



Schöne neue Arbeitswelt?

5 Thesen

12. November, 2013

THE BOSTON CONSULTING GROUP



Die Realität der Arbeitswelt ... ?



... nicht eine, sondern viele!

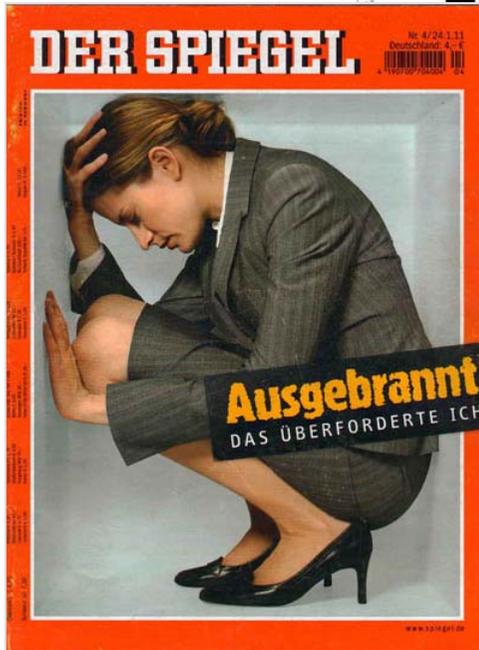


Neue Freiheiten mit Licht ...

- Mehr Optionen, Entscheidungs- und Vergleichsmöglichkeiten
- Individualisierung und Fragmentierung
- Instabilität/Volatilität
- Globalisierung: Heterogenität der Verhältnisse/Märkte – und der Werte
- Digitalisierung und Beschleunigung (von Veränderungen)
- Bedürfnis nach Sicherheit/Stabilität
- Steigender Wettbewerbsdruck (für Unternehmen, für Arbeitnehmer)
- Zwang zu ständiger Optimierung (Unternehmen und Individuum)
- Neue Denkmuster: Leben als Projekt, Verantwortung, Selbstbestimmung, als Arbeitnehmer und Unternehmer seiner selbst.

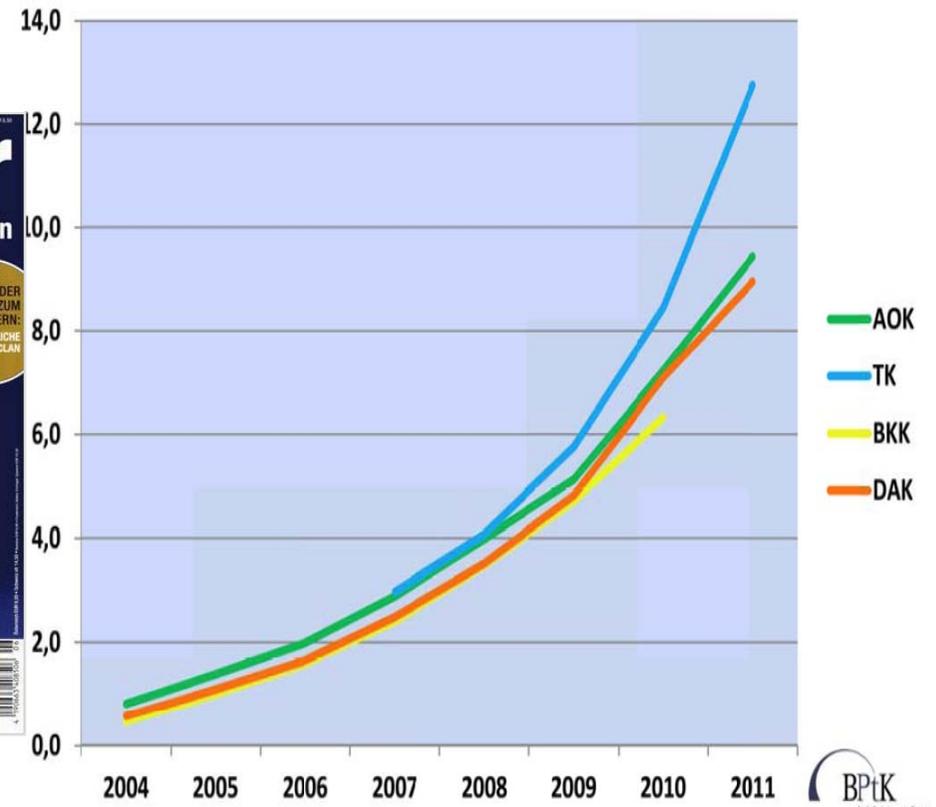


... und Schatten



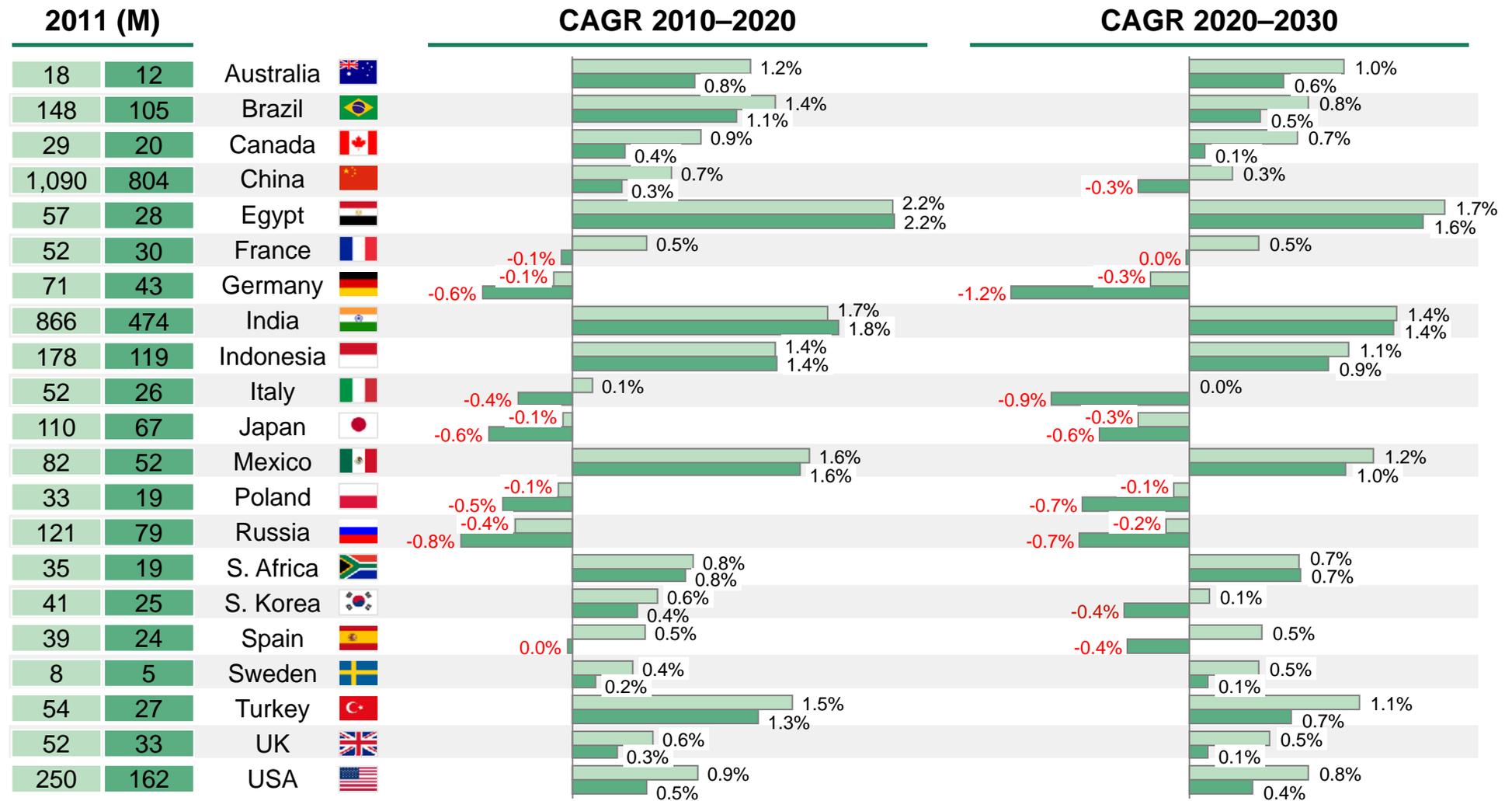
Burnout – die Volkskrankheit des 21. Jahrhunderts

AU-Tage pro 100 Versicherte aufgrund Burnout-Diagnose



Vom Anbieter- zum Nachfragermarkt

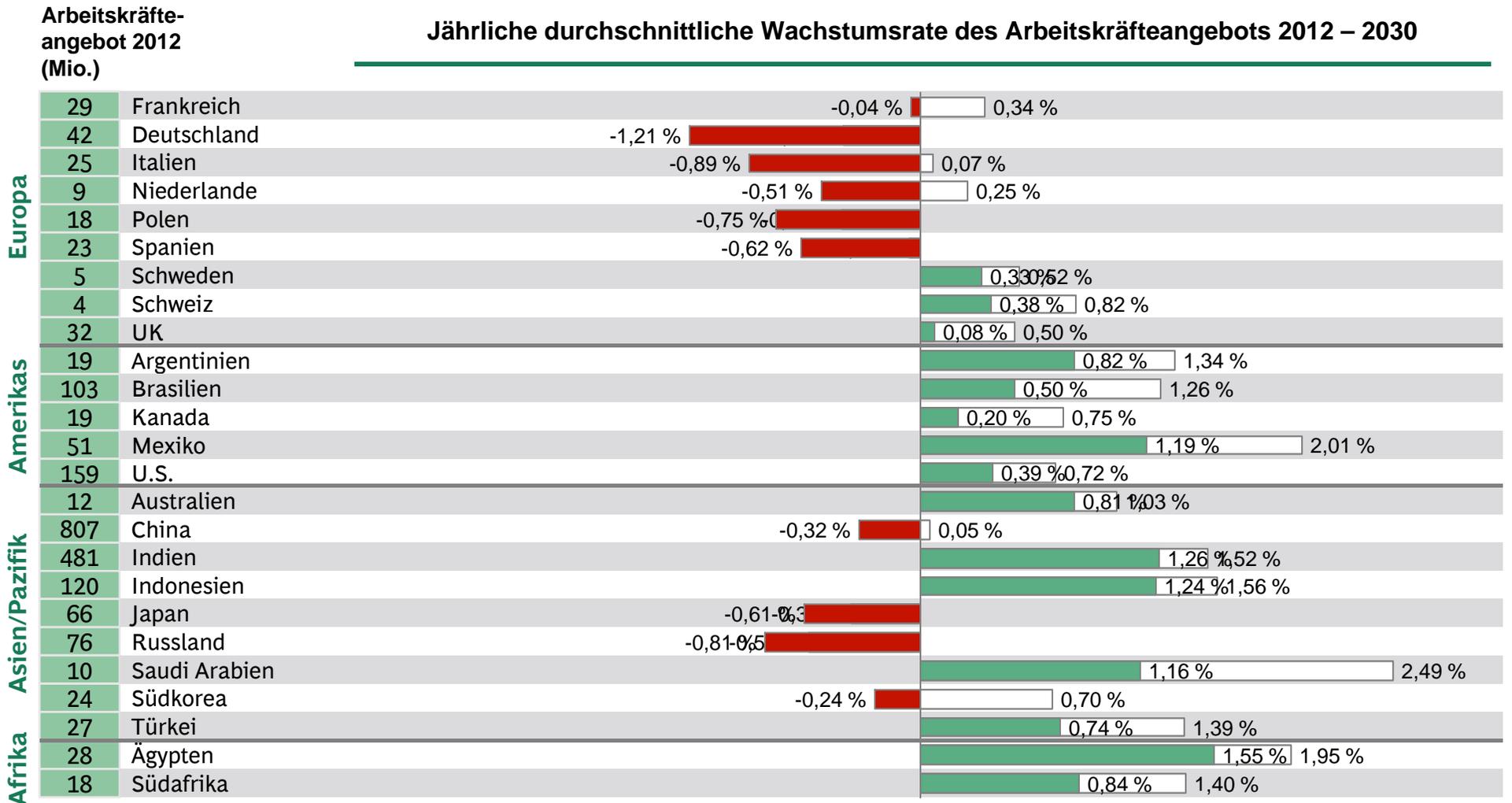
Entwicklung der Arbeitsmärkte weltweit



1. 2030 figures assumed the same participation rate by sex and age groups as the ones in 2020
 2. Labor supply equals economic active population
 Source: UN; ILO; BCG analysis

■ Labor Supply
■ Total Population (15+ age)

Entwickelte Länder mit Bevölkerungsrückgang ...



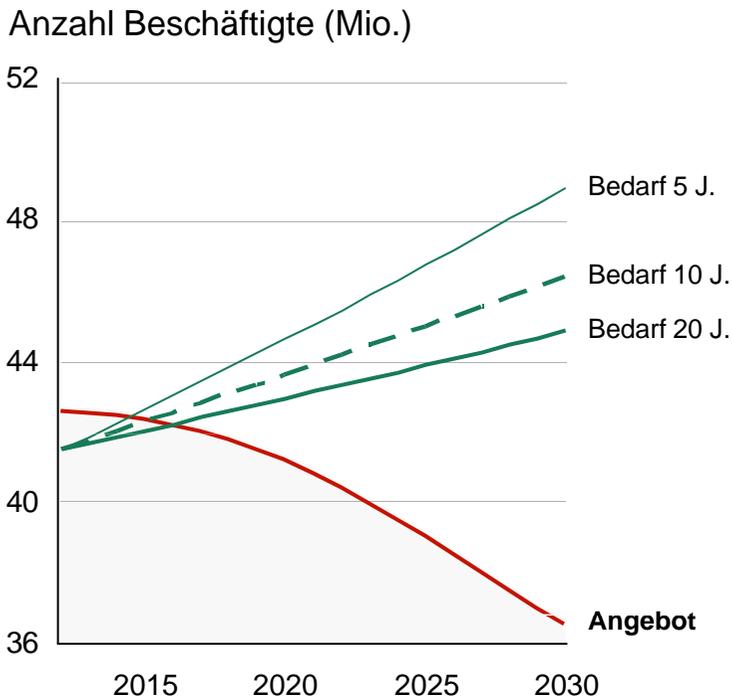
Anmerkung: Zahlen 2030 bei Annahme gleicher Erwerbstätigenquote nach Geschlecht und Altersgruppen wie 2020
 Arbeitskräfteangebot = Prognose der Gesamtbevölkerung (15 Jahre und älter, Altersgruppen in Fünf-Jahres-Schritten) × Erwerbstätigenquote
 (je 5-Jahres-Altergruppe)

Quelle: UN-Bevölkerungsdatenbank; ILO-LaborSta-Datenbank; BCG-Analyse

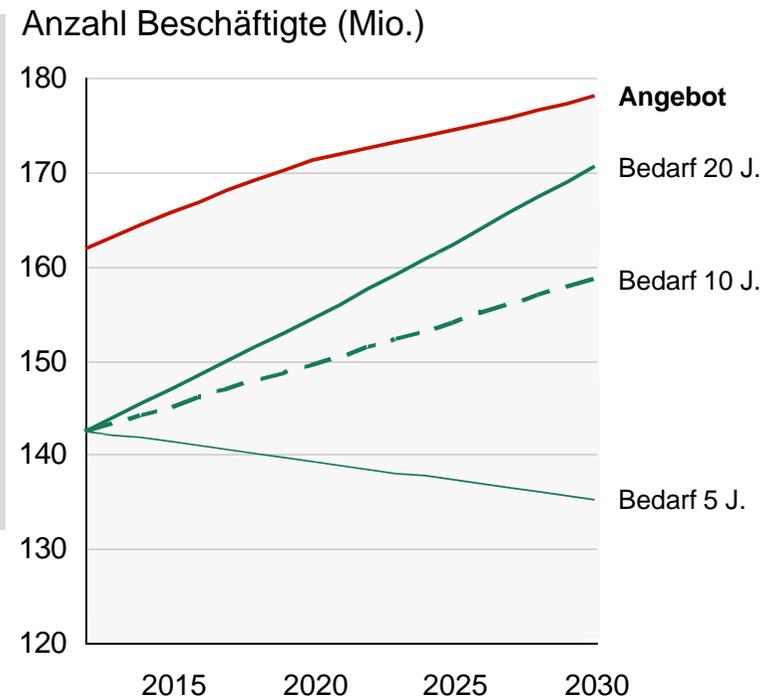
Henkel Cee 2013 Short Version Final.pptx

Die regionalen Unterschiede sind immens

Arbeitskräfteangebot vs. -bedarf Germany



Arbeitskräfteangebot vs. -bedarf USA



Was bedeutet "Bedarf 20 Jahre"?
 Falls das Bruttoinlandsprodukt und die Arbeitsproduktivität in Deutschland und den USA in Zukunft im gleichen Maße wachsen wie in den vergangenen 20 Jahren, wären dort x Beschäftigte erforderlich.

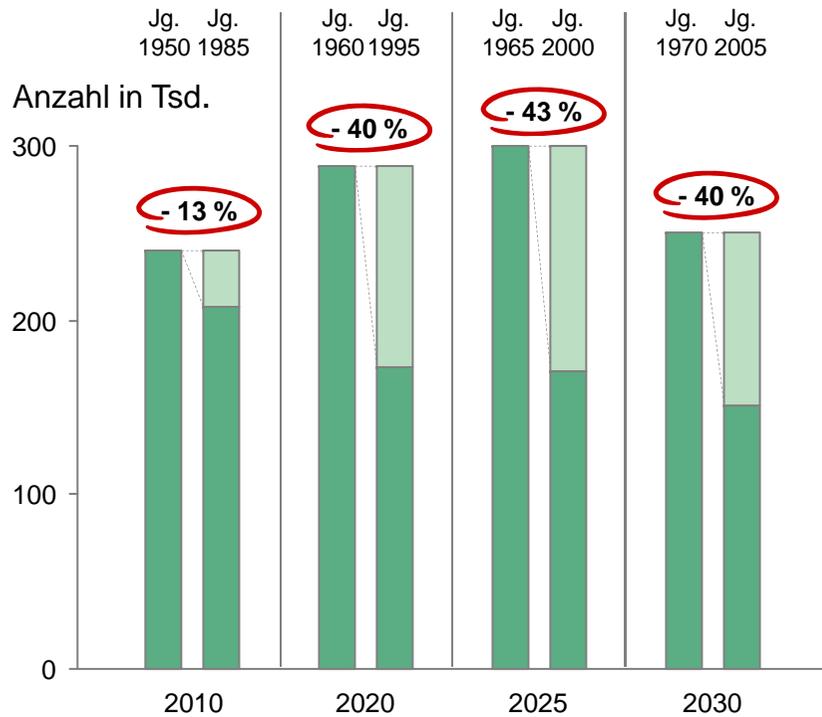
Anmerkung: Arbeitskräfteangebot = Prognose der Gesamtbevölkerung (15 Jahre und älter, Altersgruppen in Fünf-Jahres-Schritten) × Erwerbstätigenquote (je 5-Jahres-Altergruppe)
 Arbeitskräftebedarf definiert als erforderliche Anzahl an Beschäftigten, um ein gewünschtes wirtschaftliches Ergebnis (BIP) zu produzieren, basierend auf einer bestimmten Leistung je Beschäftigten (Arbeitsproduktivität)

Quelle: UN-Bevölkerungsdatenbank; ILO-LaborSta-Datenbank; EIU-Länderdaten; BCG-Analyse

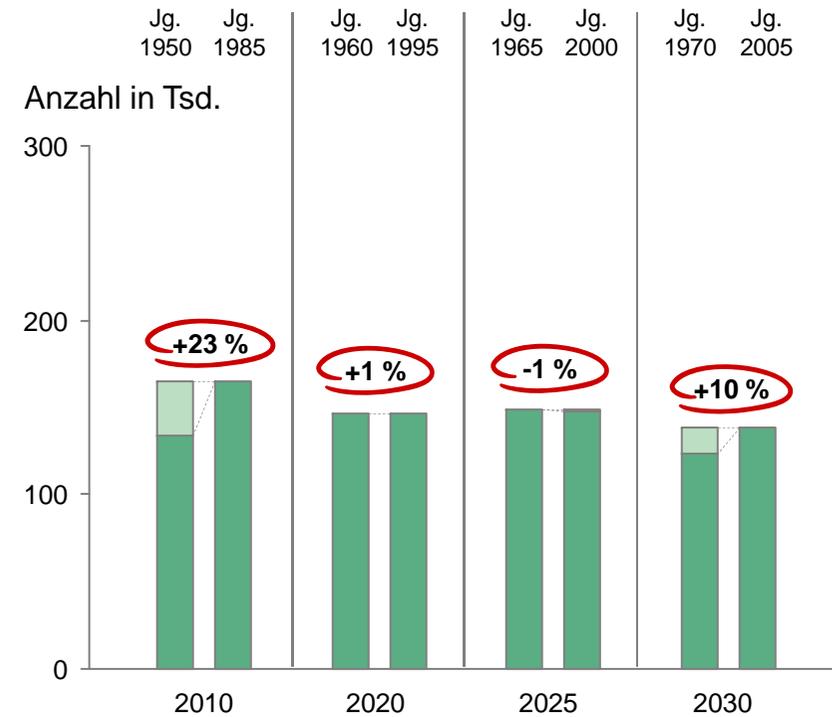
Eine doppelte Lücke: Deutschland 2030



Hochqualifizierte



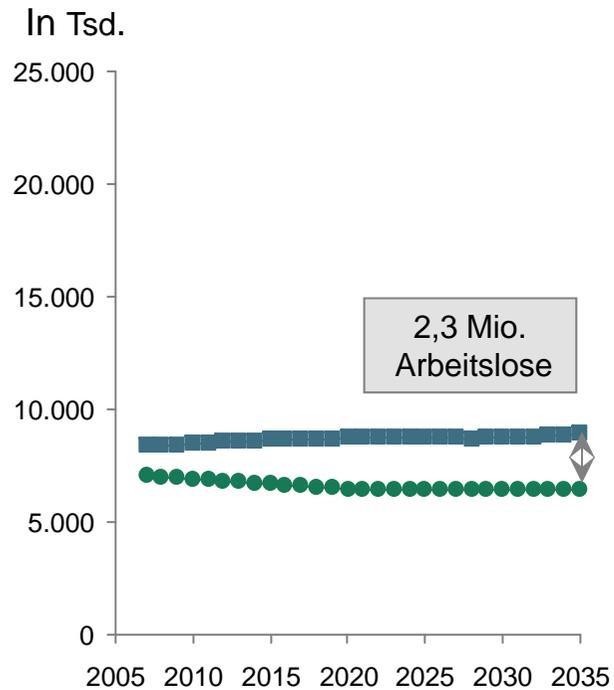
Ohne Berufsabschluss



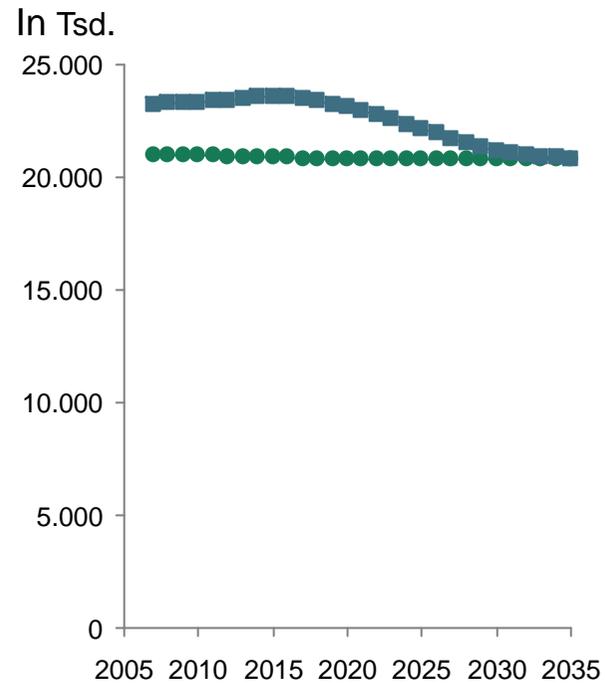
Fachkräftemangel *und* Arbeitslosigkeit?



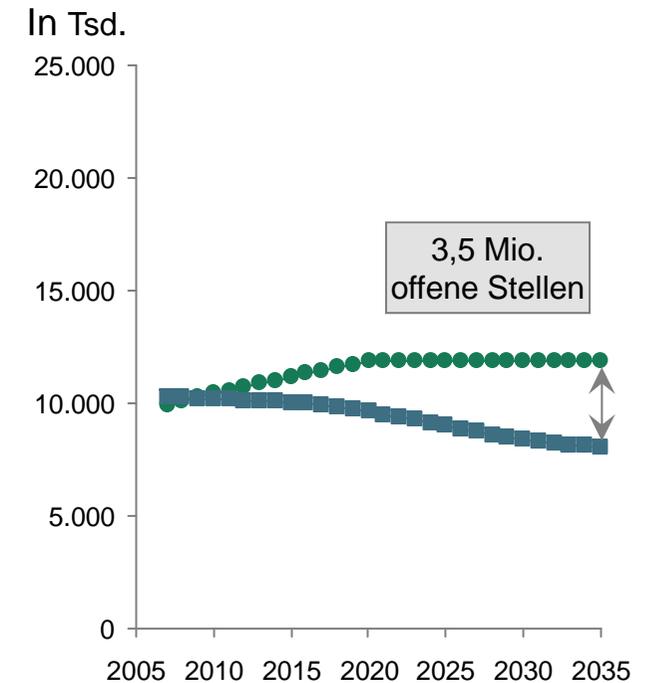
Ohne Berufsausbildung



Mit Berufsausbildung



Hochqualifiziert



- Arbeitsnachfrage
- Erwerbspersonen

Quelle: Institut zur Zukunft der Arbeit; Statistisches Bundesamt; BCG Analyse

Henkel Cee 2013 Short Version Final.pptx

Millenials *und* Baby Boomers



- aufgewachsen mit dem Internet
- verbringen täglich **11 h online**
- ambitioniert, optimistisch, global



- größte Generation in allen Industrieländern
- aufgewachsen im **Wohlstand**
- idealistisch, hedonistisch, kritisch

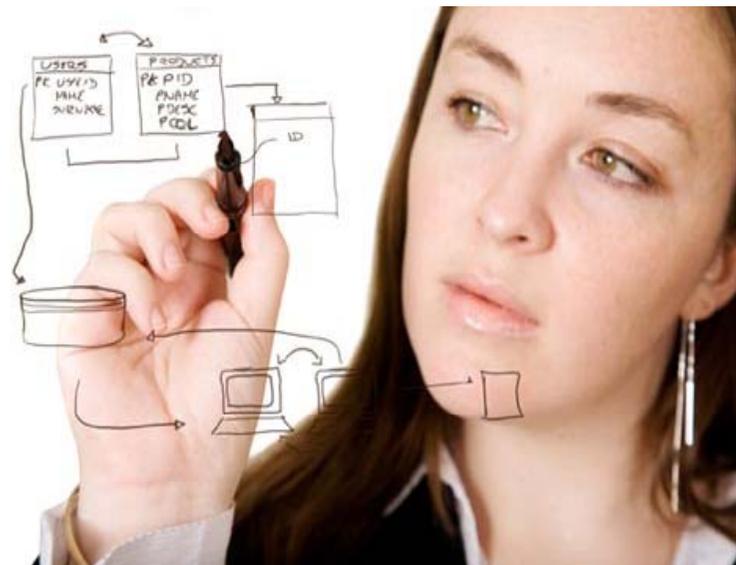
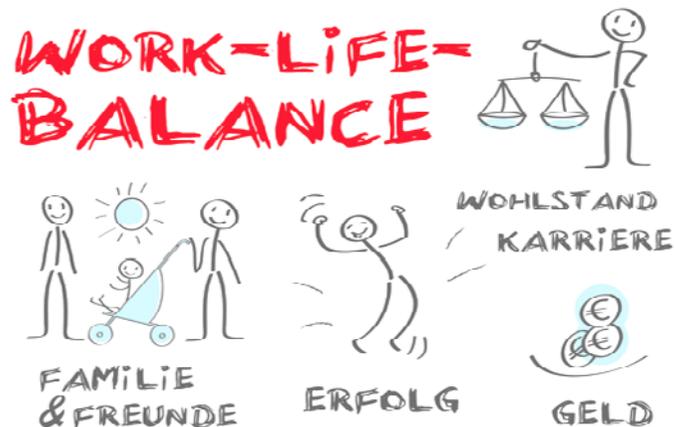
Millenials: multiple Erwartungen

Millenials will try **"to put together two premises "I want to be wealthy in life, but I want to actually leave some trace on the world that matters."**

–Dean of Duke Uni.

"Millenials are not workaholics, and understand the relationship between a balanced life and productivity."

–Clay Collins, "The Alternative Productivity Manifesto"



"New skills are even more important than upward mobility."

–Youthography

"We are multi-dimensional people living and working in a multi-dimensional world".

–Participant, BCG focus groups

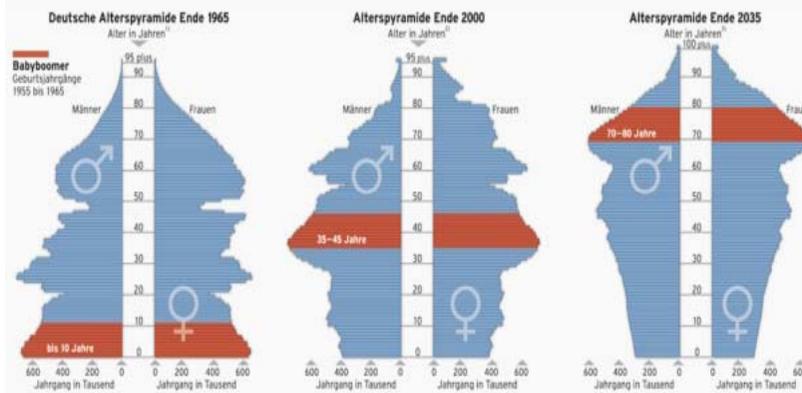
Babyboomer: Freiheit plus Sicherheit



Ranking Werteindex 2012

Wert	2012	2009
Freiheit	1	1
Familie	2	3
Gesundheit	3	4
Gemeinschaft	4	10
Sicherheit	5	5
Erfolg	6	2
Anerkennung	7	8
Gerechtigkeit	8	9
Natur	9	6
Einfachheit	10	7

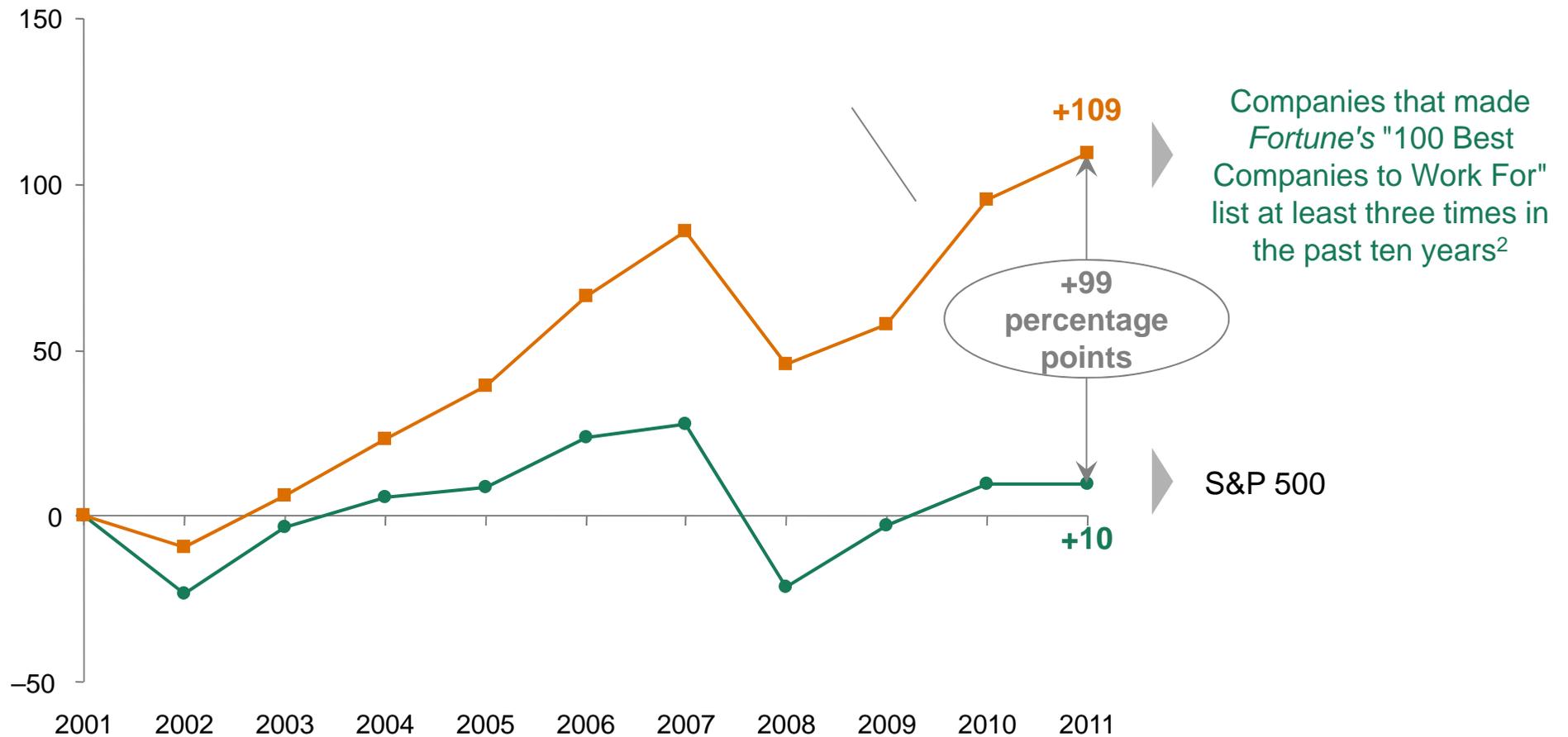
Die Babyboomer im Zeitverlauf



Attraktive Arbeitswelt(en) schaffen Wert(e)

"People" companies sind überdurchschnittlich erfolgreich

Cumulative growth rate of share price (%)¹



2. Average growth rate of companies' share prices in percent (weighted by 2001 share prices), dependent on sample composition for each particular year
Source: 2012 BCG/WFPMA proprietary web survey and analysis

Schöne neue Arbeitswelt – fünf Thesen



1. Es gibt nicht *die* Arbeitswelt, sondern '*multiple Realitäten*' – und verschiedene Antworten.

2. Wir müssen uns für die doppelte Veränderung der Arbeitswelt – *quantitativ und qualitativ* – vorbereiten.

3. *Millenials* binden und *BabyBoomers* produktiv einzusetzen, wird zum Erfolgsfaktor.

4. Entscheidend dafür sind *Sinnstiftung* und *Kontext* für gelebte Werte wie Diversität, Kooperation, Motivation.

5. Im Pluriversum der Anforderungen, gewinnen *Kultur* und *Vorbild durch Einzelne!*



Medienkontakt

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Katharina Sacken

Marketing Manager

Am Hof 8

1010 Wien

sacken.katharina@bcg.com

Tel.Nr. 0043 1 537 56 8163