



Alumni-Veranstaltung am 16.10.2019

NEW WORK – Wie wir in Zukunft arbeiten werden



**Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen**



**Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen**



www.hwg-lu.de

„Die Zukunft wird uns immer überraschen, aber sie sollte uns nicht überrumpeln.“ (Buckminster Fuller)

Programm:

- **Begrüßungen**

seitens der Hochschulleitung und des Vorstandsvorsitzenden des Vereins der Freunde und Förderer der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

- **IMPULSE**

- „New Work: Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus?“ (Prof. Dr. Jutta Rump)
- „New Work: Kompetenzen und Berufe der Zukunft“ (Prof. Dr. Peter Mudra)
- „Recruiting der Zukunft im Kontext von New Work“ (Prof. Dr. Stephan Weinert)
- „Innovationen und Transformationen jenseits von Technik und Geschäftsprozessen: Soziale Innovationen als gesellschaftliche Zukunftsprojekte“ (Prof. Dr. Stefan Lacher)

- **Offener Austausch / Co-Working**

- **Ausklang und Netzwerken bei Imbiss und Getränken**



„New Work: Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus?“

(Prof. Dr. Jutta Rump) **NEW WORK /Arbeiten 4.0 als 4. Dimension der Digitalisierung**



Professorin für Personalmanagement und Organisation an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

(wurde aktuell einmal mehr zu den „führenden Wissenschaftlern/innen im HR“ gewählt)

LINK:

<https://www.youtube.com/watch?v=P4F36Mc0CyU>

„New Work: Kompetenzen und Berufe der Zukunft“

(Prof. Dr. Peter Mudra)

NEW WORK – eine begriffliche Einordnung:

Der Begriff „New Work“ wurde im wissenschaftlichen Kontext erstmals vom Sozialphilosophen Frithjof Bergmann konzeptionell eingebracht.

„New Work“ legt als **Konzept** den **Fokus auf die Anforderungen, die sich für die Arbeitswelt aus der Globalisierung und Digitalisierung unter besonderer Berücksichtigung der damit verbundenen dynamischen Veränderungsprozesse ergeben**, und nimmt deren Auswirkungen in verschiedenen Dimensionen auf.

Den konventionellen Arbeitsweisen werden **neue Arbeitsweisen** gegenübergestellt, deren **Merkmale insbesondere die zeitlichen, räumlichen und organisationalen Flexibilitäten** sind. Hierbei kommt auch dem Ansatz von **Führung** eine besondere Rolle zu.

New Work fußt auf dem **Selbstverständnis, dass Selbstständigkeit und ein Stück weit selbstbestimmtes, sinnstiftendes Handeln sowie die Bereitstellung von Freiräumen für Kreativität und Entfaltung der Persönlichkeit zentrale Elemente – und im Grunde genommen zentrale Werte – des Konzeptes darstellen.**

Bei der Umsetzung von New Work sind die Aspekte **Individualität, Partizipation, Führung, Flexibilität, Agilität, innovative Formen der Zusammenarbeit (Kollaboration, Work-Spaces)** von zentraler Bedeutung.

3 Ebenen: Mensch, Organisation, Gesellschaft



Kompetenzen und **Berufe** der Zukunft

Berufe sind **komplexe Bündelungen von Arbeitsfähigkeit**, die Erwerbstätige in die Lage versetzen, anspruchsvolle Aufgaben in spezifischen Arbeitsbereichen selbstständig zu bewältigen.



Quelle: <https://pixabay.com/de/photos/figuren-berufe-arbeit-lustig-spaß-1372458/>

„Totgesagte leben länger!“

Das **Berufskonzept stand immer wieder in der Kritik und auf dem Prüfstand**, da es als Ursache für die mangelnde Flexibilität verantwortlich gemacht wurde und vorrangig als System zur Selbstreproduktion mit wenig Ambitionen zur Innovation angesehen wurde.

Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe: 2019: 326 (1971: 606) [nicht Hochschulbereich]

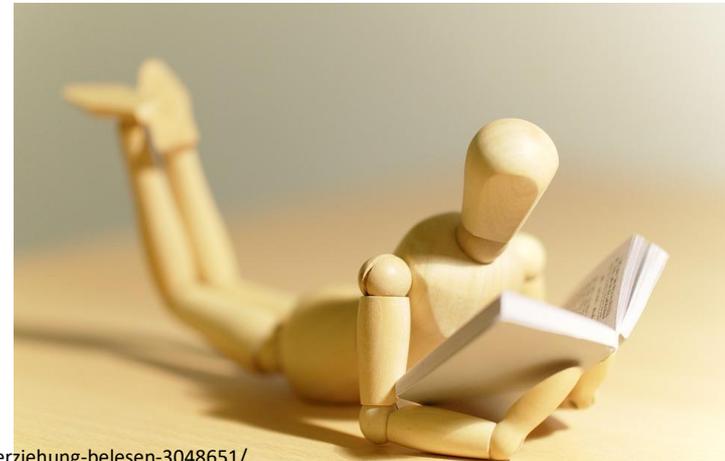
In den letzten Jahren hat sich die Perspektive und der Ansatz einer offenen dynamischen Beruflichkeit immer stärker entfaltet (vgl. Heidenreich 1998).



Quelle: <https://pixabay.com/de/illustrations/kompaß-zahnrad-digitalisierung-4493069/>

Ein **zukunftsfähiges Berufskonzept** muss im Kontext von New Work folgende Aspekte als integrale Bestandteile beinhalten:

- Entwicklung einer **umfassenden und reflexiven beruflichen Handlungskompetenz**, bei der die Ausrichtung auf eine nachhaltige bzw. revitalisierbare Beschäftigungsfähigkeit mit einer hinreichenden Unterstützung der **individuellen Persönlichkeitsentwicklung** einhergeht.
- Beruflichkeit ist auch als ein **Bildungskonzept** anzusehen, in welchem dem **lebenslangen Lernen** ein zentraler Stellenwert eingeräumt wird.



Kompetenzen und Berufe der Zukunft

Im Kontext eines traditionellen Ansatzes stellt **Kompetenz eine Passung zwischen den spezifischen Fähigkeiten (Verhaltensoptionen) eines Menschen und den Anforderungen in einer spezifischen Situation** her.

→ Fachkompetenz

→ Methodenkompetenz

→ Sozialkompetenz

→ Persönlichkeitskompetenz

Handlungskompetenz

„Moderner“ Ansatz:

Kompetenz stellt die **Fähigkeit** dar, **komplexe Probleme** mittels **selbstorganisiertem Handeln** lösen zu können.



Kompetenzen und Berufe der Zukunft

„Kompetenzwende“

Gunter Duecks Plädoyer für eine Kompetenzwende fand in den letzten Jahren zunehmende Beachtung.

Er vertritt die These, dass **„mehr, höhere und ganz andere Kompetenzen durch die Arbeit 4.0 verlangt werden“**.

„Die einfachen Arbeiten verrichten zukünftig Computer. Uns bleiben die „höheren“ Arbeiten, und die haben meist etwas mit Mut zur Gestaltung, mit Verhandeln und Überzeugen zu tun, außerdem mit Führen und Verantwortungsübernahme und damit, die Übersicht zu behalten in dynamischen Umfeldern. Die Digitalisierung verlangt zudem oft ganz anderes Fachwissen, man denke an Benzinmotoren-Entwickler, die nun Gurus für Batterien und Selbstfahr-IT werden sollen.

Kompetenzen verschieben sich also horizontal auf andere Fachgebiete und vertikal nach oben zur Metaebene von Arbeit.“ (Dueck 2017)



Quelle: <https://pixabay.com/de/photos/straße-fahrspur-spuren-58854/>

„Future Skills“



Quelle: <https://pixabay.com/de/illustrations/roboter-künstliche-intelligenz-frau-507811/>

FUTURE SKILLS: FÜR MORGEN BEFÄHIGEN (Studie von Stifterverband und McKinsey 2019)

Welche Fähigkeiten benötigen Menschen für ihr berufliches, aber auch für ihr gesellschaftliches Leben in den kommenden Jahren?

FUTURE SKILLS FÜR DIE ARBEITSWELT

Durch die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung verändert sich die Arbeitswelt in einer bisher unbekanntem Geschwindigkeit. Einige Fähigkeiten, Kompetenzen und Eigenschaften werden infolge dieser Veränderungen für die gesellschaftliche Teilhabe – im Privaten wie im Beruf – wichtiger, während andere dramatisch an Bedeutung verlieren.

Welche Fähigkeiten und Kompetenzen in absehbarer Zukunft konkret an Bedeutung gewinnen werden, haben Stifterverband und McKinsey untersucht. In Zusammenarbeit mit mehr als 40 Personalverantwortlichen ist dabei ein **Framework aus 18 Zukunftskompetenzen**, sogenannten **Future Skills mit drei Kategorien** entstanden.

FUTURE SKILLS FÜR DIE ARBEITSWELT

Digitale

Schlüsselqualifikationen:

Kompetenzen, um sich in einer digitalisierten Umwelt grundsätzlich zurechtzufinden und daran aktiv teilzunehmen.

→ z.B.: Data Literacy, Kollaboration, digitales Lernen

Nichtdigitale

Schlüsselqualifikationen:

Fähigkeiten wie Adaptionfähigkeit, Kreativität oder Durchhaltevermögen – aus Sicht der Unternehmen Fähigkeiten, die immer wichtiger werden.

→ z.B.: Problemlösungsfähigkeit, unternehmerisches Denken

Technologische Fähigkeiten:

technologisches Fachwissen, das in Zukunft relevanter wird.

→ Z.B.: komplexe Datenanalyse, Web-Entwicklung, Konzeption und Administration vernetzter IT-Systeme

Herausforderung in der Spitze:

Spezialisten für den Umgang mit transformativen Technologien werden in allen Branchen benötigt und sind eine knappe Ressource am Arbeitsmarkt.

Herausforderung in der Breite: Neue Arbeitsformen erfordern ein verändertes Set an Schlüsselqualifikationen **bei allen Mitarbeitern**

Der deutschen Wirtschaft fehlen etwa 700.000 Technologie-Spezialisten bereits in den kommenden fünf Jahren. Jeder vierte Erwerbstätige aus der Wirtschaft hat (Nach-)Qualifizierungsbedarf in digitalen und nichtdigitalen Schlüsselqualifikationen.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

- FRAGEN?
- ANMERKUNGEN?



Quelle: <https://pixabay.com/de/photos/geschäftsmann-beratung-geschäft-2606509/>

„Recruiting der Zukunft im Kontext von New Work“

(Prof. Dr. Stephan Weinert)

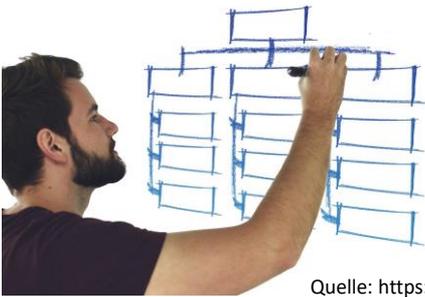


→ separate Präsentation

**„Innovationen und Transformationen jenseits von
Technik und Geschäftsprozessen: Soziale Innovationen
als gesellschaftliche Zukunftsprojekte“
(Prof. Dr. Stefan Lacher)**



→ separate Präsentation



Quelle: <https://pixabay.com/de/illustrations/unternehmer-geschäftsmann-2557104/>

Wir möchten gerne Ihre Wahrnehmungen und Erfahrungen aus der Praxis zu dem ***Themenfeld New Work*** aufnehmen und dabei vielleicht auch im Sinne eines Co-Working konkrete Fragen angehen, zum Beispiel:

- Was braucht es aus Sicht der Praxis, um im Kontext der Digitalisierung die Unternehmen und ihre Mitarbeiter „zukunftsfest“ zu machen?
- Lassen sich Erfahrungen und Beispiele finden, die man übertragen kann?
- Wie können sich die Beteiligten gewinnbringend vernetzen?