

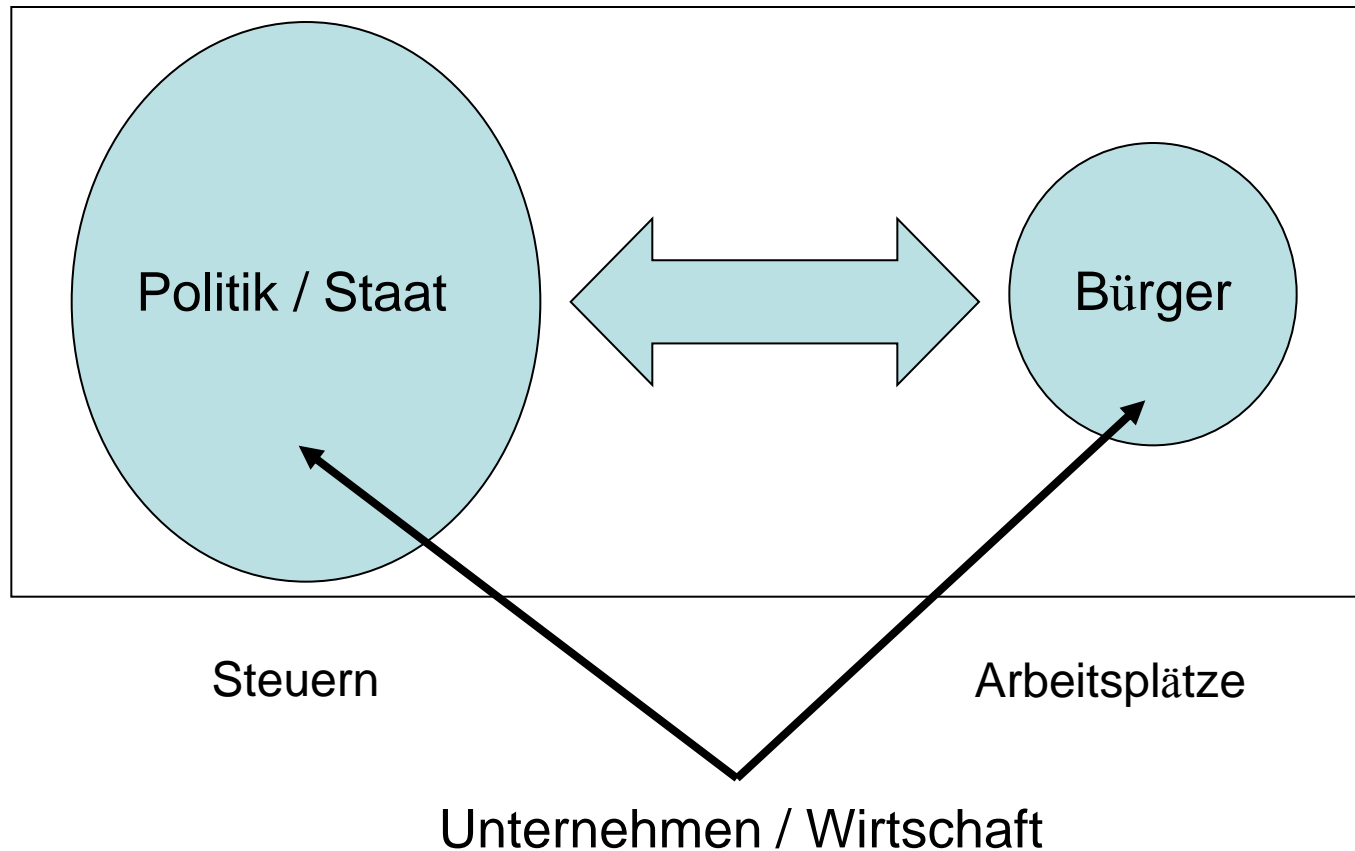


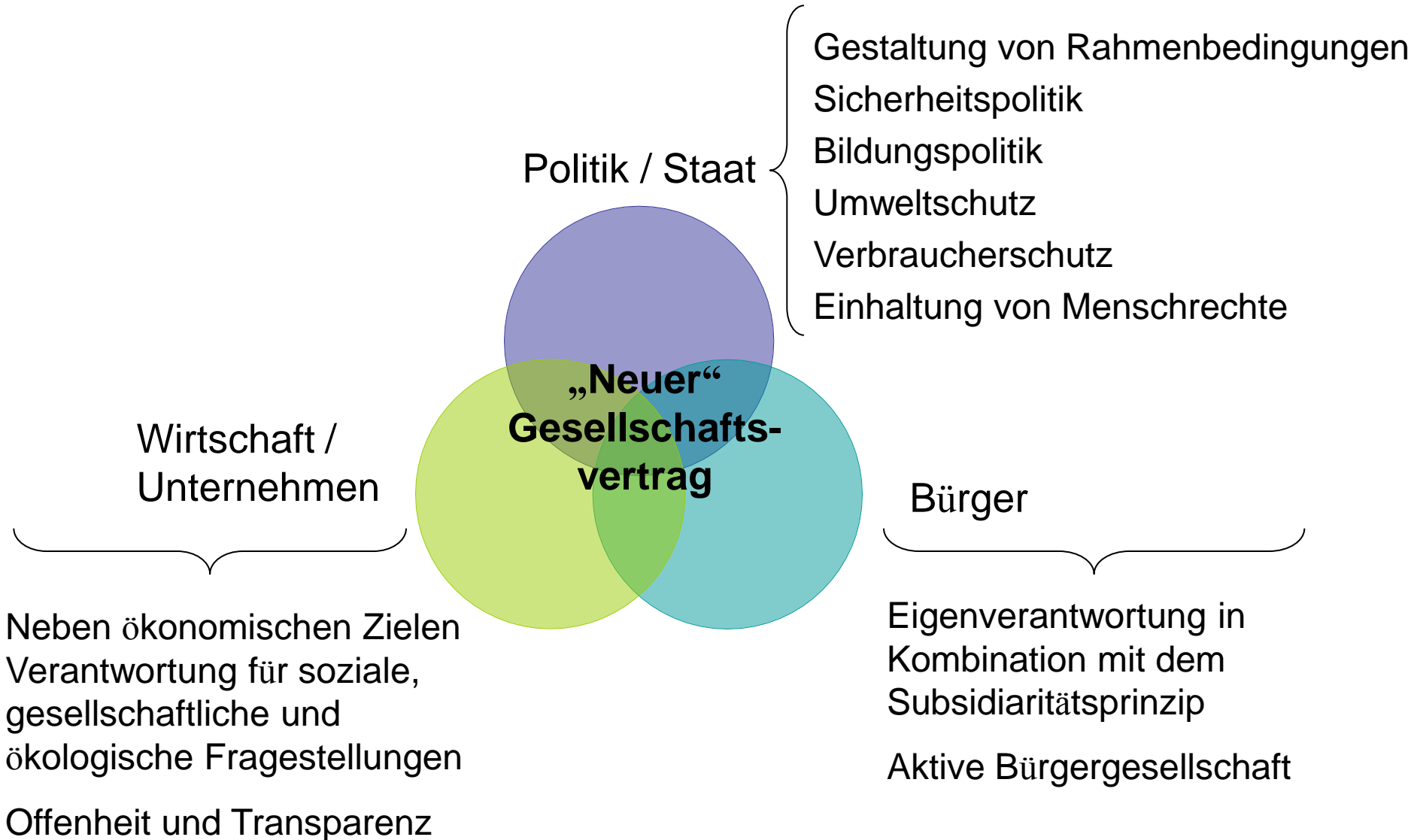
Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

Unternehmen 2030: Zentrale Herausforderungen

Mainz, den 31. Oktober 2012

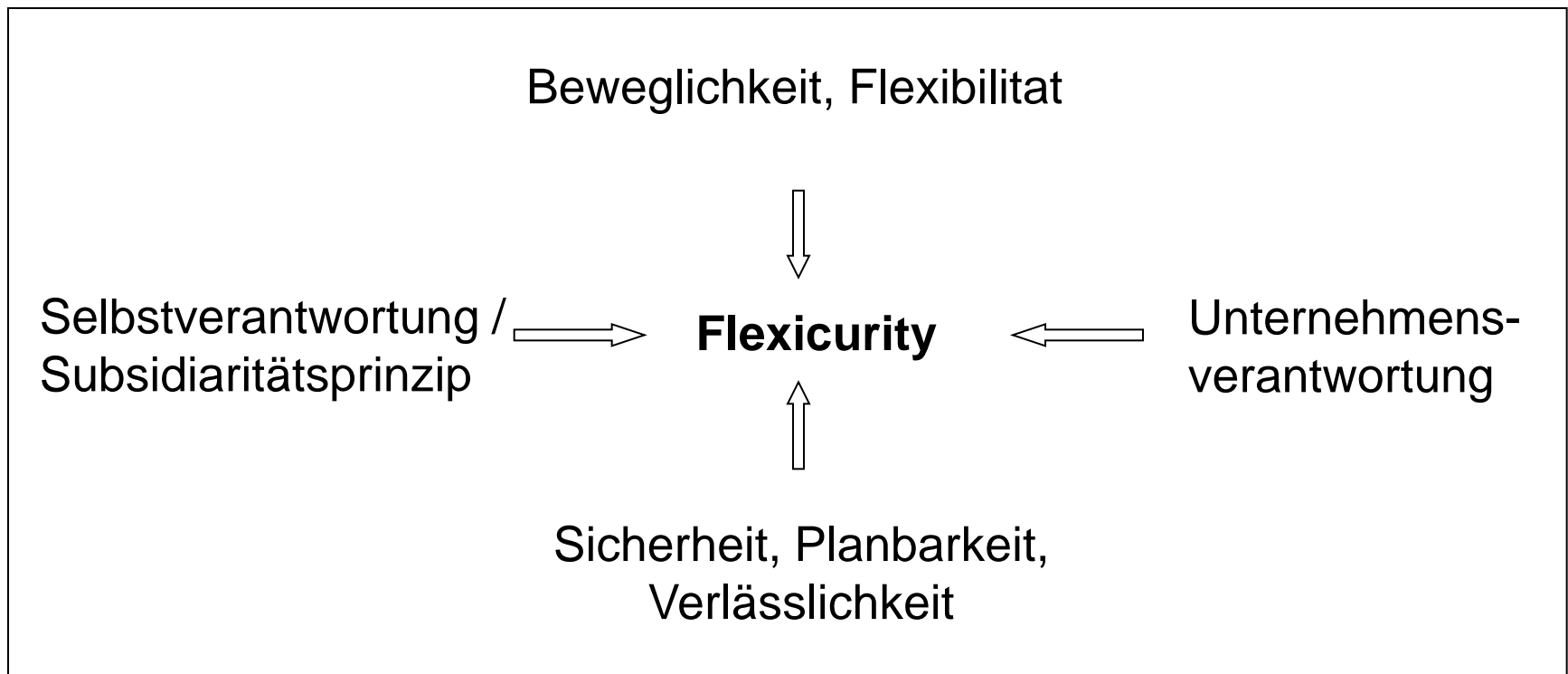
1. Die Rolle der Unternehmen in der Gesellschaft





2. Künftige Beschäftigungs- und Arbeitsmodelle

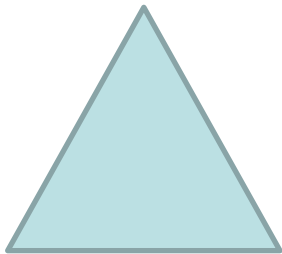
Flexicurity als Leitprinzip



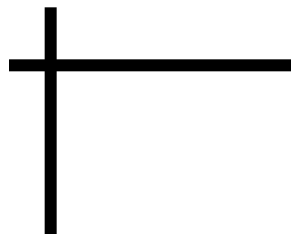
Organisationsformen

Es wird davon ausgegangen, dass **künftig drei grundlegende Organisationstypen gleichbedeutend nebeneinander** stehen:

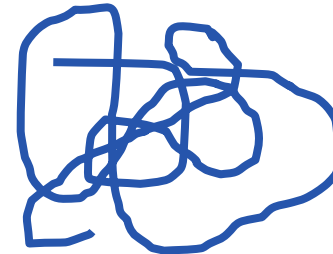
Die Hierarchie



Die Matrix



Das Netzwerk



Dabei ist zu berücksichtigen, dass häufig diese Organisationstypen innerhalb eines Unternehmens anzutreffen sind.

Unternehmen unter Innovationsdruck: Kreative Ökonomie

Die Strukturen und Prozesse sind nicht selten u.a. mit

- Netzwerk-Organisation
- flexiblen Arbeitsmodellen,
- virtuellen Teams und Strukturen,
- Projektwirtschaft sowie
- Open Innovation

verbunden.

Unternehmen unter Kostendruck

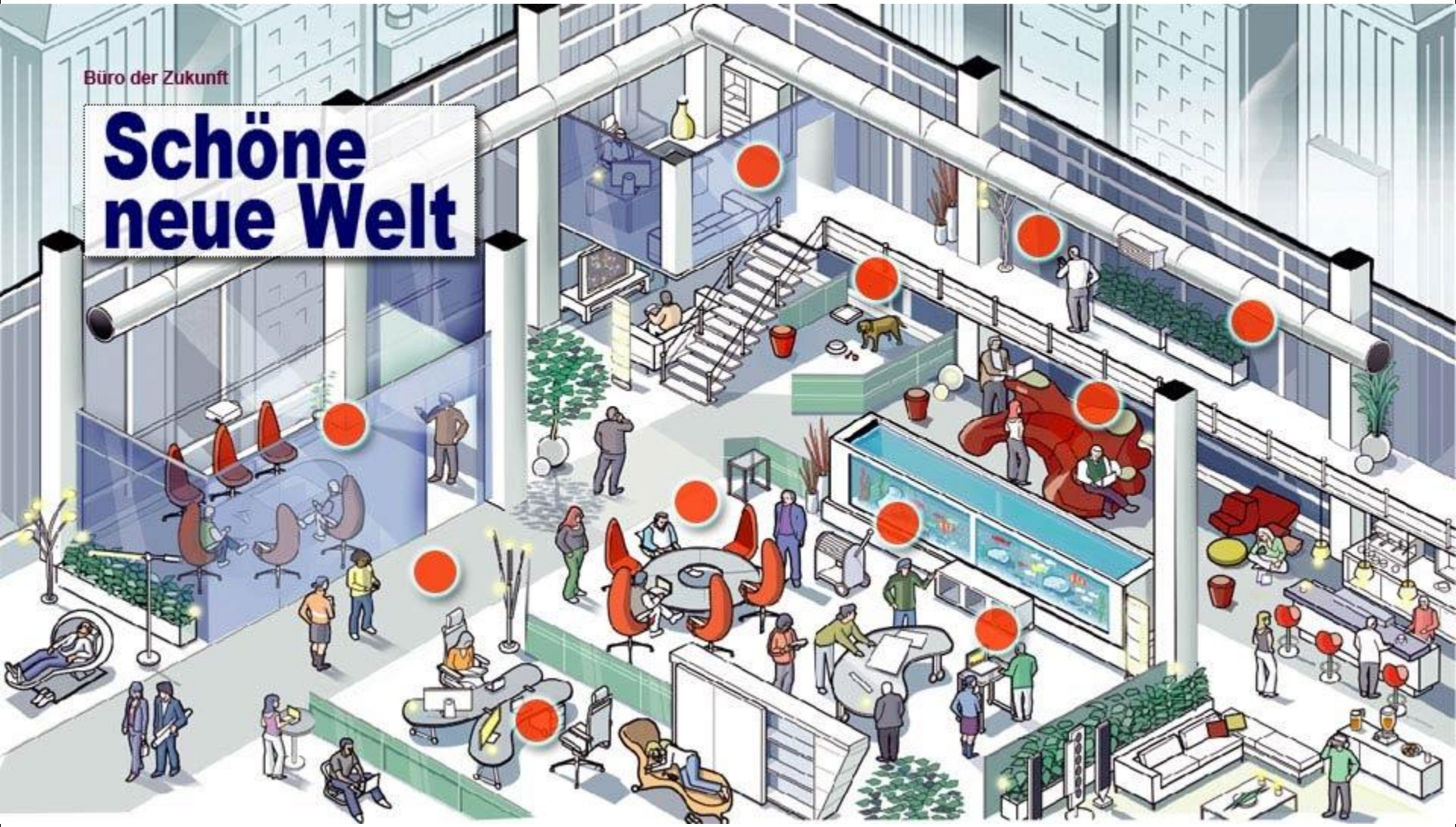
Kennzeichen sind:

- Hierarchie-Organisation.
- Prozessinnovationen als wichtige Aufgabe bis hin zum „Prozess-Weltmeister“.
- Optimierung und Fokussierung der Prozesse.
- Arbeitsplätze im Rahmen der Prozesse = hohe Komplexität
oder / und
Arbeitsplätze mit hohem Standardisierungsgrad (Routinetätigkeiten).
- Trend zu Kern- und Satellitenbelegschaften.
- Technologieführerschaft.

Der Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung

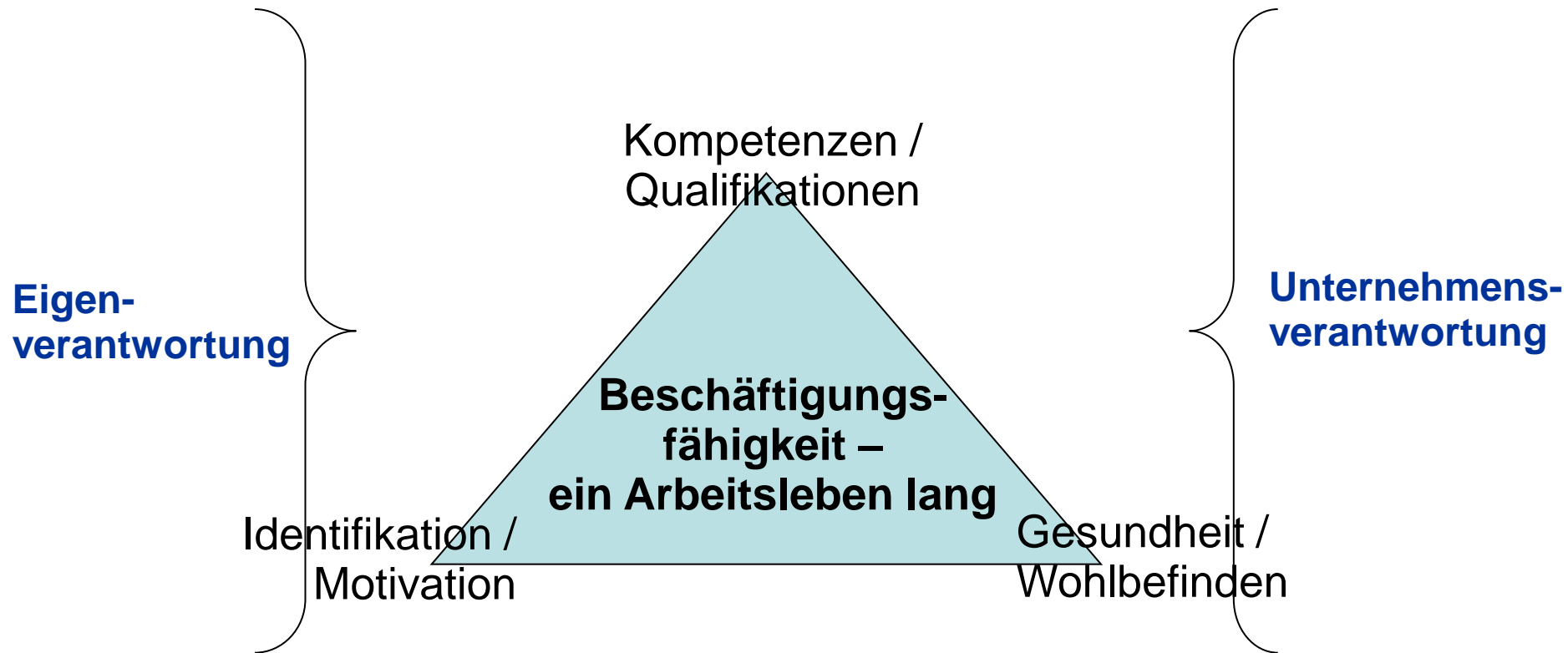
Büro der Zukunft

Schöne neue Welt



3. Personalmanagement in der Arbeitswelt von morgen

Das „magische“ Dreieck der Beschäftigungsfähigkeit



„in Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“

Ziele und Handlungsfelder

1. Förderung der Beschäftigungsfähigkeit unter Berücksichtigung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
2. Gestaltung von langfristigen Werdegängen
3. Beschäftigungsformen jenseits der 60.
4. Gewinnung und Bindung der (potenziellen) Fachkräfte unter Berücksichtigung der Werte- und Sozialisationsvielfalt.
5. Erreichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen.
6. Gestaltung der Compensation & Benefits im Zuge der Verlängerung der Lebensarbeitszeit sowie der Instabilitäten von Biografien.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit !

