



Kellogg's

Achievers

Kellogg fördert seine
globale Belegschaft durch
regelmäßige Anerkennung

Geschäftliche Herausforderung

Kellogg verfolgt das Ziel, das Leben der Menschen durch hochwertige Produkte und relevante Marken zu bereichern. Neben dem Ziel, eine bessere Zukunft und Mitspracherecht für alle durch seine vertrauenswürdigen Lebensmittelmarken zu ermöglichen, konzentriert sich Kellogg auf die Menschen und die Schaffung besserer Erlebnisse. Dasselbe gilt für die Mitarbeiter des Unternehmens.

Mit über 31.000 Mitarbeitern ist das Unternehmen in vier Regionen tätig: Nordamerika, Lateinamerika, Europa und Asien-Pazifik. Das Unternehmen ist auf die Arbeit seiner Mitarbeiter stolz, denn sie bringen die beliebten Kellogg-Marken weltweit auf die Tische der Verbraucher.

Kellogg ist seit über 100 Jahren im Geschäft und hat seit seiner Gründung ein exponentielles Wachstum, sowohl in den USA als auch weltweit, erlebt. Das Unternehmen, in dem Inklusion stets ein wichtiges Thema war, stellte durch eine Unternehmensumfrage eine zunehmende Entfremdung der Mitarbeiter fest. Demnach hatte nur etwa die Hälfte der Mitarbeiter das Gefühl, regelmäßig Anerkennung für ihre Arbeit zu erhalten. Darüber hinaus belohnte Kellogg nicht einmal 5 % der Belegschaft mit monetärer Anerkennung abgesehen von der regulären Vergütung und Boni.

Außerdem unterschieden sich die bestehenden Anerkennungspraktiken je nach Funktion, Geschäftseinheit und Standort stark. Ein Großteil folgte dem Top-Down-Prinzip, was nicht mit den Werten und Zielen des Unternehmens übereinstimmte. Auch gab es kein standardisiertes, globales Programm für die Anerkennung unter Kollegen. Kellogg war bewusst, dass ein solches Programm zur Förderung des Engagements und der Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeiter dringend notwendig war.

Im Zusammenhang mit seiner „Deploy for Growth“-Strategie, die von der Überzeugung getragen wird, dass die Mitarbeiter der Wettbewerbsvorteil des Unternehmens sind, begann Kellogg, die Ziele seiner Anerkennungs- und Belohnungsprogramme neu zu definieren. Folgende Ziele wurden gesetzt:

- 1. Verbesserung der Anerkennungssysteme im gesamten Unternehmen** durch Schaffung einer Anerkennungskultur, in der sich Mitarbeiter regelmäßig wertgeschätzt fühlen. Und zwar nicht nur für ihre großen Erfolge, sondern auch für die kleinen Fortschritte des Alltags, die die großen Erfolge erst möglich machen.
- 2. Steigerung des Gefühls der Identifikation sowie der Loyalität** der Mitarbeiter mit dem Unternehmen; hierfür ist Wertschätzung unerlässlich, da sie die Fluktuation verringert und die Mitarbeiterbindung fördert.
- 3. Herstellung von Fairness, Gleichberechtigung und Inklusivität** durch eine globale Anerkennungsplattform, die Kellogg-Mitarbeiter miteinander verbindet und die Sichtbarkeit ihrer Leistungen erhöht.



Achievers Employee Success Platform™

Nach einem aufwendigen Ausschreibungsverfahren entschied sich Kellogg schließlich für die Anerkennungslösung von Achievers. Dabei gaben mehrere Unterscheidungsmerkmale von Achievers den Ausschlag:

- **Eine in erster Linie mobile Anwendung**, die die Bedürfnisse diverser Mitarbeitergruppen erfüllt, wie z. B. Mitarbeiter in Produktionsanlagen und Außendienstmitarbeiter, die keine Kellogg-Computer verwenden
- **Eine Technologie**, die in Bereichen wie dem Management von Auszeichnungen für Betriebszugehörigkeit, Geburtstagsfeiern, Ergebnis-Tracker und mehr, über die übliche Anerkennung unter Kollegen hinausging.
- **Ausführliche Berichtsfunktionen** mit Zugriff auf Daten und Analysen zur Erfolgsmessung und Gewinnung von wichtigen Erkenntnissen über das Programm
- **Nahtlose Konsolidierung** aller Anerkennungsprogramme von Kellogg in einer globalen Plattform
- **Anpassungsfähigkeit der Plattform**, damit die Marke Kellogg sowie die Werte, Kompetenzen und Ziele des Unternehmens gebührend berücksichtigt werden können
- Weg von Bargeldprämien und hin zu einem **ausgezeichneten Prämienmarktplatz** mit einem Katalog von Tausenden von Optionen, aus denen die Mitarbeiter selbst ihre Belohnung auswählen und beim Einlösen einen unvergesslichen Augenblick erleben können

Highlights zum Programmstart

EIN GEEINTES UNTERNEHMEN

Kellogg entschied sich für eine kontrollierte Einführung des Programms, das treffend Achievers genannt wurde. Als Erstes waren die nordamerikanischen Mitarbeiter an der Reihe. Mit diesem methodischen Ansatz konnte Kellogg Best Practices erarbeiten, die dann in weiteren Regionen weltweit eingeführt wurden.

Die anschließende Ausweitung des Programms auf Lateinamerika, Europa und den asiatisch-pazifischen Raum war ein wichtiger Meilenstein für das Unternehmen. Zu diesem Zeitpunkt war das Programm [weltweit im Einsatz und verband das gesamte Unternehmen](#) – Führungskräfte und Teams von Kellogg konnten, unabhängig von ihrem Standort, sich gegenseitig Anerkennung

zollen. Da nun eine globale Verbindung zwischen Mitarbeitern auf der ganzen Welt möglich war, machte Kellogg die Anerkennung unter Kollegen zu seinem Programmschwerpunkt.

EINE PLATTFORM FÜR DIE UNTERNEHMENSKULTUR

Auf Grundlage der Anerkennung unter Kollegen entwickelte [Kellogg sein Programm schnell zu der zentralen Plattform für Mitarbeiterengagement, die es heute ist.](#)

Um diese zentrale Anlaufstelle für Mitarbeiterressourcen, Anerkennungen und Belohnungen zu schaffen, führte Kellogg zunächst virtuelle Service-Awards-Karten ein, die das Fördern und Feiern von Meilensteinen innerhalb des Unternehmens erleichterten. Anschließend wurden neue Funktionen hinzugefügt, z. B. die *AMEA HR Excellence Award*, *Geburtstagsfeiern*, *Coffee Chats*, *Check-Ins*, *Befragungen* und *Ankündigungen*. Dank der zuverlässigen mobilen Funktionen der Plattform waren diese auch der teilweise offline arbeitenden Belegschaft leicht zugänglich. Die mobile Zugänglichkeit war Kellogg wichtig, da das Unternehmen allen Mitarbeitern gleichen Zugang zu den Vorteilen des Programms gewährleisten wollte.

In Zeiten der Pandemie: Kommunikationsplattform gegen die Coronakrise

Die Plattform hat sich nicht nur zum zentralen Punkt für das Mitarbeiterengagement entwickelt. Sie wurde auch zu einem wichtigen Werkzeug für den Austausch unter Mitarbeitern während der Corona-Pandemie.

Zahlreiche Mitarbeiter arbeiteten plötzlich im Homeoffice, und so war Achievers der Schlüssel, um die Kellogg-Community vernetzt und auf dem Laufenden zu halten. Kellogg nutzte das Programm für eine sogenannte Stay-Connected-Kampagne, bei der alle Mitarbeiter Punkte an einen Kollegen oder eine Kollegin vergeben konnten, der bzw. die ihnen persönlich geholfen hatte, während der Pandemie „vernetzt zu bleiben“. Dies wiederum sorgte für mehr beteiligungsfördernde Anerkennungsmomente. Darüber hinaus startete Kellogg mehrere Wellness-Initiativen für das körperliche, soziale und emotionale Wohlbefinden, die darauf abzielten, dass Mitarbeiter in stressigen Zeiten positiv und gesund blieben. Dazu gehörten eine Trink-genug-Challenge, ein virtueller 5-km-Lauf, eine Spenden-/Bessere-Zukunft-Kampagne und so weiter – alle Veranstaltungen waren mit der Strategie „Kellogg Total Health“ verknüpft und wurden auf der Achievers-Plattform gehostet.



“

Mit Achievers ist es uns bei Kellogg gelungen, Anerkennung zu einer unterhaltsamen, inklusiven und globalen Angelegenheit zu machen. Wir haben jetzt ein Tool, mit dem wir unseren Mitarbeitern öffentlich und kreativ zeigen können, wie sehr wir sie schätzen.

- Liz Smith, Global Recognition Manager, Kellogg Company

Mehr Interaktionen mit der Funktion *Coffee Chats*

Kellogg entschied sich bereits sehr früh für die Anwendung der Achievers-Funktion *Coffee Chats*, bei der Mitarbeiter nach dem Zufallsprinzip mit einem Kollegen oder einer Kollegin aus einem anderen Bereich des Unternehmens zu einem virtuellen „Kaffeeklatsch“ verbunden werden. Die Funktion war unter den Mitarbeitern von Kellogg's äußerst beliebt – sie begrüßten die Gelegenheit, neue Kollegen und Kolleginnen zu treffen, sie sowohl auf persönlicher als auch beruflicher Ebene kennenzulernen und in vielen Fällen sogar zu erfahren, wie sich ihre Jobs gegenseitig beeinflussen. Aus diesen informellen Gesprächen entstanden dauerhafte Beziehungen, Coachings sowie ein starkes Gefühl der Verbundenheit und Zugehörigkeit.

Einer der Mitarbeiter fasste die Erfahrung so zusammen: „Ich bin so froh, diesen Kollegen bei einem Coffee Chat kennengelernt zu haben. Nach einem ersten Treffen haben wir uns in den darauffolgenden Wochen immer wieder kurzgeschlossen und auf den neuesten Stand gebracht. Ohne die Coffee Chats von Achievers hätten wir uns wahrscheinlich nie kennengelernt und diese Arbeitsfreundschaft wäre nie zustande gekommen.“

- Director, Retail Strategy, Kellogg Company

KREATIVE PROGRAMMANWENDUNGEN

Neben den Vorteilen der eher pragmatischen Funktionen des Programms haben Mitarbeiter und Führungskräfte unterhaltsame und innovative Methoden gefunden, Achievers anzuwenden. Über den Ergebnis-Tracker der Plattform richteten die US-Verkaufsteams von Kellogg's Wettbewerbe ein, bei denen die Mitarbeiter ihre In-Store-Displays verfolgen konnten (mittels Upload von Fotos und Details über ihre Displays). Mit diesem spielerischen Teamwettbewerb konnten die Kollegen die Vertriebsmitarbeiter mit Punkten für jedes Display belohnen. Diese Initiative hat in hohem Maße zum Engagement, zur Anerkennung sowie zu besseren Geschäftsergebnissen beigetragen. In früheren Jahren hätten lediglich eine Handvoll Vertriebsmitarbeiter mit den meisten Displays eine Belohnung erhalten – jetzt kann die Anerkennung gerechter verteilt werden. Die Möglichkeit, Belohnungen aus solchen Teamwettbewerben mit regulären Anerkennungspunkten zu kombinieren, bedeutet, dass man auf eine ganz besondere Belohnung sparen kann, z. B. auf eine Reise für die ganze Familie – etwas, worüber sich ein Vertriebsmitarbeiter letztes Jahr freuen durfte.

Kellogg erkannte schon früh das enorme Potenzial von Achievers und findet immer wieder spannende und kreative Anwendungsmöglichkeiten, um Mitarbeitern Anerkennung zu zeigen und sie zu motivieren.

Achievers hilft Kellogg, seine Kernwerte zu untermauern:

Soziale Anerkennung:

- Führungsqualität durch Wachstumskompetenzen beweisen
- Eigene Kultur fördern
- Die K-Werte leben
- Funktionale oder technische Exzellenz beweisen
- Dankbarkeit

Punktebasierte Anerkennung:

- Führungsqualität durch Wachstumskompetenzen beweisen
- Eigene Kultur fördern
- Die K-Werte leben
- Funktionale oder technische Exzellenz beweisen

KURZINFOS ZUM PROGRAMM:

Durchschnittlich loggen sich **74 % der Mitarbeiter** jeden Monat ein

Die allgemeine **Aktivierungsrate beträgt 95 %**



EMPLOYEE APPRECIATION EVENT 2018

Geschäftliche Auswirkungen

Als Kellogg die Implementierung eines globalen Anerkennungsprogramms beschloss, war dem Unternehmen bewusst, dass echter Bedarf für ein Programm wie Achievers bestand. Die Resonanz unter den Mitarbeitern hat die Richtigkeit der Entscheidung tausendfach bestätigt.



Die Achievers-Plattform sorgt für Begeisterung und ist mittlerweile zu einem festen Bestandteil der Kellogg-Kultur geworden. Dass sie so intuitiv und benutzerfreundlich ist, gefällt den Mitarbeitern sehr gut – und die Führungskräfte freuen sich, dass sie in Echtzeit Anerkennung zeigen können.

- Sanjay Patel, VP, Global Total Rewards, Kellogg Company

Und was die Unternehmensleitung angeht, sprechen die ROI-Kennzahlen für sich:

In der globalen Meinungsumfrage von Kellogg wurden die Mitarbeiter gebeten, ihren Grad der Zustimmung zu folgender Aussage zu äußern: „Ich bekomme regelmäßig gebührende Anerkennung, wenn ich gute Arbeit leiste.“ Seit der weltweiten Einführung von Achievers hat Kellogg einen **zweistelligen Anstieg** der Anzahl der Mitarbeiter verzeichnet, die dieser Aussage zustimmen.

Die monatlichen Anerkennungskennzahlen übertreffen bei Kellogg alle Benchmarks und liegen im obersten Quartil der Achievers-Benchmarks, sowohl weltweit als auch in Nordamerika. Zum Teil ist der hohe Anerkennungsindex (Anzahl der Anerkennungen pro Monat) in Nordamerika auf das Bekenntnis der Region zu den Best Practices im Bereich Anerkennung – monatliche Anerkennungsbudgets und Zuweisung von Punkten an alle Mitarbeiter für die Vergabe von Anerkennungen unter Kollegen – zurückzuführen. Da das nordamerikanische Team von Kellogg als erstes Achievers eingeführt hat, hat es die Messlatte für andere Regionen hoch angesetzt.



Monatlicher Anerkennungsindex

Weltweit erhalten Kellogg-Mitarbeiter im Durchschnitt **2,6 Anerkennungen pro Monat**. In der Region Nordamerika ist dieser Wert mit **3,3** sogar höher.

Weltweit erhalten **70 % der Kellogg-Mitarbeiter** mindestens eine Anerkennung pro Monat. In Nordamerika beträgt dieser Wert **82 %**.

50 % der Kellogg-Mitarbeiter senden mindestens eine Anerkennung pro Monat. Auch in diesem Fall ist der Wert in Nordamerika mit **70 % höher**.

Und jetzt?

Nach Erreichung der Programmziele – Vereinfachung der häufigen, abteilungs- und regionenübergreifenden Anerkennung, höhere Identifikation und Loyalität, weniger Fluktuation und mehr Fairness, Gleichberechtigung und Inklusivität im Rahmen eines globalen Programms – freut sich Kellogg bereits auf die nächsten Etappen des Mitarbeiterengagements.

Dank der strategischen Unterstützung durch das Achievers-Programm und den Customer Success Manager setzt Kellogg weiterhin auf innovative Wege zur Förderung des Engagements. Angesichts der Beliebtheit von Achievers will Kellogg den Wert des Programms als Plattform für Engagement weiter stärken. Hierbei sollen weitere Initiativen – z. B. Wellness- und Total-Health-Programme, Ressourcen für Mitarbeiterempfehlungen, Belohnungen für das Einbringen von Ideen zur Kosteneinsparung und weitere Innovationen zur Förderung des Engagements – helfen, wobei die Anerkennung stets im Mittelpunkt stehen soll.

Kellogg will außerdem Achievers auf weitere Mitarbeitergruppen ausweiten und das Potenzial ausschöpfen, das aus der Konnektivität der weltweiten Belegschaften entstehen kann.

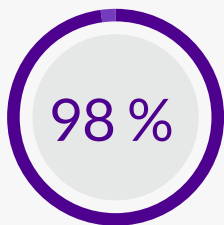
[Kellogg und Achievers werden weiterhin im Bereich Mitarbeiterengagement zusammenarbeiten](#), die weiteren Meilensteine des Programms feiern und neue Wege finden, echtes Mitarbeiterengagement und bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen.



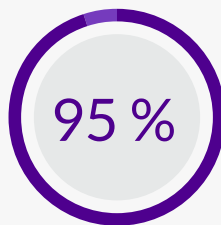
“

Als engagierter Partner hat sich Achievers ausführlich mit den Besonderheiten unseres Unternehmens und unserer Kultur auseinandergesetzt und darauf basierend Empfehlungen gegeben. Ihr Ziel ist, dass wir **zusammen erfolgreich sind**.

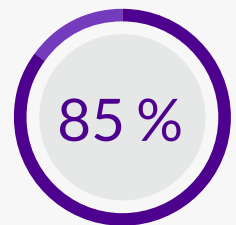
- Nader Salah, Sr. Director, Global Total Rewards, Kellogg Company



Kundenzufriedenheit¹



Kundenbindung²



Mitarbeiterzufriedenheit³

Lösungen von Achievers sorgen dafür, dass Mitarbeiter Gehör und Anerkennung finden. Sie füllen die Werte und Strategie Ihrer Organisation mit Leben, indem sie die aktive Beteiligung von Mitarbeitern fördern und den Aufbau einer leistungsorientierten Kultur beschleunigen. Achievers setzt die Wissenschaft, die hinter Verhaltensänderungen steht, wirksam ein. So können Ihre Mitarbeiter und Ihre Organisation von nachhaltigen, datengestützten Geschäftsergebnissen profitieren.

¹ Durchschnittliche Bewertung der Kundenunterstützung durch Achievers-Programmverantwortliche, Geschäftsjahr 2019 | ² Achievers-Kundenbindung, Geschäftsjahr 2019

³ Durchschnittliche Bewertung des Kundenservice durch Achievers-Programmverantwortliche, Geschäftsjahr 2019