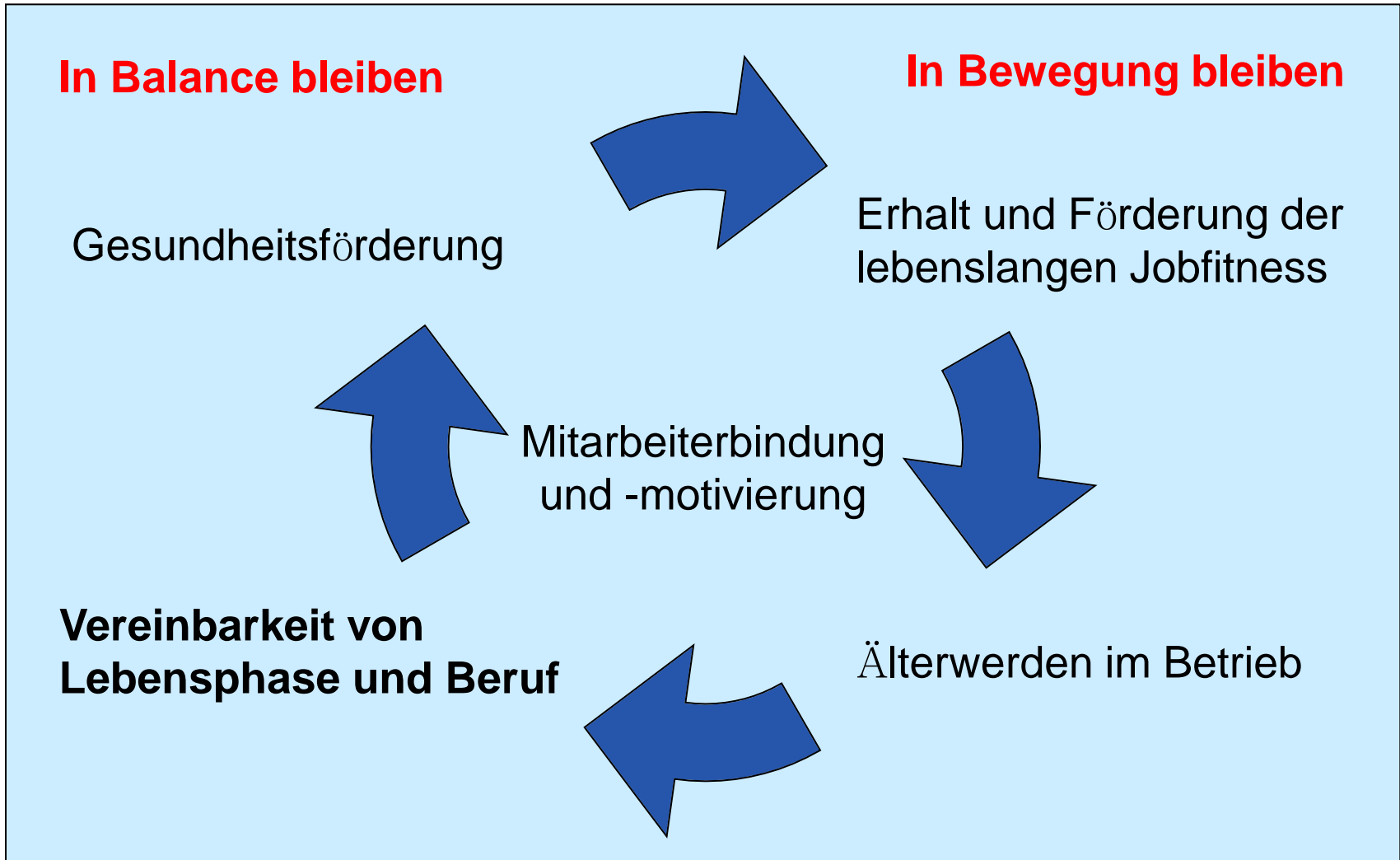
Dennoch: Arbeitgeber, die (Job)Fitness fordern, sind auch in der Pflicht, diese zu fördern.



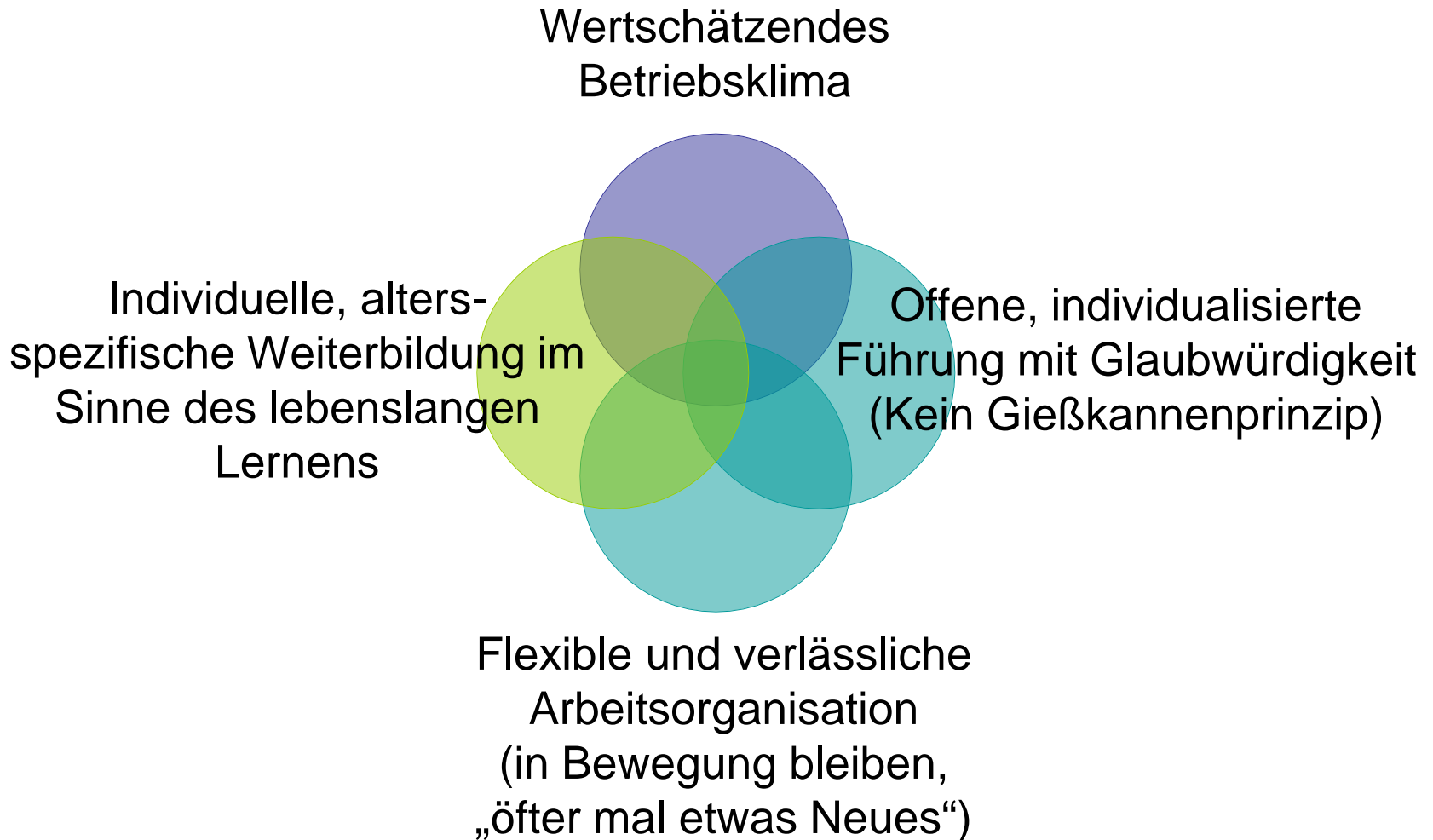
### 3. „In Bewegung bleiben + in Balance bleiben“ aus Arbeitgeber-Sicht



### 3.1 Handlungsfelder



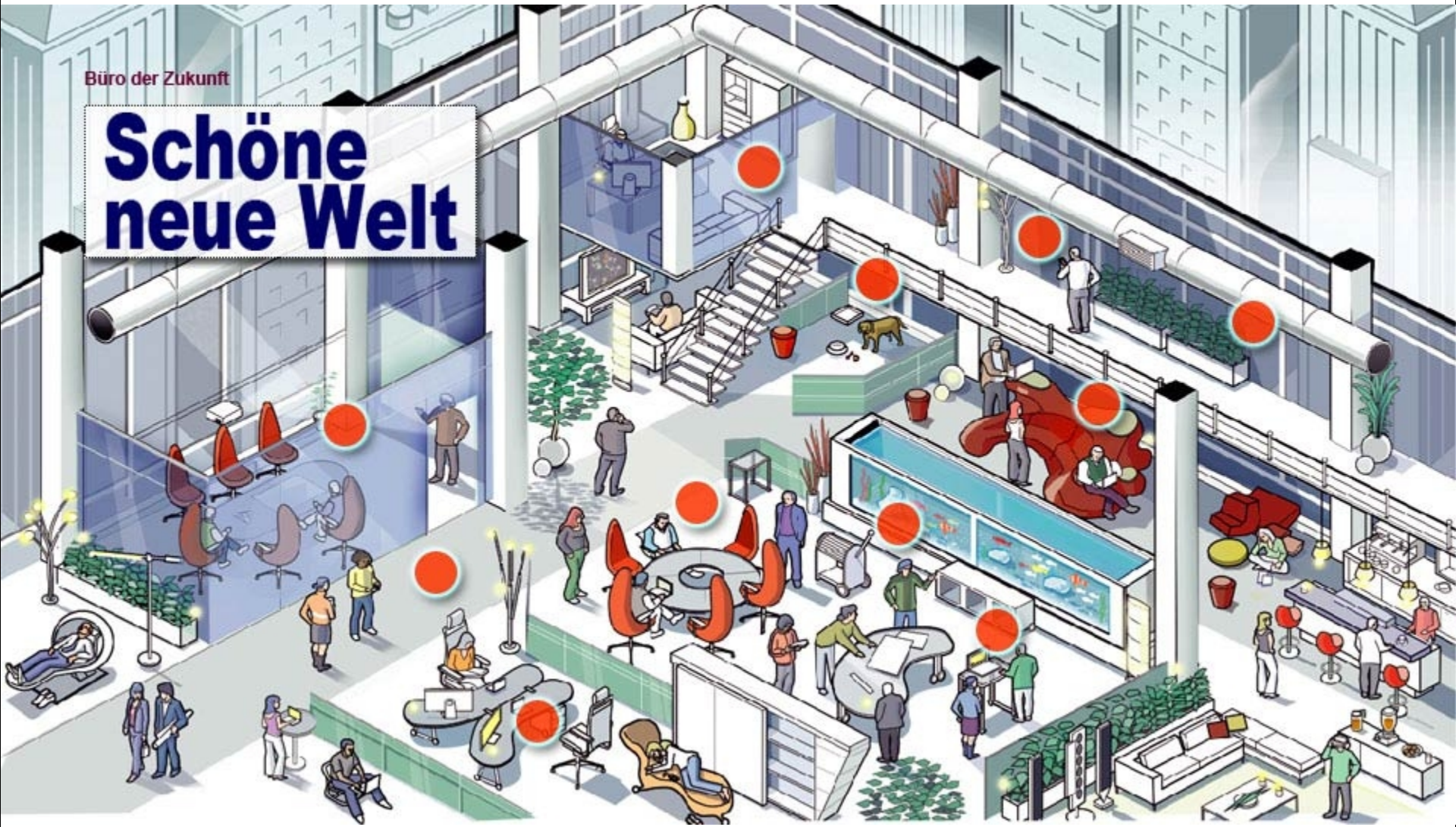
## 3.2 Erhalt und Förderung der Jobfitness ein Leben lang: „In Bewegung bleiben“



# Der Arbeitsplatz der Zukunft ?

Büro der Zukunft

## Schöne neue Welt

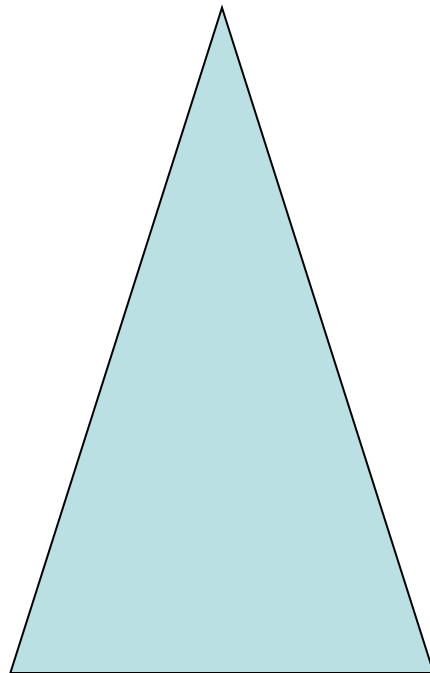


Quelle: wiwo.circ-it.de

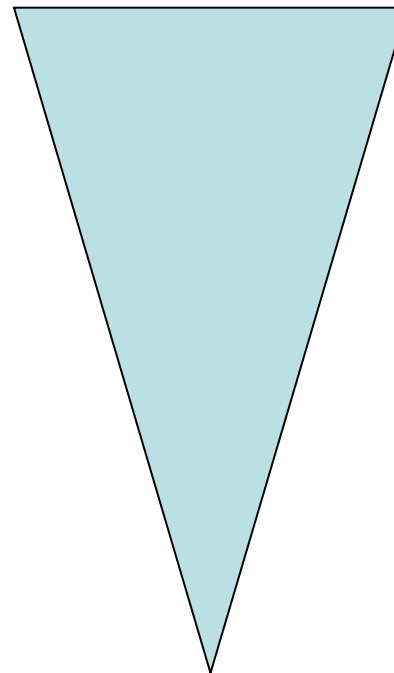
### 3.3 Älterwerden beim Arbeitgeber

Ältere Beschäftigte arbeiten und lernen nicht besser oder schlechter als Jüngere. Sie arbeiten und lernen jedoch anders.

Alter



Fluide Kompetenz



Kristallisierte Kompetenz

### 3.4 Gesundheitsförderung

Um die Leistungsfähigkeit im Erwerbsprozess über die gesamte Lebensarbeitszeit erhalten, können folgende Strategien der **Gesundheitsförderung** hilfreich sein:

	Präventiv	Reaktiv
Physisch	WICHTIG: Überwindung des Talking- Action-Gap	
Psychisch		



### **3.4 Vereinbarkeit von Beruf und Lebensphasen / Lebenssituationen**

**Um in Balance zu bleiben, bedarf es unbedingt einer Lebensphasenorientierung in der Unternehmens- und Personalpolitik. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund der Verlängerung der Lebensarbeitszeit sowie den steigenden Anforderungen mit Komplexität und Geschwindigkeit umzugehen.**

Lebensphasenorientierung umfasst alle Phasen vom beruflichen Einstieg bis zum beruflichen Ausstieg sowie alle Lebenssituationen, die Mitarbeiter während ihres Arbeitslebens erleben.

Berufsphasen	berufl. Einstieg	Arbeitsalltag / Arbeitsprozesse	Personalentwicklung / Karrieren	Veränderung (Arbeitsplatz / Bereich)	Ausland	berufl. Rückzug (zeitl. / endgültig)
Lebensphasen						
Single	<p>Information + Beratung</p> <p>Bewertung</p> <p>Flexible Arbeitsmodelle</p> <p>Coaching</p> <p>Services</p> <p>Mitarbeitergespräch</p> <p>Gesundheitsmanagement</p> <p>Wissenstransfer</p> <p>Kontakt halten</p>					
Partnerschaft						
Familie / Kinderbetreuung						
Familie / Pflege						
Um-/ Neuorientierung						
Krankheit						
Ehrenamt / bürgerschaftl. Engagement						



### 3.6 Motivierung und Mitarbeiterbindung

Es gilt: Die jüngeren Beschäftigten haben andere Vorstellungen über einen „guten“ Arbeitsplatz und eine „gute“ Arbeitsumgebung.

ABER:

Motivation und Bindung sind erst einmal eine **Einstellungssache**.

Zum Zweiten sind Motivation und Bindung auch **abhängig von der Generation**, in der sich ein Mitarbeiter befindet. Je nachdem, mit welchen Werten und Einstellungen Menschen aufwachsen, lassen sich von verschiedenen Instrumenten begeistern – oder auch nicht.

Nicht zuletzt beeinflussen die **persönliche Lebenssituation** sowie die Berufsphase, in denen sich Menschen befinden, die Wirkung von Motivatoren.

## Ü 55

### (Nachkriegsgeneration)

- sicherer Arbeitsplatz
- Beständigkeit
- Langfristigkeit am Arbeitsplatz
- Loyalität
- Arbeitsmoral und -disziplin
- partizipative Führung
- Solidarität und Kollegialität im Team

## U 55 – Ü 35

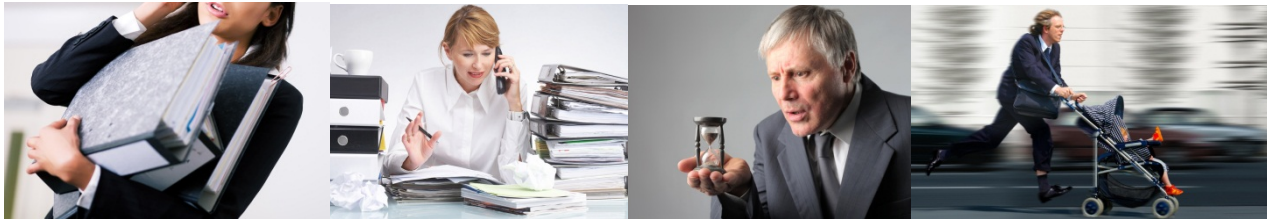
### (Baby Boomer und Golf Generation)

- Leistungsorientierung mit Freude an der Arbeit
- Sicherheitsbedürfnis, aber in Kombination mit dem „psychologischen“ Vertrag
- kooperative Führung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Lebensphase (eher im Sinne des Zuverdienermodells)
- Team im Zusammenhang mit betrieblich gewollter Struktur und kollegialer Zusammenarbeit

## U 35 (Digital Natives)

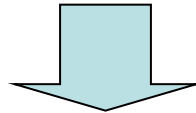
- Leistungsorientierung, verbunden mit Spaß, Sinnhaftigkeit, Perspektive und dem Wunsch nach Binnendifferenzierung
- Abwechslung
- Sicherheitsbedürfnis, aber: Sicherheit nicht um jeden Preis
- delegative Führung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Lebensphasen
- Team als Zweckgemeinschaft / Zusammenarbeit unter Nutzung von digitalen Medien

## 4. „In Bewegung bleiben + in Balance bleiben“ - Freizeit = Erholung?



## 4.1 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.

## 4.2 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**. (Nur bei einem Teil der Bevölkerung).

## 4.3 Unterhaltung

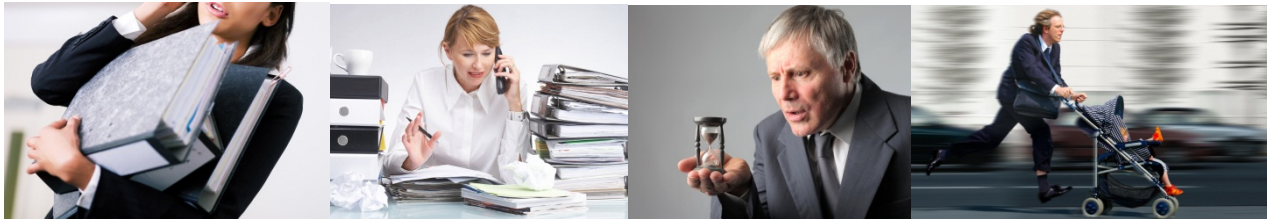
Auch im Unterhaltungsbereich steigender Wunsch **immer mehr zur gleichen Zeit** zu nutzen oder zu erleben.

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?

## 5. Schlussbetrachtung



- ❖ Zahlreiche Trends verändern unser Leben. Die Konsequenzen sind vielfältig.
- ❖ „In Bewegung bleiben + in Balance bleiben“ wird zu einer wichtigen Kernkompetenz. Ohne sie werden wir „zum Hamster im Rad“.
- ❖ Den Erhalt dieser Kernkompetenz obliegt jedem Einzelnen.
- ❖ Aber auch Arbeitgeber sind gefragt, ihre Beschäftigten „in Bewegung und in Balance zu halten“.
- ❖ „In Bewegung bleiben + in Balance bleiben“ müsste sich auch im Freizeitbereich widerspiegeln, was derzeit nicht immer der Fall ist.
- ❖ Zudem ist eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit zu erwarten.



Vielen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!

