

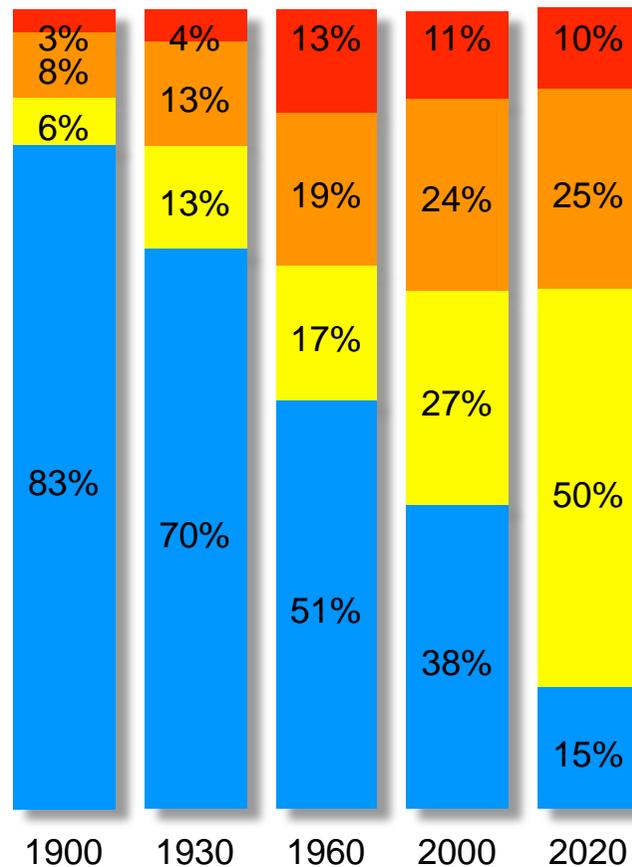


Neue Arbeit

Die vier Herausforderungen des 21. Jahrhunderts

Vormarsch der Wissensarbeit

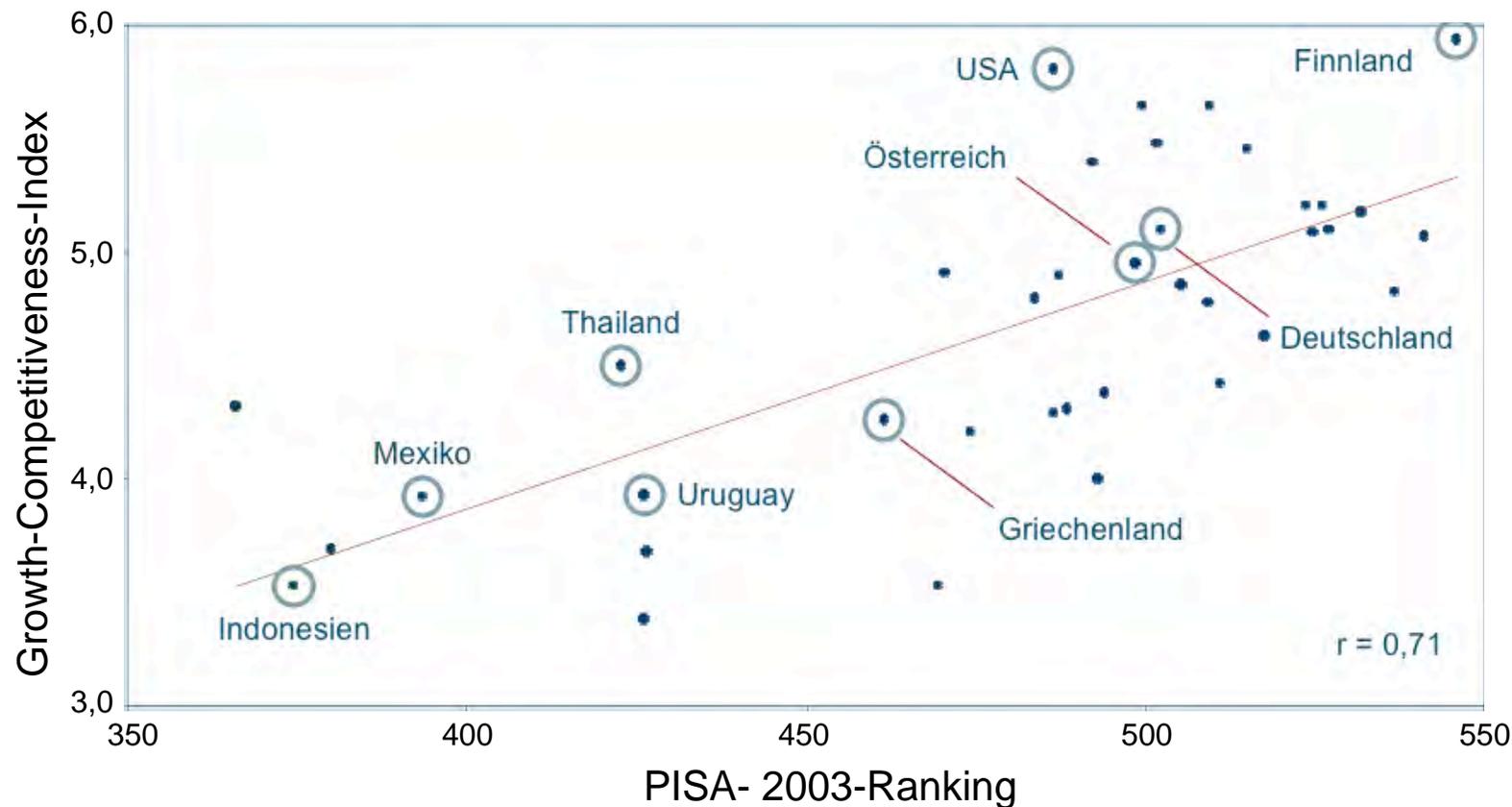
Anteile der Arbeitskräfte-Typen weltweit 1990-2020



- Strategen & Koordinatoren
- Wissensarbeiter
- Servicearbeiter
- Arbeiter

Bessere Bildung - größere Wettbewerbsfähigkeit

Korrelation: PISA-Ranking und Growth-Competitiveness-Index



Quellen: OECD, PISA 2003, 2004; WEF; The Global Competitiveness Report 2005-2006, 2005; Zukunftsinstitut



Weder Boden noch Kapital noch Arbeit noch
Maschinen stellen das entscheidende
Differenzierungsmerkmal der Zukunft dar.

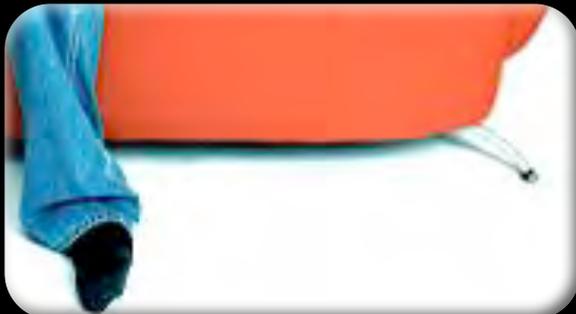
Es ist einzig und allein dem **Wissen** zu verdanken,
wenn ein Unternehmen Produkte oder eine
Dienstleistung generiert, die sich von anderen
unterscheiden – und deshalb Werte generieren.

Peter Drucker

Arbeit ist „Suche nach dem Unterschied“



Peter Molyneux



Will Wright

Game Designer

Origami-Experte

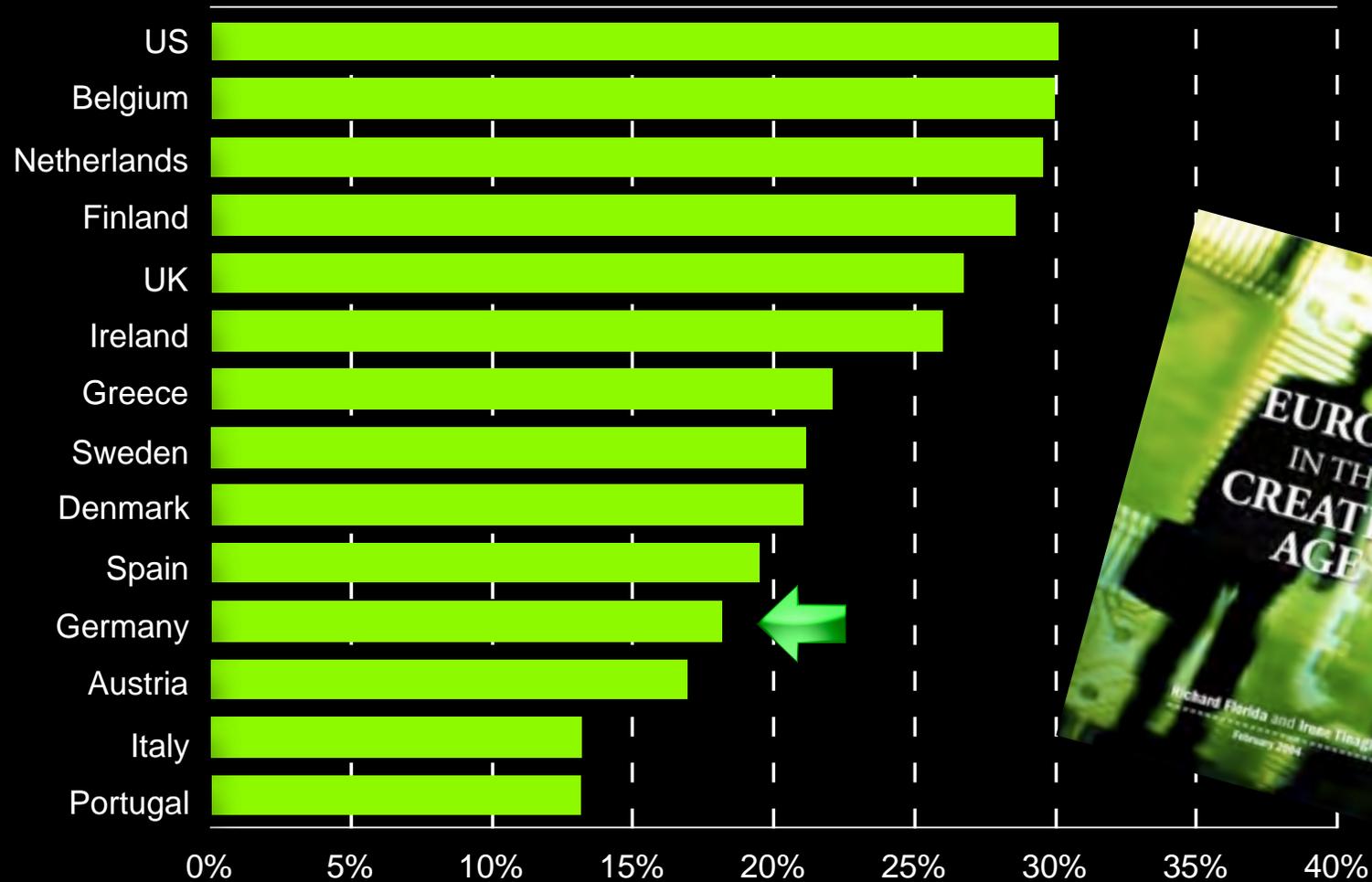


*Zehenloser Extremkletter-
Motivator*



Die Kreative Klasse

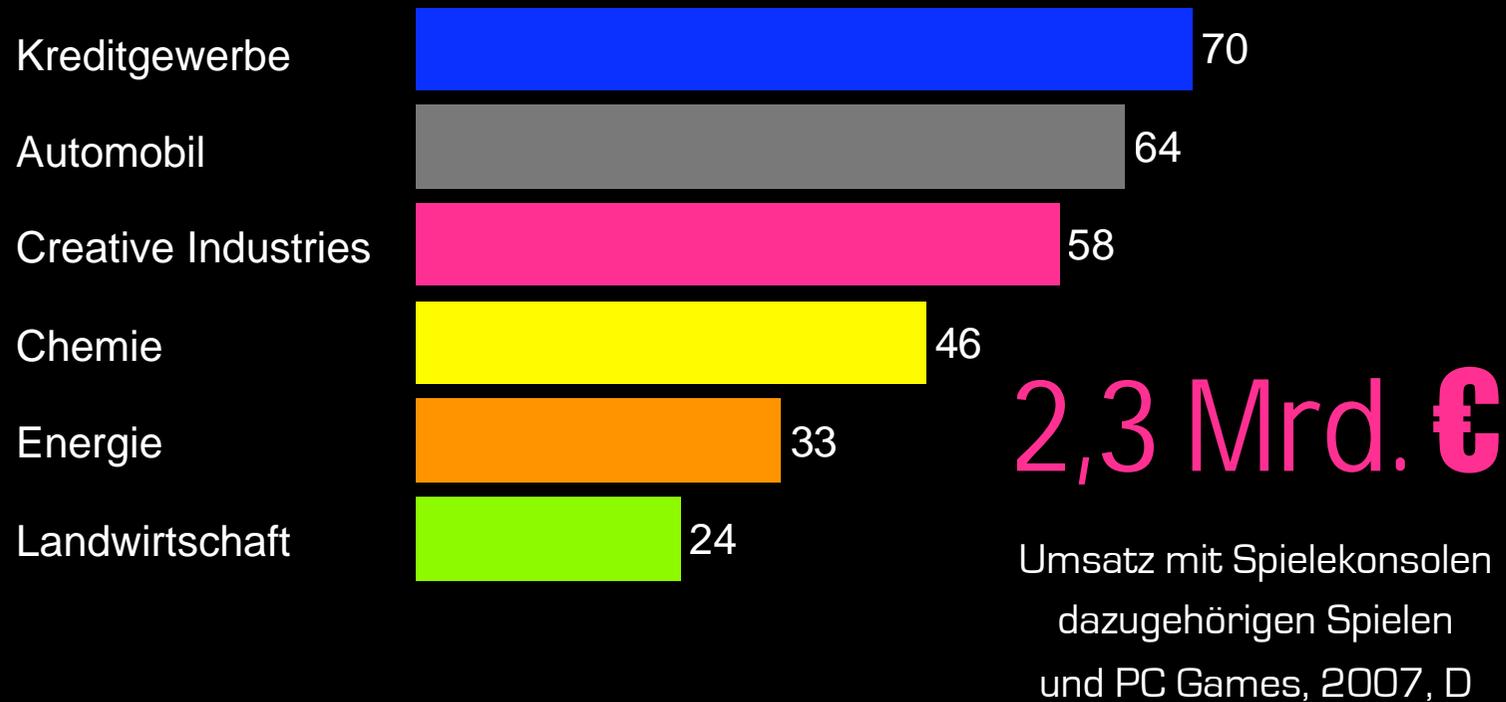
Anteil der kreativen Arbeitskräfte in ausgewählten Ländern



Source: Richard Florida, Europe in the Creative Age

Wachstumstreiber „Creative Industries“

Bruttowertschöpfung im Branchenvergleich, 2004, in Mrd. Euro



Anatomie der Kreativen Klasse

Kreative in konventionellen Berufen



Klassische
Kulturschaffende



*Molekulare Köche Geniale Konstrukteure
Anthroposophische Architekten Pfiffige
Personaler Radikale Redakteure
Freekige Friseure Wirbelige Winzer
Traumhafte Therapeuten Begnadete Bauern*

Büro-Evolution





Performance durch Wohlfühlqualität

Dining at Google



Lohn der Qualität

109 Mrd. €

Umsatz VW
mit 329.000 Mitarbeitern
Handelsblatt 23.06.08

13 Mrd. €

Umsatz Google
mit 20.000 Mitarbeitern
Business Week 22.12.08

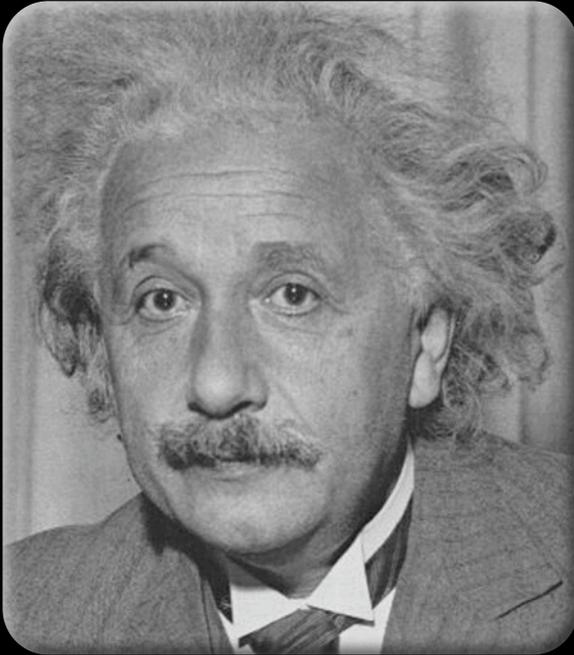
331.000 €

pro Mitarbeiter

650.000 €

pro Mitarbeiter

Die Kultur der Kreativität



Positive Lernkultur



*Fail often
to succeed sooner!*



Schöner Scheitern!

Die Kultur der Innovation



Instead of
playing grown-ups,
it is time for grown-ups
to start playing.



1. Arbeitstugend



Resilienz

die Fähigkeit zum
„Zurückfedern“
nach extremem Stress

2. Arbeitstugend



Netzwerk-Tauglichkeit
Netzwerke aufbauen,
nutzen und kultivieren

3. Arbeitstugend



*Don't hire skill
but attitude!*

Treibsand-Tauglichkeit

Performance
in einem Umfeld von
Unsicherheiten

Megatrend

*Silberne
R
evolution*





oldie catwalk

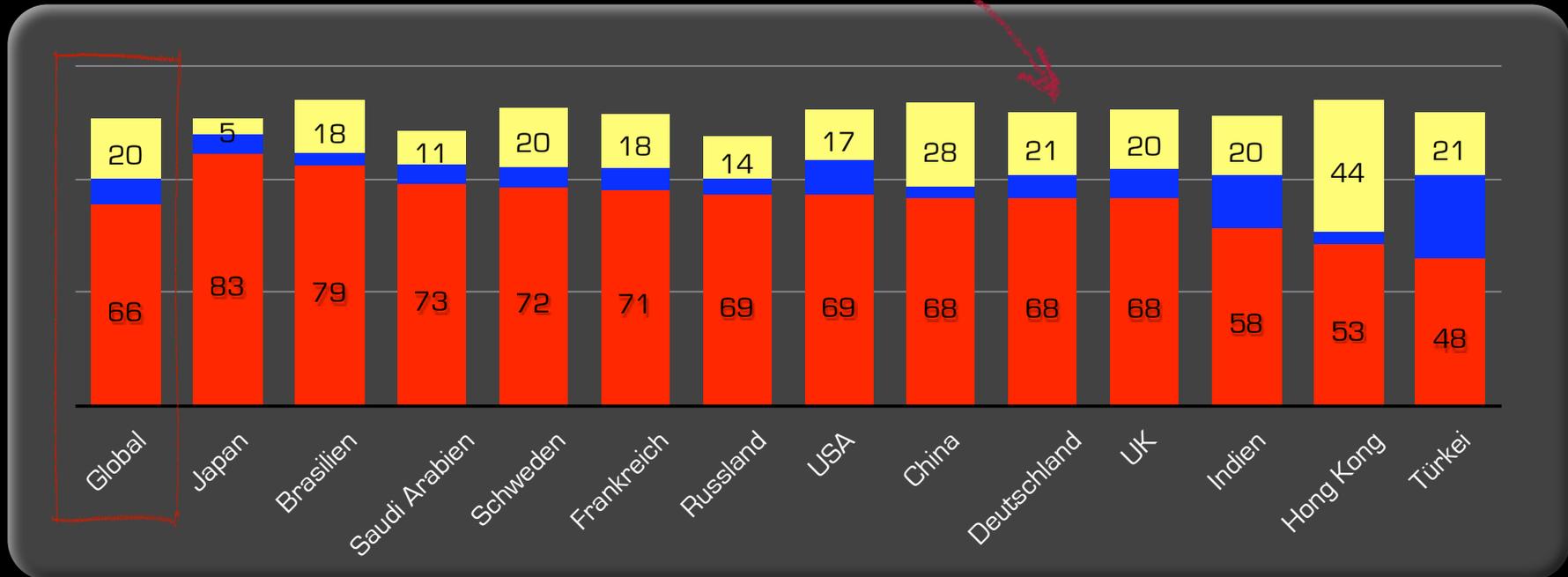


Tina, 69

Downaging

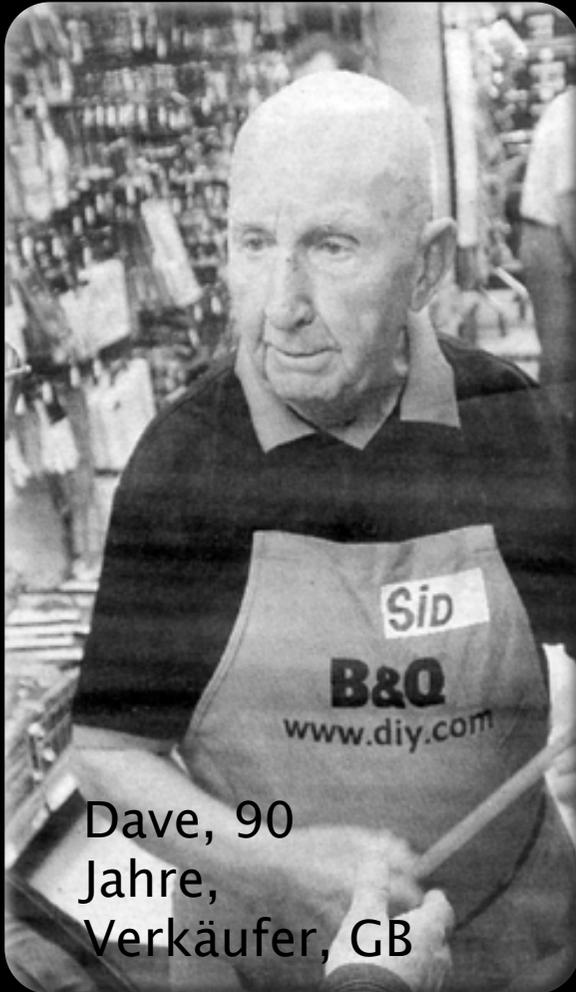
Flexible Arbeit als Ideal

Idealer persönlicher Mix von Arbeit, Freizeit und Geld
für den dritten Lebensabschnitt, in Prozent



- Keine bezahlte Arbeit mehr
- Vollzeitarbeit
- Flexibles Arbeiten

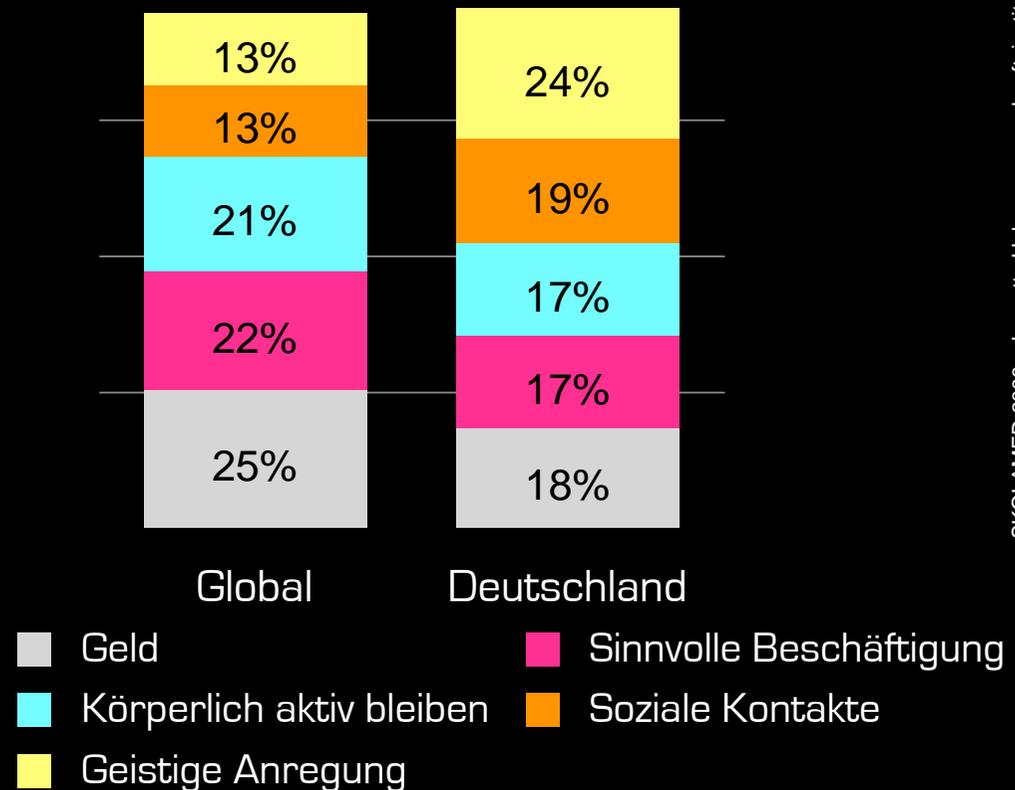
Suche nach Anregung und Gemeinschaft



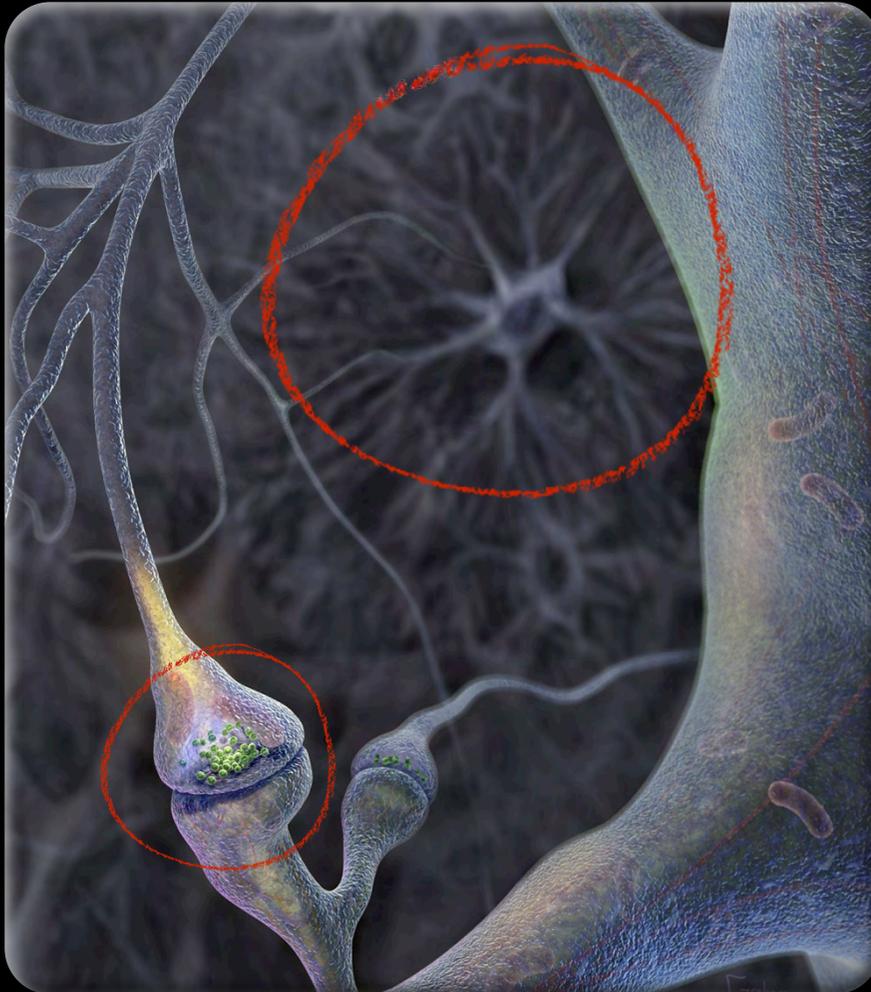
Dave, 90
Jahre,
Verkäufer, GB

Source: HSBC Future of Retirement Research 2006

Warum Deutsche im Alter
arbeiten möchten
(in Prozent)



CPU versus Netzwerk

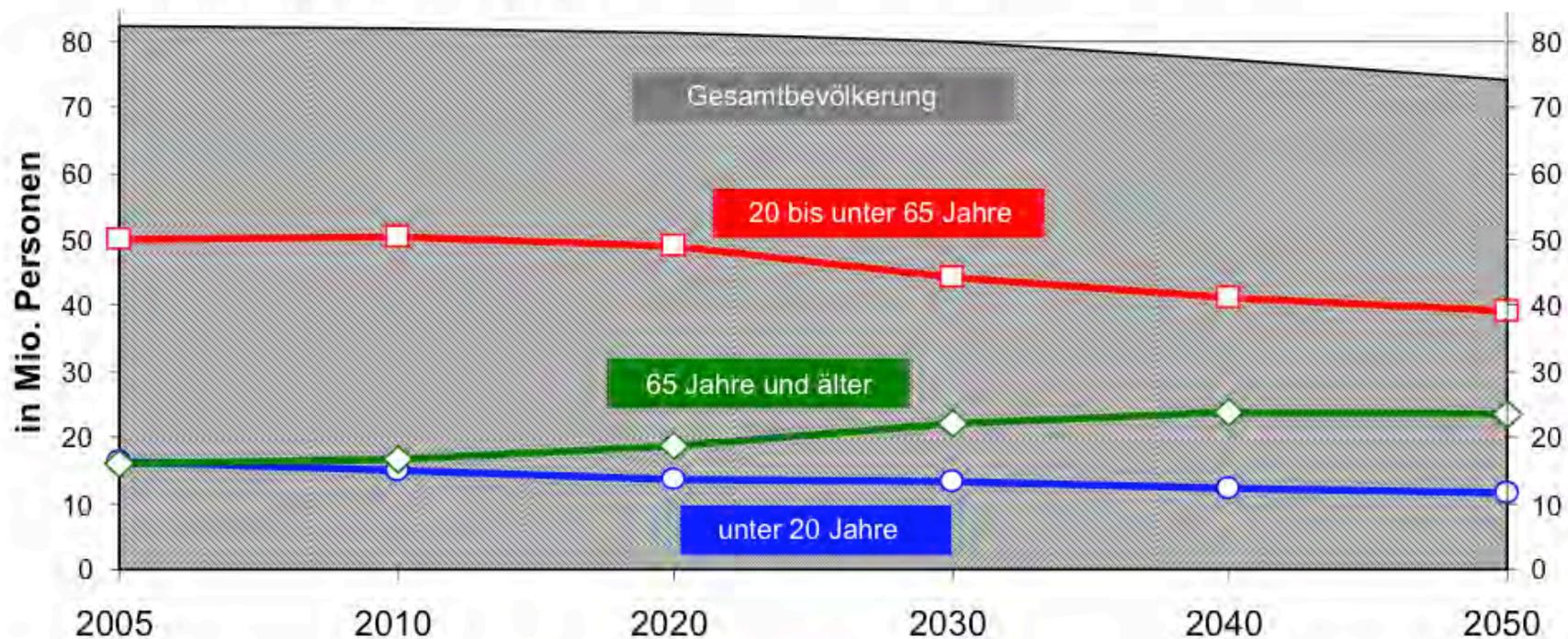


Pragmatik der Intelligenz

Mechanik der Intelligenz

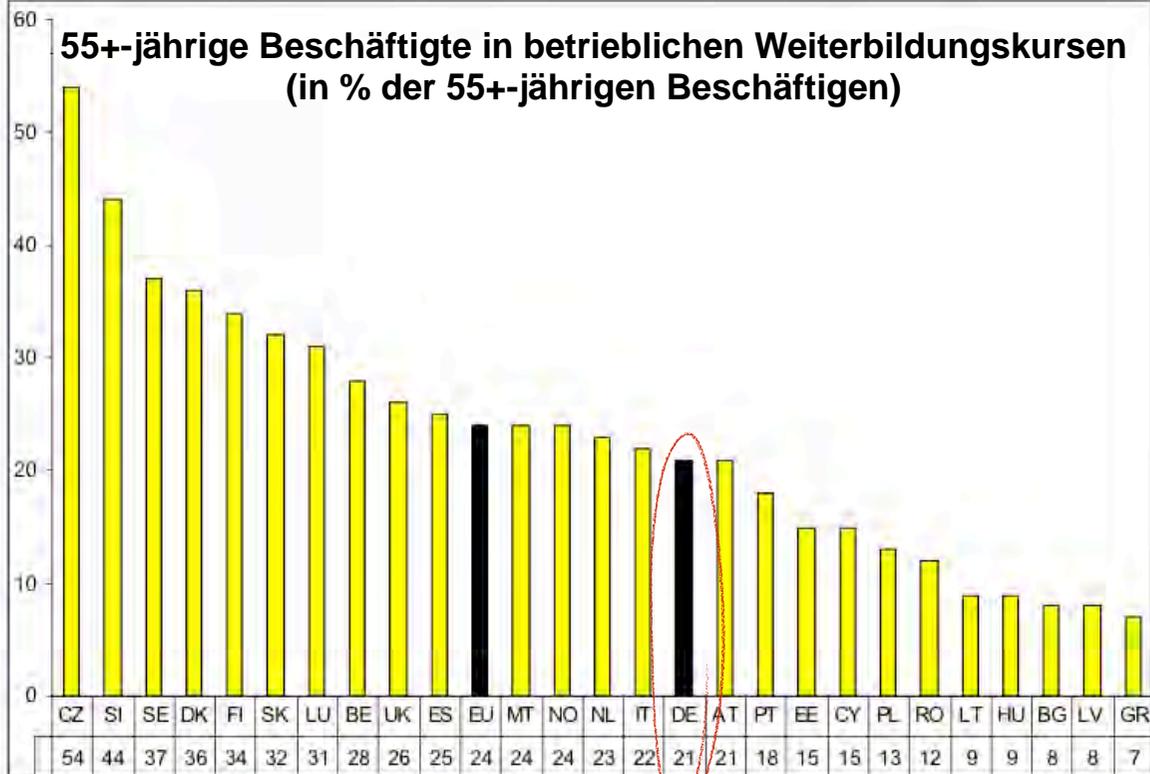
Immer weniger Erwerbsfähige

Bevölkerungsentwicklung insgesamt und nach Altersgruppen
Deutschland 2005-2050



Quelle: BIBB: Angebots- und Bedarfsprojektionen nach Sektoren, Qualifikationen und Berufsfeldern, Juni 2008

Man Made Aging



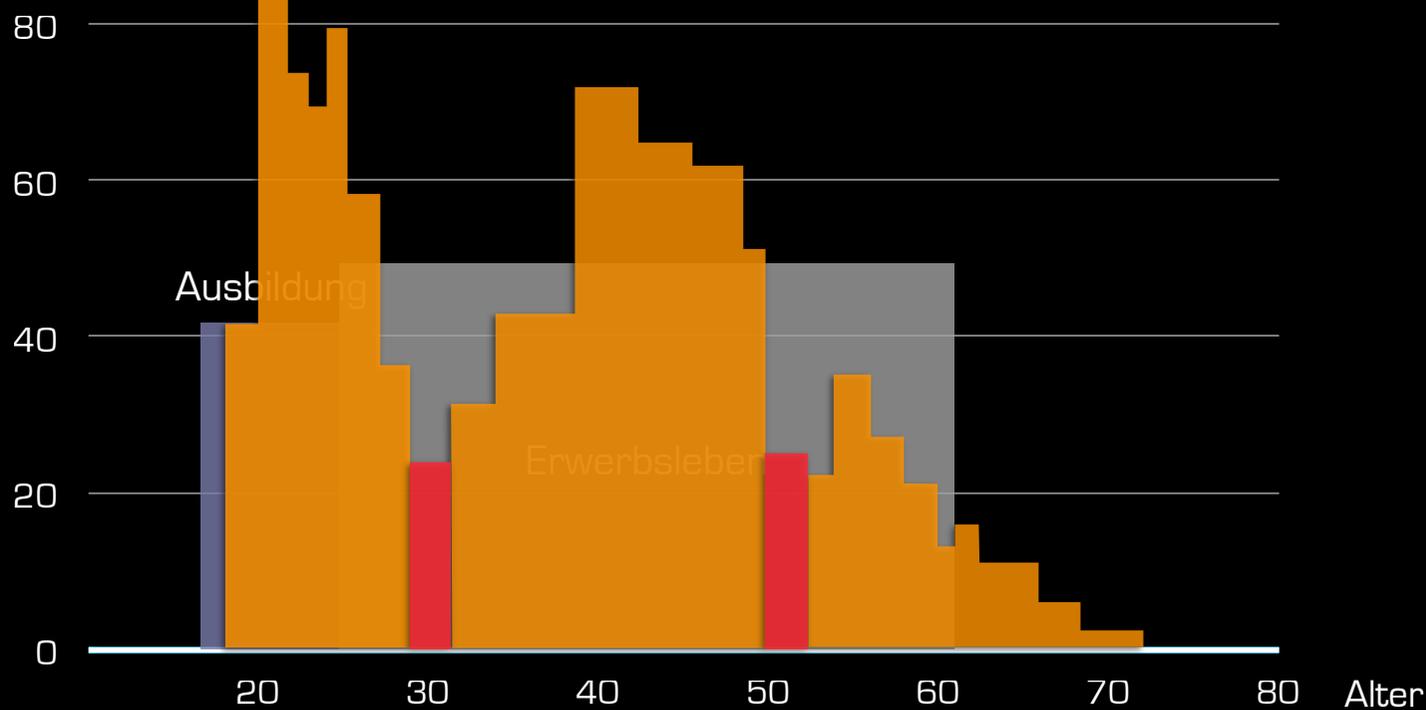
AT: Österreich; BE: Belgien; BG: Bulgarien; CY: Zypern; CZ: Tschechien; DE: Deutschland; DK: Dänemark; EE: Estland; EU: Europäische Union; GR: Griechenland; ES: Spanien; FI: Finnland; HU: Ungarn; IT: Italien; LT: Litauen; LU: Luxemburg; LV: Lettland; MT: Malta; NL: Niederlande; NO: Norwegen; PL: Polen; PT: Portugal; RO: Rumänien; SE: Schweden; SI: Slowenien; SK: Slowakei; UK: Vereinigtes Königreich

Quelle: Eurostat Datenbank New Cronos, CVTS3, 2005



Arbeitsbiographie der Brüche

Arbeitszeit-Investition in Stunden pro Woche



Megatrend

Frauen





Hillary Clinton
Außenministerin



Tarja Halonen
Finnland

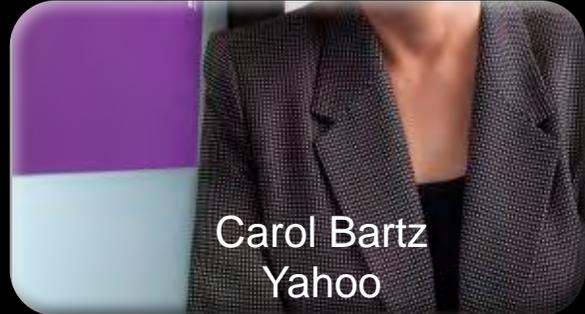


Monika Hauser
Medica Mondiale



Birna Einarsdóttir
New Glitnir Bank

Sie!



Carol Bartz
Yahoo



Ellen Johnson-Sirleaf
Liberia



Nino Burdshanadse
Georgien

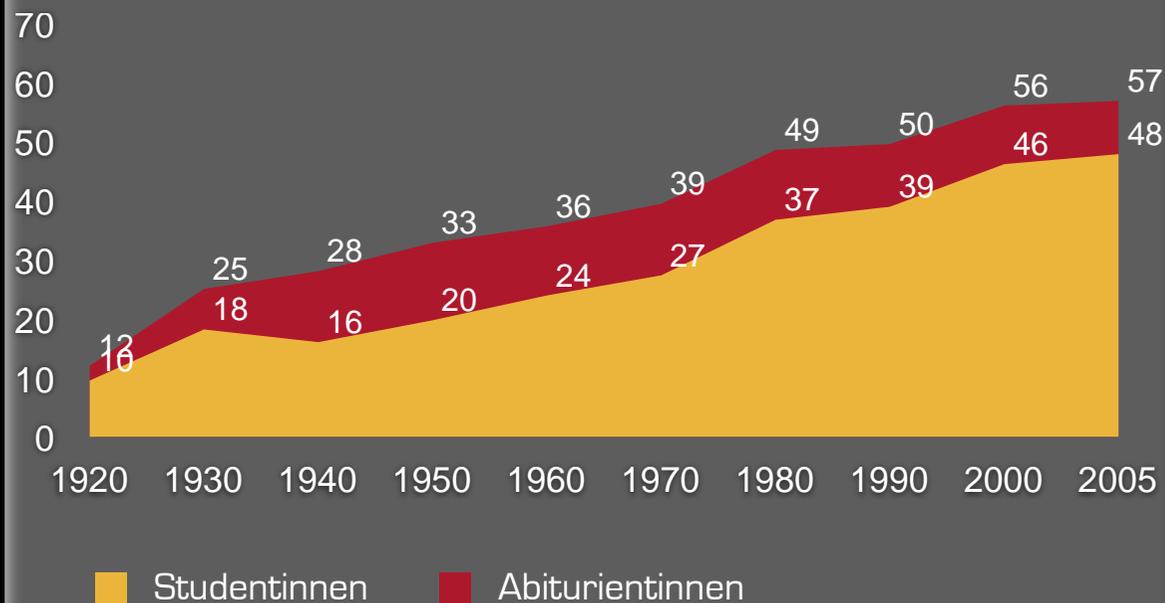


Angela Merkel

Frauen sind Bildungssieger

Frauenanteil an Abiturienten und Studierenden, D

in Prozent

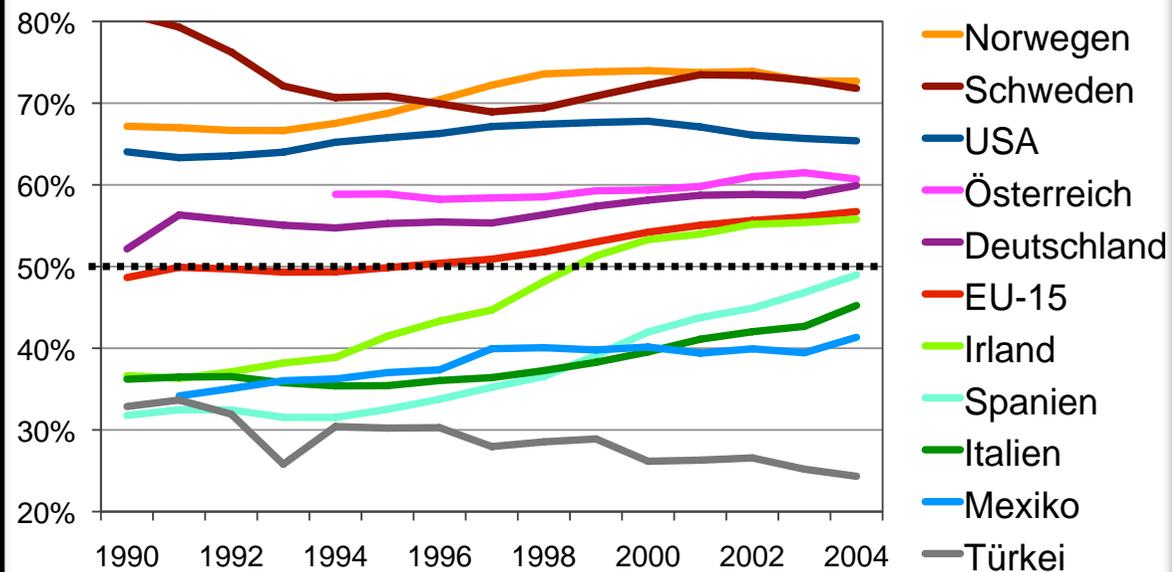


Statistisches Bundesamt, 2004/2007 (bis 1990 früheres Bundesgebiet)

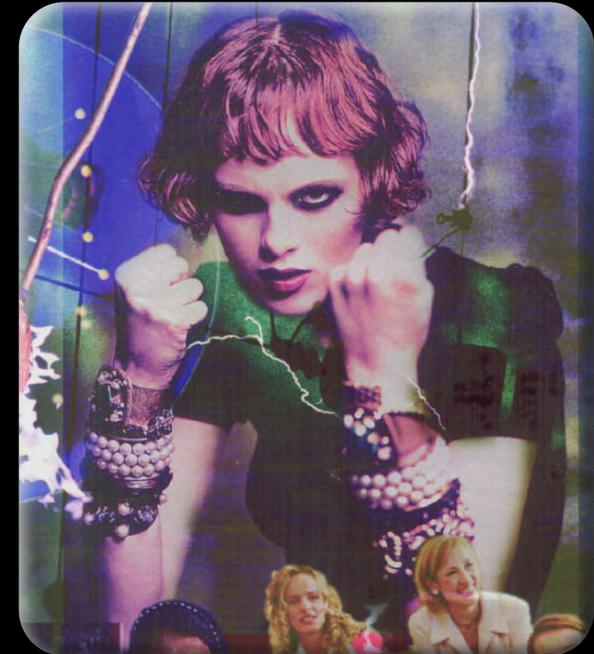
Frauen

können, müssen, wollen arbeiten

Beschäftigungsrate von Frauen (15- bis 64-Jährige)

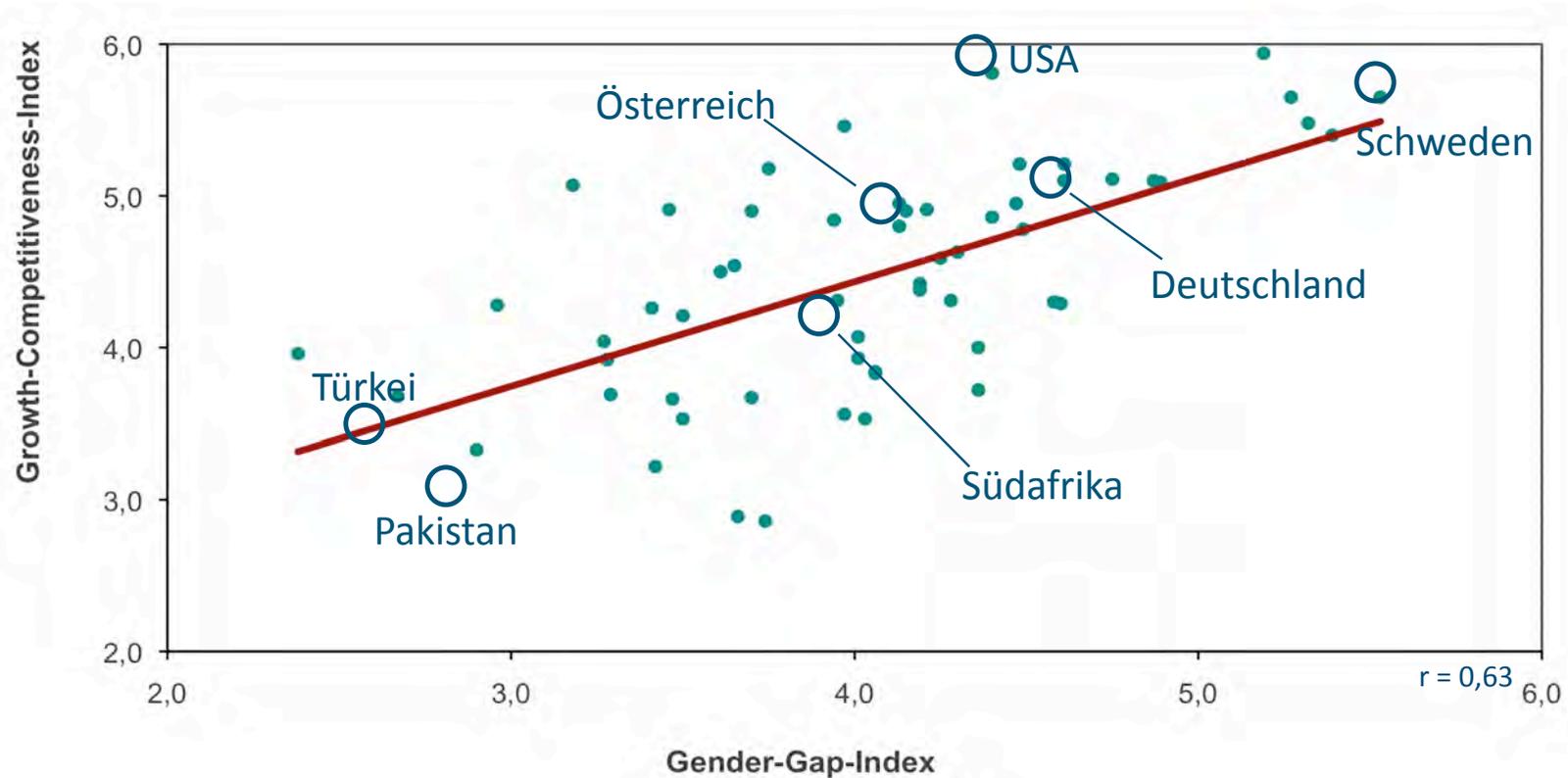


Quelle: OECD, OECD Factbook 2006, 2006



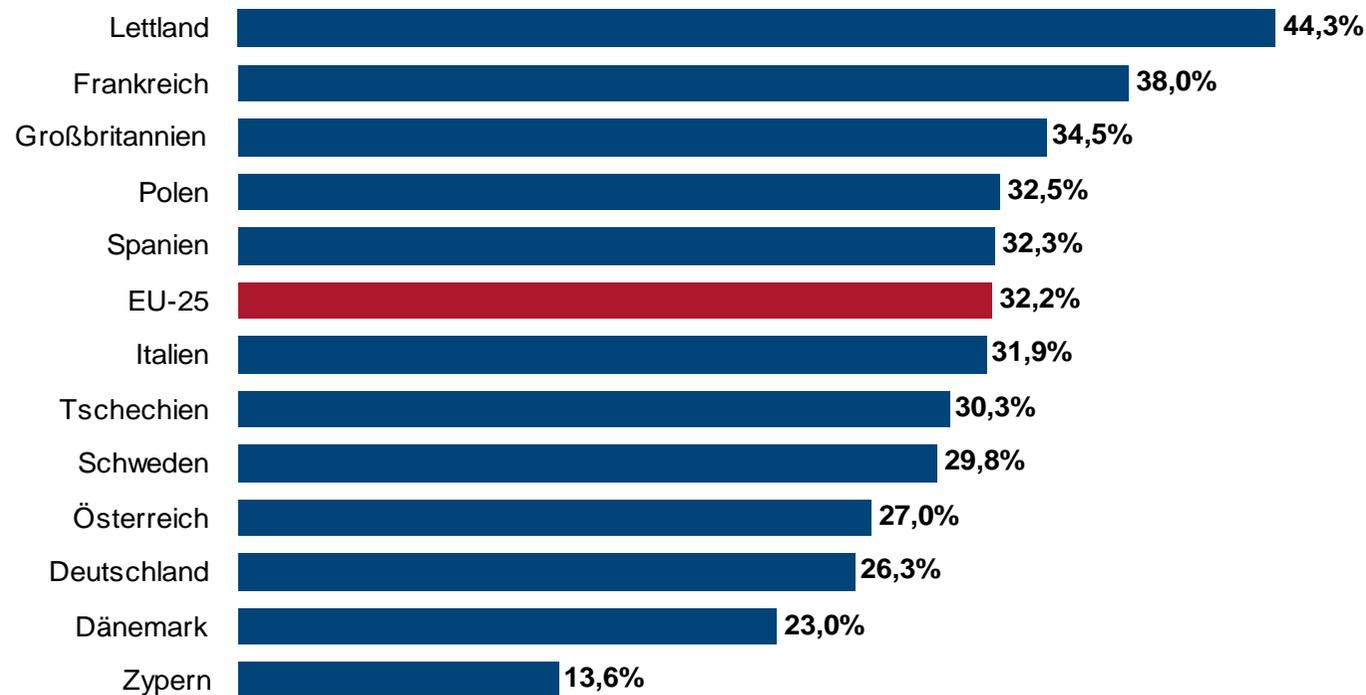
Mehr Frauen, mehr Wettbewerbsfähigkeit

Korrelation: Gender-Gap-Index & Growth-Competitiveness-Index



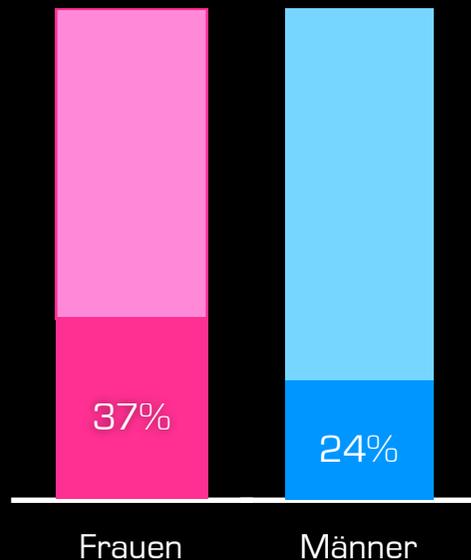
Immer mehr Frauen in Europas Chefetagen

Anteil der Frauen im Management 2005



Frauen steigen aus

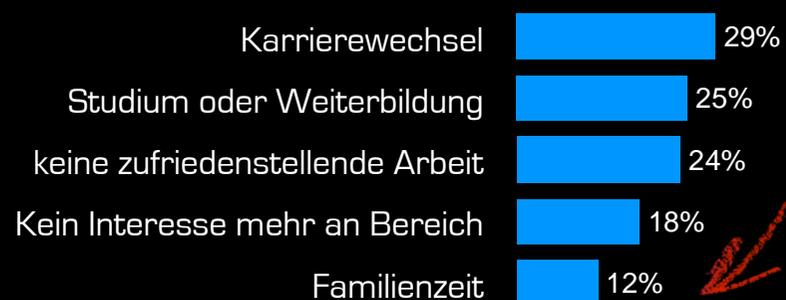
Anteil der hoch qualifizierten



Gründe, den Karrierepfad zu verlassen, Frauen

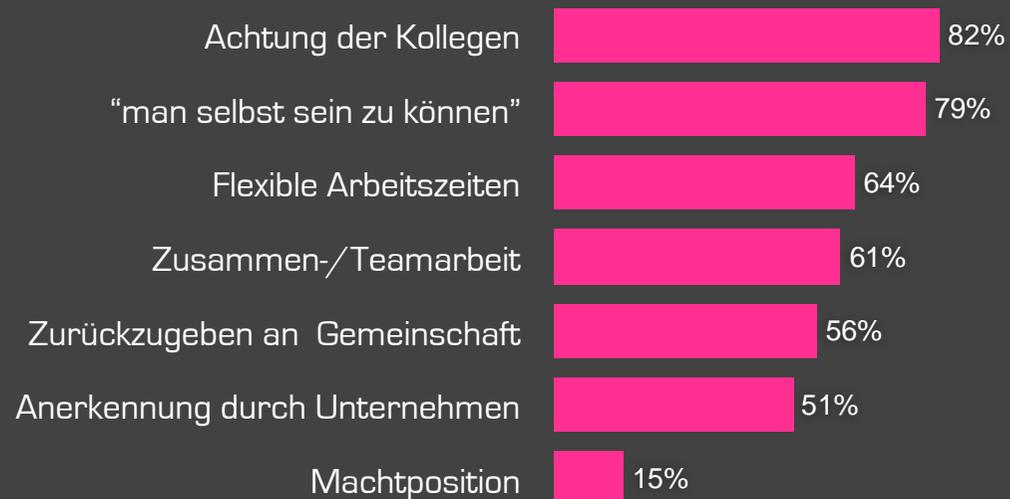


Gründe, den Karrierepfad zu verlassen, Männer



Mehr als nur Macht!

Weibliche Prioritäten



Selbsteinschätzung

als extrem oder sehr ehrgeizig

fast die **Hälfte** (M)

circa ein **Drittel** (F)

Was sind die Merkmale besonders attraktiver Arbeitgeber?

Während **Frauen** vor allem Unternehmen bevorzugen,
**die ihre gesellschaftliche
Verantwortung wahrnehmen**

und die Identifikation mit den künftigen Kolleginnen und Kollegen als eines der wichtigsten Kriterien bei der Jobwahl ansehen,
motiviert den Mann eher die pure Begeisterung für das Produkt.

McKinsey & e-fellows.net: "Most Wanted - die Arbeitgeberstudie" 2007*

*Befragung von 3000 jungen Stipendiaten aller Fachrichtungen zu ihren Berufswünschen sowie den Kriterien für die Arbeitgeberwahl



People

Profit

Planet

Stakeholder Value

Ehrlichkeit
+ Nutzen

ökologische
Verantwortung

Wertschätzung,
Wachstum,
Lebensqualität

Einnahmen
+ Engagement

Transparenz
+ Fairness



Vielen Dank

j.huber@zukunftsinsitut.de