Institut für Beschäftigung und Employability

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

Flexicurity:
Flexibilität und Stabilität als Leitprinzip in der Arbeitswelt von morgen

Petersberg, den 18. März 2014

Gliederung

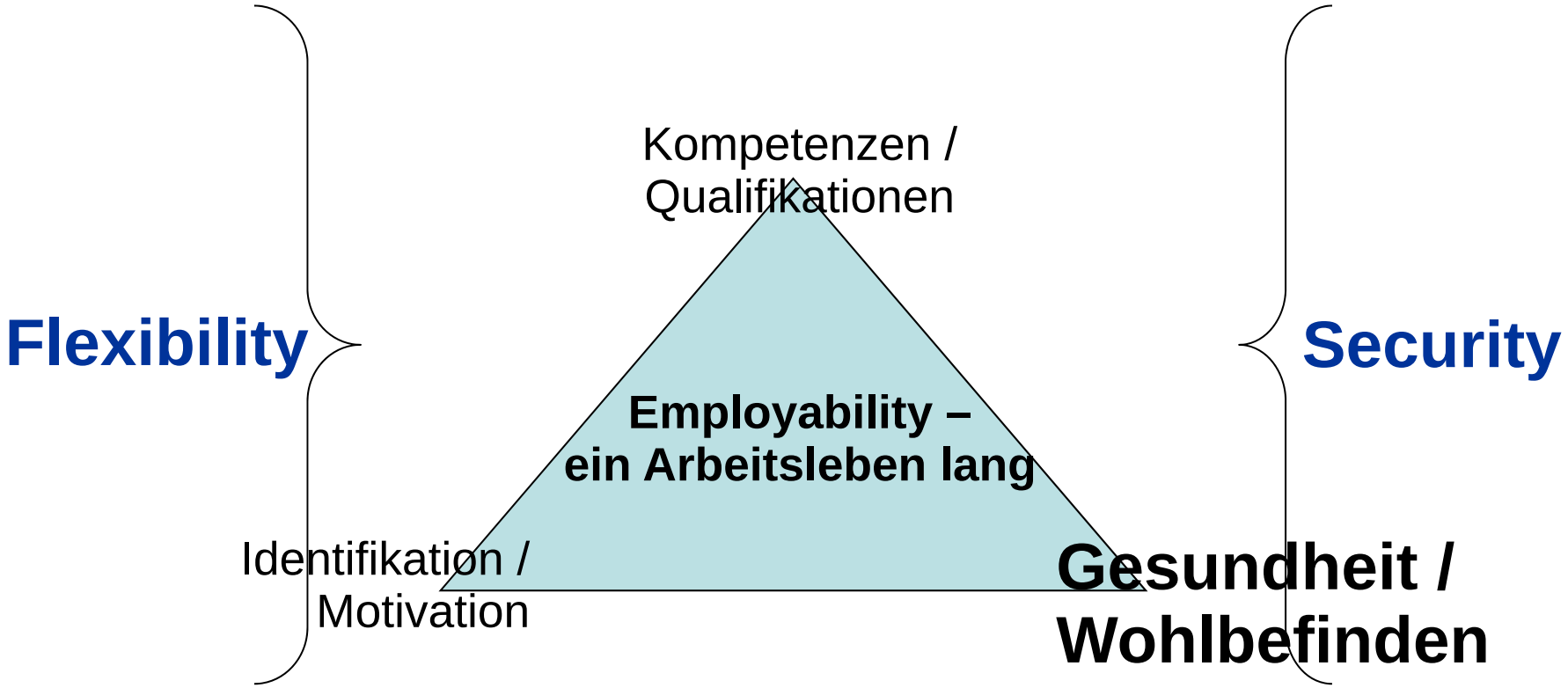
1. Flexicurity als Leitprinzip
2. Hintergründe
3. Künftige Beschäftigungs- und Arbeitsmodelle
4. Umgang mit Beschäftigten
5. Nicht zuletzt…

1. Flexicurity als Leitprinzip

Beweglichkeit, Flexibilität

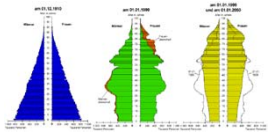
Sicherheit, Planbarkeit, Verlässlichkeit

Flexicurity und Employability



„in Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“

2. Hintergründe

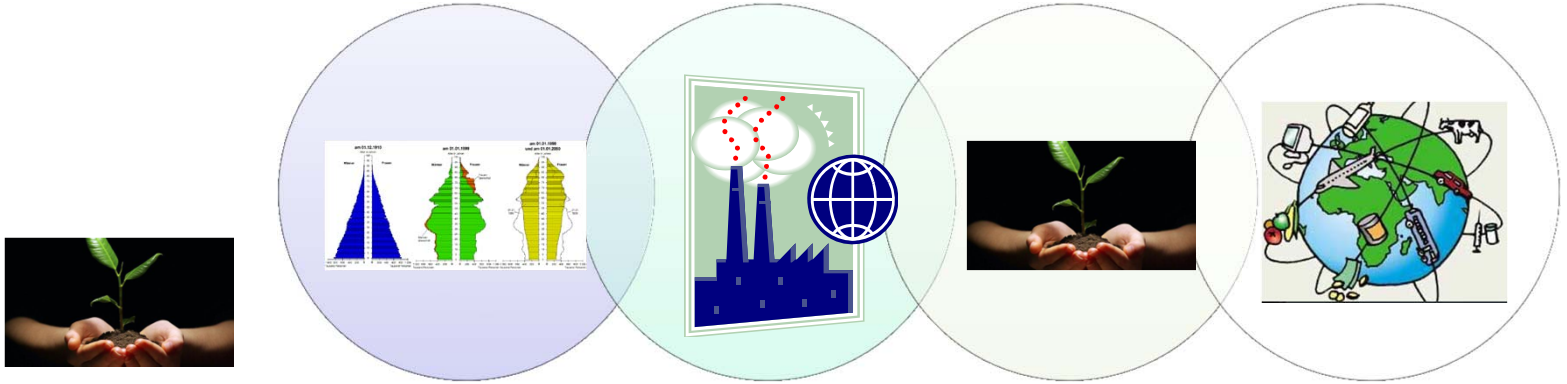


Demografie

Veränderung der Bevölkerungs- und damit auch der Belegschaftsstrukturen (Alterung, sinkender Anteil von Nachwuchs, Verlängerung der Lebens-arbeitszeit,…)

Technisch-ökonomische Entwicklung

Steigende Veränderungs-geschwindigkeit und zunehmende Komplexität von Prozessen
Notwendigkeit von Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit



Nachhaltigkeit

Schonender Umgang mit Ressourcen (auch der „Ressource“ Mitarbeiter/in)
Kernkompetenz „In Bewegung bleiben, ohne die Balance zu verlieren“

Globalisierung

Wertschöpfung durch Innovationen und Kosteneffekte
Internationalisierung von Märkten (Absatz- und Arbeitsmärkten)

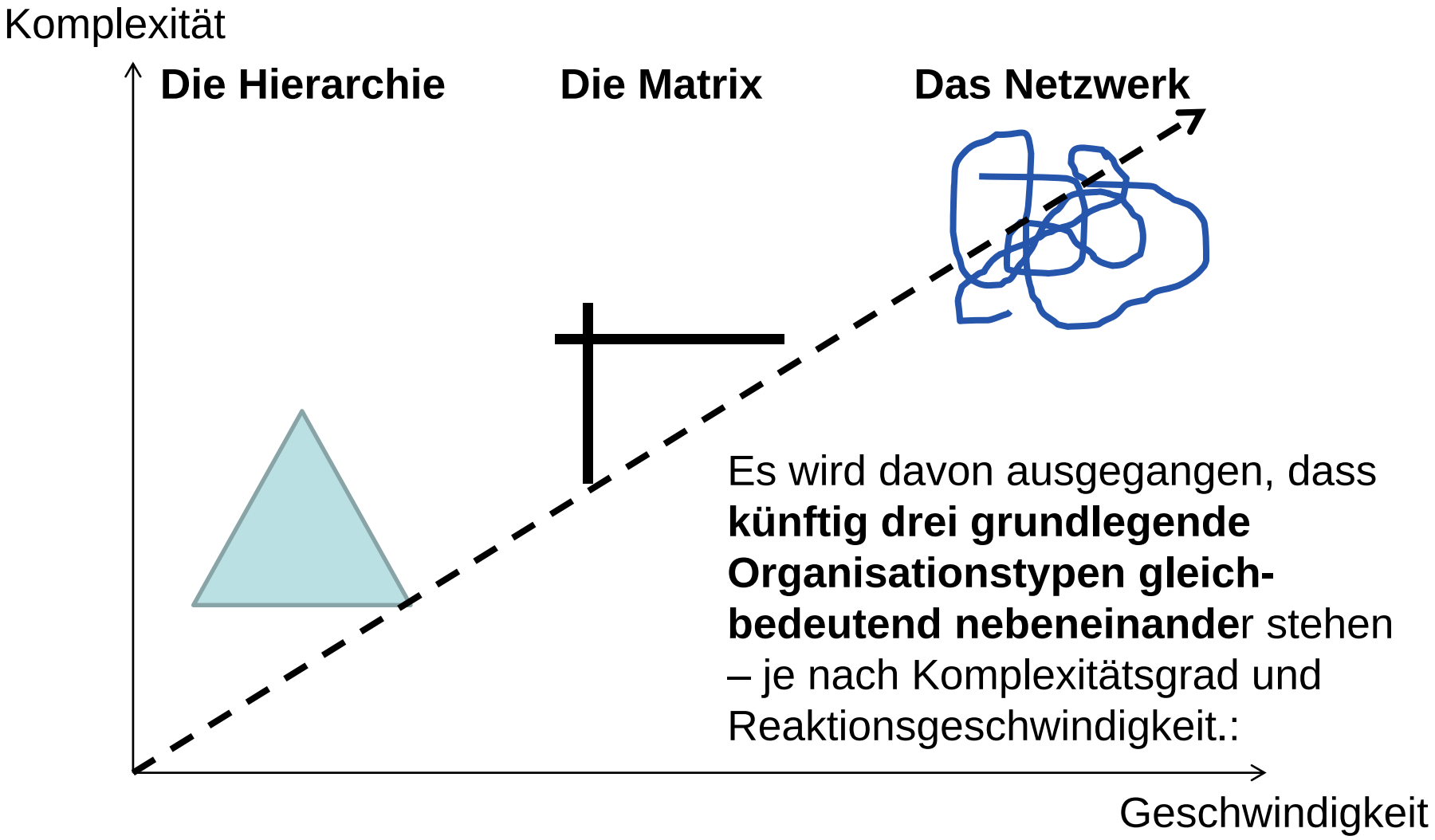
3. Flexicurity:
Künftige Beschäftigungs- und Arbeitsmodelle

3.1 Wertschöpfungsketten

Wertschöpfungsketten werden in Zukunft beeinflusst durch:

- Verstärkung der branchenübergreifenden, internationalen Vernetzung durch Wertschöpfungspartnerschaften (strategische Allianzen).
- Sektoraler Strukturwandel.
- Wachsende digitale Integration.
- Wo möglich weitere Rationalisierung und Automatisierung von Prozessen.

3.2 Organisationsformen



3.3 Unternehmen unter Innovationsdruck: Kreative Ökonomie

Open Innovation

Networking

Flexible Arbeitsmodelle

Wellbeing

Handlungsspielräume

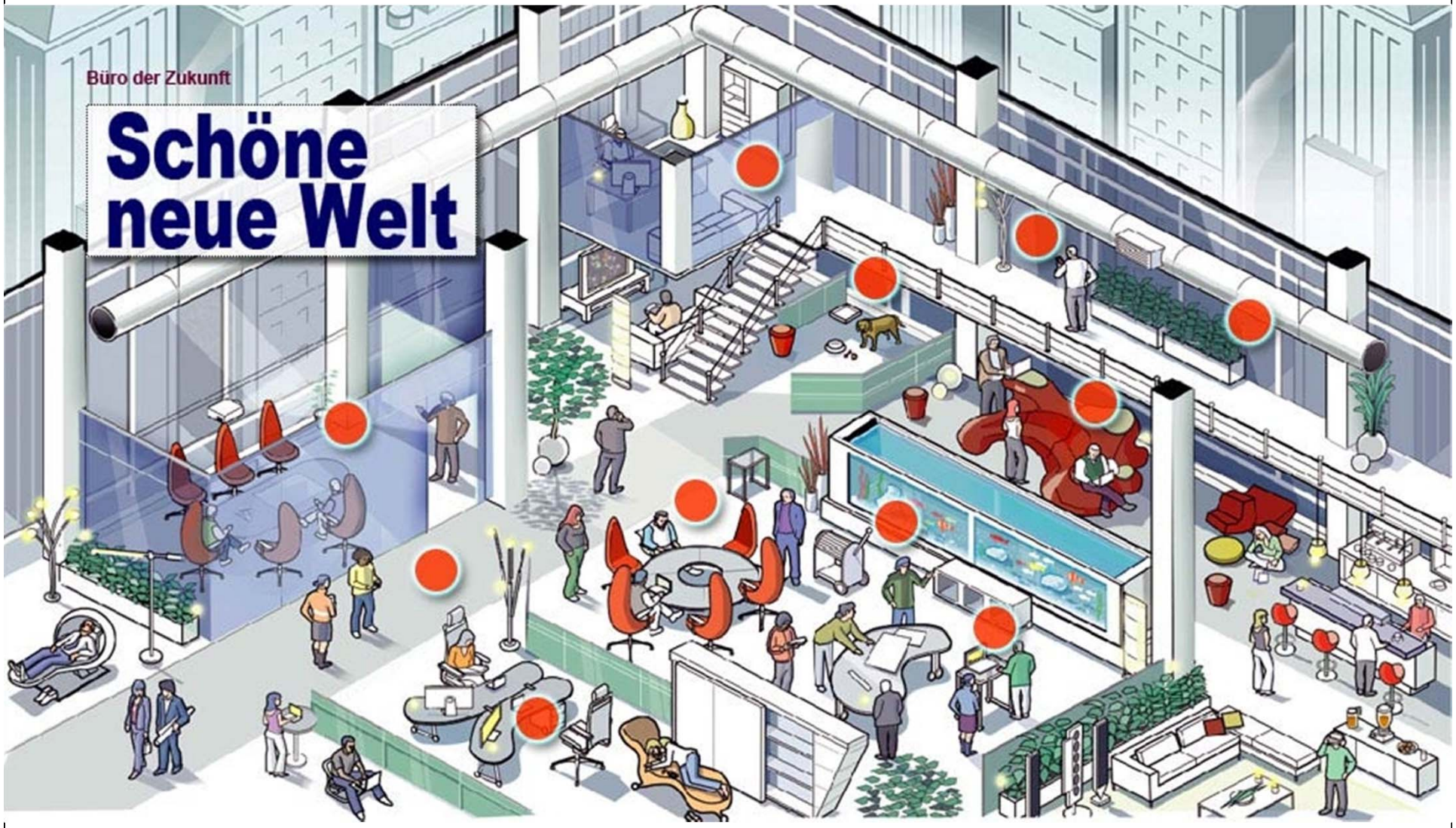
Projektarbeit / Projektwirtschaft

3.4 Unternehmen unter Kostendruck

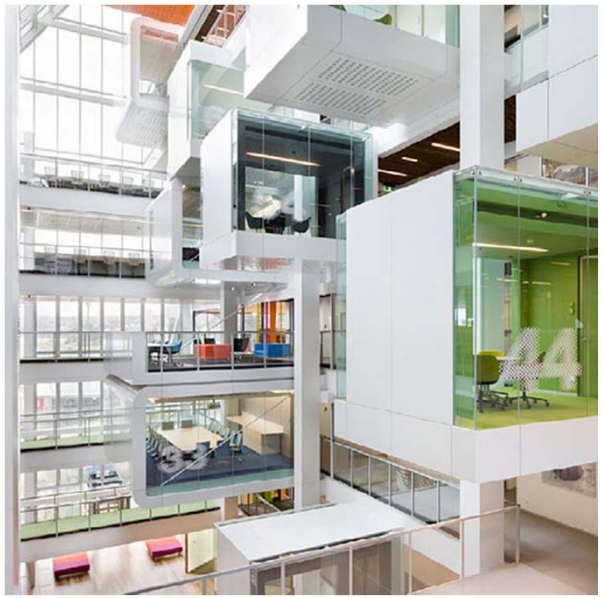
Kennzeichen sind:

- Prozessinnovationen als wichtige Aufgabe bis hin zum „Prozess-Weltmeister“.
- Optimierung und Fokussierung der Prozesse.
- Outsourcing.
- Off Shoring.
- Trend zu Kern- und Satellitenbelegschaften.
- „Technologie“führerschaft.

3.5 Der Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung



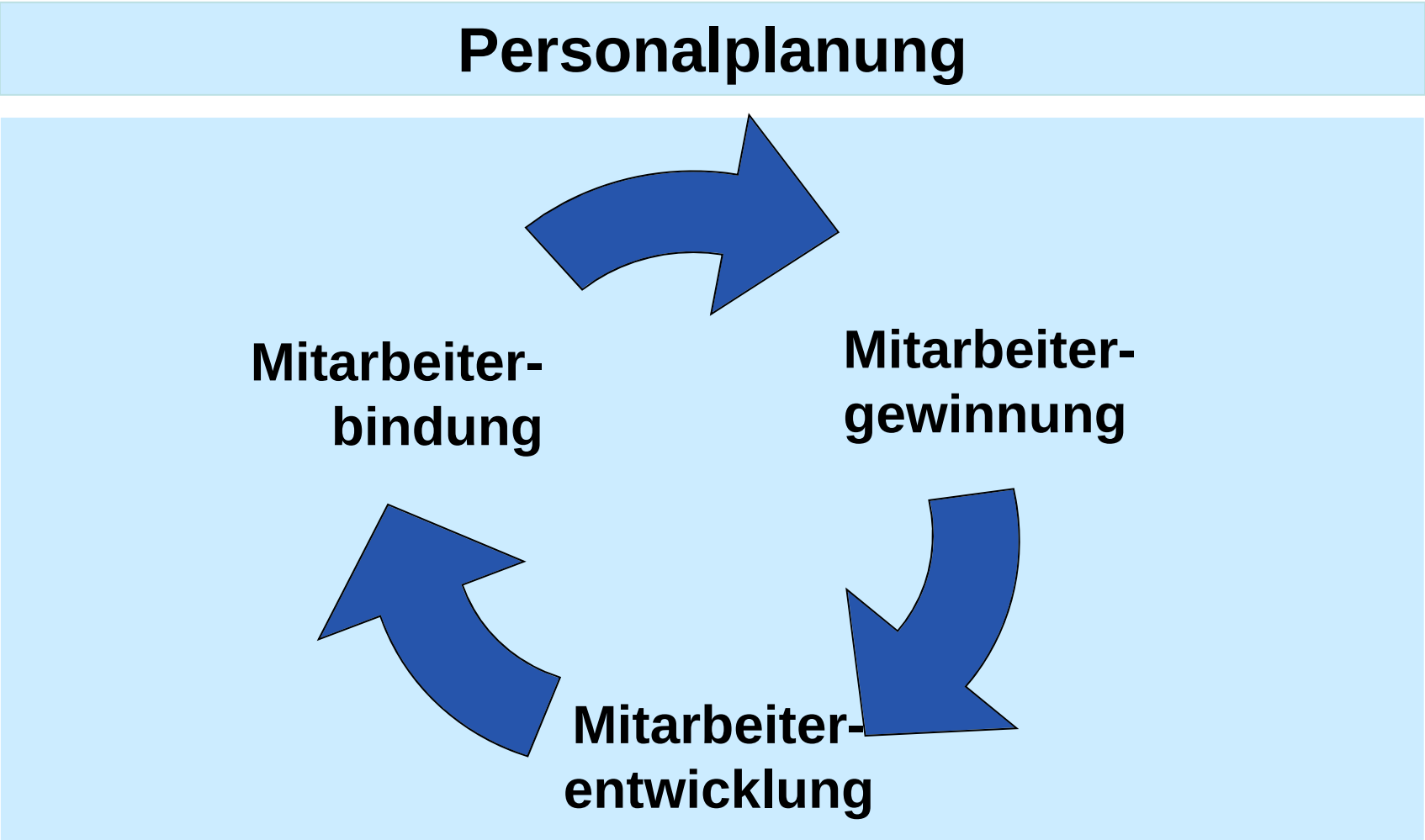
Quelle: wiwo.circ-it.de



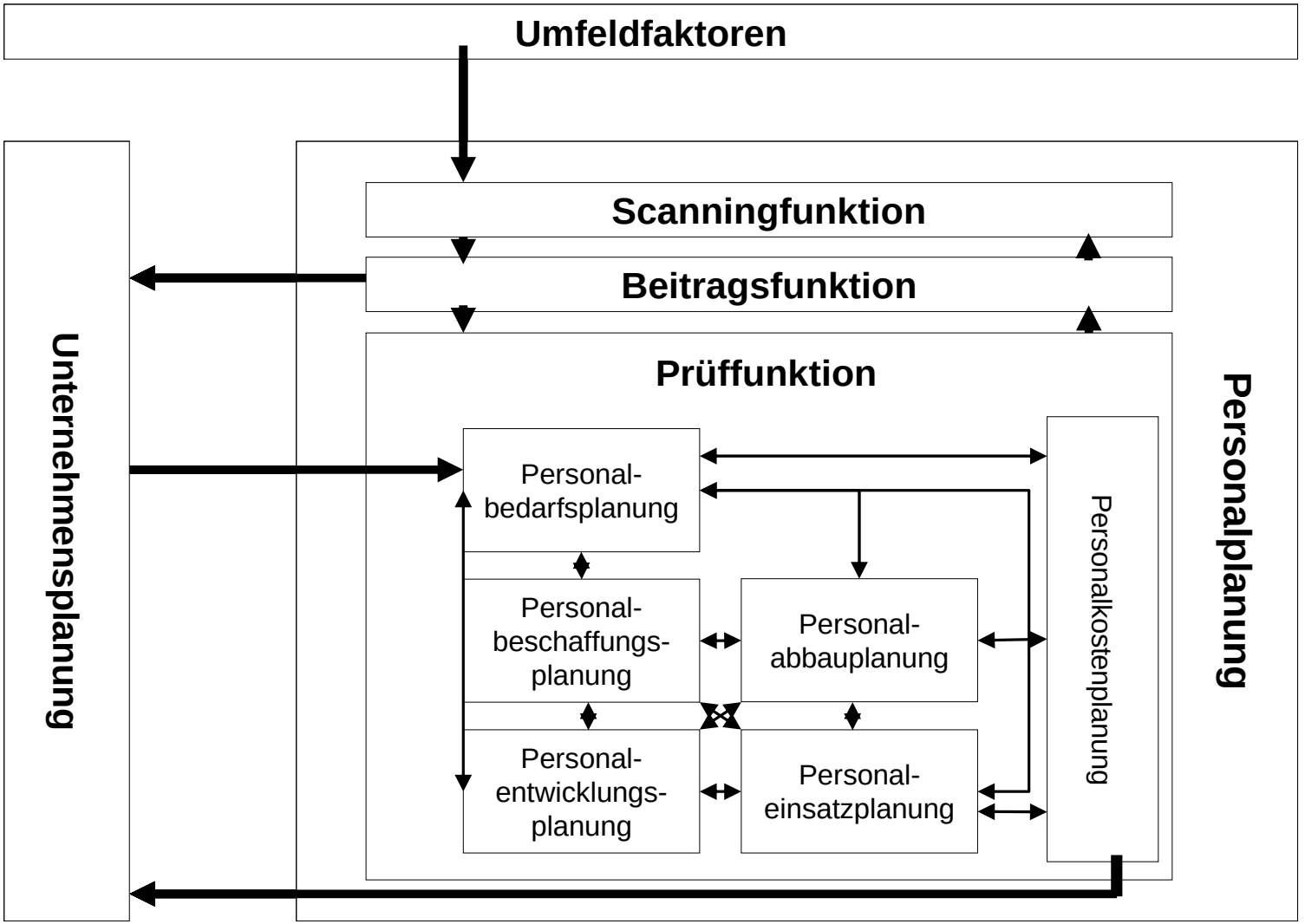
Quelle: Vitra: Zukunft der Arbeitswelt, Weil am Rhein Juni 2013

4. Flexicurity: Umgang mit Beschäftigten

4.1 Handlungsfelder



4.2 Personalplanung



Quelle: DGFP: Personalplanung Düsseldorf 2013

4.3 Mitarbeitergewinnung

Es ist alles möglich, was erlaubt ist.

Etablierung einer Arbeitgebermarke und konsequente Nutzung für die Rekrutierung = Schaffung einer Marke.

- „Was kann der (potenzielle) Arbeitgeber bieten?“
- „Welche Personen sollen rekrutiert werden?“
- „Welche Wege der Rekrutierung bieten sich an und sind realistisch?“
- „Nicht selten werden die Produkte und Leistungen gut vermarktet. Wird auch das *„Produkt“* „Arbeitgeber“ gut vermarktet?“

4.4 Mitarbeiterentwicklung

Gesundheitsmanagement

Erhalt und Förderung der lebenslangen Jobfitness

Vereinbarkeit von Lebens- und Berufsphase

Flexibility

+

Security

Älterwerden im Betrieb

Compensation und Benefits

Perspektiven und langfristige Werdegänge

Arbeits- und Beschäftigungsmodelle

4.5 Mitarbeiterbindung

Die Mitarbeiterbindung wird zum einen beeinflusst durch die Stimmigkeit zwischen gelebter Kultur und umgesetztem Personalmanagement.

Zum anderen steht Mitarbeiterbindung stark im Zusammenhang mit Sozialisationsmustern.

Die Generation Y hat andere Vorstellungen über einen „guten“ Arbeitgeber.

Nachkriegsgeneration / Baby Boomer

- Akzeptanz von kollektiven Mustern.
- Hohes Commitment, weil es zur Pflicht gehört.
- Akzeptanz von Hierarchien und der Führung, weil sie legitimiert ist.
- Arbeitsethos, Trennung zwischen Beruf und Privatleben.
- Trend zur „vertikalen“ Karriere
- Lebenslange Loyalität, Entscheidung für`s Leben.
- Lebenslange Reichweite der abgeschlossenen Berufsausbildung.
- Präferenz für die Face to face Kommunikation und Kooperation.
- Teil des „Kollektivs“.
- **Security als Leitbild.**

Generation Internet / Game (Generation Y)

- Individuelle Orientierung,
- Hohes Commitment, wenn die Tätigkeit Freude macht.
- Abkehr von der Akzeptanz von Hierarchien.
- Streben nach Work-Life-Balance .
- Trend zur „sanften Karriere“
- Aktiver Umgang mit Wahlmöglichkeiten und geringeren Verweildauern.
- Bewusstsein der Notwendigkeit von (lebenslangem) Lernen.
- Kommunikation und Kooperation sowohl face to face als auch virtuell.
- Wunsch nach Aufmerksamkeit und Fürsorge.
- **Flexicurity als Leitbild.**

5. Nicht zuletzt…

- Flexicurity ist **keine Zauberformel**.
- Flexicurity wird als **zentraler Megatrend** angesehen, der zudem einen wichtiger Erfolgsfaktor darstelle.
- Flexicurity ist eine **HERAUSFORDERUNG** !

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit !