



Die 3 D's Demografie - Digitalisierung - Demokratisierung

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

Mainz, den 08. Dezember 2016



Mega-Trends in der Arbeitswelt

Demografische Entwicklung

- **Alterung** der Gesellschaft und der Belegschaften
- Schrumpfung der Gesellschaft
- Verknappung der Nachwuchskräfte
- Verlängerung der **Lebensarbeitszeit**

Technisch-ökonomische Entwicklungen

- Globalisierung / Internationalisierung
- **Digitalisierung** / Industrie 4.0
- Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexität
- Innovationsdruck + Kostendruck
- Wissens- und Innovationsgesellschaft

Gesellschaftliche Entwicklungen

- 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

Digitalisierung



Soziale Transformation

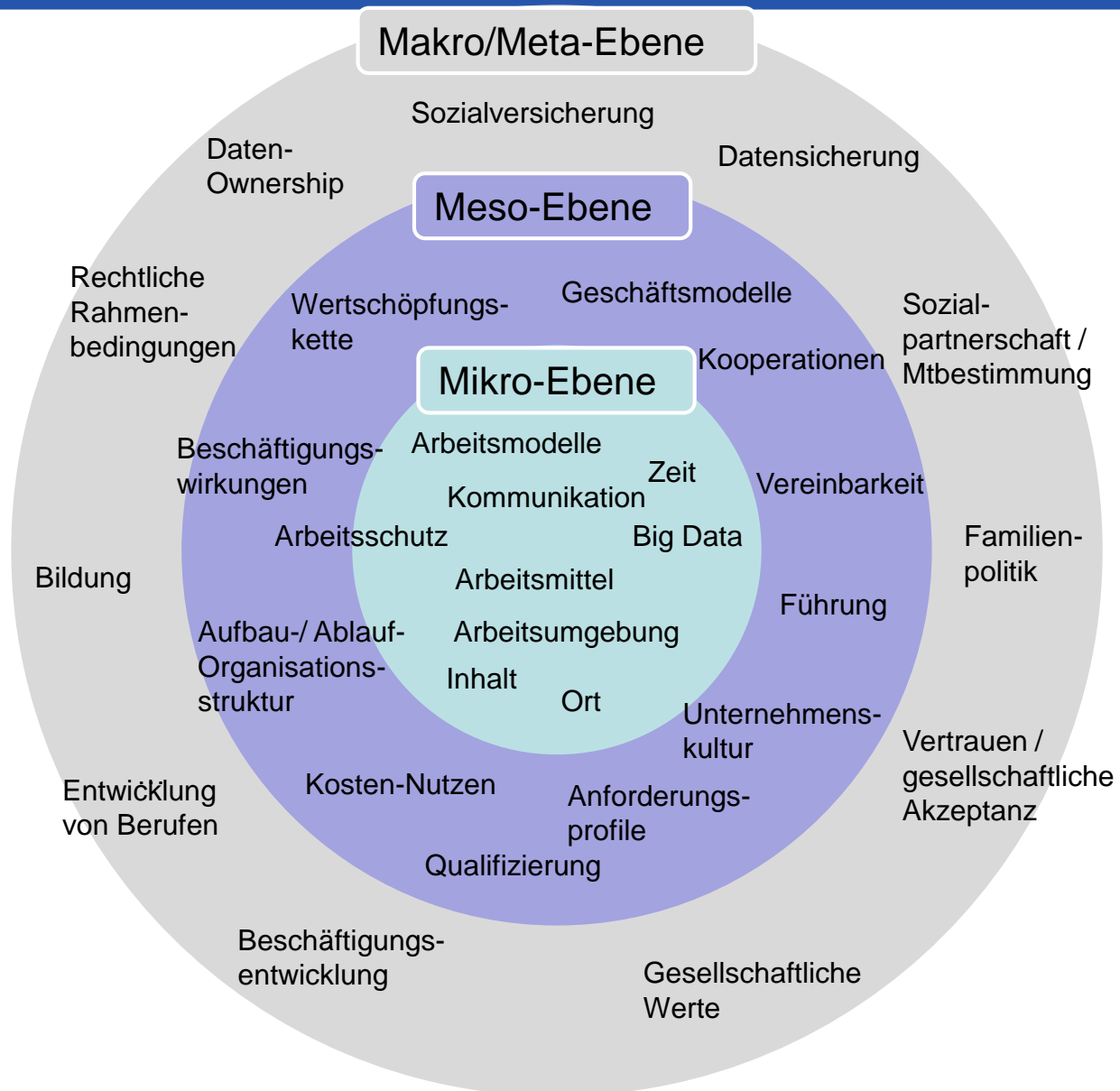
Technische Innovationen werden seit jeher mit Innovationen in Geschäftsmodellen und Prozess-Innovationen begleitet.

Häufig wird jedoch unterschätzt:

Technische Innovationen und Geschäftsmodell-/Prozessinnovationen bedürfen IMMER sozialer Innovationen (Umgang mit Personal).



Wirkungszusammenhänge im Kontext von Digitalisierung und Arbeitswelt





HR & Führung: Agieren in Spannungsfeldern

Führungskräfte und HRler müssen ausbalancieren

1. Traditionelle Geschäftsmodelle – Digitale Geschäftsmodelle
2. Bewahren – Verändern
3. Linientätigkeit - Projekte
4. Innovations- und Qualitätsdruck - Kostendruck
5. „Stationäre“ Arbeit - Mobile Arbeit
6. Erreichbarkeit – Verfügbarkeit
7. Berufliche Situation - Private Lebenssituationen
8. Generation Baby Boomer - Generation X, Y und Z
9. Kern-Team / -Belegschaft - Satelliten-Team / -Belegschaft
10. Transaktionaler Führungsstil (Management) – Transformationaler Führungsstil (Leadership)



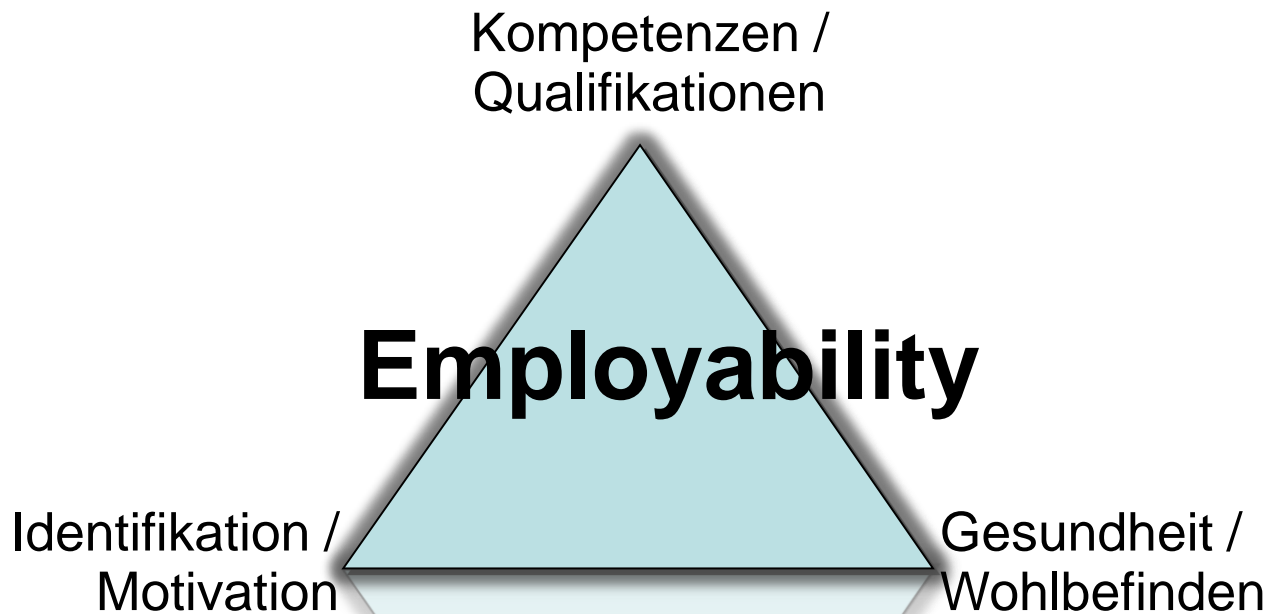


Führung und Personalentwicklung



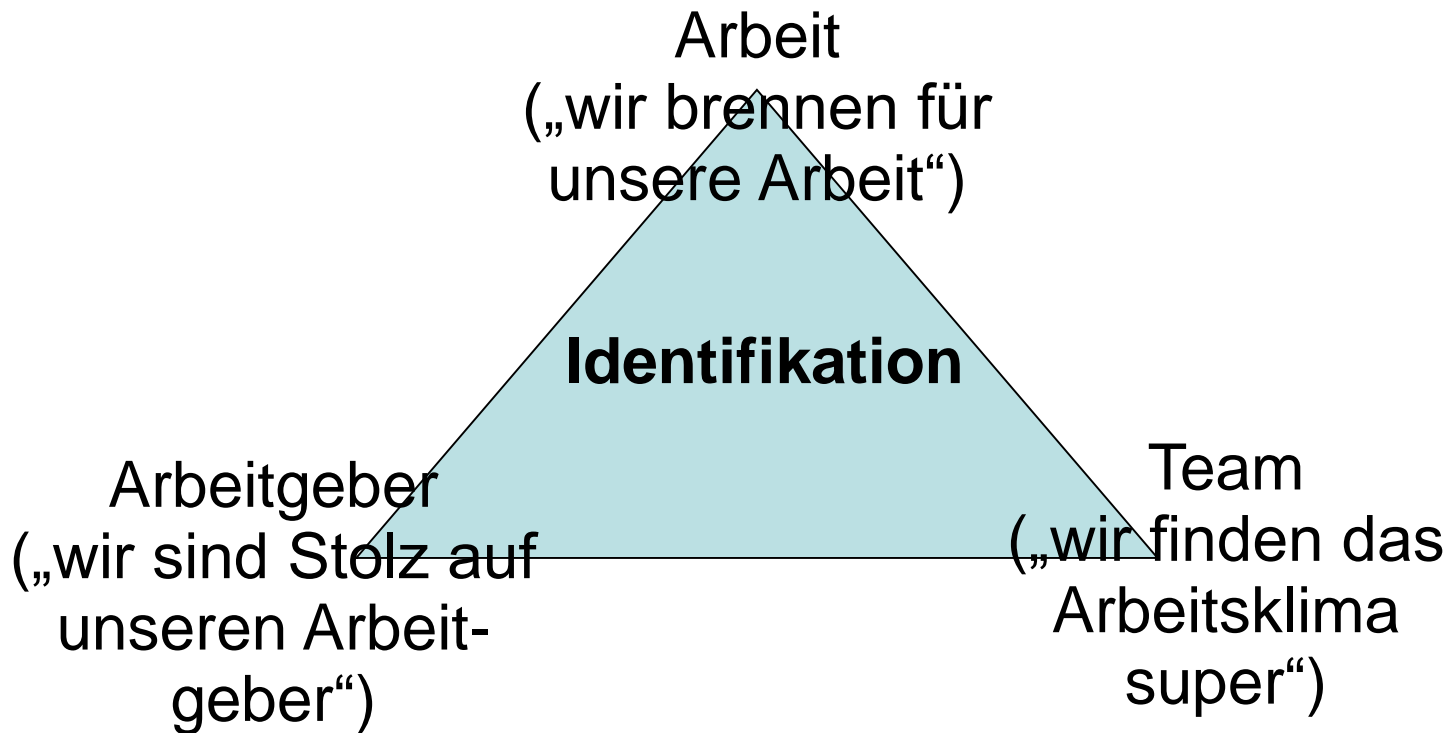
Das „magische“ Dreieck der Nachhaltigkeit im System Arbeit

Eigenverantwortung und Arbeitgeberverantwortung



„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“

Bedeutung von Identifikation



Die Qualifikationsanforderungen an alle Beschäftigten ...

Steigende Bedeutung von

- IT-Grundkompetenz, und Medienkompetenzen
- Methoden- und Social-Skills
- Emotionaler und sozialer Kompetenz
- Kreativer Kompetenz
- Lern- und Veränderungsbereitschaft sowie –fähigkeit
- Fähigkeit im Umgang mit Geschwindigkeit und Komplexität
- Selbst-Management
- Lebenslangem Lernen

Führungskräfte werden zum Personalentwickler und Coach, um Mitarbeiter im lebenslangen Qualifizierungs- und Lernprozess zu unterstützen



Anforderungen an Führungskräfte

Das Aufgabenprofil von Führungskräfte ...

- Führungskräfte als Gestalter des operativen Tagesgeschäfts
- Führungskräfte als strategischer Partner
- Führungskräfte als normativer Bewahrer
- Führungskräfte als Change Agent
- Führungskräfte als Personalentwickler
- Führungskräfte als Coach
- Führungskräfte als Manager von Diversität / Diversity (Generationen, unterschiedliche Kulturen, ...)
- Führungskräfte als Protagonist zur Gestaltung von Work-Life-Balance
- Führungskräfte als „Manager in eigener Sache“



Daraus ergibt sich das Anforderungsprofil ...

- Managementkompetenzen
- Leadershipkompetenzen
- Ganzheitliches, systemisches Denken und Handeln
- Interkulturelle Kompetenzen
- Übergreifendes Denken und Handeln / Kompetenzen zum Schnittstellenmanagement
- Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit
- Lernbereitschaft und -fähigkeit
- Analytische Fähigkeiten (nicht zuletzt im Kontext von Daten- und Informationsvielfalt)
- Entscheidungsfähigkeit
- Revidierbarkeitskompetenz
- Selbstmanagement,...



Es besteht die Herausforderung die Aufgaben zu bewältigen und den Anforderungen gerecht zu werden

LÖSUNG:

Die Demokratisierung von Führung?



Demokratisierung von Führung

Partizipation ist DAS Leitprinzip

Ambitioniertes
Leistungsversprechen
an Kunden

Zunehmende
Reaktionsgeschwin-
digkeit und
Beschleunigung

Sozialisationsmuster i.
S. d. Partizipation
(Familie, Schule,
Gesellschaft,...)

Treiber

Organisationale
Veränderungen (z.B.
Verflachung von
Hierarchien

Anforderungen an
Führung und
Führungskräfte

Konsequenz

- Partizipation an Entscheidungsprozessen
- Übertragen von Handlungsspielräumen
- Delegation von Entscheidungsbefugnissen
- Möglichkeit der hierarchiefreien Kommunikation
- In Teams Wahl der Teamleitung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !