

KEYNOTE

Agile Organisation und Total Rewards. Wie Personalarbeit in agilen Unternehmen gelingt und wie sich Mitarbeiter durch Total Rewards gewinnen und motivieren lassen



Prof. Dr. Jutta Rump

Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE)
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen



Agile Organisation und Total Rewards

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
Germany
0049 621 / 5203-238
0049 172 5265003
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de



Agile Organisation

VUCA-Welt

V = Volatility (Veränderlichkeit)

U = Uncertainty (Unsicherheit)

C = Complexity (Komplexität)

A = Ambiguity (Mehrdeutigkeit)

Veränderung =
Normalzustand



Agilität als Prinzip der Organisation

Agilität (im organisationalen Kontext) bedeutet

- selbstbestimmt,
- selbstorganisiert,
- hierarchiefrei

mit dem grundsätzlichen Ziel, Innovationen zu generieren.



Primär-Organisation
Sekundär-Organisation
Parallel-Organisation

Guideline

**Weg vom intrapersonellen Ansatz hin zum
interpersonellen Ansatz!**



Anforderungen an C&B

Leistungsorientierung

Veränderungsbereitschaft

Flexibilität / Beweglichkeit

Transparenz

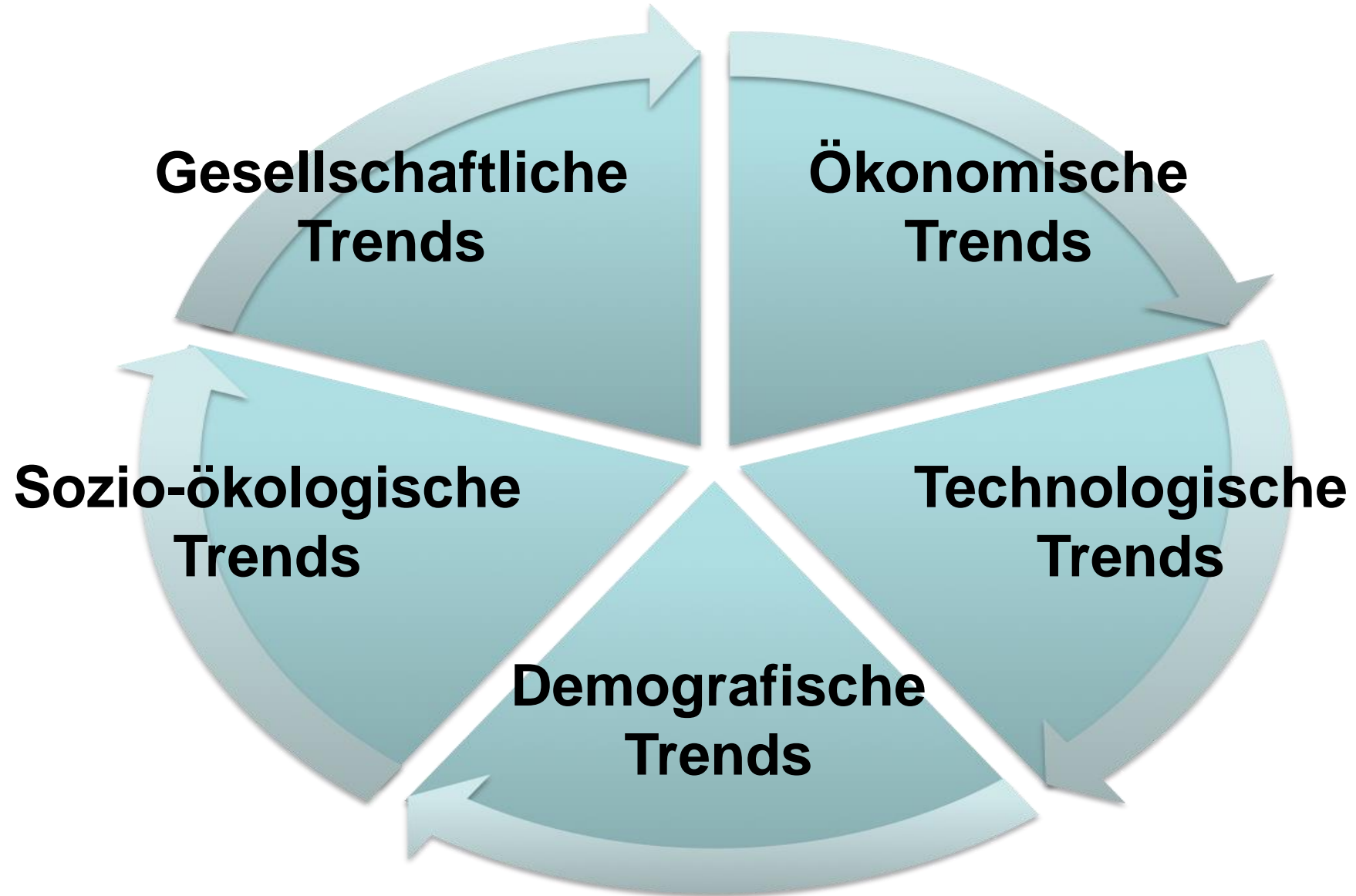
Partizipation / Demokratisierung im Prozess

Gleichheit





Trends und Entwicklungen



1. Ökonomische Trends

- Globalisierung
- Grenzenlose Mobilität
- Zunahme an Wettbewerbsintensität und Instabilität von Märkten
- Wissens- und Innovationsgesellschaft und steigende Bedeutung von Kompetenzen
- Protektionismus

Impact on C&B

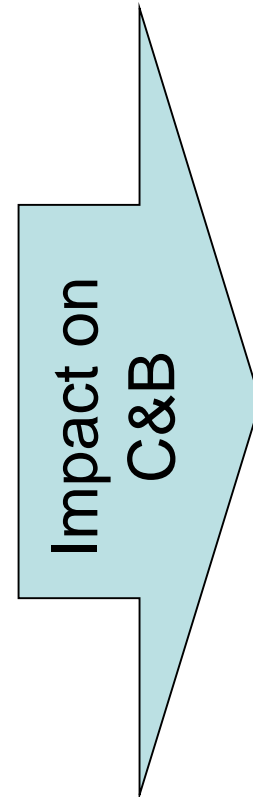
Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Finanzierbarkeit
Wettbewerbsfähigkeit
Leistungsorientierung
Veränderungsbereitschaft



2. Technologische Trends

- Flexible Automatisierung
- Roboting
- Algorithmen
- KI
- IoT
- Cloud Computing
- Edge Computing
- 3D-Druck
- Data Analytics
- Neuronale Netze
- Planungsalgorithmen
- Process Simulations /
Plan Simulations
- ...

- Zusammenspiel der
unterschiedlichen Technologien
- Selbstregelndes Werk



Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Leistungsorientierung
Veränderungsbereitschaft
Umsetzbarkeit
Transparenz

3. Demografische Trends

- Alterung
- Nachwuchsmangel
- Sinkendes Angebot an Arbeitskräften
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- Generationen-Vielfalt

Impact on C&B

Lebensphasenorientierung
Individualität
Finanzierbarkeit
Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt
Gerechtigkeit



4. Sozio-ökologische Trends

- Nachhaltigkeit
- Urbanisierung
- Klimawandel

Impact on C&B



Lebensphasenorientierung
Verantwortungsvoller Umgang mit
Ressourcen / Nachhaltigkeit
Finanzierbarkeit
Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt



5. Gesellschaftliche Trends

- Partizipation / Demokratisierung
- Individualisierung
- Diversität
- Feminisierung
- Polarisierung
- Wandel von Lebensentwürfen
- Life-Balance
- Gesundheitsbewusstsein

Impact on C&B

Lebensphasenorientierung
Individualität
Partizipation / Demokratisierung
Transparenz
Gerechtigkeit
Nachhaltigkeit





Konsequenzen für C&B

13 Anforderungen

1. Leistungsorientierung
2. Veränderungsbereitschaft
3. Individualität
4. Binnendifferenzierung
5. Relative Gerechtigkeit
6. Gleichheit
7. Lebensphasenorientierung
8. Flexibilität / Anpassungsfähigkeit / Beweglichkeit
9. Transparenz
10. Partizipation / „Demokratisierung“ im C&B-Prozess
11. Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt
12. Nachhaltigkeit
13. Umsetzbarkeit (finanziell, prozessual, kulturell)

**Teilweise Widersprüche und
Konflikte zwischen den
unterschiedlichen Items**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!