

Wie sind Megatrends?

epochal

ubiquitär

global

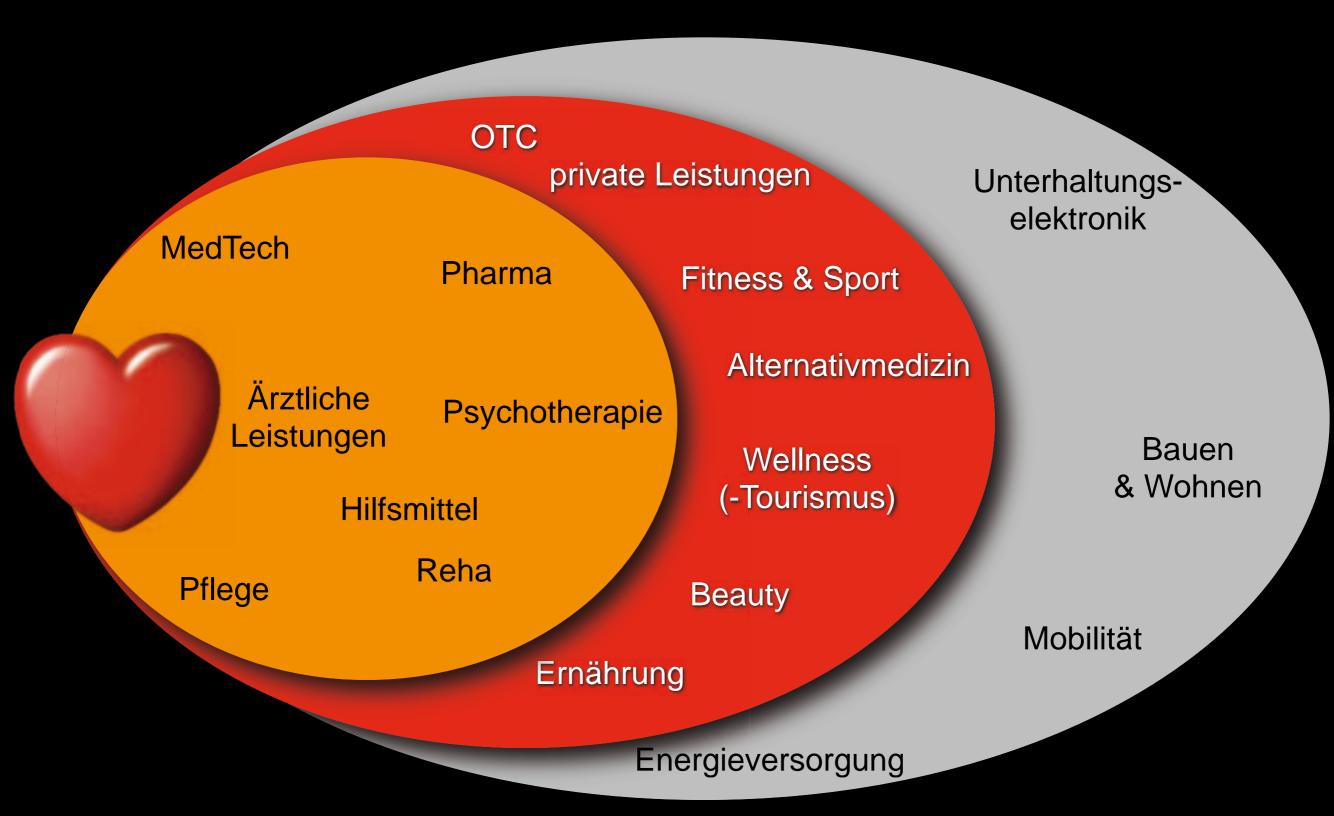








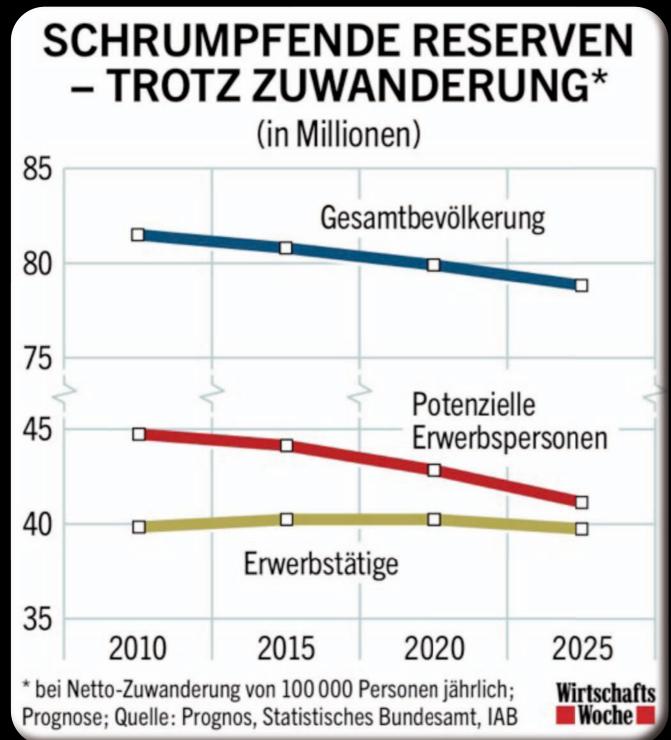
Alle Märkte werden Gesundheitsmärkte



Alle Märkte werden Gesundheitsmärkte. Der Wettbewerb um "Gesundheitsarbeiter" wird härter.

BDK 2011 - Jeanette Huber - www.zukunftsinstitut.de

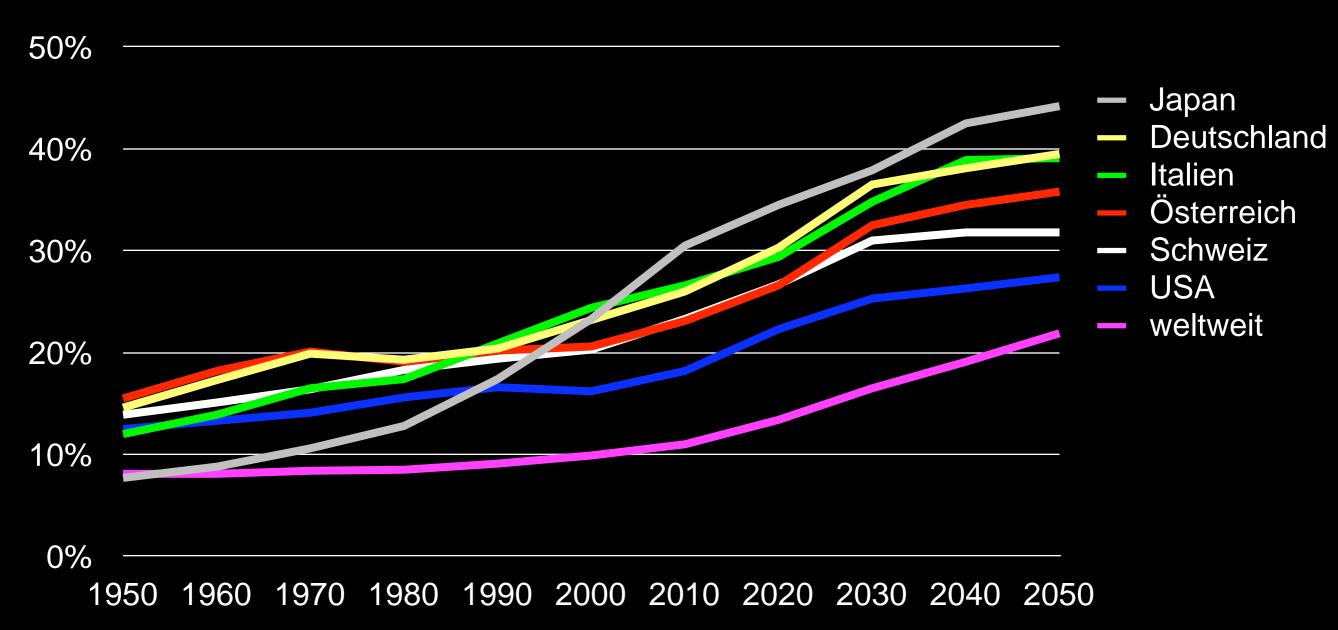
Deutschland schrumpft und altert

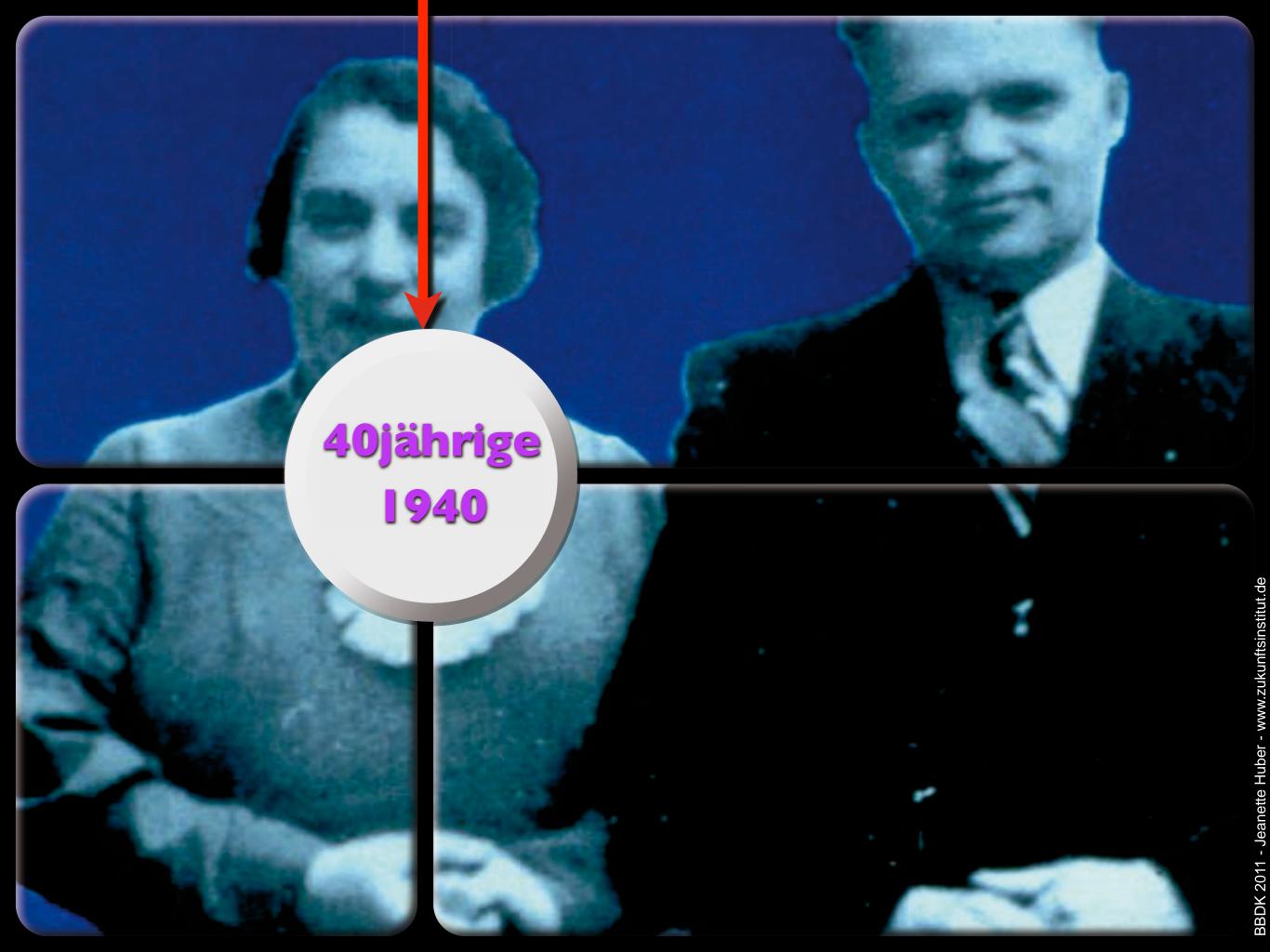




Globaler demographischer Wandel

Bevölkerungsanteil der über 60-Jährigen, in %

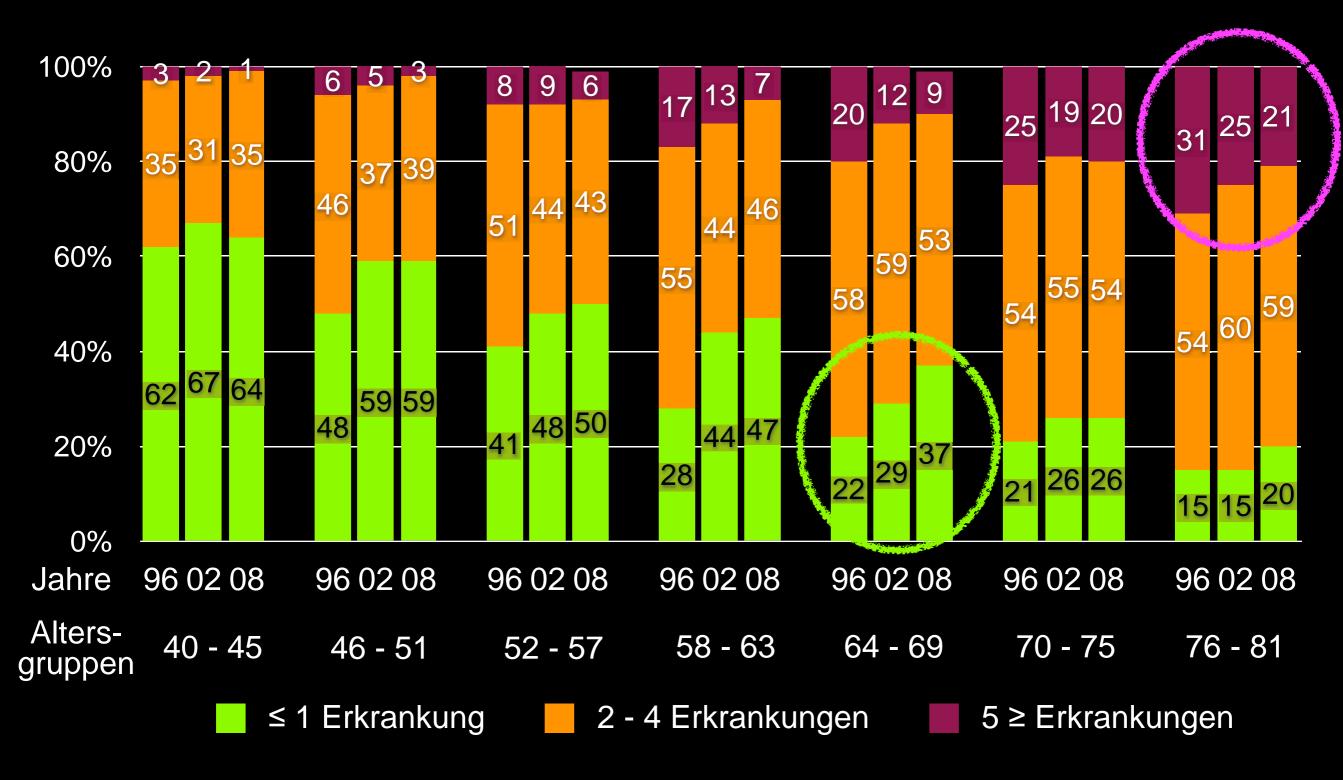






Gesünder ins Alter

Anzahl berichteter Erkrankungen in den Jahren 1996, 2002 und 2008 in %





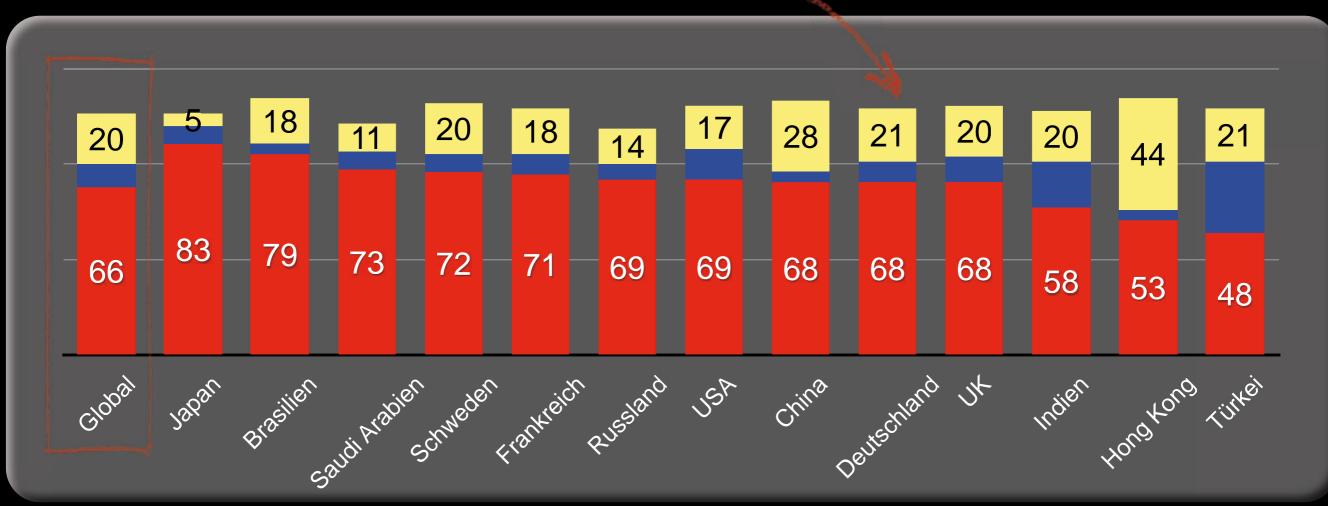
oldie catwalk



MUMMAN

Flexible Arbeit als Ideal

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

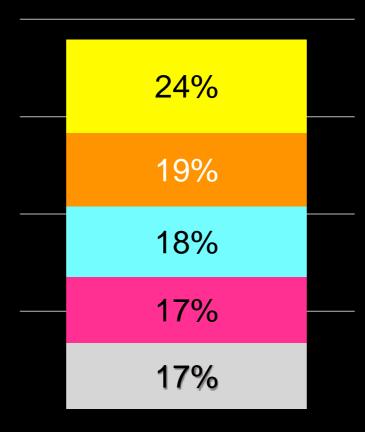


- Keine bezahlte Arbeit mehr
- Vollzeitarbeit
- Flexibles Arbeiten

Suche nach Anregung und Gemeinschaft



Warum Deutsche im Alter arbeiten möchten (in Prozent)



Geistige Anregung

Soziale Kontakte

Geld

Körperlich aktiv bleiben

Sinnvolle Beschäftigung

Deutschland

Source: HSBC Future of Retirement Research 2006

Evolution des Alterns



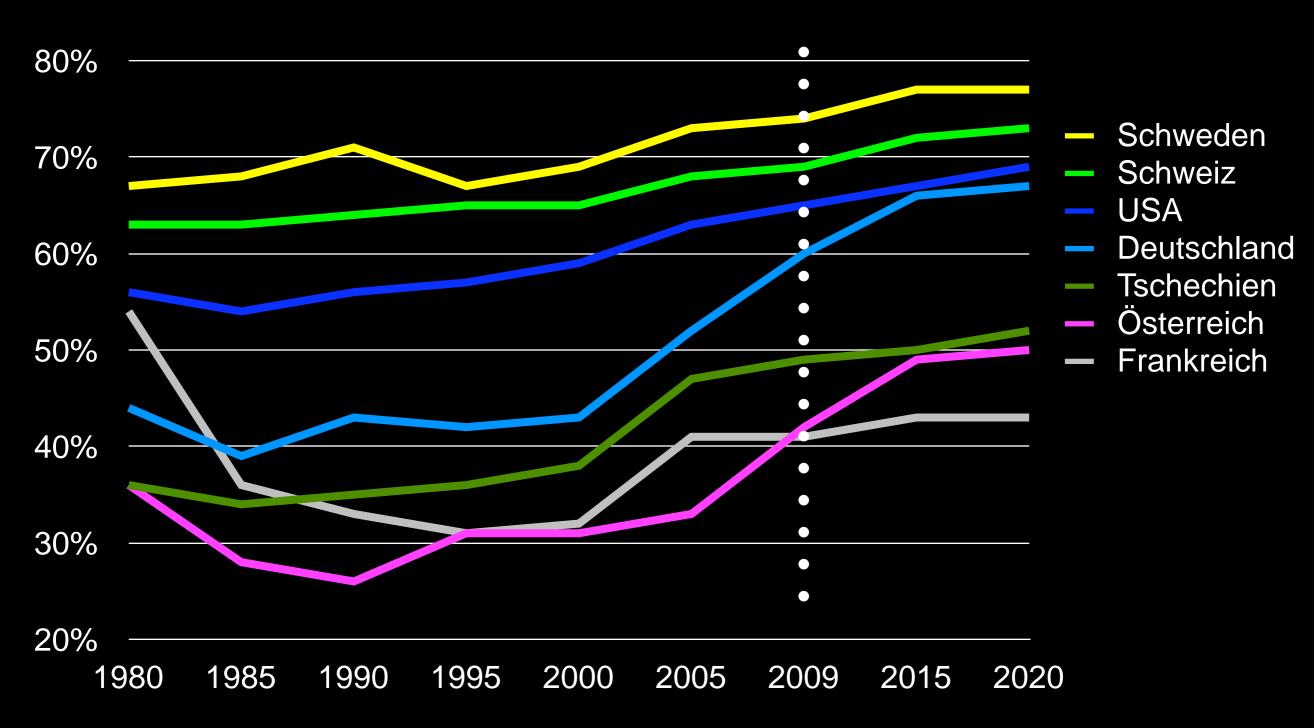




DK 2011 - Jeanette Huber - www.zukunftsinstitu

Mehr Arbeit im Alter

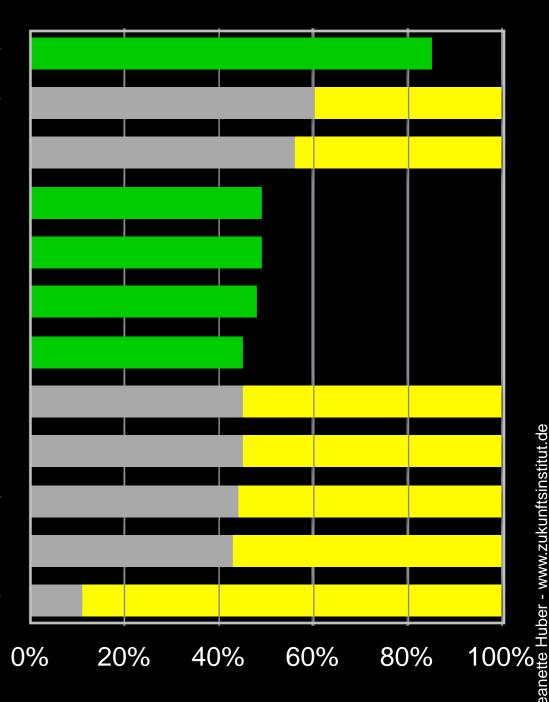
Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen



Abschied vom Jugendwahn?

Wie sich Unternehmen auf den demographischen Wandel vorbereiten

Weiterbildung jüngerer Mitarbeiter Gesundheitsförderung der Mitarbeiter ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen Personalmarketing Arbeitsplatzmodelle für Mütter/Väter (z.B. Teilzeit) Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze Bemühen um Hochschulabsolventen/junge Fachkräfte Einrichtung altersgemischter Teams oder Arbeitsgruppen Einbindung von Ruheständlern, z.B. als Experten intensive Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer Altersteilzeit- oder Vorruhestandsregelungen Entwicklung von Laufbahnmodellen für ältere Mitarbeiter



Maßnahmenfokus: junge Belegschaft

Maßanhmenfokus: Beschäftigungsfähigkeit/Integration Älterer

Handlungsbedarf

Quelle: Commerzbank 2009

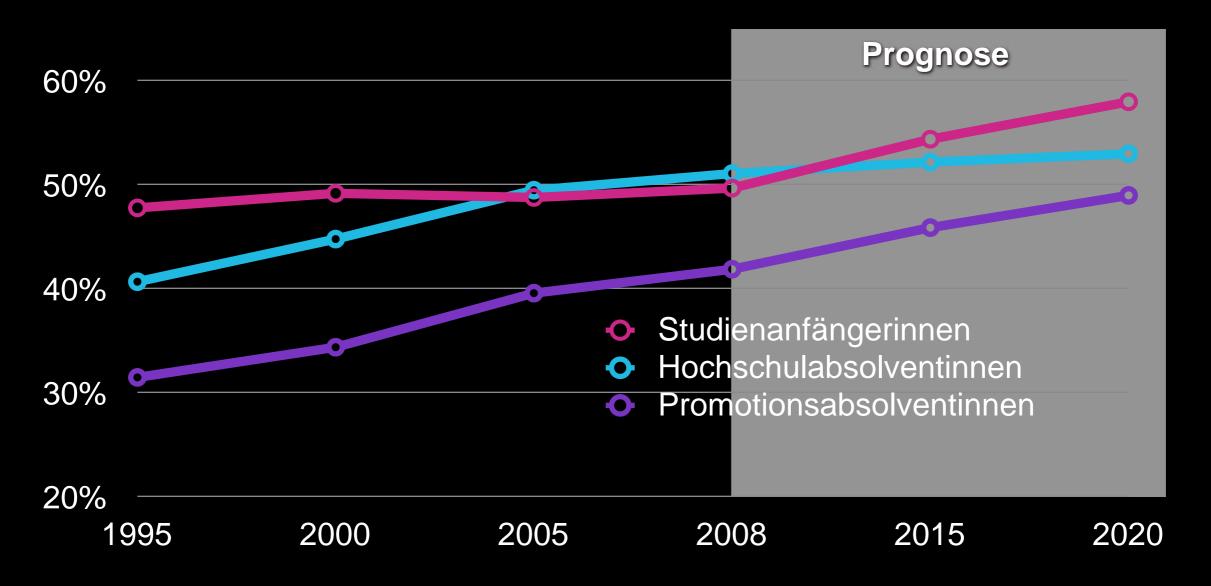
2.

Der Kampf um junge, kluge Köpfe reicht nicht, um der Knappheit auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen. Der ältere Mensch wird zur Ressource. Corporate Health, lebenslanges Lernen, Wissenstransfer und flexible Arbeitsbedingungen sind Schlüsselthemen auf dem Weg zur Silver Company.



Mehr weibliche Kompetenz

Frauenanteil bei Studienanfängern, Hochschul- & Promotionsabsolventen, in D



Frauen

können, müssen, wollen arbeiten

WEIBLICHES POTENZIAL

Erwerbstätigenquoten von Frauen im internationalen Vergleich (in Prozent)*

Norwegen # Dänemark Schweden ____ 70 Kanada 📥 69 Deutschland 65 Frankreich 60 Belgien 56 Spanien Italien Wirtschafts

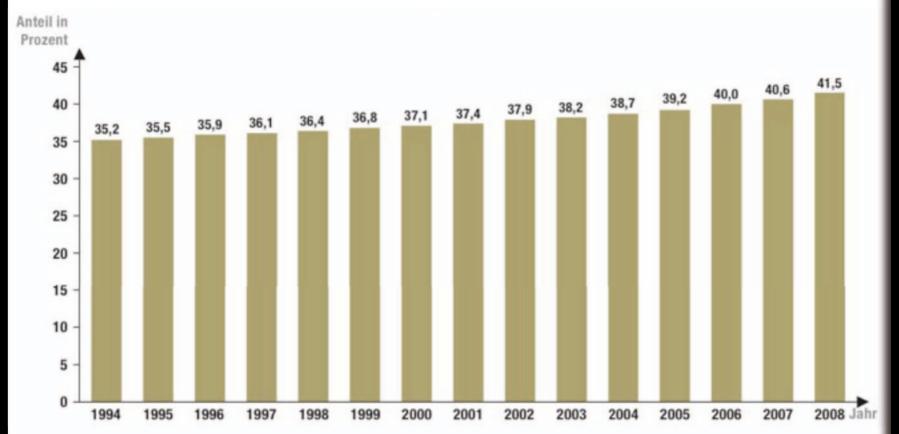


* 2009; Quote jeweils bezogen auf alle weiblichen Personen ab 15 Jahren; Quelle: OECD

WiWo 16.08.2010

Feminisierung der Medizin

Entwicklung des Anteils der Ärztinnen in Deutschland





Deutsches Ärzteblatt, 17.04.2009

Die Situation

Die Zeit-Konflikte

Die Wünsche

Eltern mit Kindern unter 16 Jahren*

67%

der Väter arbeiten 40 und mehr Stunden/Woche

46%

dieser Väter haben nicht genug Zeit für ihre Kinder*

27%

dieser Väter möchten weniger arbeiten

18%

der Mütter arbeiten 40 und mehr Stunden/Woche

51%

dieser Mütter haben nicht genug Zeit für ihre Kinder*

64%

dieser Mütter möchten weniger arbeiten

48%

der Mütter arbeiten unter 21 Stunden/Woche,

150/ versteckte

dies**ZeMükternfallere**hicht genug Zeit für ihre Kinder*

30%

der Mütter in Teilzeit möchten mehr arbeiten

90%

der Eltern unter 45 wünschen sich flexible Arbeitszeiten



9 von 10

jungen Männern wünschen sich Kinder, Befragte 15-42 Jahre, 2008

Bertelsmann Stiftung 2008, repräsentativ

18%

der Väter gehen in Elternzeit

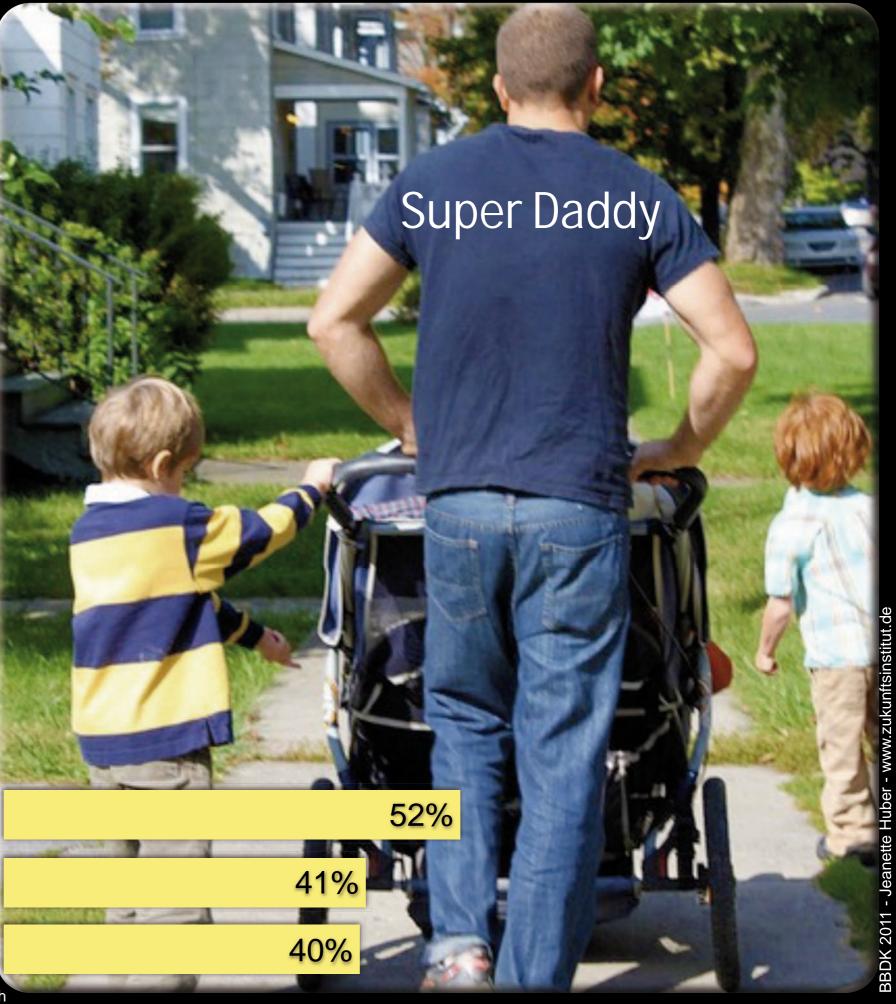
Die ZEIT, 02.09.2010

Welches sind Ihre größten beruflichen Ziele?

Work-Life-Balance

Personalverantwortung

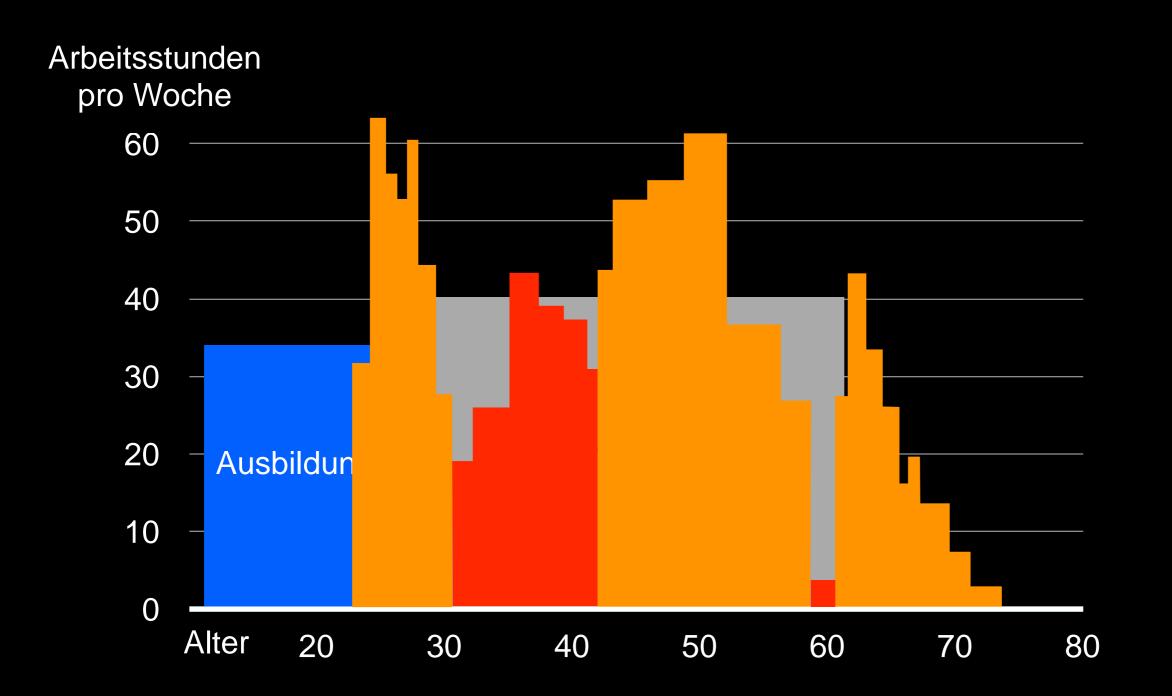
Intellektuelle Herausforderung



Universum Communications, 2010, Mehrfachnennungen möglich

Arbeitsbiographie 2.0

Sculpting jobs to fit lives!



18%

der erwachsenen Kinder pflegen ihre Eltern dauerhaft

57%

der 26-54-Jährigen können sich aus Job-Gründen nicht an der Pflege ihrer Eltern beteiligen

"Dial up" oder "Dial down"



Mass Customization Careers Programm (MCC) bei Deloitte

Zwei Mal im Jahr legen Mitarbeiter ihre Ziele fest, berufliche wie private

Sie können selbest bestimmen, mehr (dial up) oder weniger (dial down) zu arbeiten.

Zufriedenheit stieg in einem Jahr um 25%

Familienorientierung lohnt sich

Die acht stärksten Effekte familienorientierter Unternehmensführung

Was familienorientierte Unternehmen anderen voraus haben



3.

Die Lösung des Konflikts zwischen Karriere und Familie liegt nicht im völligen Outsourcen der Kinder, so dass sie den Arbeitsablauf nicht mehr stören.

Wir brauchen Arbeitsbiographien, die sich dem Familienleben anpassen - nicht umgekehrt. Work-Life-Balance ist kein "Frauenthema", sondern ein Vorteil im Wettbewerb um Frauen UND Männer.

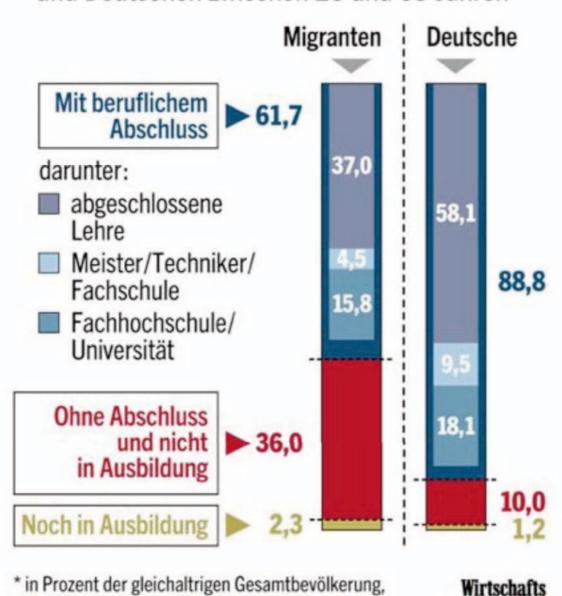


Verschwendung

Woche

VERNACHLÄSSIGTE RESERVE

Vergleich der Bildungsabschlüsse von Migranten und Deutschen zwischen 25 und 65 Jahren*



2009; Quelle: Statistisches Bundesamt

Schulbildung

Spracherwerb

Anerkennung Auslandsabschlüsse

Greencard

Von ganz unten hoch!

McDonald's unter den Top 100 Arbeitgebern







Echt McDonald's

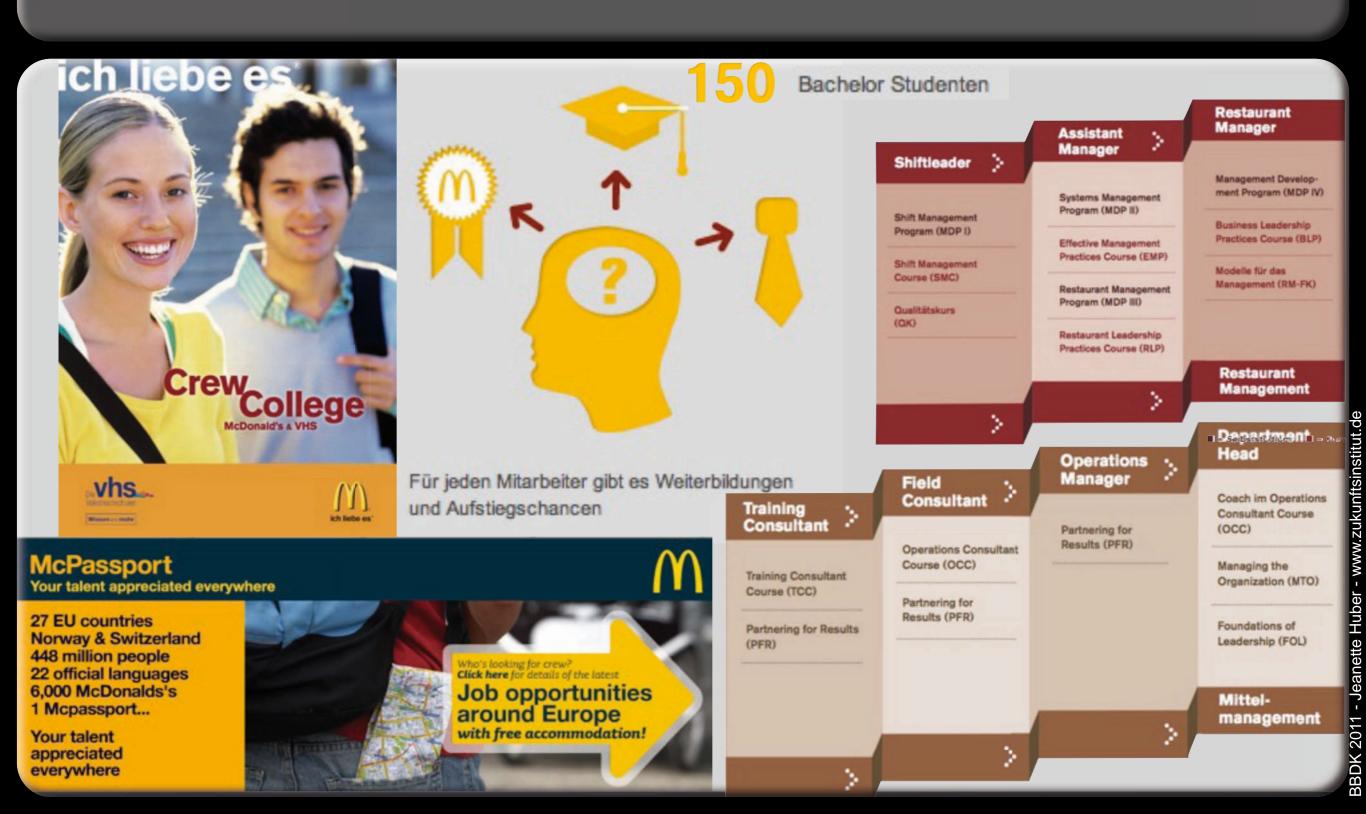
Wir als Arbeitgeber

→ Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen? Wir achten nicht auf Geschlecht, Alter oder Religion, sondern nur auf die wirklich wichtigen Dinge.





Aufwärtsmobilität





84%

der Mitarbeiter macht die Arbeit Spaß

75%

der Mitarbeiter sind stolz, bei McDonald's zu arbeiten

54%

Frauenanteil im Restaurantmanagement

45 Monate > 8 Jahre

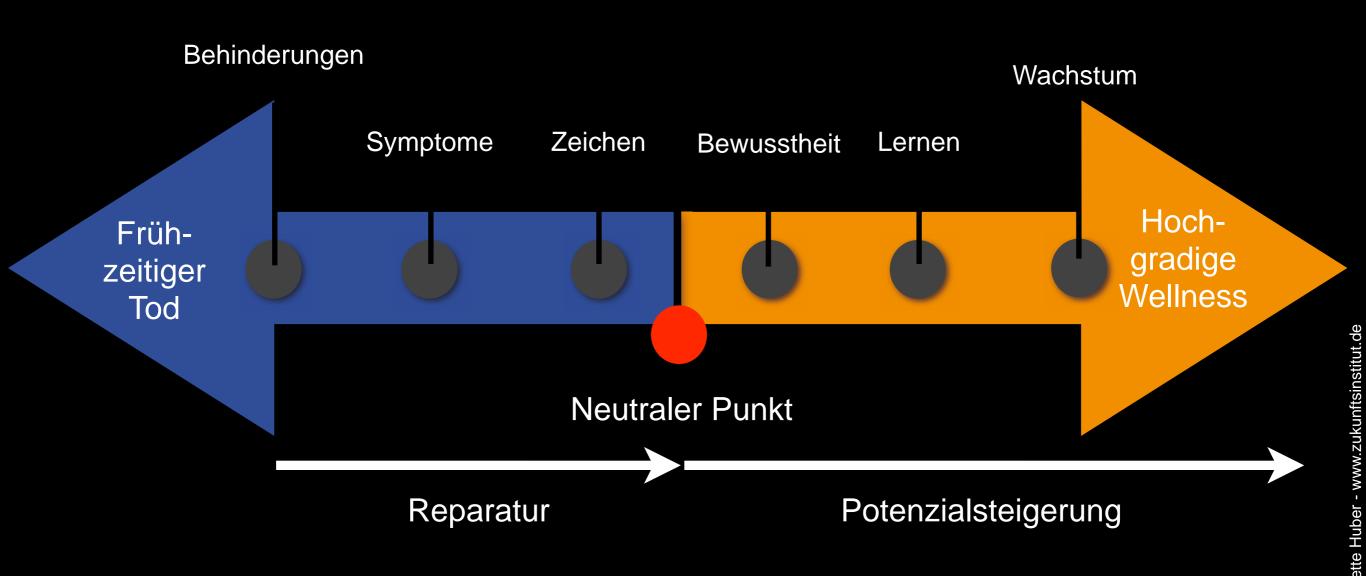
Ø Betriebszugehörigkeit im Crew-Bereich

Ø Betriebszugehörigkeit im Restaurantmanagement

Die systematische Aus- und Weiterqualifizierung von niedrig qualifizierten Mitarbeitern erhöht den Pool potenzieller Kandidaten und schafft Bindung und Zufriedenheit.



Dynamik der Gesundheit



Vom Gesundheits-Handwerker





Der Patient als Co-Therapeut

Therapie

Verhalten

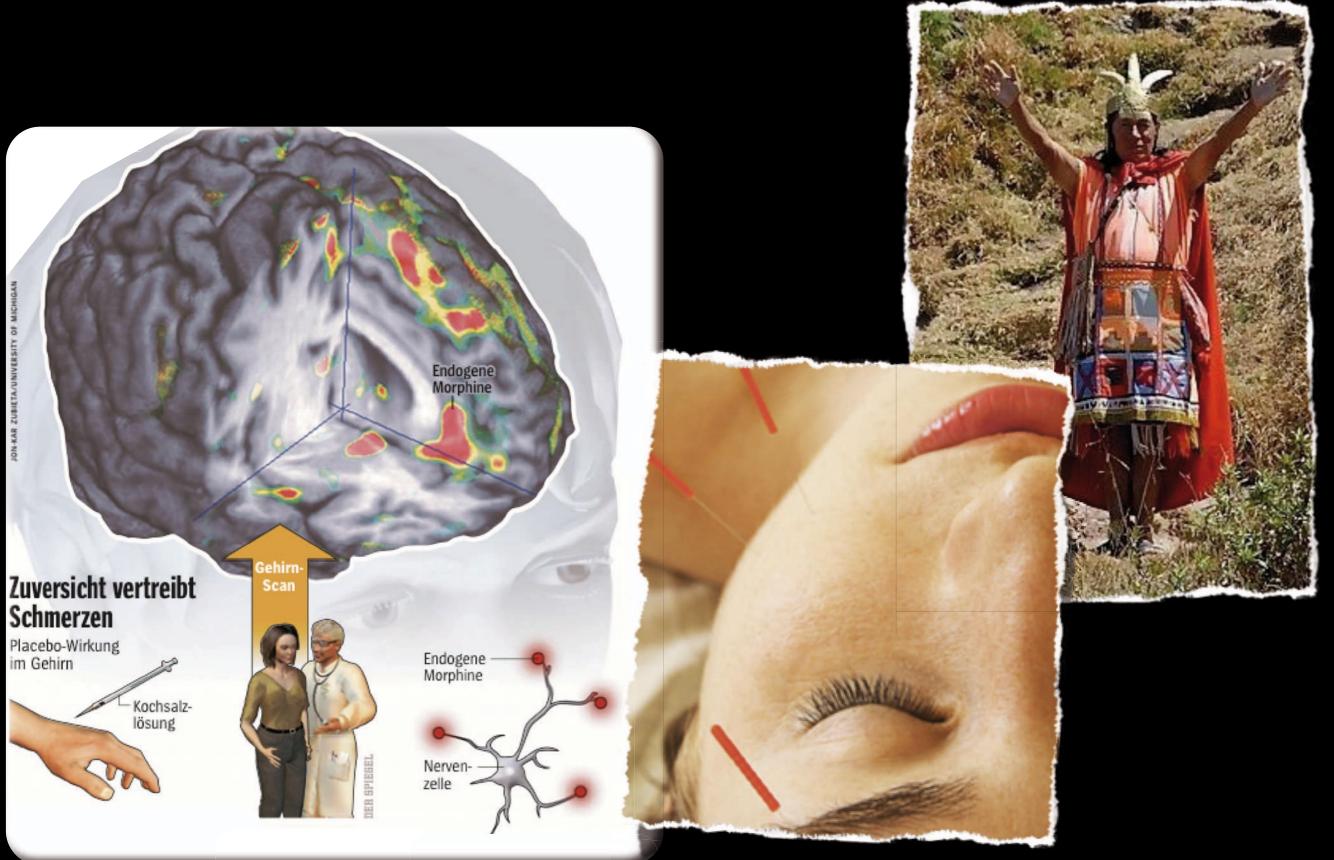
Einstellung







Selbstheilungskräfte



Kompetenzen der Zuwendungsmedizin

Medizinische Kompetenz

Beratungskompetenz

Psycho-soziale Kompetenz



Deutschland 7,8 Minuten GB 11,1 Minuten USA 19,0 Minuten

Zeit Wissen, 04/2009; IQWiG



Um die individuellen Selbstheilungspotenziale zu wecken, wandeln sich die Anforderungen an Ärzte und Pflege.
Sie benötigen neben der medizinischen auch psycho-soziale Kompetenzen.

Wertewandel

50er und 60er Pflichtkultur	70er und 80er Hedonismus	seit Ende der 90er
Fleiß	Lust	Erfahrung
Pflicht	Leistung	Engagement
Familie	lch	Freundschaft
Frömmigkeit	Materialismus	Spiritualität
Treue	Eros	Authentizität
Nutzen	Spaß	Natürlichkeit

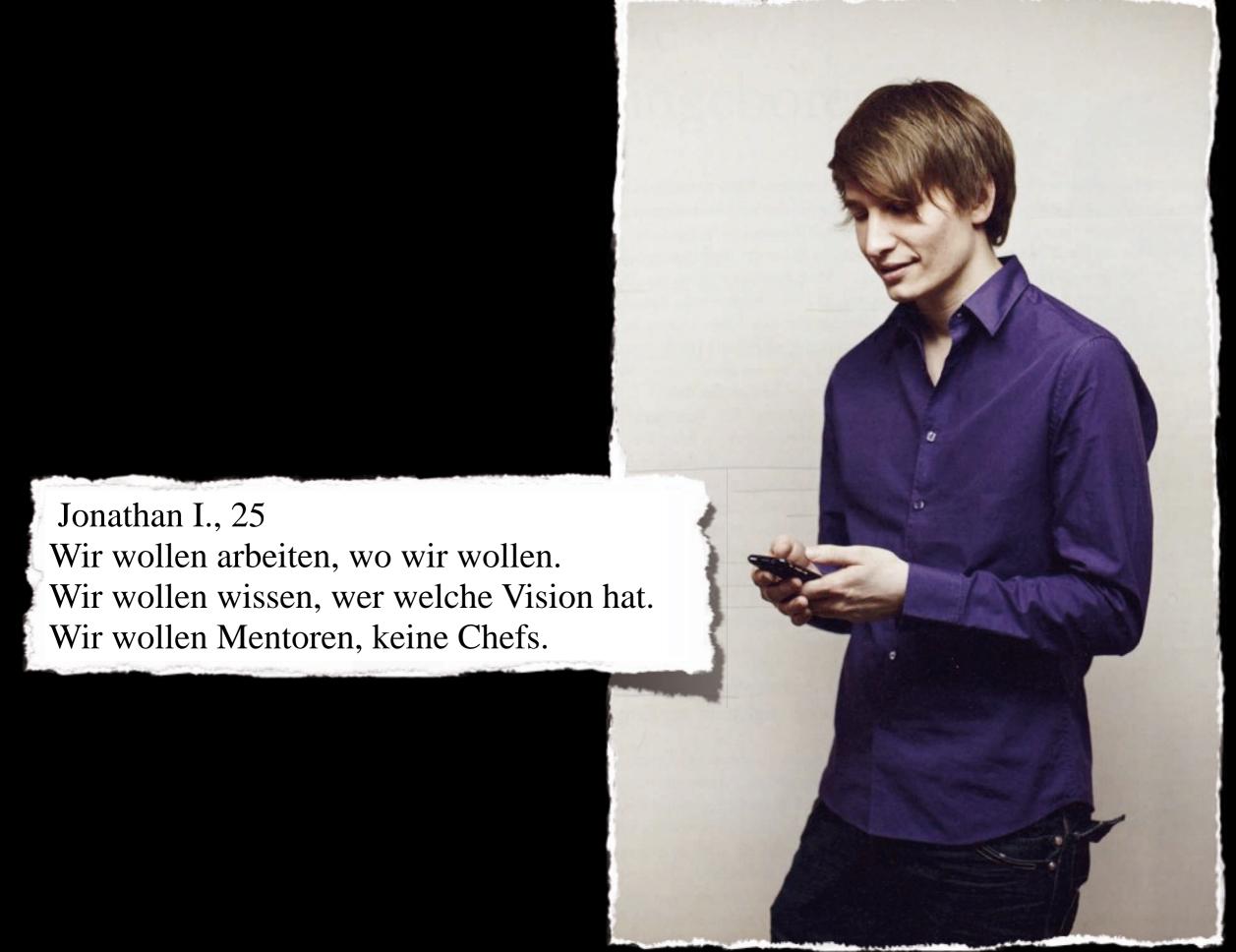
Autonomie wird zum Kernwert



Autonomie-Pionier Semco

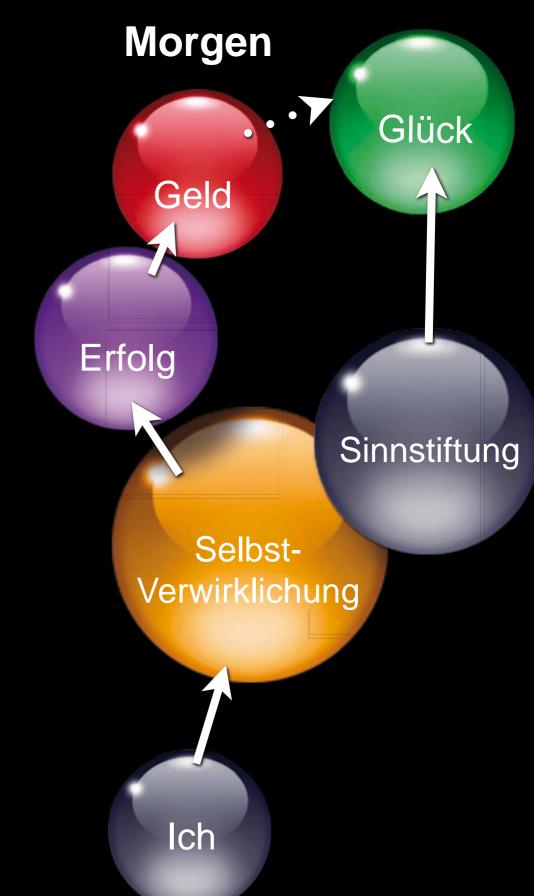
Ricardo Semler, Semco



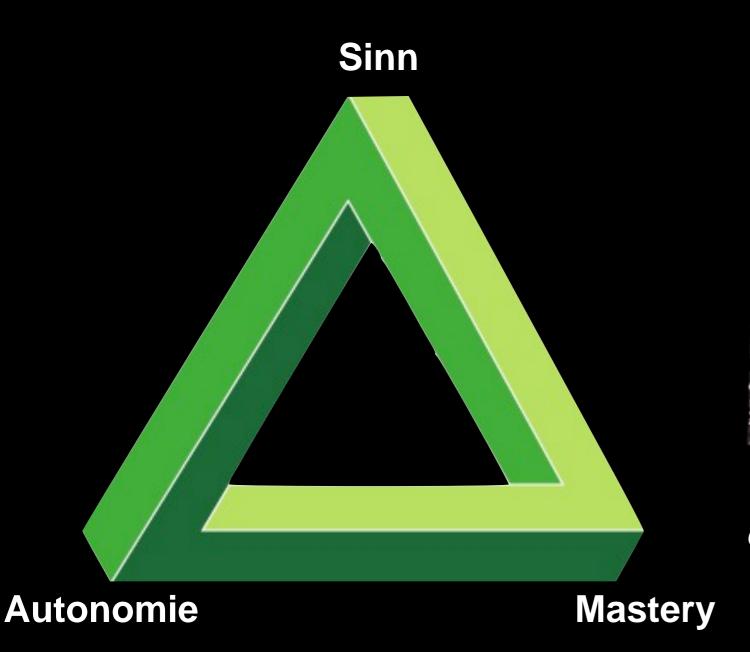


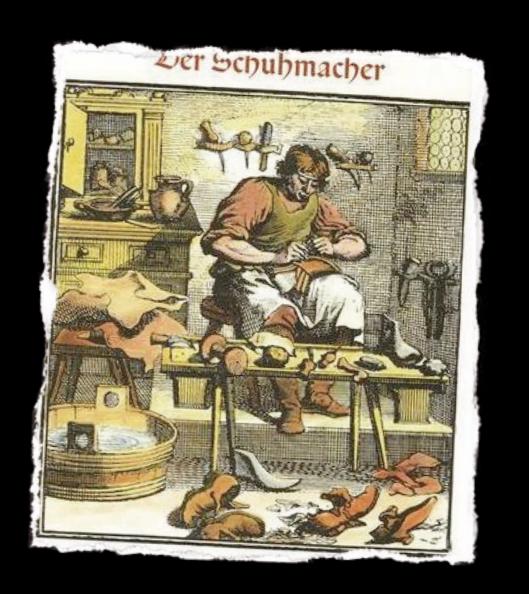
Meaning moves us!

Gestern Selbst-Verwirklichung Glück Erfolg Geld Ich



Was motiviert uns?

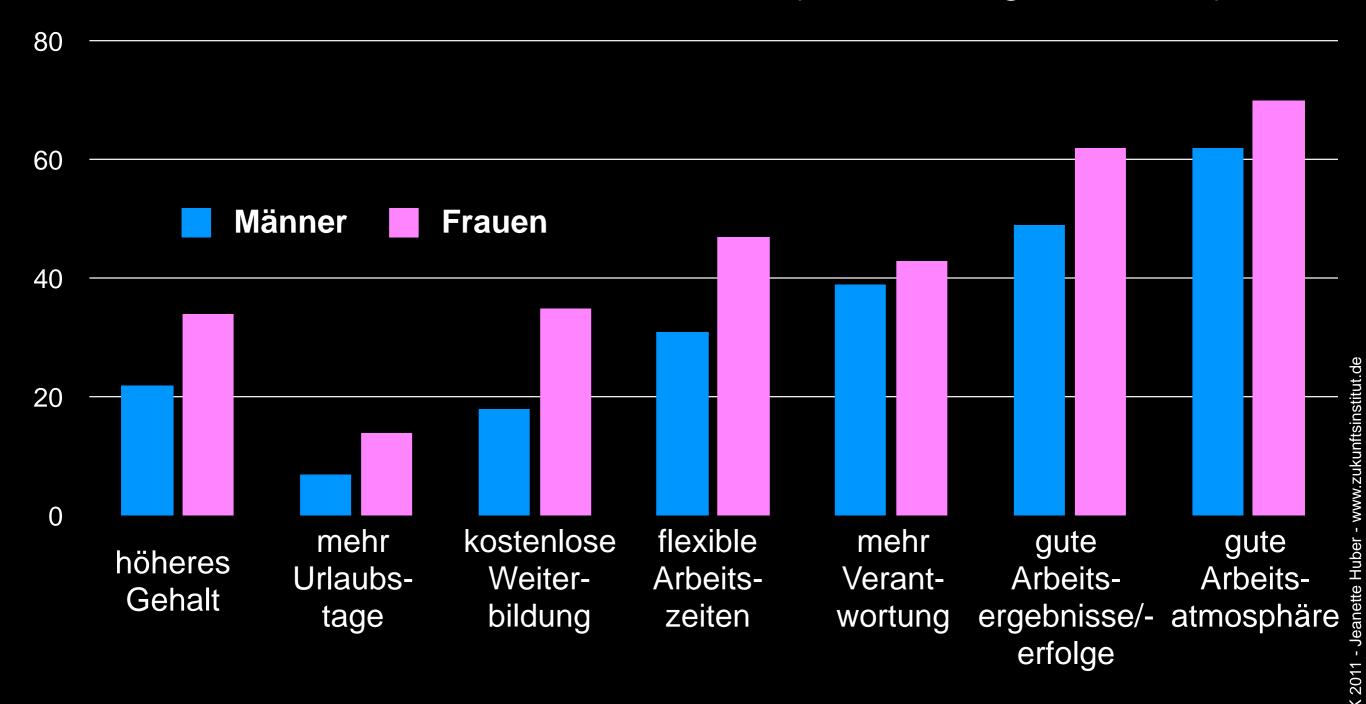




eine Arbeit um ihrer selbst' Willen gut machen

Arbeitsqualität motiviert

Was erhöht Ihre Motivation im Job? (Zustimmung in Prozent)



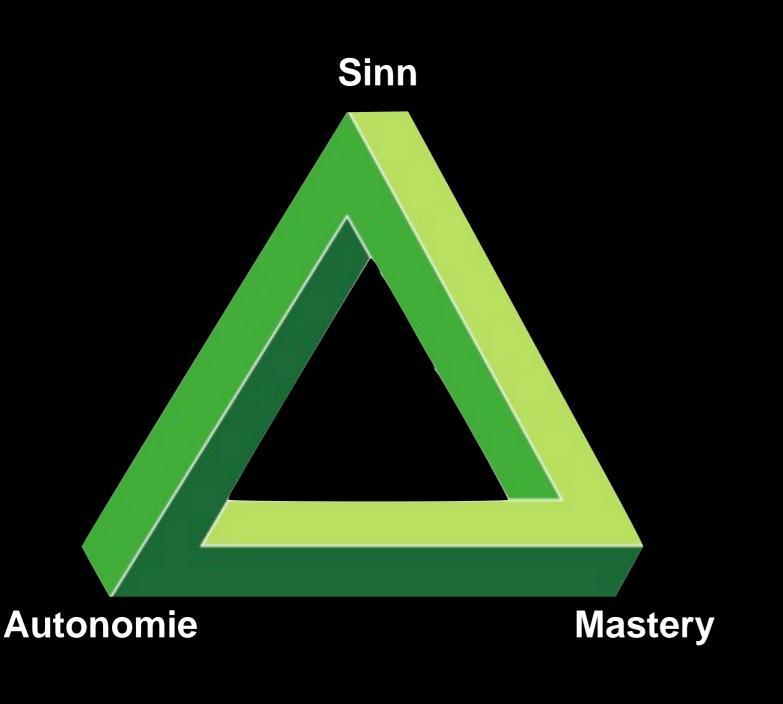
Basis: Frauen und Männer ab 20 Jahre Quelle: Management Circle 2010

6.

Sinn, Autonomie und das Bestreben, eine Art um ihrer selbst willen gut zu machen, sind die Pfeiler der Motivation.

Führung ändert sich.

Wenn das Bestreben nach Qualität scheitert ...



Rotstift-Politik

steigende kognitive Anforderungen

Verlagerung von Verantwortung nach unten

mehr Verwaltungsaufwand

Virtualisierung

Zeitdruck

der Deutschen gehen jedes Jahr wegen psychischer Probleme zum Arzt. WiWo 07.12.09

60%

Zunahme des Anteils von Depressionen, Schlafstörungen, nervösen Beschwerden, Sucht und anderen psychischen Problemen am Krankenstand zwischen 1998 und 2008 bei der DAK.

800.000

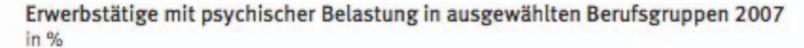
gesunde Arbeitnehmer in Deutschland nehmen regelmäßig leistungssteigernde Pillen

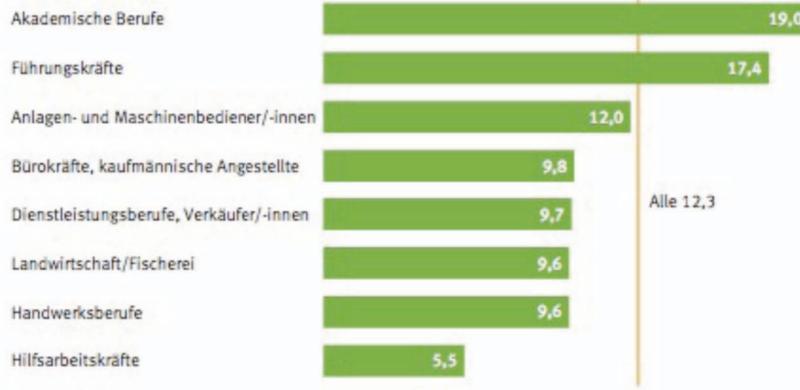
9.400

Suizide in Deutschland

27 Mrd. €

Kernzielgruppe







Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit, 2010

Corporate Health dreht sich um Subjektivität und Systeme



Empowerment des Einzelnen

Optimierung der Organisation des Betriebs

Corporate Health wird zur Schlüsselaufgabe.

Diese Aufgabe umfasst die Arbeit
auf der individuellen Ebene
UND die Optimierung der Organisation.

Only babies in wet nappies want change.



When it comes to the future, there are three kinds of people: those who let it happen, those who make it happen, and those who wonder what happened.

Vielen Dank

Jeanette.Huber@zukunftsinstitut.de Vorträge und Consulting, Strategie und Innovation