

München, 13. Juli 2011

## **Qualität der Führungskräfte ist entscheidender Wettbewerbsvorteil**

Aon Hewitt-Studie zeigt großen Vorsprung von Attraktiven Arbeitgebern

**Was ausgezeichnete Unternehmen von der Konkurrenz unterscheidet, ist vor allem die Qualität der Führungskräfte. Zu diesem Ergebnis kommt die diesjährige Aon Hewitt-Studie „Attraktive Arbeitgeber in Zentral- und Osteuropa“, an der sich 479 Unternehmen beteiligt haben. Manager dieser Organisationen werden als weitaus effektiver, offener und fairer bewertet als in durchschnittlichen Unternehmen. Das Resultat: Die Mitarbeiter der „Attraktiven Arbeitgeber“ sind engagierter und bleiben ihrem Unternehmen treu. Gerade in Zeiten des War for Talent ist das ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Aber auch insgesamt ist das Engagement-Level der Arbeitskräfte bedingt durch den ökonomischen Aufschwung wieder gestiegen. Allerdings zeigt sich, dass bereits demotivierte Mitarbeiter ihr Unternehmen noch schlechter bewerten als während der Krise, und aktiv nach einem neuen Arbeitsplatz suchen.**

„Das aktuelle wirtschaftliche Umfeld zeigt deutlich, dass Unternehmen sehr gute Führungskräfte sowie engagierte Mitarbeiter brauchen, um nachhaltig erfolgreich zu sein“, so Bernhard Stieger, Leiter Talent & Organisation Consulting DACH bei Aon Hewitt. „Denn auch die beste Unternehmensstrategie ist heutzutage kein Erfolgsgarant mehr. Die ‚Attraktiven Arbeitgeber‘ haben deutliche Vorteile.“ 78 Prozent ihrer Mitarbeiter sind hoch engagiert, im Durchschnitt liegt der Wert bei nur 55 Prozent. Das wesentliche Unterscheidungskriterium ist die Qualität der Führungskräfte, deren Leistungen auch von den Mitarbeitern anerkannt und zu 75 Prozent als sehr effektiv bewertet werden. Der Mittelwert liegt hier über alle Unternehmen hinweg bei nur 53 Prozent. Auch kommunizieren Manager bei Attraktiven Arbeitgebern offener und klarer als in durchschnittlichen Unternehmen (68 Prozent gegenüber 46 Prozent). Zudem glauben ihre Angestellten, dass sie die Interessen des Unternehmens und die der Mitarbeiter ausgewogener betrachten als andere (67 Prozent gegenüber 43 Prozent) sowie eher die Menschen als höchstes Gut des Unternehmens ansehen (66 Prozent gegenüber 41 Prozent).

Die Studie zeigte aber auch, dass es in den Europäischen Ländern durchaus Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern gibt. „Benefits, Leistungsorientierung und die Wahrnehmung der Richtlinien im Unternehmen sind länderspezifisch geprägt“, erläutert Stieger. „Aber es gibt auch einheitliche Faktoren – die Qualität der Führungskräfte spielt überall die entscheidende Rolle, wenn es um den Aufbau von hohem Mitarbeiterengagement geht.“

## Allgemeines Mitarbeiterengagement steigt wieder

Die Studie zeigt, dass nach den harten wirtschaftlichen Zeiten, in denen Arbeitnehmer auf vieles verzichten mussten, ihr Engagement im Durchschnitt wieder gestiegen ist. Gleichzeitig fühlen sich Mitarbeiter, deren Bindung zum Arbeitgeber bereits gering war, diesem noch weniger verbunden als noch im letzten Jahr. Viele von ihnen suchen bereits aktiv nach einer neuen Stelle in anderen Unternehmen. Das stellt vor allem unterdurchschnittlich bewertete Unternehmen vor große Risiken und Folgekosten. Hat die Rezession die Mitarbeiterfluktuation noch in gewissen Schranken gehalten, müssen Unternehmen jetzt schnellstmöglich die richtigen Strategien finden, um ihre Schlüsselkräfte zu halten. „Attraktive Arbeitgeber“ geben auch hier den Ton an: 70 Prozent ihrer Mitarbeiter bestätigen, dass das Unternehmen seine Top-Mitarbeiter mit entsprechenden Maßnahmen an sich bindet – im Durchschnitt behaupten das insgesamt nur 45 Prozent der Befragten. Zudem sorgen sie dafür, dass ihr Image auch mit der tatsächlichen Arbeitserfahrung im Unternehmen übereinstimmt. Das Ergebnis: 85 Prozent ihrer Mitarbeiter halten das Unternehmen für einen guten Arbeitsplatz, im Schnitt liegt der Wert bei nur 62 Prozent.

## Attraktive Arbeitgeber in Ost- und Zentraleuropa

Als „Attraktive Arbeitgeber“ in der Kategorie Großunternehmen wurde die polnische Gaz-System S.A. ausgezeichnet, gefolgt von McDonald's Ukraine. Intel Technology Polen führt das Ranking – wie bereits 2010 – bei den mittelständischen Unternehmen an. Unter den teilnehmenden Kleinunternehmen belegt Philip Morris in der Slowakei den Spitzenplatz. Eine Auflistung der jeweils fünf besten Arbeitgeber pro Kategorie findet sich im Folgenden.

### Kontakt:

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

### 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 die Methodik der Aon Hewitt-Studie „Attraktive Arbeitgeber“

Aon Hewitt befragte über 154.900 Mitarbeiter und Top-Manager aus 479 Unternehmen in acht zentral- und osteuropäischen Ländern (CEE) zu ihrer Arbeitsplatzqualität.

Das Ranking erfolgt auf Grundlage einer objektiven, unabhängigen Beurteilungsmethode. Die Meinung der Mitarbeiter geht zu 60 Prozent in die Gesamtbewertung (das Ranking) mit ein, 40 Prozent kommen vom „Alignment-Wert“ – dieser gibt an, inwiefern die Strategie der Geschäftsführung, die HR-Strategien und die Sichtweisen der Mitarbeiter auf einander ausgerichtet/abgestimmt sind.

Die Studie besteht aus drei Komponenten:

- Die „Aon Hewitt Mitarbeiter-Engagement-Umfrage“ wird von den Mitarbeitern der teilnehmenden Unternehmen ausgefüllt. Die Fragen stammen aus den Themenfeldern Arbeitsumfeld, Führung und Zusammenarbeit, Karriere und Entwicklung, Vergütung und Anerkennung, Top-Management, Work-Life Balance, HR-Praktiken und Unternehmensprozesse. Die Meinung der Mitarbeiter wird auf einer 6-stufigen Skala gemessen mit der Möglichkeit einer Erklärung.
- Die „Aon Hewitt Leadership-Umfrage“ wird von der Geschäftsführung oder vom gesamten Führungskräfte-Team eines Unternehmens beantwortet. Sie zielt darauf ab, Informationen über Sichtweisen der Unternehmensleitung hinsichtlich der jeweiligen Philosophien und Denkansätze des Personalmanagements und des Unternehmens als Arbeitgeber zu erlangen. Folgenden Themen wird

dabei besondere Aufmerksamkeit gewidmet: Unternehmensstrategie, Rollenverständnis als Führungskraft, Engagement der Führungskräfte, Prioritäten hinsichtlich Personalmanagement, unternehmensinterne Kommunikation.

- Das HR-Audit wird vom zuständigen Personalmanager ausgefüllt. Es fokussiert auf Employer Branding, Talentmanagement, Performance Management, Vergütung und leistungsbezogene Anerkennung, Work-Life Balance, Personalstrategie und die Effizienz der Personalprozesse.

## 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.com](http://www.aonhewitt.com).

## Über Aon

Aon Corporation ist der führende globale Dienstleister für Risikomanagement sowie Versicherungs- und Rückversicherungsmakler und Berater für Human Resources. Weltweit arbeiten für Aon mehr als 59.000 Mitarbeiter, um den Kunden mit innovativen und effizienten Lösungen für Risikomanagement und Arbeitsproduktivität einen deutlichen Mehrwert zu bieten. In über 120 Ländern steht Aon seinen Kunden mit branchenführenden Ressourcen und technischem Know-how zur Verfügung. Das Euromoney Magazin zeichnete das Unternehmen im Rahmen einer Leserbefragung zum Thema Versicherungen 2008, 2009 und 2010 zum weltbesten Maklerunternehmen aus. Bei den Umsätzen der Jahre 2008 und 2009 im Einzel- und Großhandels- sowie Rückversicherungs- und Privatkundengeschäft gehört Aon zur Spitzengruppe der Business Insurance-Liste der weltweit größten Versicherungsmakler. Die Zeitschrift A.M. Best ernannte Aon zur Nummer Eins der Versicherungsmakler, basierend auf den Vermittlungsumsätzen der Jahre 2007, 2008 und 2009. Darüber hinaus wurde Aon in den Jahren 2007 bis 2010 von den Business Insurance-Lesern zum besten Versicherungsmakler, 2006 bis 2010 zum besten Rückversicherungsmakler und 2007 bis 2009 zum besten Beratungsunternehmen für Altersversorgung gewählt. Weitere Informationen zu Aon gibt es unter [www.aon.com](http://www.aon.com), unter <http://www.aon.com/unitedin2010> zudem alles über die globale Partnerschaft zwischen Aon und Manchester United inklusive Trikotsponsoring des Vereins durch Aon.

In Deutschland ist Aon mit Zentrale in Hamburg in den Geschäftsfeldern Versicherungsmakler, Rückversicherungsmakler, Kreditversicherung sowie als Berater für Human Resources tätig. Rund 1.650 Mitarbeiter arbeiten an acht größeren Standorten für das Unternehmen. Weitere Information über Aon Deutschland gibt es unter [www.aonhewitt.de](http://www.aonhewitt.de).

## Attraktive Arbeitgeber in Zentral- und Osteuropa 2010

### Großunternehmen (mehr als 1.000 Mitarbeiter)

	Company name	Country
1	Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.	Polen
2	McDonald's Ukraine Ltd.	Ukraine
3	Ceva Lojistik	Türkei
4	Philip Morris ČR a.s.	Tschechische Republik
5	SoftServe Inc.	Ukraine

### Mittelständische Unternehmen (250 – 1.000 Mitarbeiter)

	Company name	Country
1	Intel Technology Poland Sp. z o.o.	Polen
2	Dom Kredytowy NOTUS S.A.	Polen
3	Red Hat Czech s.r.o.	Tschechien
4	FGSZ Földgázszállító Zrt.	Ungarn
5	Nyírségvíz Zrt.	Ungarn

## Kleinunternehmen (1 – 250 Mitarbeiter)

	<b>Company name</b>	<b>Country</b>
1	Philip Morris Slovakia s.r.o.	Slowakei
2	Kulcs-Soft Számítástechnikai Nyrt.	Ungarn
3	Amgen s.r.o.	Tschechische Republik
4	Merck Vegyi- és Gyógyszeripari Kereskedelmi Kft.	Ungarn
5	Debreceni Hőszolgáltató Zrt.	Ungarn