

Ein „new deal“ in der Transformation? Ansätze aus der Group People Strategy von Volkswagen

Dr. Thymian Bussemer

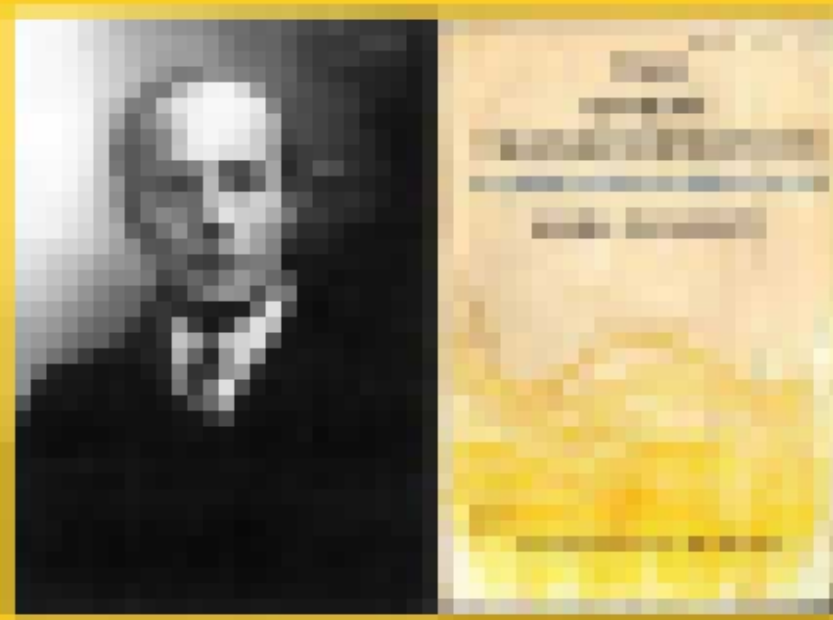
Volkswagen AG, Konzern HR Strategie & Innovation

Vizepräsident Bundesverband der Personalmanager*innen (BPM)

Gelsenkirchen, 11. Mai 2022

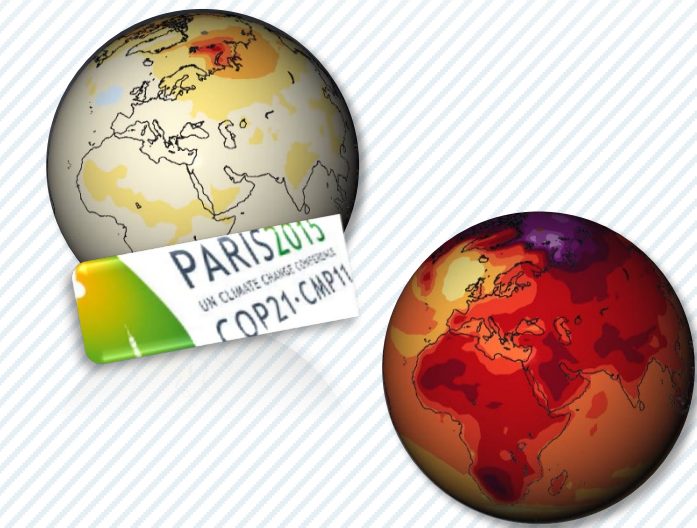
Lange erwartet, und plötzlich mit aller Wucht da: Die große Transformation.
Volkswagen ist nur ein Beispiel für die sozial-ökologische Transformation der deutschen Wirtschaft

THE GREAT TRANSFORMATION



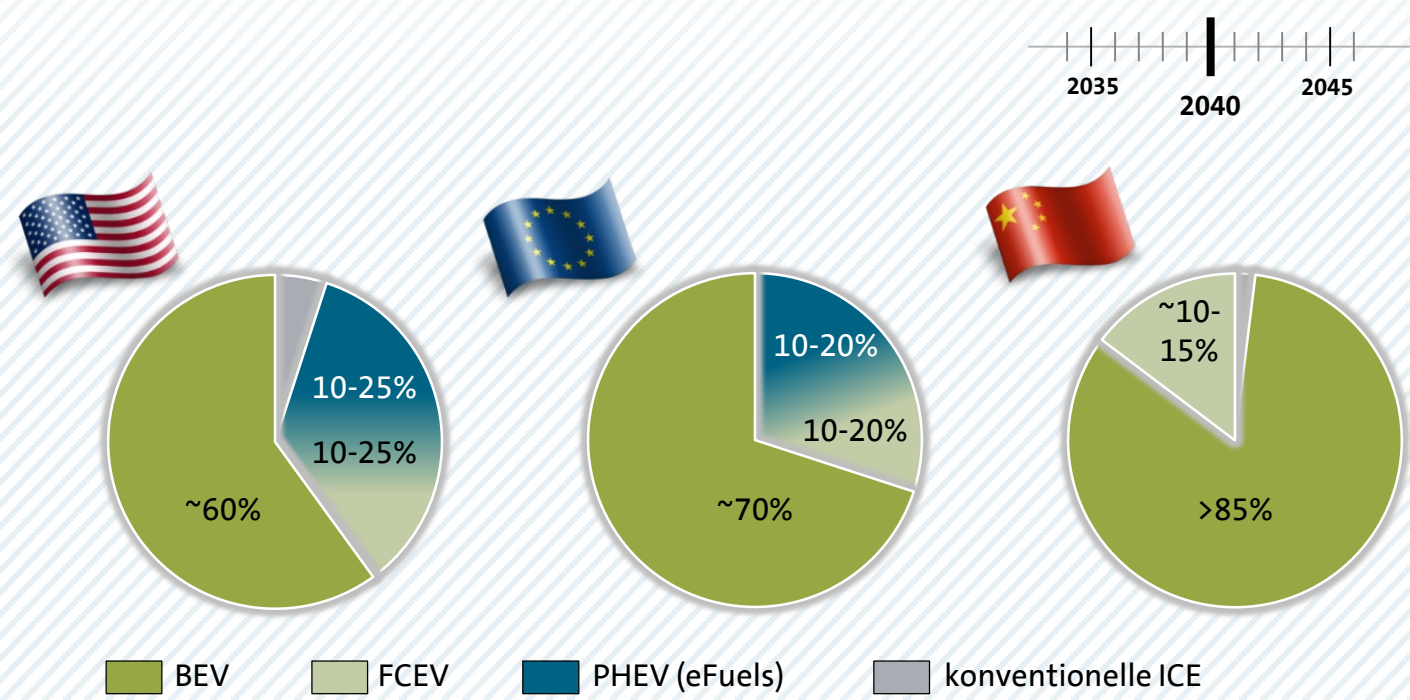
Bekenntnis zu Paris 2050 verändert Volkswagen grundlegend.

Ziele von Paris 2015



Klimaneutrale EU bis 2050

... bedeuten massive Änderungen unseres Technik-Portfolios



Ausrichtung der **Plattformstrategie** an zukünftigem Technik-Portfolio

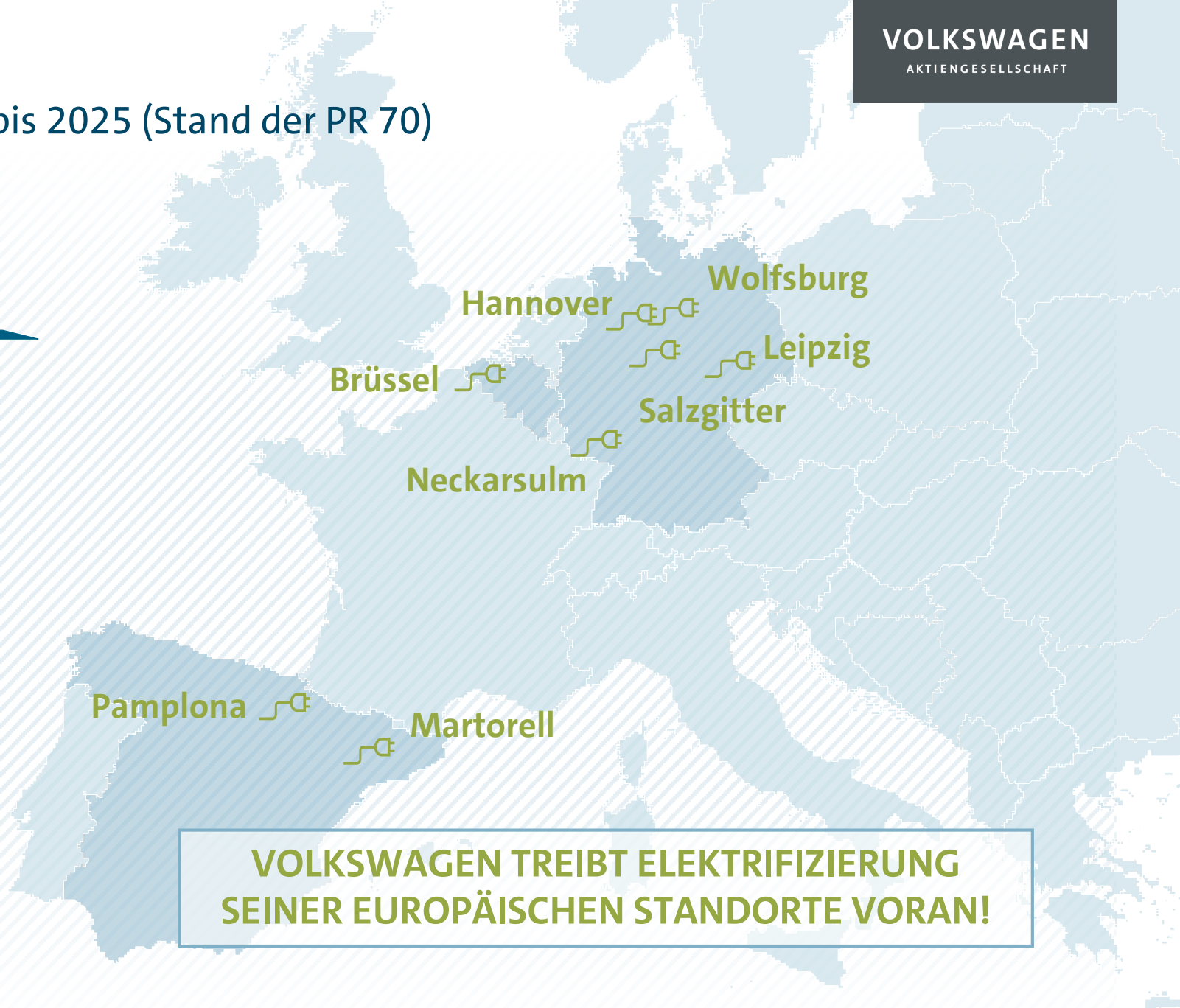
E-Roadmap von Volkswagen 2021.

Ziel: Markführer für Elektromobilität bis 2025 (Stand der PR 70)

89 Mrd. € für E-Mobilität
& Digitalisierung

Jedes vierte verkaufte Auto
in 2026 ist ein E-Fahrzeug

8 - 9% operative Umsatz-
rendite in 2025/26



**VOLKSWAGEN TREIBT ELEKTRIFIZIERUNG
SEINER EUROPÄISCHEN STANDORTE VORAN!**

Zweiter Veränderungstreiber: Digitalisierung, Vernetzung, autonomes Fahren.

Ziel: Bis 2025 selbstentwickelte Software auf 60% steigern



Connected Car & Device Platform



Intelligent Body & Cockpit



Automated Driving



Vehicle Motion & Energy



Digital Business & Mobility Services

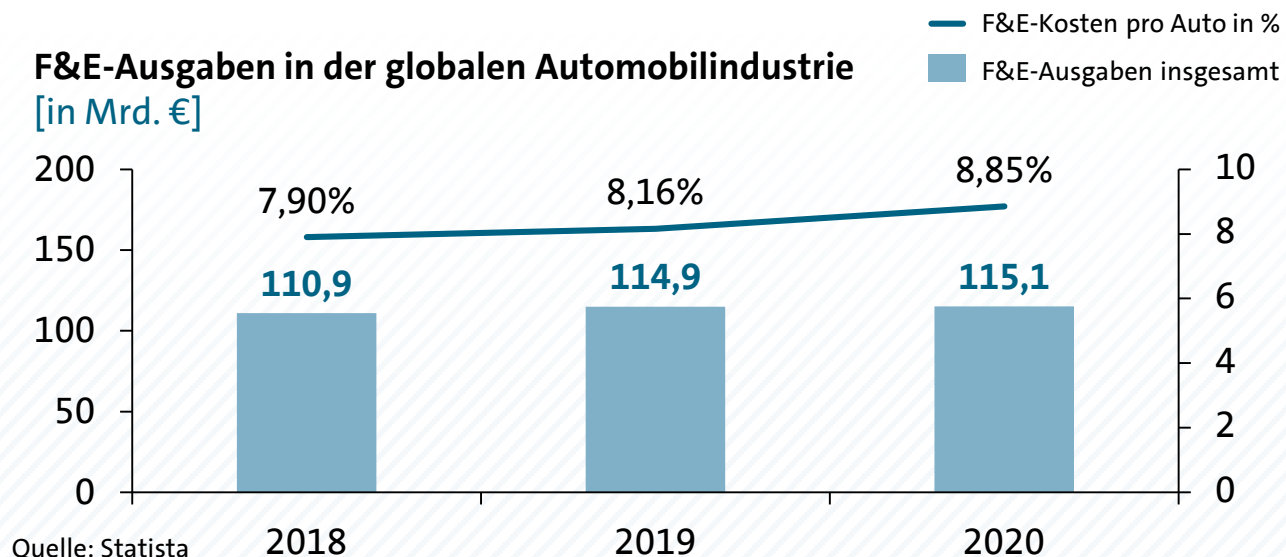


Von Industrie zum Tech-Unternehmen: Die Wissensintensität der Branche steigt.

INGENIEURS- TÄTIGKEITEN



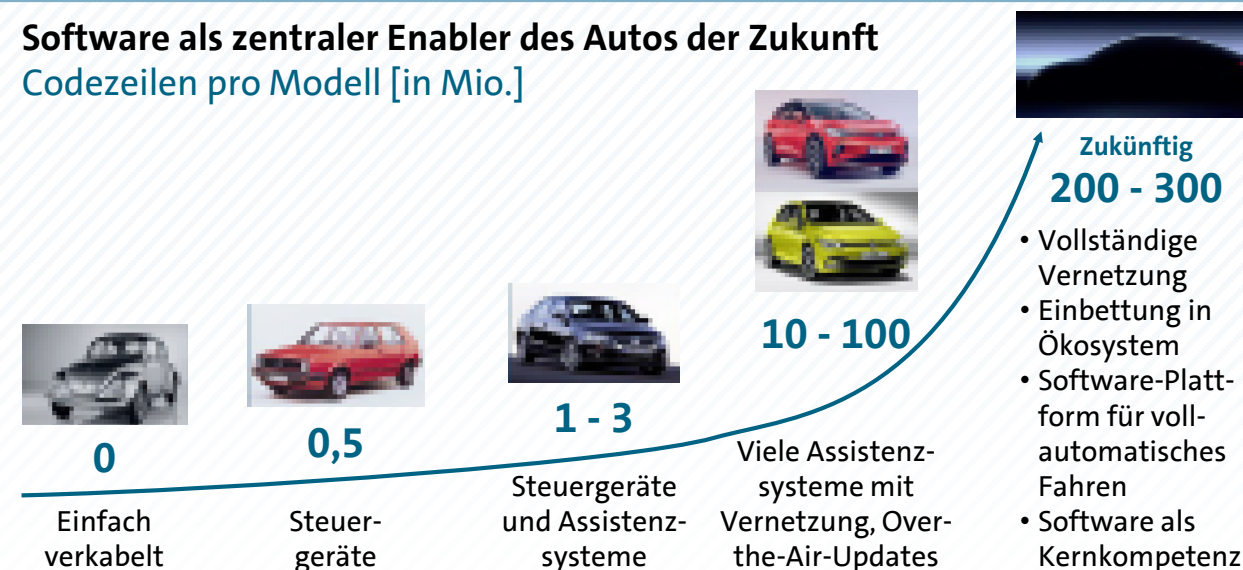
F&E-Ausgaben in der globalen Automobilindustrie [in Mrd. €]



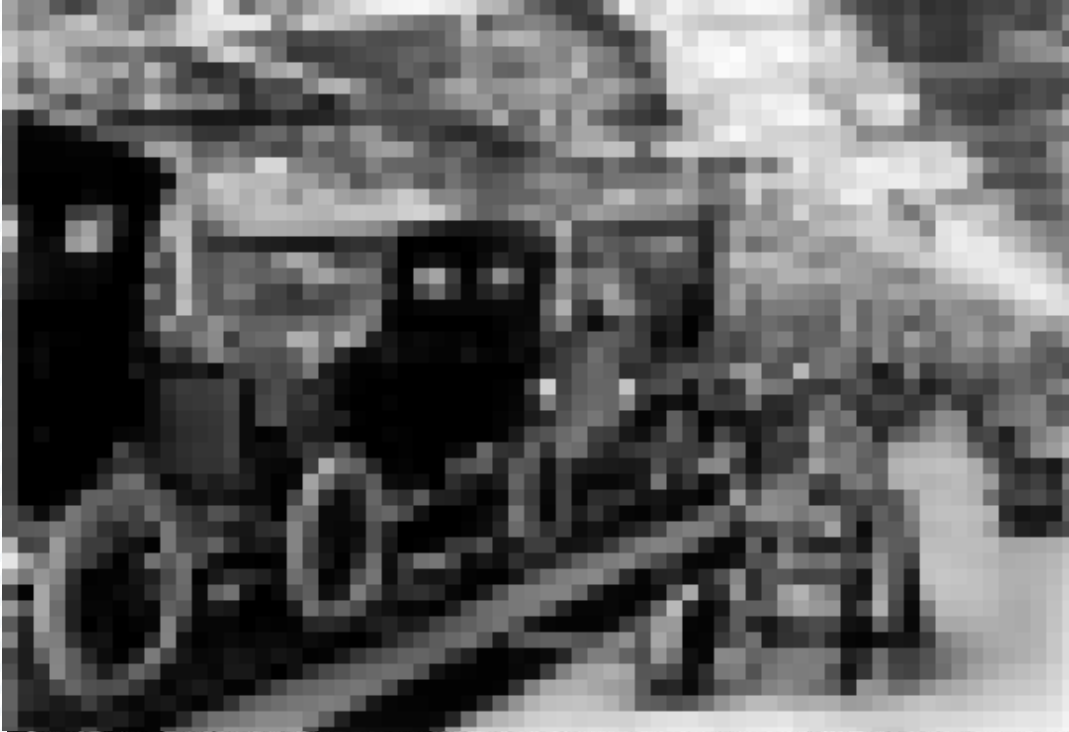
CODING



Software als zentraler Enabler des Autos der Zukunft Codezeilen pro Modell [in Mio.]



Die Transformation von ‚Taylor zu Tech‘ erfordert eine grundlegende Veränderung in der Art und Weise, wie wir Menschen behandeln, motivieren und belohnen.



1914 führte Henry Ford das Fließband ein. Sein Ziel: Massenproduktion durch ungelernte Arbeiter, die nicht einmal eine gemeinsame Sprache sprachen.



2021 schreiben CARIAD-Programmierer gemeinsam und teambasiert das zukünftige Betriebssystem für alle Fahrzeuge des Volkswagen Konzerns

Die Transformation hin zum technologiegetriebenen Unternehmen wird die Art und Weise, wie wir arbeiten und zusammenarbeiten, grundlegend verändern.

Industrieunternehmen:

Klare Abgrenzung zwischen Innen und Außen



Schwerpunkt auf physischer Produktion



Standardisierte Arbeitsverhältnisse



Klare und transparente Hierarchien



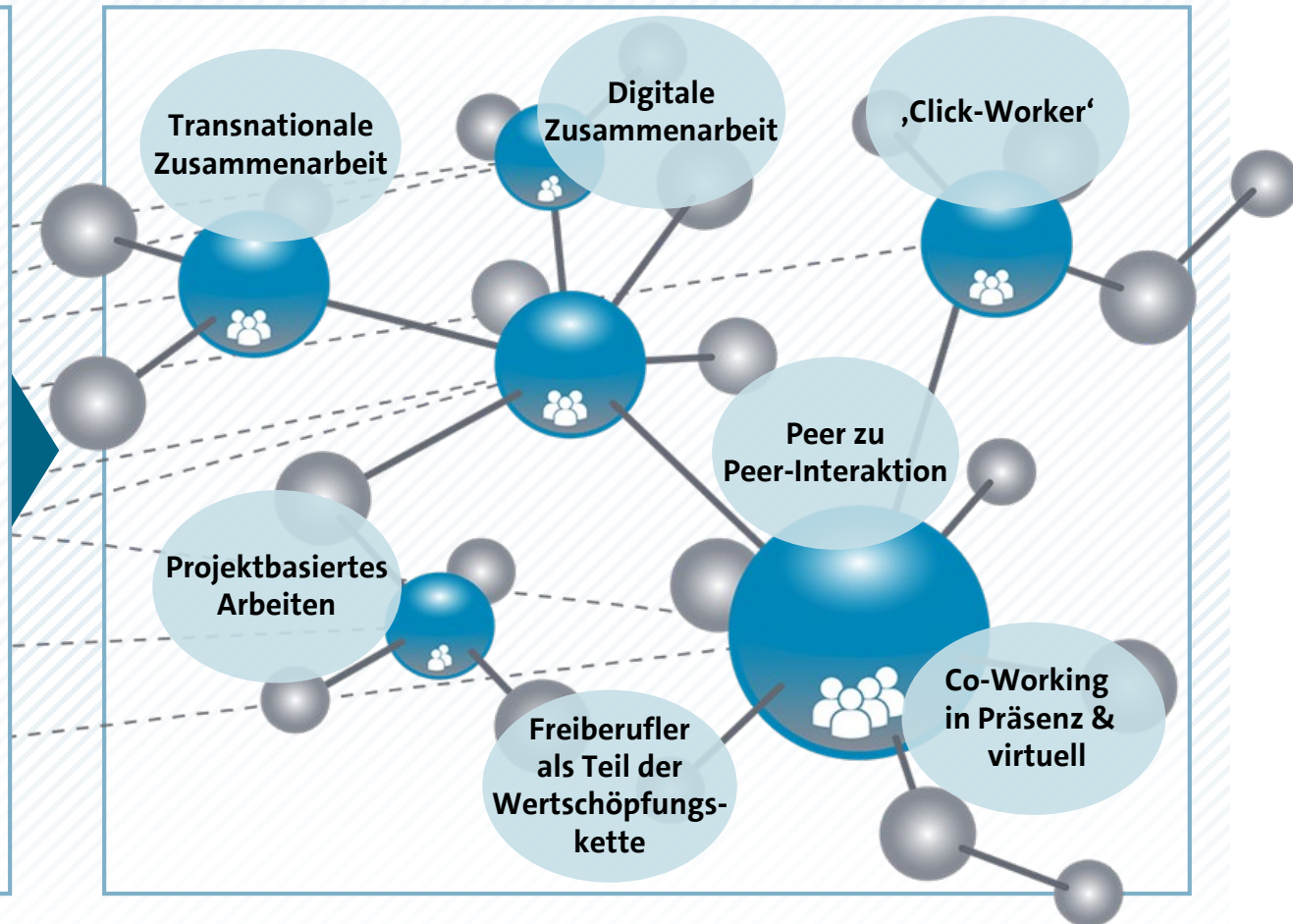
Koordination der Interaktion in Anwesenheit



Arbeitsorganisation über Struktur und Verantwortlichkeiten

Technologieunternehmen:

Netzwerkartige Struktur in einem offene Ökosystem

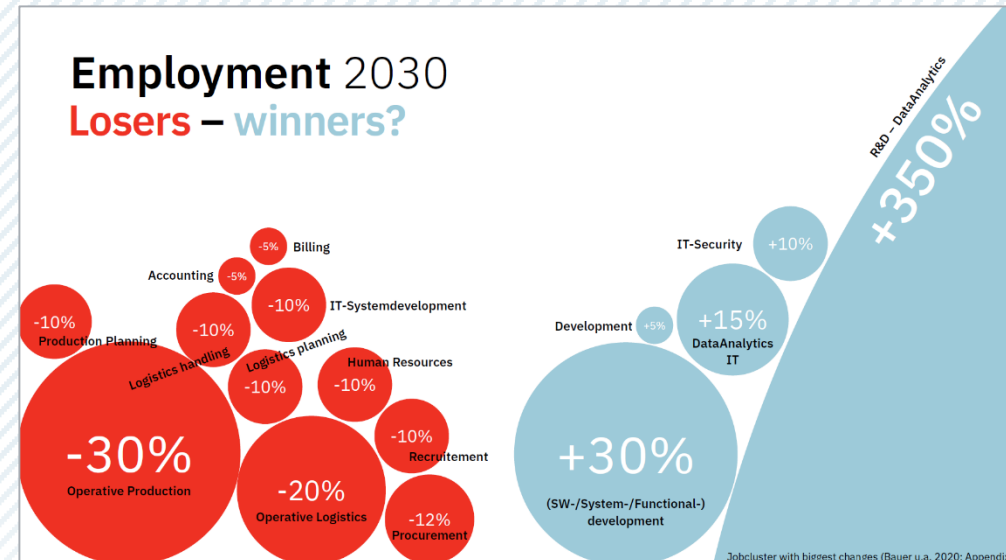


Volkswagen hat früh angefangen sich auf den Wandel einzustellen und die Veränderungen in der Beschäftigung systematisch erforscht.

Fraunhofer IAO-Studie „Beschäftigung bei Volkswagen 2030“



Prof. Sabine Pfeifer FAU Erlangen/Nürnberg „Arbeit und Qualifizierung 2030“



„It's all about people, stupid“: Transformation gestalten, in dem wir Menschen befähigen.

Wir müssen bis 2030 den größten Kompetenz- und Kulturwandel in unserer Geschichte organisieren

Der massive Transformationsprozess lässt sich nicht mehr zentral durch-orchestrieren, sondern braucht die Initiative jedes Einzelnen

Wir sollten aufhören, Mitarbeiter*innen zu paternalisieren und „Vollkasko“-Lösungen für jede Veränderung anzubieten

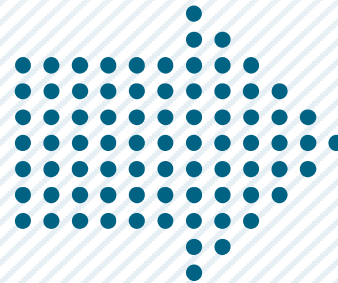
Wir wollen ein Team von 670.000 Beschäftigten, die proaktiv den Weg der Zukunft einschlagen

Funktionale HR-Strategie



HR im Fokus

#funktional zentriert
#KPI basierend
#linear



Personalstrategie



Fokus auf People & Business

#menschenzentriert
#daten-orientiert
#holistisch

Unsere Volkswagen Konzern People Strategy adressiert die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen in der Transformation aus einer holistischen Perspektive.



Zentrale Fragen der Konzern People Strategy.

"Wie überzeugen wir unsere Kunden und Stakeholder, dass Volkswagen Gutes will?"

"Was macht Volkswagen einzigartig und warum arbeiten wir gerne hier?"

"Was hilft uns, gemeinsam die beste Teamleistung zu erreichen?"

"Was motiviert mich, meinen Job zu machen und wie erhalte ich meine Arbeitsfähigkeit?"

We@Volkswagen
and the world around us

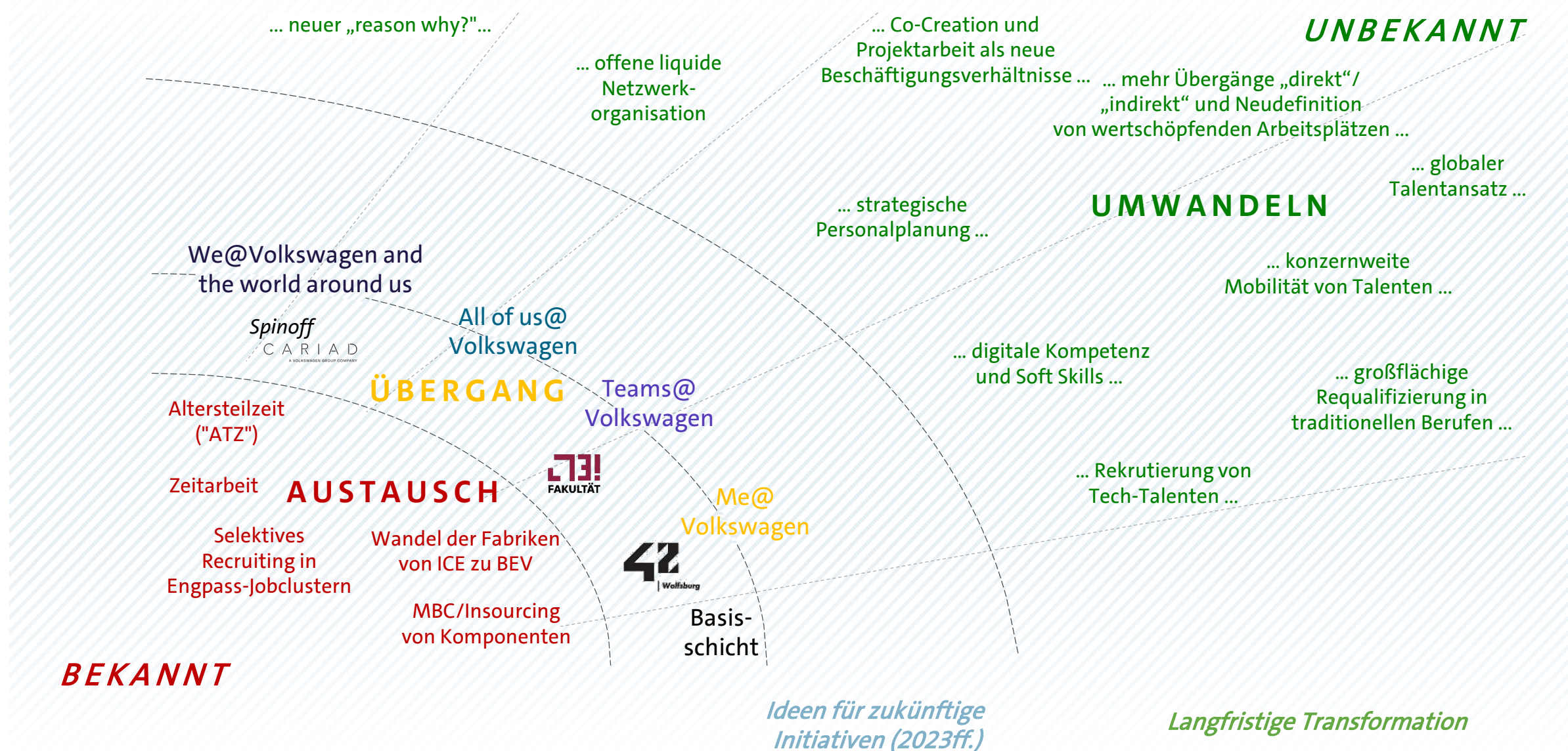
All of us@Volkswagen

Teams@Volkswagen

Me@Volkswagen



Die große Belegschaftstransformation bei Volkswagen steht erst am Anfang: Es geht darum, "EXCHANGE" durch "TRANSFORM" zu ersetzen.



Strategische Adressierung der Workforce Transformation mit drei zentralen Handlungsfeldern bei Volkswagen.



Aufbau

Robotic Engineer,
Data Engineer,
IT-Security



Umbau

Re- and Upskilling,
Lebenslanges
Lernen






Abbau

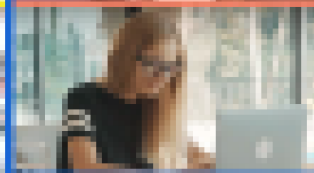
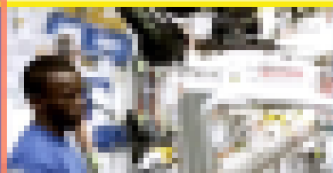
Demografische
Kurve,
Altersteilzeit



Qualifizierung & Weiterbildung als Schlüssel für erfolgreiche Transformation.




Lernen mit
all deinen
Devices.



Hier kommt
deine neue
Lernwelt.

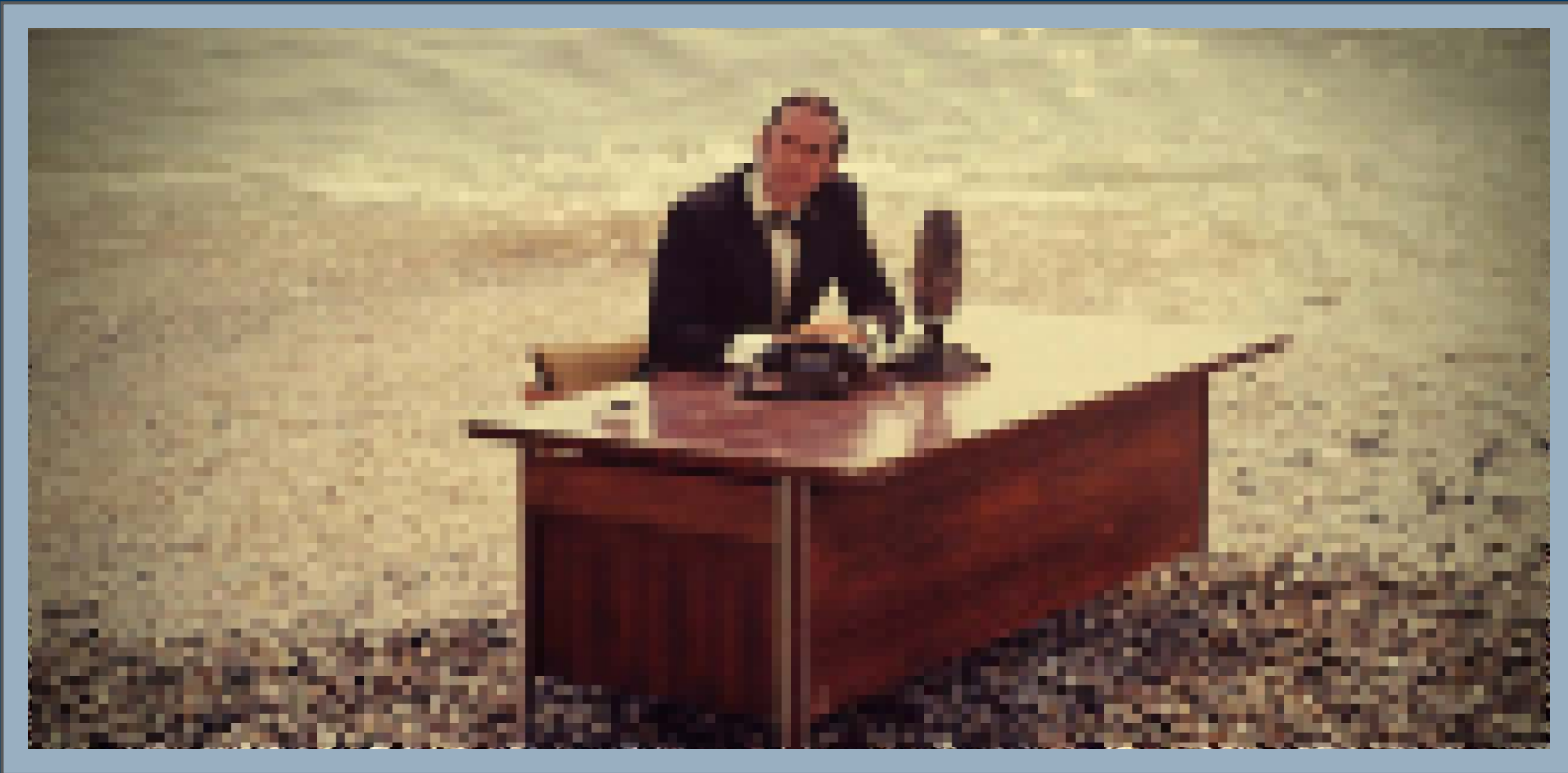
Lernen bei Volkswagen.
Gehe deinen Weg. **degreed.**





42 | Wolfsburg

And now to something completely different ...



Winning transformation
by joyning the “BPM”!

Bundesverband der Personamanager: Wer wir sind.

- Knapp 5.000 Mitglieder aus ~ 2.900 Unternehmen
- Führende Vereinigung für Personalverantwortliche in Deutschland
- ~ 150 Coaching-Veranstaltungen pro Jahr
- HR-Netzwerk aus allen Regionen, Branchen und Führungsebenen
- Interessenvertretung gegenüber Politik und Medien

Mehr Infos unter:
www.bpm.de

Folgen Sie uns auf
[LinkedIn!](#)

Was sind die bestimmenden
Themen der Personalarbeit
in diesem Jahr?

Die HR-Thesen 2022

*„Im Jahr 3 der Pandemie wird die Kluft zwischen
blue- und white-collar-workern größer.
HR muss moderieren.“*

*„Nachhaltigkeit ist nicht alles. Aber ohne Nachhaltigkeit ist alles nichts.
HR muss grüner und sozialer werden.“*

*„In der Folge von Pandemie und Digitalisierung
wird der Mensch zur Schlüsselressource.
HR muss menschenzentrierte Organisationen schaffen.“*

*„Jenseits von Dave Ulrich: Die HR-Business-Partner-Funktion erfindet sich
in der Transformation neu.
HR muss das Spektrum erweitern.“*

*„Good Leadership ist gefragt wie nie – doch vor allem das mittlere
Management wird im Sandwich zermürbt.
Ein neuer Blick auf Leadership ist dringend nötig.“*

*„Die ablaufende Workforce Transformation verlangt nach einer
Revolution der betrieblichen Bildung.
HR muss Echtzeit-
Lernformen schaffen.“*

Personalmanagement-kongress

- Größter HR-Kongress in Deutschland
- 1.500 Teilnehmer*innen
- Ideen, Impulse, Vernetzung



Vielen Dank!