



Ihr Spezialist für Talent Management: Mitarbeiterbindung durch wertorientierte Leadership

Talente und Schlüsselmitarbeiter im Unternehmen zu halten und weiter zu motivieren, ist eine der wichtigsten Aufgaben in einer Zeit, in der der Kampf um Talente auch wegen des demografischen Wandels immer härter wird. Dabei ist es den Talenten zunehmend wichtig, ihre individuellen Bedürfnisse bei einem Arbeitgeber ihrer Wahl möglichst weitgehend zu befriedigen und damit den höchsten Nutzen aus ihrer Arbeitsbeziehung zu ziehen. Die Motivation der Mitarbeiter, ihr Engagement und ihre Einbindung in die Prozesse des Unternehmens beeinflussen die Erfolgsgrößen Umsatz, Fluktuation und Rentabilität eines Unternehmens in entscheidender Weise. Nur wer die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter kennt und regelmäßig misst, versetzt sich selbst in die Lage, durch entsprechende Gestaltung der HR-Instrumente gezielt auf diese einzugehen.

PwC bietet zusammen mit dem St. Galler ISG Institut genau für diesen Zweck ein innovatives

Messinstrument: PeopleValue™. Die empirische Forschung bestätigt, was intuitiv längst klar ist: Die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter sind individuell und unterschiedlich ausgeprägt. Die klassischen Ansätze des HR-Managements basieren auf struktureller Segmentierung (Soziodemografie usw.), befragen quantitativ und fokussieren auf die Zufriedenheit. Der ISG-Ansatz zielt dagegen auf die individuellen Bedürfnisse und Präferenzen jedes einzelnen Mitarbeiters und identifiziert die Faktoren, die die Beziehung des Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber bestimmen. Die Ergebnisse werden in Form von Reports und Cockpits dargestellt. Aus klaren Präferenzprofilen lassen sich dann handlungsorientiert die Potenziale der Nutzensteigerung für die einzelnen Mitarbeiter ableiten. Die Messung erfolgt anonym und lässt sich auf bestimmte Hierarchielevels, Bereiche oder strategische Mitarbeitergruppen und Talente anwenden. Strategische Cockpits unterstützen das HR-Management darin,

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

PricewaterhouseCoopers AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
New-York-Ring 13
22297 Hamburg
Telefon +49 40 6378-8835
till.r.lohmann@de.pwc.com
www.pwc.de/de/peopleandchange

die vorhandenen Instrumente stärker auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter auszurichten und so deren Nutzenwahrnehmung positiv zu beeinflussen.

Die Anwendung des Messinstruments kann in die bestehenden HR-Prozesse integriert werden. Die Messergebnisse können viele Fragestellungen des HRM aus einer neuen Perspektive beleuchten (Eintritt strategischer Mitarbeitergruppen, Selektion und Integration, Nachfolgeplanung usw.) und dabei häufige Fragen beantworten (Weshalb entscheiden sich Mitarbeiter für ein Unternehmen? Was ist den Mitarbeitern besonders wichtig? Worin erkennen sie einen Nutzen für sich als Teil des Unternehmens? Wo erleben sie sich selbstwirksam und als Beitrag zum Erfolg?).

PeopleValue™ definiert die Werte der Mitarbeiter neu als Werte des Unternehmens. Die Wirkung des Ansatzes wird instrumentell unterstützt, kann sich aber nur dort voll entfalten, wo sich das durch die neuen Erkenntnisse angestoßene Umdenken auch in der Gestaltung der Beziehung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen auswirkt. Dann können sowohl die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeitern verbessert als auch die Dialogfähigkeit erhöht werden. So werden der Mitarbeiternutzen und letztlich der Unternehmenserfolg gesteigert.

Die entstandenen Individualreports mit mitarbeiterspezifischen Präferenzen und Nutzentreibern werden nur dem Mitarbeiter selbst zugänglich gemacht. Sein Vorgesetzter erhält anonymisierte Teamreports mit Teamwerten. Der Report bzw. das Cockpit für den HR-Bereich/HR-Controlling enthält die Handlungsfaktoren und die Verbindung zu den gewählten quantitativen Indikatoren wie Fluktuation, Ausbildungskosten, Entwicklungsmaßnahmen. Dem Top-Management

werden die wesentlichen Resultate mit strategischen Kennzahlen und Indikatoren aufgezeigt. Der Einsatz von PeopleValue™ zahlt sich für Mitarbeiter und Unternehmen in gleicher Weise aus. Die Mitarbeiter gewinnen Transparenz über ihre eigenen Bedürfnisse, Erwartungen und Nutzentreiber und können diese in Entwicklungs- oder Perspektivgesprächen artikulieren. Die Messung kann jederzeit neu erstellt und das Profil entsprechend angepasst werden. Eine Steigerung der Mitarbeitermotivation, verbunden mit höherer Einbindung, geringerer Fluktuation und höherer Rentabilität, belegen den Nutzen für die Unternehmen. Die HR-Verantwortlichen erreichen Transparenz über die Effektivität der eingesetzten HR-Instrumente und Maßnahmen. Erste Referenzprojekte unter anderem in bedeutenden Schweizer Unternehmen belegen dies.

Till Lohmann

Partner, Personal/People & Change

Profil

Anzahl der Mitarbeiter in Deutschland
rund 200 Mitarbeiter an 29 Standorten

Beratungs-Schwerpunkte im Bereich HR

- HR-Strategien und -Transformation
- Optimierung von HR-Organisation und -Prozessen
- Talentmanagement
- Vergütung und Mitarbeiterentsendungen
- Lohnsteuer und Sozialversicherung
- Lohn- und Gehaltsbuchhaltung

USP

Mit unserer Beratung zu allen Fragen der Personalarbeit unterstützen wir Unternehmen dabei, mit den wichtigsten HR-Trends sicher umzugehen. Auf dieser Basis können unsere Mandanten durch engagierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie mit effizienter Personalarbeit zusätzliche Potenziale erschließen. Wir entwickeln und implementieren moderne und nachhaltige Personalmanagementkonzepte, die ganzheitlich an der Geschäftsstrategie ausgerichtet sind.