VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES

AKTIENGESELLSCHAFT

Finanzdienstleistung in der Region: Arbeit und Beschäftigung in der Volkswagen Financial Services AG

10. Dezember 2009, TU Braunschweig

Agenda

1. Die Region – Geschichte - und wie wir wurden was wir sind
2. Die „gute alte Zeit“ und der Siegeszug der Informatik
3. Suche nach Lösungen für aktuelle Probleme
4. Rahmenbedingungen Banken und Finanzdienstleister
   Zeichen starker Veränderung und ihre Wirkung
5. Herausforderungen und Handlungsfelder in und/oder nach der Krise
6. Personalentwicklung - Konzepte und Strategien Status Quo
7. Personalentwicklung - Zukunftskonzepte und Strategien

1 Die Region – Geschichte - und wie WIR wurden was WIR sind

Insgesamt sind in der Region drei Gesellschaften hervorzuheben

1949–2009

NordLB **International aufgestellt; Schwerpunkt Nordeuropa**
Seit 1970 unter diesem Namen; Ursprung 1765

Öffentliche Versicherung
Regional aufgestellt, „Alt Braunschweiger Land“
Ursprung 1754

Volkswagen Financial Services AG

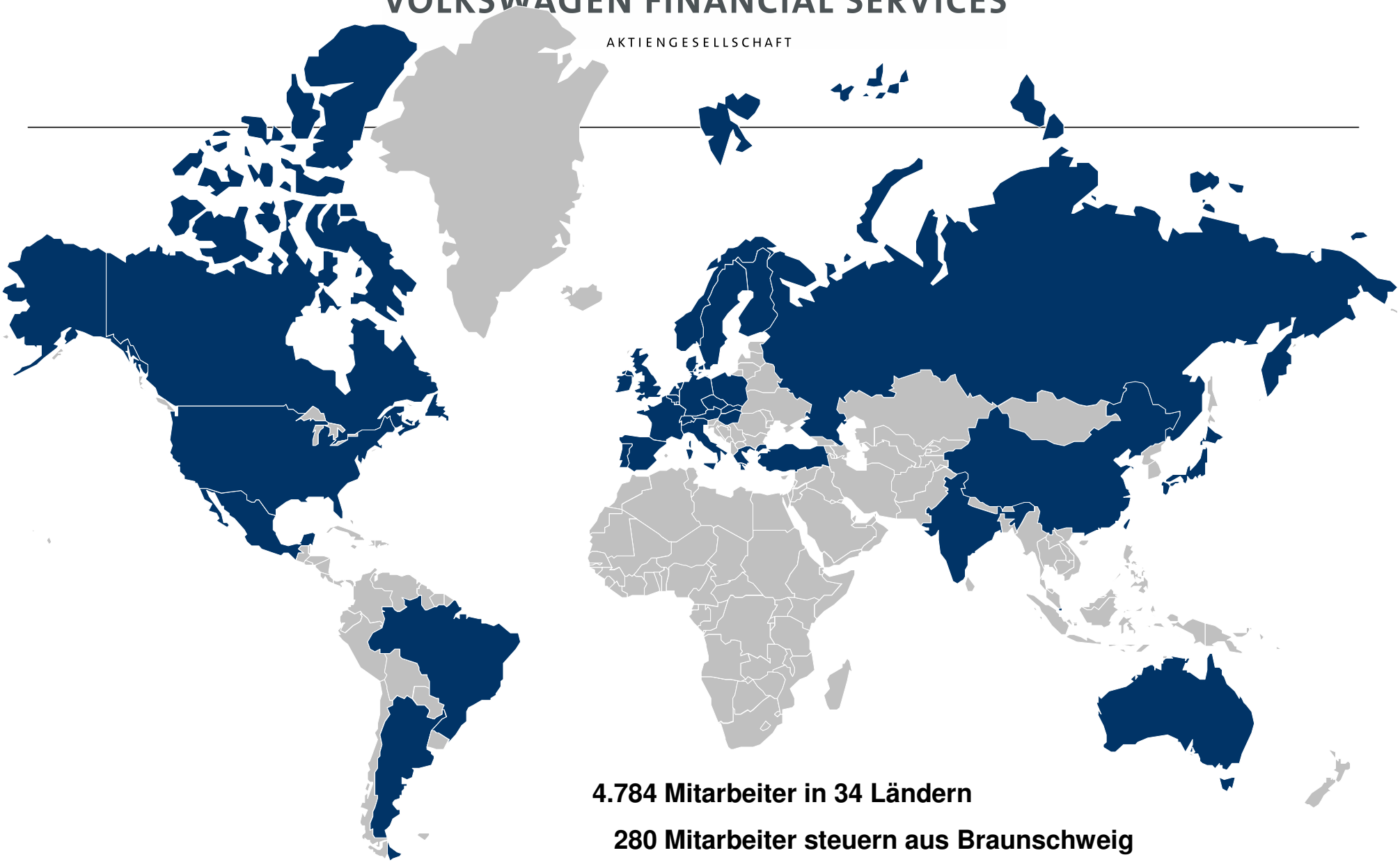
1948 VVD
1949 Volkswagen Bank
1966 Volkswagen Leasing
1990 Volkswagen Bank direct
1995 Volkswagen Financial Services (Holding)

4.106 Beschäftigte am Standort Braunschweig
4.784 außerhalb Deutschland (34 Länder)

Untersuchung McKinsey im Rahmen Region Braunschweig
im Verhältnis „Beschäftigte FD zu Einwohnerzahl“
= Braunschweig drittgrößter Bankenstandort in Deutschland

VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES

AKTIENGESELLSCHAFT



4.784 Mitarbeiter in 34 Ländern

280 Mitarbeiter steuern aus Braunschweig

1.1 Wie wir wurden was wir sind

1949–2009

Positive Entwicklung aller Gesellschaften des Finanzdienstleistungskonzerns

Als Automobilabhängige Dienstleister sind alle Sparten
Segmentführer und Nr.1 in Europa

Über Jahre Innovationsführer

wirtschaftlichem Wachstum folgte Belegschaftswachstum

Chancen für Menschen in der Region und bestehender Belegschaft

Stetige Veränderungsprozesse
- Struktur – und Prozessveränderungen
- Informatikgesteuert

Veränderungen verliefen ohne negative Auswirkungen auf Beschäftigung

Vor Veränderung aufzeigen von Perspektiven!!

langsam abnehmende Beschäftigungszuwächse (Reduzierung der Zuwächse)

1.2 Wie wir wurden was wir sind

Ein Faktor für nachhaltigen Erfolg ist eine motivierte und hochqualifizierte Belegschaft

Verschiedene Grundqualifikationen im Kerngeschäft

Bankkaufmann, Kaufmann für Versicherungen und Finanzen, Fachinformatiker
Diese Berufsbilder werden ausgebildet; pro Jahrgang 40 Auszubildende
Darüber hinaus weitere kfm. Grundausbildungen

Hohes Maß an Eigenverantwortung

Weiterqualifizierung berufsbegleitend – Fachwirte – Betriebswirte, etc.

Sprachunterricht für MitarbeiterInnen (Englisch, Italienisch, Spanisch, etc.)

ca. 1.900 KollegInnen; Ausbildung bis zur Verhandlungsreife

Selbstlernzentrum

interaktives Lernen, stark frequentiert.

1.3 Wie wir wurden was wir sind

Mitarbeiter

Deutschland	4.106	m / 46,5%	w / 53,5%	TZ / 21,4%
int. Gesellschaften	4.784			

Hohes Qualifizierungsniveau – hohe Motivation

Hochschulstudium	20,8%
Betriebswirt/Fachwirt	16,2 %
FS spezifische Ausbildung	54,0 %
Sonstige Ausbildungen	9,0 %

Internationalität

280 Mitarbeiter in Braunschweig für internationale Steuerung

104 Mitarbeiter in Braunschweig in 34 Ländern eingesetzt

31 Nationalitäten arbeiten am Standort Braunschweig

1.4 Wie wir wurden was wir sind

Soziale Leistungen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Betriebskindergarten (170 Plätze)
- Telearbeit
- über 100 Teilzeitmodelle
- Gleitzeitmodelle
- Gesundheitsmanagement und Wiedereingliederung
- Stiftung des Unternehmens und der Mitarbeiter:
  „Unsere Kinder in Braunschweig“

2. Die gute alte Zeit und der Siegeszug der Informatik

Beginn gravierender Veränderungen (80‘er Jahre, Paradigmenwechsel)

Anwendung von Technik und Beginn des Informatikzeitalters

Produktivitätsgewinne werden durch Wachstum überkompensiert
kein Abbau sondern Reduzierung der Zuwächse

Bedeutet: Veränderung der Arbeitsinhalte, Techniken, Prozesse und Strukturen

Aber: Chancen für MitarbeiterInnen und deren persönliche Weiterentwicklung

Großer Schulungs – und Qualifizierungsaufwand

Heute bringen die MA dieses Wissen - bis auf firmeneigene Spezifika - mit

Bis dahin war die Welt in Ordnung, Entwicklungen waren positiv und überschaubar

3. Suche nach Lösungen für akut werdende Probleme

Problem Demographie

Lebensarbeitszeit
- Rente ab 67
- Belastungszyklen
- Arbeitszeitmodelle?

Arbeitorganisation
- Entgrenzung von Raum und Zeit

massive Überbelastung UND Stress

Unterforderung – Qualifikation wird nicht abgerufen
- Tayloristische Prozessgestaltung
- Entgelt wird in Frage gestellt – Deregulierung des Einkommens

Entwicklung von Schichtarbeit in klassischen Angestelltenbereichen

Ansteigen gesundheitlicher Probleme
- burn out - psychische Probleme - Hörsturz und Tinitus

4. Rahmenbedingungen Banken und Finanzdienstleister Erste Zeichen von starker Veränderung

Veränderungen feststellbar (zuerst im Sprachgebrauch)

- Investmentbanking im Vordergrund (Renditediskussion)
- Hedge Fonds (Gewinn getrieben)
- Trennung der Kundengruppen (Bsp: Bank 24)
- Maßlose Renditeforderungen
- Banking über Internet (Aufgabenverlagerung an den Kunden)
- Kredit von Privat zu Privat im Internet
- Freie Finanzdienstleister treten massiv in den Markt ein

Auch gesellschaftlich haben sich Veränderungen angekündigt

- „Geiz ist Geil“
- Schnell und billig
- Verkaufen statt beraten
- Banker statt Bankier

Aus Kundenberatung wird Call Center

4.1 Rahmenbedingungen Banken und Finanzdienstleister Erste Zeichen von starker Veränderung

Kennzeichnend für diese Entwicklung ist u.a. die Kennzahlengläubigkeit

Taylorisierung von Arbeitsprozessen - Beispiel USA

Technische Prozessunterstützung und Umsetzung auf klassische Sachbearbeitung

Fabrikationsansatz in der Banken - und FD Landschaft

Statt Vertriebsunterstützung - Operations oder Abwicklung

„Man lernt zu verlernen“ - Aussage einer Führungskraft

Personalkapazitäten Marktbereiche vs. Administration (Basel II, MAK, MaRisk, etc.) verschieben sich

Slogan entsteht: Arbeiten ohne Ende (Entgrenzung von Ort und Zeit)

5. Personalentwicklung als Herausforderung Konzepte und Strategien Status Quo

Unternehmenskultur für die Zukunft

Vertrauen in Kompetenz und selbstständiges Handeln

Demographie als Herausforderung

Gesundheit
Belastungsprofil
JOB – Anforderungsprofil
Soziales Gefüge

Umsetzung Chancengleichheit

Frauen mit gleichen Chancen, Riesenpotenzial wird aktuell ignoriert

Wettbewerbsfähigkeit durch Flexibilität

Win – win Situation herstellen
- Unternehmen (Wettbewerbsfähigkeit, schnelle Marktreaktionen)
- Mitarbeiter (eigene Zukunftssicherung durch breite Qualifikation)

Task Forces (Situationsbedingter Einsatz)
Arbeitszeit dem Lebenszyklus angepasst

Kompetenzmanagement

Qualifikationsmanagement

6. Herausforderungen und Handlungsfelder in und/oder nach der Krise

Sicherheit!?

Volkswagen ist weltweit einziger Konzern, in dem wirtschaftlicher Erfolg und Beschäftigungssicherung gleichrangig sind

Erfordernisse – An – und Einsichten

Mitarbeiter und deren Qualifikation - kein Kostenfaktor sondern Vermögenswert

Seit längerem in der Diskussion: Bilanzierung von Humankapital

Abbilden von Strukturen und Prozessen ausgehend vom Qualifizierungsniveau

Entwicklungs – und Veränderungszyklen werden immer kürzer

Vorsprünge (Produkt, Prozess, Struktur, etc.) halten nur kurze Zeit

Es geht nicht um (nennenswerten) Aufbau von Beschäftigung, sondern um die Frage, ob und wie wir allein in Braunschweig die Beschäftigten unter sich permanent verändernden Rahmenbedingen und Anforderungen in Beschäftigung halten können.

7. Zukunftskonzepte und Strategien - Personalentwicklung als Herausforderung

Wir haben die aktuelle Krise (Finanz / Wirtschaftskrise)

Optimisten: **2010 ist problematisch**
? danach erreichen wir altes Niveau?

Pessimisten: **Dauer der Krise bis zu mindestens 5 Jahren**
Automobilwirtschaft Prognosen: frühestens 2014 wird das Niveau von 2008 erreicht

Nicht alle (Hersteller, Banken, Finanzdienstleister) werden die Krise überleben

der Markt wird aufgeteilt

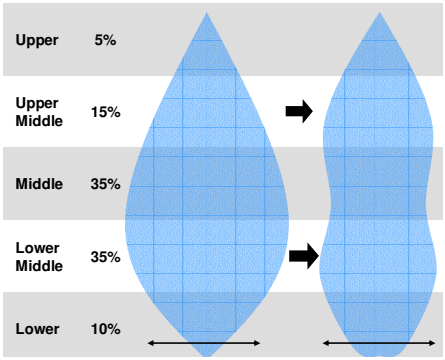
Der Markt wird kleiner

7. Zukunftskonzepte und Strategien

Die aktuelle Krise beschleunigt Entwicklungsprozesse und Trends

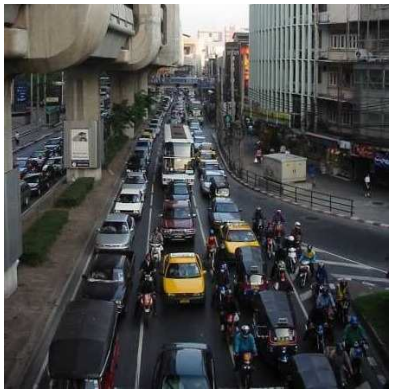
Automobile Antriebsarten (Elektro, Wasserstoff, Hybrid)
Energiesituation (Öl ist endlich)
Gesellschaftliche Entwicklung
Vermögens / Einkommensentwicklung
Demographie – Kosten und wer hat das Geld für den Konsum
Rückkehr Land => Stadt, Revitalisierung der Innenstädte
Was bedeutet Mobilität 2020?

Megatrends in der Gesellschaft

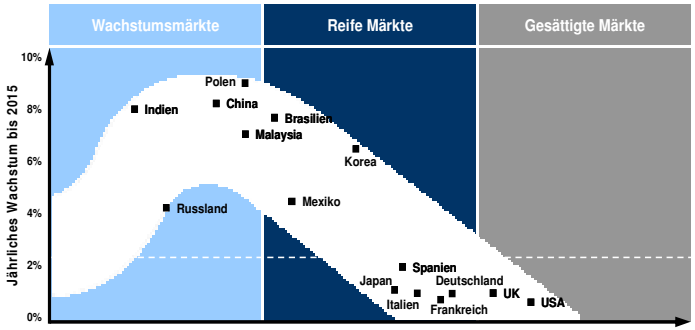


Verlust der Mitte

Transparenz



Urbanisierung

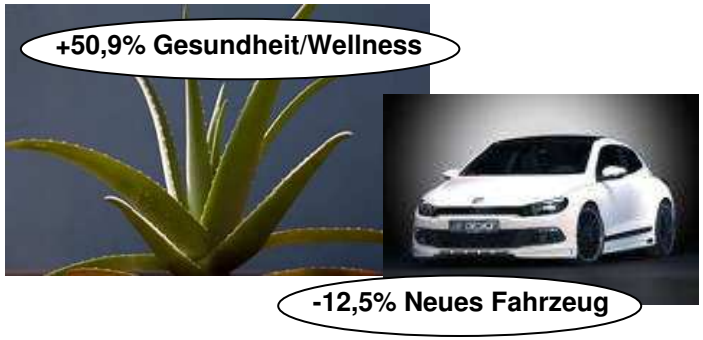


Gesättigte Märkte

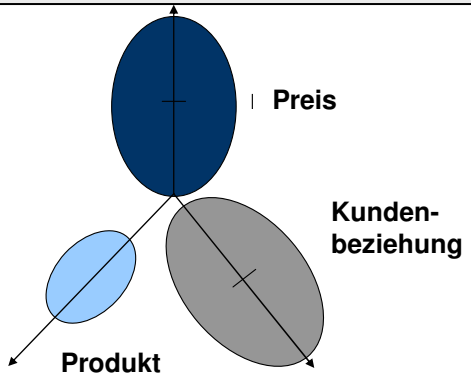
Kürzere Lebenszyklen

Automobiltrends in der Gesellschaft

Mobilität statt Eigentum

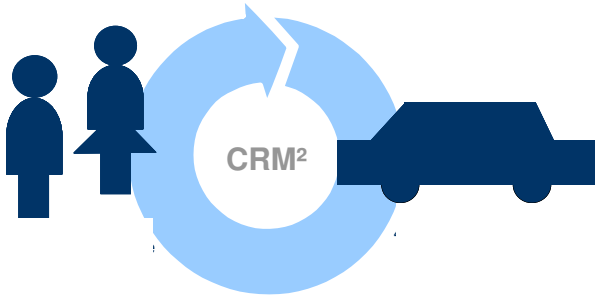


Auto verliert an Stellenwert



Bedeutung der Wert-schöpfungskette steigt

Vertrauen in die Marke nimmt zu



Wichtig: Customer- und Car Relation Management

Neue Vertriebskanäle

Grüner Ansatz

7.1 Zukunftskonzepte und Strategien - Personalentwicklung als Herausforderung

Auch gesellschaftliche Probleme müssen gelöst sein

Wie lang dauert ein realistisches Arbeitsleben
Wie sieht der Sozialstaat aus
Beendigung der Bildungsmisere (Bulimiebildung)

Die große Frage lautet:

Ist unser Geschäftsmodell 2020 noch trag- und wettbewerbsfähig
Müssen wir uns neu erfinden?

Wenn wir diese Frage beantwortet haben, können wir ableiten

wie viele Menschen
mit welcher Qualifikation
in welcher Alterstruktur
persönliche Fähigkeiten

wie wir wann, an welchem Ort zu welcher Zeit benötigen

Entlang dieser Zukunftsstrategie sind Personalentwicklungsstrategien rechtzeitig und umfassend anzustoßen, ohne Menschen abzuhängen.