

München, 7. November 2011

Siemens AG ist eine „Top Company for Leaders“

Aon Hewitt, die RBL Group und Fortune Magazine veröffentlichen Ergebnisse der gleichnamigen Studie

Die weltweit besten Arbeitgeber für Führungskräfte stehen fest, mit der Siemens AG hat es auch ein deutsches Unternehmen in die globale Top 25-Liste geschafft. Unabhängige anerkannte Experten wählten die Gewinner aus den über 470 Teilnehmern der weltweit umfangreichsten Studie zum Thema Leadership „Top Companies for Leaders 2011“. Kriterien waren unter anderem die Stärke der Führungspraktiken und -kultur, die Führungskräfteentwicklung auf globaler Ebene, die Abstimmung von Führungs- und Geschäftsstrategie sowie Geschäftserfolg und Ansehen des Unternehmens. Auf europäischer Ebene belegte die Siemens AG den fünften, global den zwanzigsten Platz. Angeführt wird das europäische Ranking von der spanischen BBVA Gruppe, L'Oréal und Unilever, weltweit lagen die US-amerikanischen Konzerne IBM, General Mills sowie Procter & Gamble vorne. Im Unterschied zu den restlichen Studienteilnehmern haben die Unternehmen auf der Gewinnerliste folgende Punkte erkannt: den Zusammenhang zwischen den Investitionen in die Führung und dem Geschäftserfolg, die Relevanz der Erfolgsanalyse bezüglich der Führungsprogramme sowie die Verantwortung des Managements für die Entwicklung des Führungsnachwuchses.

Top Companies for Leaders unterscheiden sich laut der Studie von den anderen Unternehmen vor allem durch die starke Verknüpfung ihrer Führungs- mit der Geschäftsstrategie. Fast alle halten es für strategisch zwingend, Leadership als klar definierten Geschäftsprozess zu etablieren. 85 Prozent der Top Companies sind der Meinung, dass ihre Top-Manager genau wissen, wie die Investition in Leadership den finanziellen Erfolg beeinflusst. Im Vergleich dazu ist diese Haltung nur 54 Prozent der anderen Studienteilnehmern zu finden. Bei 92 Prozent der Top Companies ist man auch überzeugt, dass auch die Stakeholder verstehen, wie die Führungskräftestrategie Wert generiert. Nur 78 Prozent der anderen Unternehmen sind sich dessen sicher. „Manche Unternehmen mögen trotz effektiver Führungskräfte scheitern – sicher werden das aber Organisationen mit ineffektiven Managern. Führungskräfte erzeugen die Visionskraft in Unternehmen und prägen entscheidend die Unternehmenskultur. Denn starke Führungskräfte können ihre Mitarbeiter überdurchschnittlich engagieren und auf die Ziele der Organisation fokussieren. Das Commitment zu einer gelebten Leadership-Kultur fungiert als der entscheidende Hebel, um Organisationsstrukturen mit Leben zu erfüllen und messbar in einen finanziellen Erfolg umzusetzen“, so Bernhard Stieger, European Leadership Consulting Practice Lead bei Aon Hewitt.

Dave Ulrich, Partner bei der RBL Gruppe und Professor an der Ross School for Business, Universität von Michigan, ergänzt: „Leadership darf sich nicht mehr nur an den Mitarbeitern orientieren, sondern muss auch die Perspektive von Kunden, Investoren und anderen Stakeholdern einbeziehen. Wenn die Kundenerwartungen das Verhalten von Führungskräften antreibt, entsteht daraus eine nachhaltige Leadership-Marke.“

Evaluation ist ein entscheidender Erfolgsfaktor

Top Companies messen konsequent die Effektivität ihrer Programme zur Führungskräfteentwicklung. Alle evaluieren ihre Nachfolgeprogramme, 92 Prozent die Prozesse der Führungskräfteentwicklung und 84 Prozent ihre High Potential-Programme. Damit übertreffen sie andere Unternehmen bei weitem, deren Quoten sich hier bei durchschnittlich 50 bis 60 Prozent einpendeln. Auch betrachten sie regelmäßig die Stärke ihrer Leadership-Pipeline. 92 Prozent der Top Companies messen ihre Fähigkeit, Führungskräfte und Top Talente im Unternehmen zu halten und Schlüsselpositionen intern nachzubesetzen. Die restlichen Studienteilnehmer liegen hier bei etwa 60 Prozent.

Das Senior-Management übernimmt Verantwortung für die Entwicklung der Führungskräfte

Die Studie zeigt, dass alle Führungskräfte der ersten und zweiten Management-Ebene bei Top Companies eine aktive Rolle in den Entwicklungsprogrammen des Unternehmens spielen. Die Quote der anderen Teilnehmer lag bei den CEOs bei nur 62 Prozent, beim höheren Management bei 79 Prozent. In Top Companies sind 92 Prozent der Geschäftsführer zusammen mit dem Senior Management auch an Coaching- und Mentoring-Programmen für den Führungskräftenachwuchs beteiligt, im Gegensatz zu 61 Prozent (CEOs) beziehungsweise 79 Prozent bei den anderen teilnehmenden Unternehmen.

Über die Studie

Mit mehr als 1.200 Datenpunkten und 900 Interviews mit Führungskräften ist die globale Aon Hewitt-Studie „Top Companies for Leaders“ die weltweit umfassendste Forschungsarbeit zum Thema Leadership auf dem Markt. Sie betrachtet vor allem den Zusammenhang zwischen Führungspraktiken und den finanziellen Ergebnissen der Unternehmen. Sie ergründet, wie Unternehmen Führungskräfte auswählen, beurteilen, entwickeln und vergüten. Zudem untersucht sie die Ausführung von Leadership-Programmen und deren zugrundeliegende Strategie. Sie wird in Zusammenarbeit mit der RBL Gruppe und dem Fortune Magazine durchgeführt, die Teilnahme für Unternehmen aller Branchen ist kostenlos. Die diesjährigen regionalen und globalen Gewinnerlisten erscheinen am 21. November im Fortune Magazin.

Top Companies for Leaders Europa 2011

1. Grupo BBVA, Spanien
2. L'Oréal, Frankreich
3. Unilever, Niederlande/Großbritannien
4. ArcelorMittal, Luxemburg
5. Siemens AG, Deutschland
6. Raiffeisen Bank International AG, Österreich
7. Novartis AG, Schweiz

Kontakt:

Aon Hewitt GmbH – Elisabeth Preihs
Tel.: +49 611 928 83-200
pressegermany@aonhewitt.com – www.aonhewitt.de

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:

Press'n'Relations GmbH – Andrea Wagner
Magirusstr. 33 – 89077 Ulm
Tel.: +49 731 962 87-18 – Fax: +49 731 962 87-97
aw@press-n-relations.de – www.press-n-relations.com

Über Aon Hewitt

Aon Hewitt ist das weltweit führende HR-Consulting- und Outsourcing-Unternehmen. Aon Hewitt konzipiert, implementiert, kommuniziert und verwaltet Lösungen in den Bereichen Vergütung, Executive Compensation, Human Resources, Global Benefits, Talent- und Investmentmanagement und berät die Kunden in komplexen Fragestellungen der betrieblichen Altersversorgung. Weltweit ist Aon Hewitt mit mehr als 29.000 Mitarbeitern in 90 Ländern vertreten. In Deutschland arbeiten rund 400 Mitarbeiter an den Standorten München, Mülheim, Frankfurt, Wiesbaden, Stuttgart, Hamburg und Berlin. Weitere Informationen zu Aon Hewitt finden Sie unter www.aonhewitt.de.

Über die RBL Gruppe

Die RBL Group ist ein spezialisiertes Unternehmen von angesehenen Beratern und Lehrenden aus den Bereichen „Führungskräfteentwicklung“, „Change Management“ und „strategisches Human Resource Management“. Die Unternehmensgründer – Dave Ulrich und Norm Smallwood – sind anerkannte Experten und haben ein Team von erfahrenen Beratern und Partnern zusammengestellt. Die RBL Group ist in der glücklichen Lage, einen großen Kreis von führenden internationalen Unternehmen als Kunden zu haben. Erst kürzlich gründete die RBL Group das RBL Institute, um die künftige HR Agenda voranzutreiben, wodurch eine internationale Mitgliedschaft von führenden Organisationen angezogen wurde. Mehr Informationen gibt es unter www.rbl.net.

Über das Fortune Magazine

Das Fortune Magazine ist mit einer Leserschaft von knapp fünf Millionen das global führende Medium im Bereich Business-Journalismus. Dazu tragen auch die Ableger „Fortune 500“ und „Fortune 100 Best Companies to Work for“ bei. Fortune Live Media erweitert den Einsatz der Marke auf Live-Events, unter ihnen eine große Bandbreite an jährlichen Konferenzen wie zum Beispiel „Fortune's Most Powerful Women“ und das „Fortune Global Forum“. Fortune gibt englischsprachige Ausgaben in Europa und Asien heraus, in China, der Türkei, Süd-Korea, Indonesien, Indien und Griechenland erscheint das Magazin in der Landessprache. Die Internetplattform des Fortune Magazines ist CNNMoney.com mit über 5,7 Millionen Lesern im Monat.