



BRÖKER+PARTNER

KARRIEREBERATUNG



Arbeitgeberattraktivität

Ergebnisse der Towers Watson Global Workforce Study
2012/2013





1. Ergebnisse der Towers Watson Global Workforce Study 2012/2013
2. Besonderheiten der Generationen Y und Z
3. Zusammenfassende Leitfragen zur Arbeitgeberattraktivität



MITARBEITER GEWINNEN UND BINDEN

Gewinnen

- **Top-Treiber:**
 - Sicherer Arbeitsplatz
 - faires Grundgehalt
 - Eigenständigkeit
- **Gruppe der Top-Performer und High-Potentials:**
 - Interessanter Job
 - Karrierechancen
- **Bedeutung der Karrierechancen international wichtiger als in Deutschland**
- **Empfohlene Maßnahmen:**
 - Sicherheitsaspekte stärken und
 - Eigenständigkeit fördern

Binden

- **Top-Treiber:**
 - Faires Grundgehalt
 - Karrierechancen
 - Sicherer Arbeitsplatz
- **Gruppe der Top-Performer und High-Potentials:**
 - Kompetenz Unternehmensleitung & Führungskräfte
 - Arbeitgeber-Image
- **Sicherheitsaspekte in Deutschland wichtiger als im internationalen Vergleich**
- **Empfohlene Maßnahmen:**
 - Transparentes Gehaltsmanagement
 - Professionelle Personalentwicklung

* Towers Watson, Global Workforce Study 2012/2013

Detailergebnisse: Mitarbeiter gewinnen



TOP TREIBER NACH ALTERSGRUPPEN

Top-Treiber für Mitarbeitergewinnung	< 30	30–39	40–49	50+
Sicherheit des Arbeitsplatzes	1	1	1	1
Grundgehalt	2	2	2	5
Chancen, meine Karriere voranzutreiben	3	5	10	8
Flexible Arbeitseinteilung	4	8	7	7
Hohes Maß an Eigenständigkeit am Arbeitsplatz	5	3	3	2
Chancen, neue Fertigkeiten zu lernen	6	6	8	–
Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens	7	–	–	–
Ruf des Unternehmens als ausgezeichneter Arbeitgeber	8	9	6	6
Urlaub/bezahlte Freistellung	9	–	–	10
Bequem zu erreichender Arbeitsort	10	7	4	4
Herausfordernde Arbeit	–	4	5	3
Finanzielles Leistungsvermögen des Unternehmens	–	10	9	9

Quelle: Towers Watson, Global Workforce Study 2012/2013

Detailergebnisse: Mitarbeiter gewinnen



TOP TREIBER NACH ZIELGRUPPEN

Top-Treiber für Mitarbeitergewinnung	alle	Top-Performer	High-Potentials
Sicherheit des Arbeitsplatzes	1	2	1
Grundgehalt	2	9	5
Hohes Maß an Eigenständigkeit am Arbeitsplatz	3	3	4
Herausfordernde Arbeit	4	1	3
Bequem zu erreichender Arbeitsort	5	5	–
Chancen, meine Karriere voranzutreiben	6	6	2
Ruf des Unternehmens als ausgezeichneter Arbeitgeber	7	4	10
Flexible Arbeitseinteilung	8	–	7
Chancen, neue Fertigkeiten zu lernen	9	–	–
Finanzielles Leistungsvermögen des Unternehmens	10	10	6
Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens	–	8	8
Ruf des Unternehmens bezüglich Innovationen	–	7	–

Quelle: Towers Watson, Global Workforce Study 2012/2013

Detailergebnisse: Handlungsempfehlungen Mitarbeiter gewinnen



WAS KANN EIN UNTERNEHMEN TUN?!

1. Sicherheit des Arbeitsplatzes

- Strategische Personalplanung
- Verkürzte Probezeit bei ausgewählten Stellen
- Alternative Möglichkeiten der Kostenreduktion (Sabbaticals, Zeitwertkonten, Kurzzzeitkonten usw.)

2. Grundgehalt

- Marktgerechtes Grundgehalt
- Klares Grundgehaltsmanagement
- Vergütungstransparenz

3. Hohes Maß an Eigenständigkeit am Arbeitsplatz

- Bereitstellung der nötigen Arbeitsmittel (Laptop, Mobiltelefon usw.)
- Förderung durch Unternehmenskultur

Quelle: Towers Watson, Global Workforce Study 2012/2013



TOP TREIBER NACH ALTERSGRUPPEN

Top-Treiber für Mitarbeiterbindung	< 30	30–39	40–49	50+
Grundgehalt	1	1	1	2
Chancen, meine Karriere voranzutreiben	2	2	3	6
Bequem zu erreichender Arbeitsort	3	8	9	8
Sicherheit des Arbeitsplatzes	–	3	2	4
Vertrauen zu Top-Management	9	4	9	3
Arbeitsumfeld	6	9	4	1
Möglichkeiten, arbeitsbezogenen Stress zu begrenzen	10	5	5	5
Beziehung zum direkten Vorgesetzten	–	6	7	7
Herausfordernde Arbeit	7	10	10	–
Flexible Arbeitseinteilung	–	–	8	10

Quelle: Towers Watson, Global Workforce Study 2012/2013

Detailergebnisse: Mitarbeiter binden



TOP TREIBER NACH ZIELGRUPPEN

Top-Treiber für Mitarbeiterbindung	alle	Top-Performer	High-Potentials
Grundgehalt	1	3	2
Chancen, meine Karriere voranzutreiben	2	2	1
Sicherheit des Arbeitsplatzes	3	6	–
Vertrauen zu Top-Management	4	1	3
Arbeitsumfeld	5	5	4
Möglichkeit, arbeitsbezogenen Stress zu begrenzen	6	4	–
Bequem zu erreichender Arbeitsort	7	9	6
Beziehung zum direkten Vorgesetzten	8	–	–
Herausfordernde Arbeit	9	–	9
Flexible Arbeitseinteilung	10	–	8
Hohes Maß an Eigenständigkeit am Arbeitsplatz	–	7	–
Ruf des Unternehmens als ausgezeichneter Arbeitgeber	–	8	5
Kompetenz der Kollegen	–	10	–
Chancen, neue Fertigkeiten zu lernen	–	–	7
Langfristige Anreize (z. B. Aktienprämien)	–	–	10

Quelle: Towers Watson, Global Workforce Study 2012/2013

Detailergebnisse: Handlungsempfehlungen Mitarbeiter binden



WAS KANN EIN UNTERNEHMEN TUN?!

1. Grundgehalt

- Marktgerechtes Grundgehalt
- Fairness und Transparenz der Gehaltsstrukturen
- Anreize für die „Extrameile“

2. Chancen, meine Karriere voranzutreiben

- Transparentes Karrieremanagement
- Definition und Planung von Karrierepfaden
- Professionelles Talentmanagement

3. Sicherheit des Arbeitsplatzes

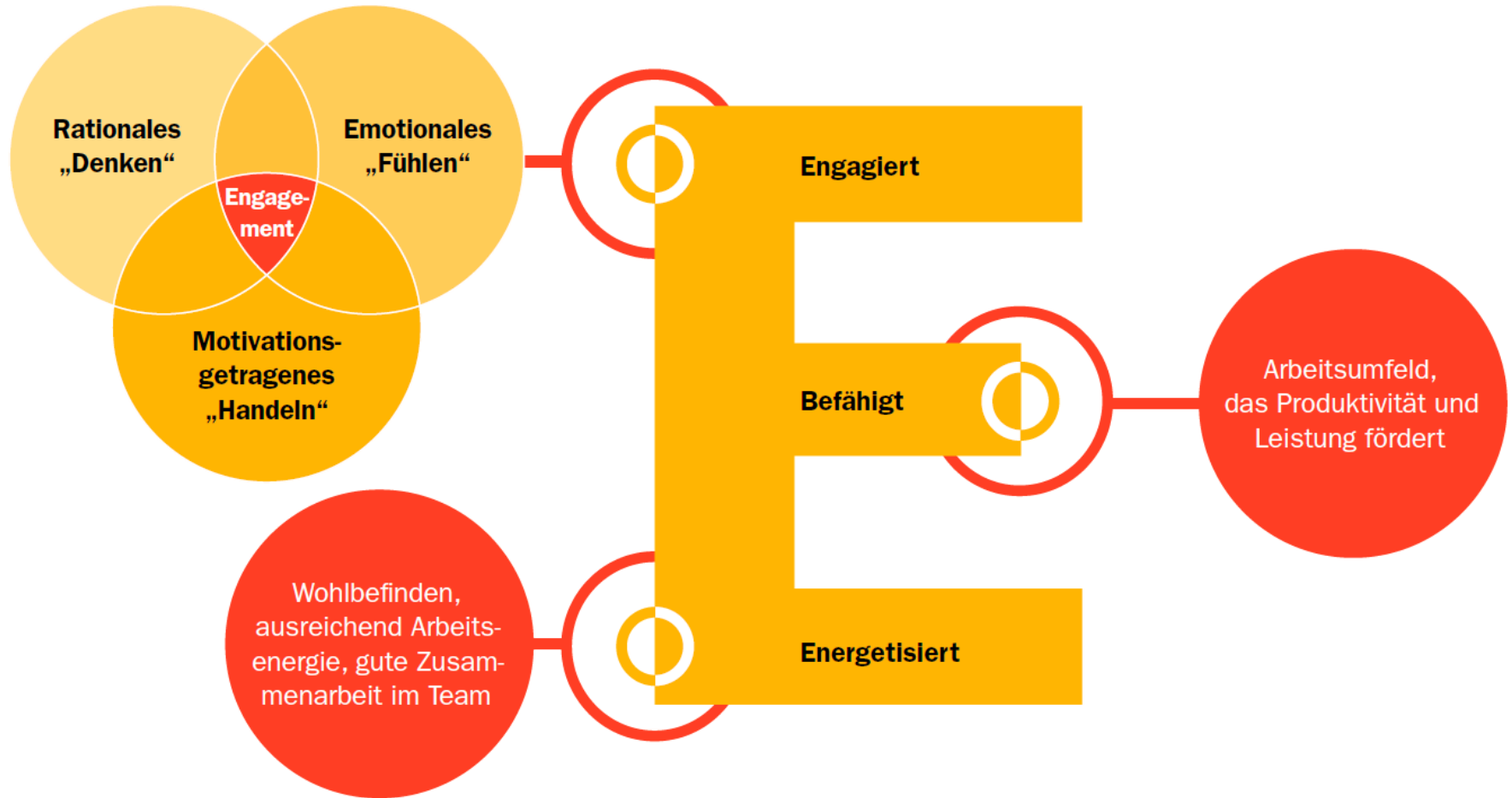
- Kommunikation der langfristigen Strategie
- Strategisches Personalmanagement

Quelle: Towers Watson, Global Workforce Study 2012/2013

Unternehmen sind gefordert, ihre Mitarbeiter nachhaltig engagiert zu halten



MODELL FÜR NACHHALTIGES ENGAGEMENT



Quelle: Towers Watson, Global Workforce Study 2012/2013



1. Ergebnisse der Towers Watson Global Workforce Study 2012/2013
2. Besonderheiten der Generationen Y und Z
3. Zusammenfassende Leitfragen zur Arbeitgeberattraktivität

Derzeit erleben wir durch die nachrückenden Generationen Y und Z einen erneuten Wertewandel in der Gesellschaft



WERTE UND TALENTE

- Für die nachrückenden Führungskräfte aus der Generation Y ist es ein hoher Wert, die eigenen Talente zu entfalten. Dabei verfolgen sie vor allem das Ziel, sich selbst in einer „ansprechenden Form“ weiterzubringen
- Talentierte Personen der Generation Y streben zudem danach, sich für eine Sache einzusetzen, von deren Sinn sie überzeugt sind. So lässt sich auch der gestiegene Anspruch an das Arbeitgeber-Image erklären
- Die Generation Z stellt die Firmen bereits vor die nächste große Herausforderung. Die nach 1993 Geborenen verkörpern die erste Generation, welche sich eine Welt ohne Internet und Mobiltelefonen, ohne Facebook und Google [...] kaum mehr vorstellen können
- Die mit diesen Entwicklungen einhergehenden Veränderungen in puncto Werte , Arbeitsweise, Kompetenzen und Prioritäten, bieten die Chance, eine Organisation zu modernisieren (z.B.: schneller Zugang zu Informationen, regelmäßige kurze Impulse, starke Interaktion, Vernetzung / Networking etc.)



facebook



LinkedIn



1. Ergebnisse der Towers Watson Global Workforce Study 2012/2013
2. Besonderheiten der Generationen Y und Z
3. Zusammenfassende Leitfragen zur Arbeitgeberattraktivität

Welche Fragen sollten Arbeitgeber sich stellen, um die Antwort auf den Grad ihrer Attraktivität aus Mitarbeitersicht zu finden?



LEITFRAGEN

- Verfügen wir über ein transparentes und marktkonformes Vergütungssystem?
- Kennen wir unserer zukünftigen Bedarfe an Talents und können wir entsprechende Karriereperspektiven aufzeigen?
- Wie wird das Image unserer Firma in der Öffentlichkeit wahrgenommen?
- Verfügen wir über eine professionelle Personalentwicklung (Individualisierung vs. Standardisierung)?
- Wie attraktiv sind unsere Arbeitsplätze hinsichtlich Entscheidungsspielräume, Job-Enrichment etc.?
- Ist unser Auftritt im Inter- / Intranet ansprechend und modern (Networking, Instant-Messaging etc.)?
- Ist unsere Politik bezüglich der Gestaltung von Arbeitsverträgen (Befristungen etc.) zeitgemäß?



Welche Maßnahmen sind in puncto Bindung und Gewinnung zielführend?



Bröker Karriereberatung

Eine Unternehmung der
BRÖKER+PARTNER Unternehmensberatung GmbH

Barmbeker Straße 4

22303 Hamburg

+49 40 68 94 53-0

www.broeker-karriereberatung.de

www.broeker-partner.de

info@broeker-partner.de

@karriereprofi

