

WORKER-CENTRIC ECONOMY

MAX GÖRNER // 05.05.2022

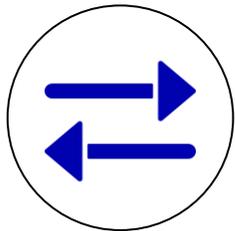
IMAGINE
MITTELSTANDSFORUM 2022



„Megatrends sind Lawinen in Zeitlupe – zwar langsam, aber enorm mächtig. Sie wirken auf alle Ebenen der Gesellschaft und beeinflussen so Unternehmen, Institutionen und Individuen.“

Zukunftsinstitut.de

Fünf Trends, die uns im vergangenen Jahr am Markt aufgefallen sind.



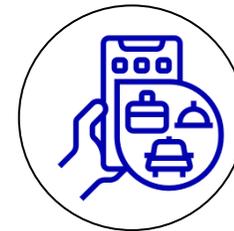
Unternehmen bewerben sich bei potenziellen Interessenten



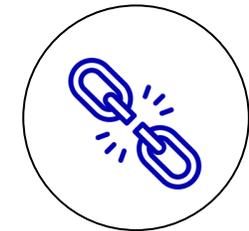
Investoren fordern Arbeitsrechte für Mitarbeiter ein



Unternehmen schaffen ausgiebige Gesundheitsangebote für Mitarbeitende (und werben damit!)



Flucht aus festen Arbeitsverhältnissen in einzelnen Ländern & Branchen (Gig Economy)



Abnehmende Unternehmenszugehörigkeit von Mitarbeitern bei steigendem Remote-Anteil



Beobachtungen könnten Vorboten einer größeren Veränderung am Markt sein.



Diese Veränderungen zeichnen sich auch in immer mehr Studien ab.

Von der Generation Z geben

69%

die Vereinbarkeit des Arbeitsplatzes mit ihrem Privatleben als wichtige Anforderung an den Job an.

Von deutsche Unternehmen geben

55%

an, dass der Fachkräftemangel bereits heute ein ernsthaftes Risiko für ihre Geschäftsentwicklung darstellt.

Bei der Gallup-Studie 2021 geben

42%

der Befragten in Deutschland an, ihren Job in den nächsten 3 Jahren wechseln zu wollen.



Welche Entwicklungen stecken hinter diesen Veränderungen?



Fachkräftemangel & neue Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt



Generation Z mit neuen Wertvorstellungen am Arbeitsmarkt



Megatrend Gesundheit & soziale Nachhaltigkeit



Zunehmendes untern. Bewusstsein für Ressource Mensch



Megatrend Individualisierung



WORKER = CENTRIC ECONOMY



**„Kümmere dich um deine
Mitarbeiter und sie kümmern sich
um dein Geschäft.“**

Richard Branson



Customer Centricity oder Employee Centricity?



Gedankenexperiment: **Café-Besuch.**



Es ist keine Frage des „Oder“, sondern eine Frage des „**Und**“. Zwischen beiden Aspekten besteht ein Zusammenhang.



Employee Centricity ist nicht nur ein Megatrend, sondern auch die logische Weiterentwicklung von Customer Centricity.



Um den Megatrend existieren viele verschiedene Begrifflichkeiten.



Human-Centric Economy

Employee-Centric Organization

Ergonomy

Employee-Centric Culture

Employee-Centric Workplace

Employee Centricity

Employee-Centric Economy



Employee Experience

Human-Centered Approach

Human-Centric Society

Employee-Centric Approach

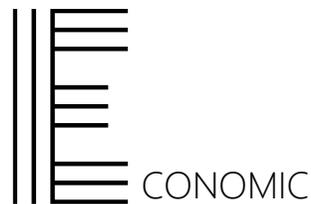
Employee Satisfaction

Worker-Centric Economy

Mit der Worker-Centric Economy könnte sich das gesamtwirtschaftl. Umfeld verändern.



- Debatte um 4-Tage-Woche
- Stärkere Ausrichtung auf Arbeitsmigration



- Zugang zu Fachkräften bestimmt Wirtschaftswachstum
- „Neue“ Unternehmensformen (z.B. mit Mitarbeiterbeteiligungsformen)



- Gesellschaftl. Wertewandel der Rolle von Arbeit
- Veränderte Lebenslauf-Modelle hin zu lebenslangem Lernen



- Tools für digitale Zusammenarbeit
- Verlagerung der Arbeitsplätze durch Automatisierung



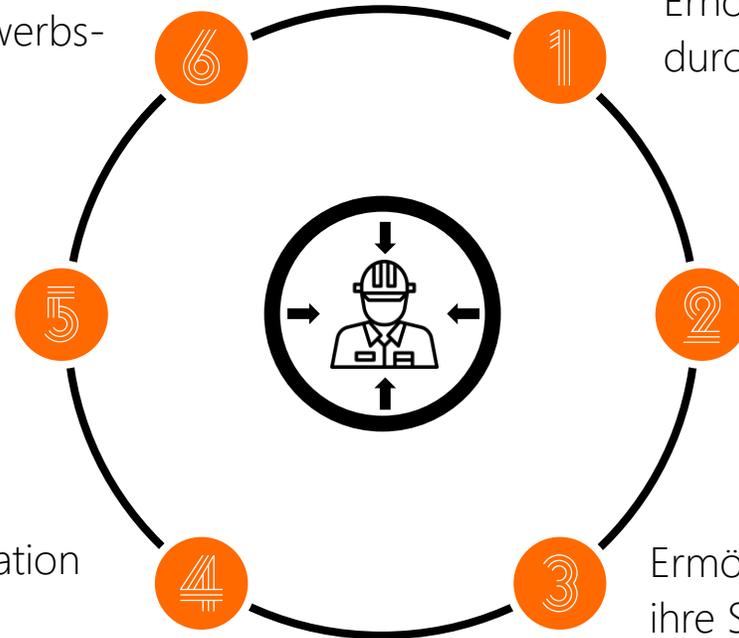
- Stärkung der Arbeitnehmer-Rechte (z.B. Home-Office)
- CSR-Berichtspflicht

Wie können Unternehmen von stärkerem Mitarbeiterfokus profitieren?

Zufriedene, treue Mitarbeiter können einen Wettbewerbsvorteil darstellen.

Profiliert und stärkt die Unternehmenskultur und begünstigt Entwicklung zum resilienten Unternehmen.

Fördert Bottom-up-Innovation und Dialog zwischen Management & Belegschaft.



Erhöht interne Produktivität durch intrinsische Motivation.

Stärkt die Arbeitgebermarke organisch nach innen und außen und senkt Fluktuation.

Ermöglicht Mitarbeitern, ihre Stärken voll im Job einzubringen und sich darüber weiterzuentwickeln





Worüber Unternehmen jetzt nachdenken sollten.

Worum geht es? Einen Raum schaffen, in dem Mitarbeiter **produktiv** sein **können und wollen**. Dafür müssen ihre **Bedürfnisse in den Mittelpunkt** gestellt werden.



Ein mitarbeiterorientiertes Mindset verfolgen: z.B. durch neue Mitarbeiterbeteiligungsmodelle, neue Arbeitszeitmodelle und integrierende Kommunikation.



Strategische Weiterentwicklung von HR zu People Experts: mit verstärkten Kernaufgaben im Bereich der Mitarbeiterhaltung und Unternehmenskultur. Mehr Handlungsfreiraum im Bereich Mitarbeiteranreize und Mitarbeiterwerbung.



Starre Stellen-Konstellationen flexibilisieren: Fokus auf Stärken der Mitarbeiter und Anpassungsmöglichkeiten an individ. Lebenssituationen (z.B. durch jährlich wechselnde Arbeitszeitmodelle, Produktion & Verwaltung näher zusammenbringen durch Anpassung der Rollen, Remote Work wo möglich anbieten).

Einen möglichen neuen Megatrend erkennen.

Am Markt gibt es zahlreiche Entwicklungen, die auf einen neuen Megatrend mit weitreichenden Folgen hindeuten. Wie dieser bezeichnet wird, ist letztlich aber unerheblich.

Vom Mitarbeiterfokus profitieren.

Unternehmen investieren in ihre Zukunft, wenn sie Mitarbeiterbedürfnisse stärker in den Fokus stellen - von der Mitarbeitermotivation bis zum Employer Branding.

Customer und Worker Centricity als Einheit sehen.

Worker Centricity ist die logische Weiterentwicklung des Customer-Centricity-Ansatzes. Langfristig lässt sich das eine kaum ohne das andere umsetzen.

**TAKE
AWAYS**



VIELEN DANK!

IHRE
FRAGEN?



<https://bit.ly/3JONv4M>

HIER FINDEN SIE:

- die Präsentationsunterlagen
- ab morgen die Aufzeichnung des Vortrags
- weiterführende Informationen

Sie erhalten den Link am Freitag auch per E-Mail.