

Towers Watson HR Executive-Konferenz 2011

30.06.2011, 12:46 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Towers Watson*

Presseagentur: *Emanate*

HR Executive-Konferenz: Vom Ausnahmezustand zum Alltag
Talent-Management dringlichstes Thema auf der HR-Führungskräfte-Agenda

FRANKFURT, 29. Juni 2011 – Die systematische und strukturierte Gestaltung von HR-Programmen sowie das Thema Mitarbeiter-Engagement haben nach der Finanz- und Wirtschaftskrise eine neue Dynamik erhalten, der sich die Personalverantwortlichen in der täglichen Arbeit stellen müssen. So lautet das Fazit der HR Executive-Konferenz, die Towers Watson am 16. Juni 2011 in der Frankfurter Villa Kennedy zum neunten Mal ausrichtete. HR-Experten führender Unternehmen, wie der Merck KGaA und der Bayer AG, diskutierten mit den rund 160 Teilnehmern und tauschten in Workshoprunden Best Practices aus.

„Unternehmen haben die Bedeutung des Mitarbeiterengagements für den Geschäftserfolg erkannt. Setzen sich viele Unternehmen in Deutschland in den letzten Jahren noch intensiv mit den theoretischen Ursachen und Wirkungsweisen des Mitarbeiterengagements auseinander, so finden die gewonnen Erkenntnisse nun Einzug in Tools wie z. B. Mitarbeiterbefragungen, ein systematisches Talent-Management oder konsistent strukturierte Positionsbewertungs- und Vergütungssysteme“, erläutert Olaf Lang, Leiter des Bereichs Talent & Rewards bei Towers Watson in Frankfurt.

Evolution des Mitarbeiterengagement Modells

Die Towers Watson-Expertin Julie Gebauer ging in dem Workshop „Growing into a High Performance Organization“, der Frage nach, wie ein erfolgreiches Talent-Management heutzutage aufgesetzt sein muss. Dies vor dem Hintergrund, dass aktuell ungefähr 40 Prozent der Unternehmen in Deutschland von Schwierigkeiten bei der Besetzung vakanter Stellen berichteten. Neben der Herausforderung, neue Mitarbeiter zu gewinnen, gilt es als ebenso schwierig, die Angestellten im Unternehmen zu halten. Über die letzten zwei Jahre ist die Anzahl der Mitarbeiter, die ernsthaft in Erwägung ziehen, den Job zu wechseln, um 5 bis 10 Prozentpunkte gestiegen. 83 Prozent der befragten Unternehmen greifen bei Talent-Management-Evaluationen auf die Messgröße „Mitarbeiterengagement“ zurück. Hier nimmt Deutschland, laut der Towers Watson Global Workforce Study 2010, mit einem Anteil von 67% an hoch und moderat motivierten Mitarbeitern im internationalen Vergleich einen vorderen Rang ein. Jedoch sind 40 Prozent der Mitarbeiter der Ansicht, dass ihnen die Führungskräfte nicht genug Entfaltungsmöglichkeiten bieten. Ebenso viele würden das Unternehmen, in dem sie arbeiten, nicht weiterempfehlen, und 43 Prozent wären bereit, ihre Anstellung für einen Karrieresprung zu verlassen.

„Die geschäftliche Dimension eines effektiven Talent-Management-Programms ist unverkennbar, weisen doch wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen ein signifikant höheres Mitarbeiterengagement als der Unternehmensdurchschnitt auf. Bei einem unserer Kunden führte eine Steigerung des Engagements der Mitarbeiter im Vertrieb um 10 Prozent jeweils zu 4 Prozent mehr Verkäufen, was gleichbedeutend mit 160 Millionen Euro mehr Umsatz war“, so Towers Watson-Berater Olaf Lang. Doch das Wissen um die Bedeutung des Mitarbeiterengagements reicht alleine nicht aus. Es ist ein weiterer Schritt notwendig, um einen nachhaltigen finanziellen Nutzen aus den Programmen zu ziehen. Neben der Zufriedenheit, der Bindung und dem klassischen Engagement der Mitarbeiter, müssen Unternehmen die nächste Stufe, die des „exponentiellen“ Engagements, erklimmen.

Bei dem evolutionären Exponential Engagement Model wird nicht nur in das Engagement der Mitarbeiter investiert („engaged“), sondern es muss ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, dass die Mitarbeiterproduktivität und -performance fördert („enabled“). Zudem sollten die besten Voraussetzungen für ein physisches und emotionales Wohlbefinden am Arbeitsplatz geschaffen werden („energized“). Mitarbeiter mit einem hohen Level an Engagement und Wohlbefinden

bleiben ihrem Arbeitgeber eher treu – sie sind am wenigsten dazu bereit, das Unternehmen zu verlassen. Das Modell des „exponentiellen Engagements“ kann gemeinsam mit einer klaren strategischen Unternehmenszielsetzung und einer Kultur, welche die Umsetzung dieser Strategie unterstützt, zu einer nachhaltig starken finanziellen Performance beitragen. Die Geschäftsergebnisse von Unternehmen mit einem „exponentiellen“ Mitarbeiterengagement sind fast doppelt so hoch wie die von Unternehmen, deren Mitarbeiter „nur“ hoch engagiert sind.

„Die Förderung des Mitarbeiterengagements darf kein theoretisches Modell bleiben, sie muss im Unternehmen gelebt werden“, betont HR-Experte Lang. Hierzu muss der Status quo regelmäßig erhoben werden, um bei Bedarf schnell nachsteuern zu können, sowie in die physische und emotionale Gesundheit der Mitarbeiter investiert werden. „Die Wirkung dieser Investitionen zeigt sich nicht nur in einem angenehmeren Arbeitsumfeld, sondern vor allen Dingen in den Geschäftsergebnissen“ so Lang.

Mitarbeiterbefragung zur Steigerung des Engagements im Bayer-Konzern

Mit einem sehr anschaulichen Praxisbeispiel erläuterte Dr. Hella Fleischer, Global Business Partner im Bayer-Konzern, die Steigerung von Mitarbeiterengagement mit Hilfe einer globalen Mitarbeiterbefragung. Insgesamt wurden im September 2010 alle über 100.000 Mitarbeiter des Bayer-Konzerns in insgesamt 118 Ländern hinsichtlich ihres Engagements befragt. Die Befragung verfolgte vorrangig drei Ziele: Erstens sollte eine Harmonisierung stattfinden, da jährlich fast 20 unterschiedliche, und damit nicht vergleichbare Befragungen im Konzern durchgeführt wurden. Zweitens sollte die Partizipation angeregt werden: In Workshops wurden die Bayer-Mitarbeiter an das neue Befragungsdesign herangeführt und die Neuerungen durch das ganze Unternehmenssystem getragen. Drittens sollte eine Vergleichbarkeit auch mit externen Daten hergestellt werden. Dies war aufgrund der Anwendung des „Towers-Watson-Engagement Models“ möglich. Das Modell stützt sich auf die drei Komponenten des Mitarbeiterengagements: rationales Denken, emotionales Fühlen und motivationsgetriebenes Handeln.

Die Ergebnisse der im 3. Quartal 2010 bei der Bayer AG durchgeführten Erhebung wurden Anfang 2011 den Mitarbeitern präsentiert. Derzeit befindet sich der Konzern in der Umsetzungs- und Implementierungsphase der in der Befragung gewonnen Erkenntnisse.

Einführung eines Global Grading Systems bei der Merck KGaA

Miriam Tolksdorf, Corporate Human Resources Rewards Global Programs bei der Merck KGaA, ging in ihrem Workshop stärker auf das Global Grading System (kurz: GGS) in einem sich ändernden Unternehmensumfeld ein. Das Verfahren dient der Systematisierung und Bewertung von einzelnen Positionen im Kontext des Gesamtunternehmens. Ziel der Implementierung des Merck Global Grading Systems war es, ein einheitliches Verständnis von Positionen und ihrer Bedeutung unabhängig von Bereichen, Funktion oder Ländereinheiten zu schaffen. Darüber hinaus sollte eine transparente und solide Basis für ein integriertes HR-Management gelegt werden. „Unser Geschäft und damit auch unsere Mitarbeiterrollen werden immer globaler. Um wirklich von unserer globalen Matrixstruktur zu profitieren, benötigen wir weltweit konsistente Mitarbeiterprogramme und -prozesse sowie einheitliche Strukturen, um diese Programme über Bereiche und Funktionen hinweg zu managen“, erklärte Tolksdorf. Sie ergänzt: „Diese Strukturen müssen fortwährend gepflegt und ggf. angepasst werden, um langfristig effektiv zu funktionieren“. Tolksdorf betont, dass eine systematische Positionsbewertung Transparenz schafft und damit weiteres Verbesserungspotential in den HR-Strukturen offenlegt. „Damit leistet das GGS einen wesentlichen Beitrag zur Optimierung und Effizienzsteigerung der HR-Arbeit im Unternehmen“, ist die Vertreterin des traditionsreichen Chemie- und Pharma-Unternehmens überzeugt.

Portrait

Towers Watson, eine der führenden Unternehmensberatungen weltweit, unterstützt seine Kunden, ihren Unternehmenserfolg durch ein effektives HR-, Finanz- und Risikomanagement zu steigern. Mit rund 14.000 Mitarbeitern in 34 Ländern entwickelt das Unternehmen Lösungen in den Bereichen betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen, Personal- und Vergütungsmanagement sowie Risiko- und Finanzmanagement, einschließlich der Beratung von Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen.

News-ID: 550587 • Views: 1278 (Stand: 17.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/550587/Towers-Watson-HR-Executive-Konferenz-2011.html>