Institut für Beschäftigung und Employability

Vereinbarkeit 4.0: flexibel, digital oder klassisch?

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

Frankfurt, den 08. Dezember 2016

Megatrends in der Arbeitswelt

Demografische Entwicklung	Technisch-ökonomische Entwicklungen	Gesellschaftliche Entwicklungen
• Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften • Schrumpfung der Gesellschaft • Verknappung der Nachwuchskräfte • Verlängerung der Lebensarbeitszeit	• Globalisierung / Internationalisierung • Digitalisierung / Industrie 4.0 • Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexität • Qualitäts- /Innovationsdruck bei gleichzeitigem Kostendruck • Verknappung der Rohstoffsituation und Energieversorgung	• Sensibilisierung für Nachhaltigkeit • Diversität / Vielfalt • Feminisierung • Individualisierung • Wertewandel • Work-Life-Balance als Lebensentwurf • Urbanisierung • Polarisierung der Gesellschaft

Trotz Migrationswelle weiterhin für die Arbeitswelt und den Arbeitsmarkt relevant

Fokussierung

Das Trend-Scanning macht deutlich, dass nicht nur die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Lebensarbeitszeit von grundlegender Wichtigkeit ist, sondern auch die Beachtung der unterschiedlichen Lebens- und Berufssituationen sowie Denk- und Handlungsmuster der Beschäftigten.

Lebensphasenorientierung

Definition

Lebensphasenorientierung ist Teil der **Unternehmenspolitik.**

Lebensphasenorientierung ist Teil der **Führung**.

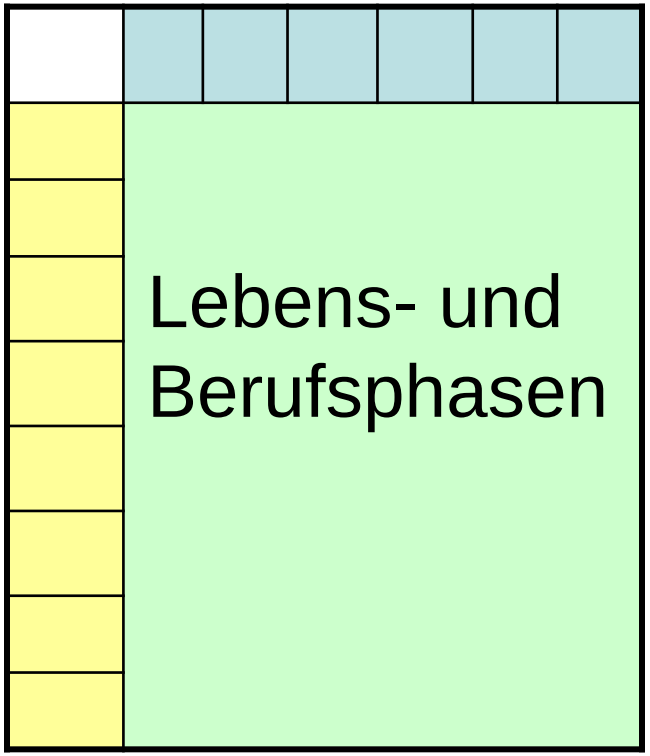
Lebensphasenorientierung wird von dem **HR-Resort** gestaltet und in der direkten Führung umgesetzt.

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

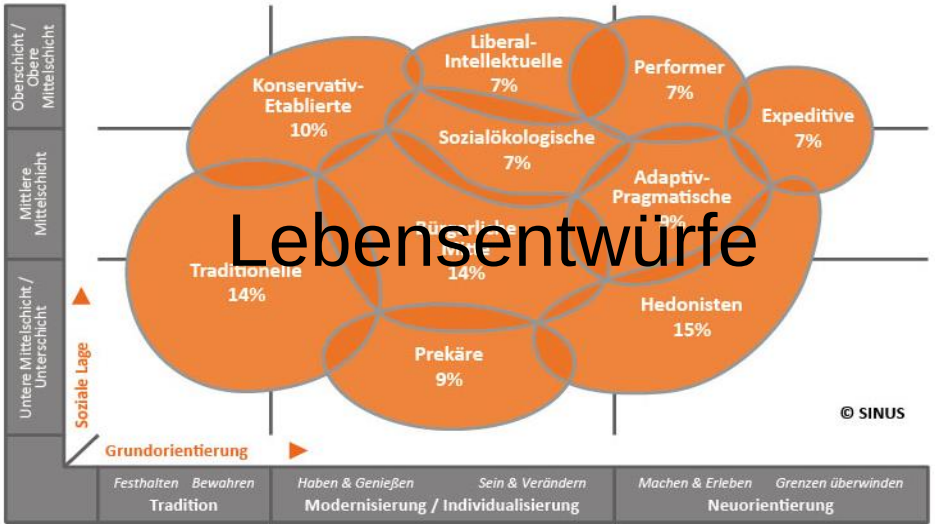
Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation

Berufsphasen Lebensphasen	Einstieg	Entwicklung	Wachstum	Reife	Ausland	Berufl. Rückzug
Single	Maßnahmen und Führungs-Instrumente zur Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen					
Partnerschaft						
Elternschaft						
Pflege						
Um-/ Neuorientierung						
Krankheit						
bürgerschaftl. Engagement						
...						

Bezugsrahmen



+



Quelle: SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH (2014): Sinus Milieus, Heidelberg, http://www.sinus-institut.de/loesungen/sinus-milieus.html, 10.09.2014, 19:35 Uhr.

Flexibel

Ansatzpunkt

Flexibel = Arbeitszeitmodelle

EIINE zentrale Herausforderung für Führungskräfte Zielkonflikt in der Zeitpolitik

Die Zeitpolitik wird mehr und mehr mit einem **Zielkonflikt** verbunden sein:

Heben aller **Zeitpotenziale** einer Belegschaft = Umgang mit dem Fachkräfteengpass aus volks- und betriebs-wirtschaftlicher Sicht.

Wunsch der Beschäftigten nach **Flexibilisierung bzw. Reduktion der Arbeitszeit**.

LÖSUNG?

Lösung ?

Die Zeitpolitik geht einher mit 5 Dimensionen.

- Zeitsouveränität
- Zeitsynchronisation
- Zeit(um)verteilung
- Zeitkompetenzen
- Zeitpräferenzen

Führungskräfte sollten diese Dimensionen im Blick haben, um Lösungen **für / mit den Mitarbeitern/innen sowie für sich selbst** zu entwickeln und zu implementieren.

Es gibt jedoch nicht DIE Lösung !

Digital

Ansatzpunkt

Digital = mobile Arbeitsmodelle

Erfolgskritische Faktoren

Mobiles Arbeiten (Ort, Zeit,...) ermöglicht:

- Steigende Reaktionsgeschwindigkeit
- Zusammenarbeit in global agierenden Unternehmen
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Mobiles Arbeiten (Ort, Zeit,...) bedarf

- Regelungen zur Erreichbarkeit und Verfügbarkeit
- Verbindliche Kommunikations- und Kooperationsstandards
- Zielvereinbarungen und definierte Arbeitspakete
- Selbstmanagement

Erfolgskritische Faktoren

Mobiles Arbeiten erfordert Führung mit hohem Partizipationsgrad, Vertrauenskultur, Zielorientierung.

Klassisch

Ziel

Zweck von Vereinbarkeit 4.0: Förderung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Institut für Beschäftigung und Employability

Das „magische“ Dreieck

Eigenverantwortung + Arbeitgeberverantwortung

Kompetenzen / Qualifikationen

Identifikation / Motivation

Gesundheit / Wohlbefinden

„In Bewegung bleiben“+„In Balance bleiben“

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 45 Jahren beträgt der Vermögenswert des Wissens und der Kompetenzen 1.35 Mio. €.

Schlussbetrachtung

Nicht zuletzt...

Titel des Inputs:
Vereinbarkeit 4.0:

Flexibel – digital – klassisch ?

Stattdessen:
Vereinbarkeit 4.0:

Flexibel – digital – klassisch !

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !