



NEW WORK

ERKLÄRUNG UND ANWENDUNGS- BEREICHE

AUCH IM
GESUNDHEITSWESEN
ANWENDBAR?

**NEW NORMAL =
RAHMENBEDINGUNGEN**



Veränderung als Normalzustand

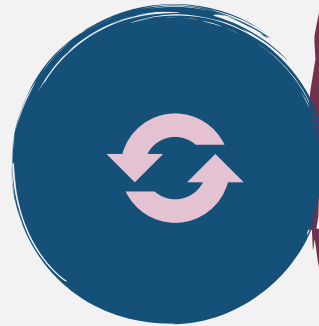
Früher

- Ein Veränderungsprozess im Sinne von Change
- Überschaubare Geschwindigkeit

Heute

- Viele Veränderungen im Sinne von Change und Transformation
- Hohe Geschwindigkeit

eingerahmt von der demografischen
Entwicklung



Ökonomische
Transformation

Digitale
Transformation

Ökologische
Transformation

eingerahmt von disruptiven Entwicklungen
(Corona-Krise, geopolitische Krise, Energie-Krise, ...)

Transformations- Vielfalt

Drei limitierte Faktoren in der Neuen Normalität



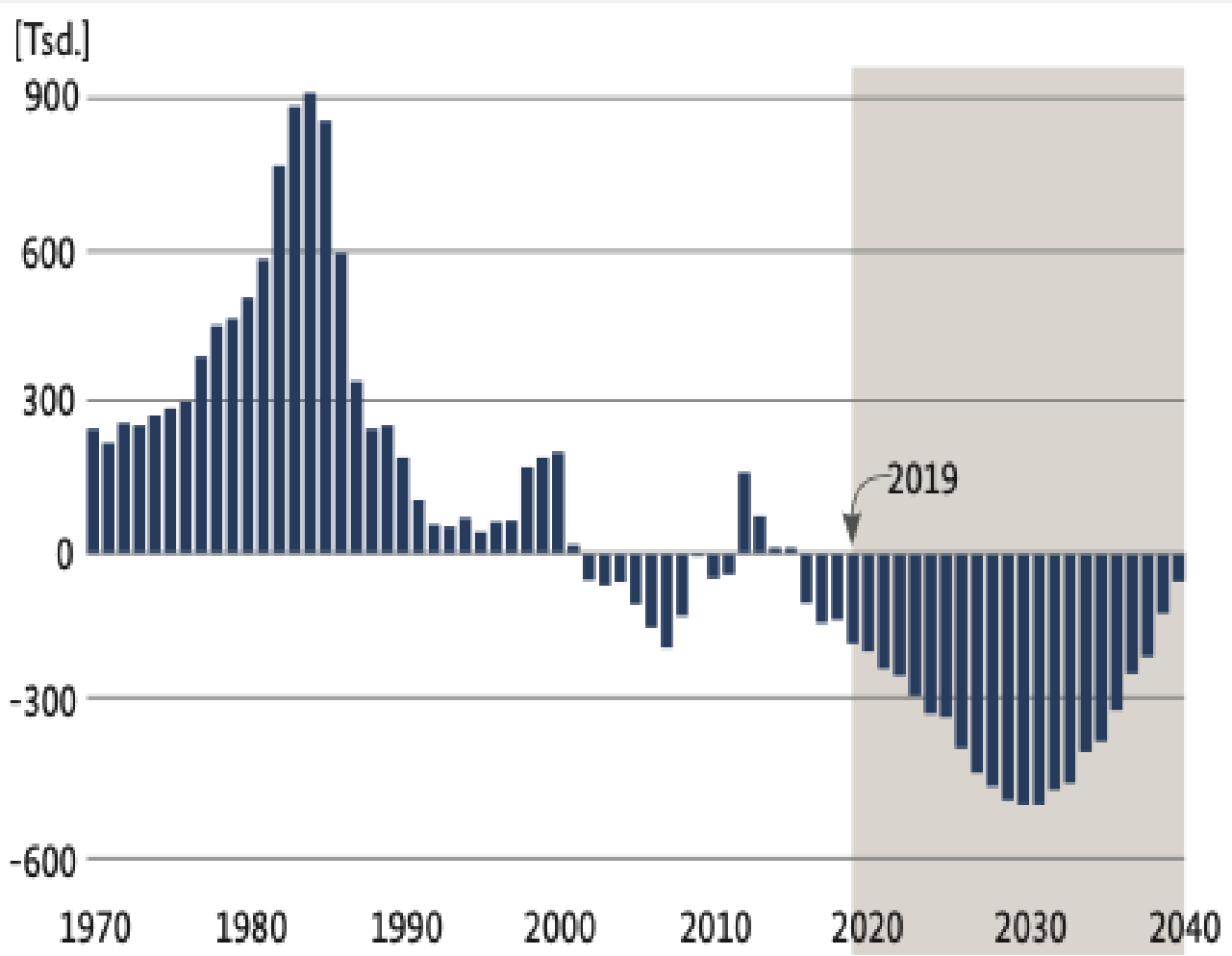
Eingeschränkte
finanzielle
Möglichkeiten

Zeit als
knappes
Gut



Arbeitskräfte-,
Nachwuchs-
und Fachkräfte-
mangel





Zahlen, Daten, Fakten zur demografischen Entwicklung

Jährliche Veränderungen von Personen im Erwerbsalter: Differenz zwischen 18- und 67-Jährigen Vgl.: Schneider, P. D. (2019). *Alterung und Arbeitsmarkt - Auswirkungen weniger dramatisch als vielfach befürchtet*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

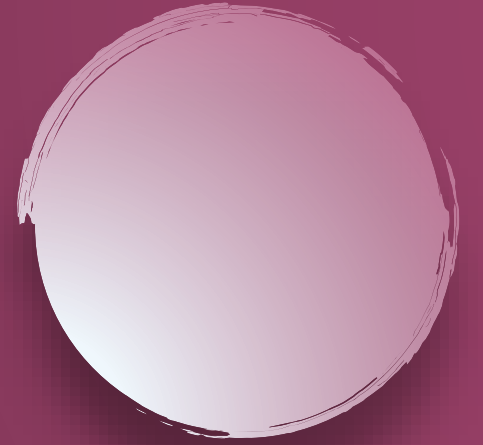
Bis 2035 werden 13 Mio. erwerbstätigen Baby Boomer das Berufsleben verlassen. Und nur 50% (die jüngere Generation) stehen im Moment zur Verfügung, um die Lücke zu schließen. (IW 2022, IAB 2024)

**Demografie:
Baby Boomer
verlassen den
Arbeitsmarkt**

•
**Theoretisch muss der
Nachwuchs fast doppelt so
viel können und leisten, um
die demografische Lücke
auszugleichen.
Es bedarf eines erheblichen
Kompetenz- und
Produktivitätszuwachs.**

Herausforderung

**NEW WORK =
HANDLUNGSRAHMEN**



**Arbeitskräftepotenzial =
f(Erwerbspersonen,
Arbeitszeit,
Produktivität)**

**Produktivität =
f(Qualifikation + Motivation +
Gesundheit,
Technik + Organisation,
Geschäftsmodell /
A-, B-, C-Aufgaben,
Kooperation + Konzentration)**

**Handlungsfelder
in der Welt der
HR-Knappheiten**

NEW WORK HAUS

Multifunktionale Räume

Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Arbeitsmodelle

Vernetzung

Partizipation

Transparenz

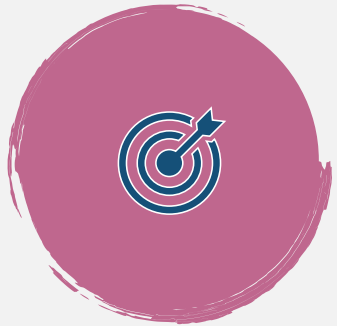
Sinnhaftigkeit

Balance

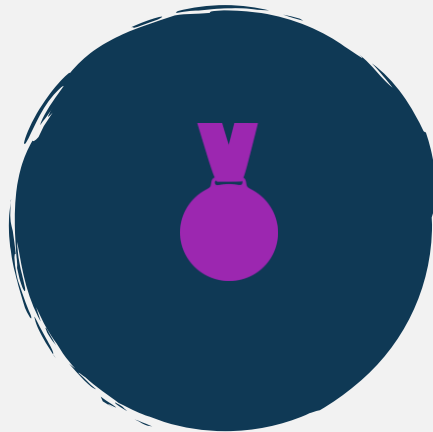
Wissen | Qualifikation | Kompetenz | Lebenslanges Lernen
Stärkenorientierung

New Work als MUSS insbesondere für die Young Professionals

(aber auch für Ältere)



Identifikation
Motivation



Kompetenzen
Qualifikationen



Gesundheit
Wohlbefinden

Vor allem
drei Dimensionen
im Fokus

„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“

New Work heißt aber auch: Spannungsfeld zwischen Jobabbau und Arbeitskräftemangel

Stellenabbau aufgrund von technologischen und ökonomischen Entwicklungen

- Organisationsanpassung
- Personalanpassung

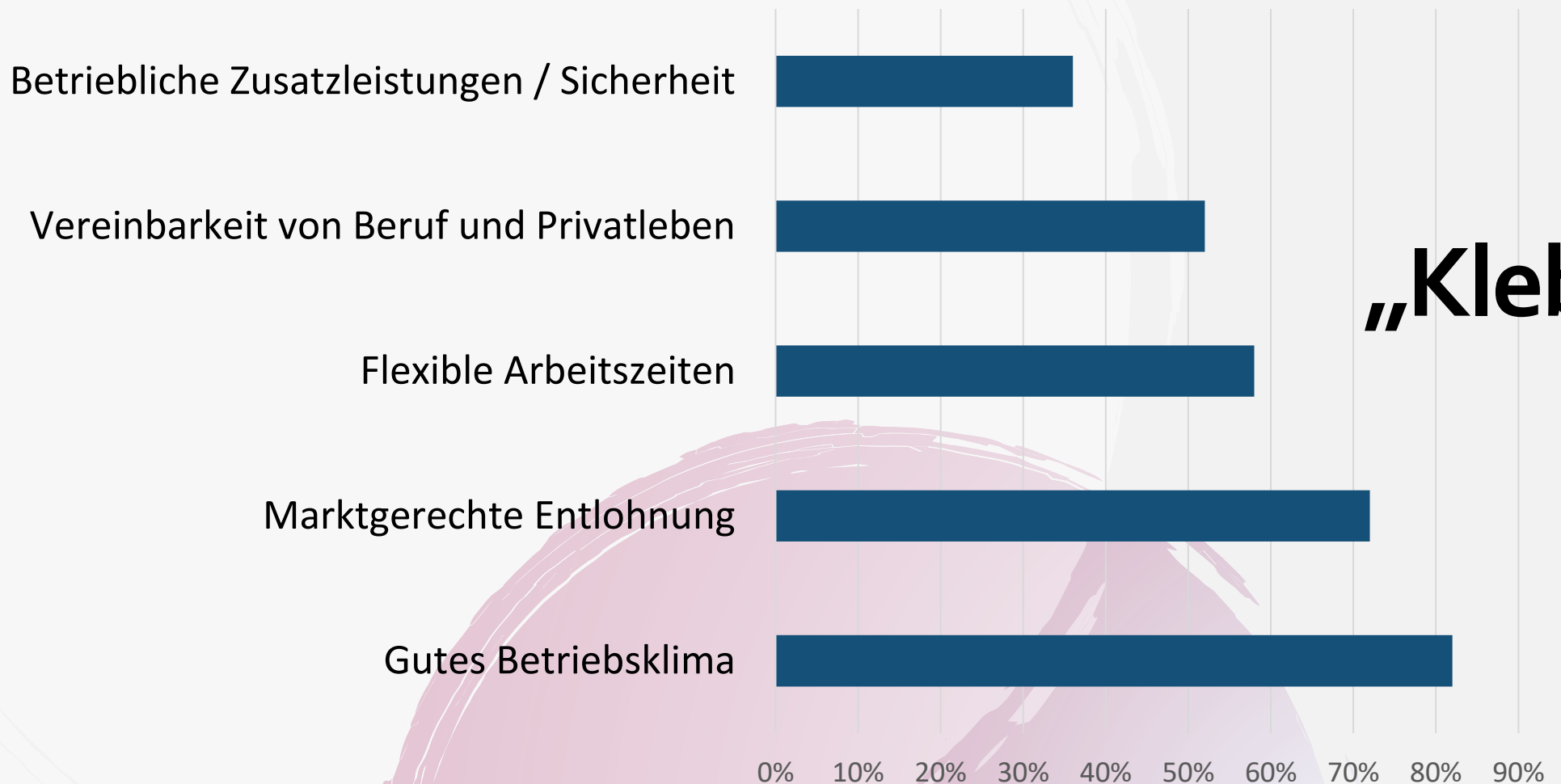
Arbeitskräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung

- Arbeitgeber-Attraktivität
- Mitarbeitergewinnung und -bindung

Re-Skilling / Up-Skilling: Strategien im Rahmen der Anpassung, um in der Arbeitswelt der Vakanzen Perspektive zu haben

New Work im Kontext von Mitarbeiterbindung

Neben der Freude an der Arbeit : Was ist wichtig?



„Klebe-Effekt“

n=1001

New Work:

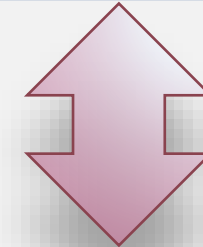
Zeit = 2. Währung

Beschleunigung und
Veränderungsdynamik
Zunahme von Komplexität
Veränderung als Normalzustand

Umgang mit dem limitierten Faktor
„Zeit“ = Kernkompetenz

Zeit = Knappes Gut
Wunsch nach Zeitsouveränität und
Balance

- Wunsch nach Life-Balance
- Wunsch nach Zeitsouveränität und – Selbstbestimmtheit
- Wunsch nach flexiblen und reduzierten Arbeitszeiten
- 4-Tage-Woche



- Notwendigkeit alle Zeit-Reserven und Zeit-Ressourcen zu heben angesichts der Arbeitskräftemangels
- Verlängerung der Arbeitszeiten
- Heben von Produktivitäten

NICHT ZULETZT ...

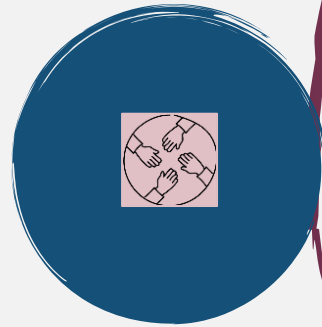




Geld /
Sicherheit



Zeit /
Balance



Purpose /
Nachhaltigkeit

Drei „Währungen“

Es gilt sich bewusst zu machen,
dass es sich bei Beschäftigungs-
fähigkeit um den eigenen
Vermögenswert handelt.

Bei einem durchschnittlichen
Brutto-Jahreseinkommen von
50.000 € und einer Lebens-
arbeitszeit von 45 Jahren beträgt
der Vermögenswert des Wissens
und der Kompetenzen 2,25 Mio. €.



Vermögenswert

Es gilt sich bewusst zu machen, dass Personal eine Investition darstellt.

Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 50.000 € und einer Betriebsgröße von 1.000 Beschäftigten beträgt das Investitionsvolumen 50 Mio. € pro Jahr. Wird nun eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Annahme: 10 Jahre) berücksichtigt, ergibt sich ein Vermögenswert von 500 Mio. €.

Vermögenswert

Top-Performance =

f(Talent / Stärke, Disziplin, Fleiß,
Biß, Leidenschaft)

Dies gilt für sowohl für den Sport
als auch für die Arbeitswelt.

Unterschied:

Olympia = Sprint

Beruflichkeit = Marathon

(+ Extra-Meile, wenn es nötig ist)

Bezug zu Olympia



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!