



Tim Ringo

AUTOR/IN

Die Produktivität hat sich nicht erholt. Die Werte für das Mitarbeiterengagement stagnieren, die Budgets für HR-Technologie sind gestiegen, und dennoch hat sich der Zusammenhang zwischen dem, was die Mitarbeiter leisten, und dem, was das Unternehmen erwirtschaftet, abgeschwächt. Für den Personalbereich stellt sich nicht mehr die Frage, ob in Mitarbeitererfahrung, Analytik oder KI investiert werden soll, sondern wie diese Investitionen mit messbarer Leistung verknüpft werden können.

Tim Ringo ist Personalstrategie, Autor und ehemaliger Führungskraft bei IBM, SAP und Accenture. Er unterstützt Unternehmen dabei, Mitarbeiterengagement, Personalanalytik und digitales Personalwesen in messbare Produktivitätssteigerungen umzusetzen.

Tim Ringo's 2026 Biographie

Warum Unternehmen mit Tim Ringo zusammenarbeiten

- Eine praxisorientierte Abhandlung über Produktivität, keine allgemeine Übersicht über das Fachgebiet. „*Solving the Productivity Puzzle*“ gewann den Business Book Award in der Kategorie „HR & Management“, weil es ein konkretes Betriebsmodell zur Verknüpfung von Engagement, Leistung und Lernen vorstellt, anstatt das Problem lediglich zu beschreiben.
- Drei Jahrzehnte in den Unternehmen, die die moderne HR-Funktion aufgebaut haben: Accenture, IBM und SAP SuccessFactors, einschließlich der globalen Leitung der 1.500 Mitarbeiter starken Human Capital Management-Beratung bei IBM und der EMEA-Leitung bei SAP SuccessFactors.
- Eine seltene Kombination aus HR-Strategie und Fachkenntnissen im Bereich Workforce Analytics, belegt durch „*Calculating Success*“, sein bei Harvard Business Review Press erschienenes Buch über Workforce Analytics, das er gemeinsam mit Carl Hoffmann und Eric Lesser verfasst hat.
- Anerkannte Autorität unter Fachkollegen: 2022 in die Liste der „Most Influential HR Thinkers“ des HR Magazine aufgenommen, zusammen mit den Personen, über die das Publikum liest.
- Eine praxisnahe Sichtweise auf KI am Arbeitsplatz von jemandem, der globale HR-Technologieprogramme geleitet hat, und nicht von einem Kommentator, der neu in diesem Thema ist.

Biografische Höhepunkte

- Aufgenommen in die Liste der „HR Most Influential Thinkers“ des HR

VERFÜGBAR FÜR

- Redetätigkeit

TIMS SPRECHENDE THEMEN

- Datenanalyse
- Künstliche Intelligenz & Generative KI
- Mitarbeitererfahrung
- Mitarbeiterwohlbefinden
- Strategien zur Talentbindung
- Transformation der Belegschaft
- Zukunft der Arbeit

SPRACHEN: Englisch

Magazine, 2022.

- Autor von „*Solving the Productivity Puzzle*“ (Kogan Page);
Kategoriesieger in der Kategorie „HR & Management“ bei den Business Book Awards.
- Mitautor von „*Calculating Success*“ (Harvard Business Review Press)
zum Thema Workforce Analytics.
- Ehemaliger Vizepräsident und Global Leader im Bereich Human Capital
Management Consulting bei IBM.
- Ehemaliger Vizepräsident für EMEA bei SAP SuccessFactors.
- Chartered Fellow des CIPD; BSc, Fisher College of Business, Ohio State
University.

Biografie

Die meisten großen Unternehmen geben heute mehr für HR-Technologie, Mitarbeiterbindungsprogramme und Lernplattformen aus als jemals zuvor in ihrer Geschichte. Die Produktivität hat jedoch nicht Schritt gehalten. Tim Ringos Arbeit setzt genau an dieser Lücke an und betrachtet sie als ein Designproblem innerhalb der Personalabteilung und nicht als eine kulturelle Stimmung.

Sein 2020 bei Kogan Page erschienenes Buch „*Solving the Productivity Puzzle*“ gewann den Business Book Award in der Kategorie HR & Management. Die These ist operativ: Mitarbeiterbindung, Leistungsmanagement und Weiterbildung müssen miteinander verknüpft und durch Analysen gestützt werden, bevor sich die Produktivitätszahlen verbessern. Sein früheres Buch „*Calculating Success*“, das er gemeinsam mit Carl Hoffmann und Eric Lesser verfasste, wurde von der Harvard Business Review Press veröffentlicht und trug dazu bei, zu definieren, wie ernsthafte Personalanalytik innerhalb eines Unternehmens aussieht.

Die Glaubwürdigkeit seiner Arbeit basiert auf drei Jahrzehnten Erfahrung. Ringo leitete den globalen Beratungsbereich für Human Capital Management bei IBM mit mehr als 1.500 Beratern weltweit, leitete die SAP SuccessFactors HR-Beratung in Europa, dem Nahen Osten und Afrika und war sechzehn Jahre lang als Executive Partner im Geschäftsbereich Human Performance bei Accenture tätig. Er ist Chartered Fellow des CIPD und wurde 2022 in die Liste der einflussreichsten HR-Denker des HR Magazine aufgenommen.

Für ein Publikum aus dem höheren HR-Management ist diese Kombination ungewöhnlich. Ringo kann von einer Vorstandsdiskussion über KI in der Belegschaft zu einer Arbeitssitzung über Engagement-Kennzahlen oder Investitionen in HR-Technologie wechseln und in beiden Fällen dieselbe Fachsprache verwenden. Seine Sicht auf generative KI am Arbeitsplatz ist die eines Praktikers, die innerhalb der Systeme entstanden ist, auf die sich der Rest der Funktion stützt.

Wichtige Vortragsthemen

- Produktivität und Engagement der Belegschaft
- Digitale HR-Transformation
- Mitarbeiteranalytik
- Generative KI am Arbeitsplatz
- Mitarbeitererfahrung und -bindung
- Strategie für das Wohlbefinden der Belegschaft
- Investitionen in HR-Technologie

Ideal für

- CHROs, CPOs und HR-Leiter, die für Produktivität, Mitarbeiterengagement oder HR-Technologie verantwortlich sind
- Führungsteams, die den Return on Investment von Investitionen in HR-Technologie und Mitarbeiteranalytik überprüfen
- HR-Führungskräftekonferenzen, CHRO-Gipfel und Veranstaltungen zum Thema Personalanalytik
- Vorstände, die die Auswirkungen generativer KI auf die Belegschaft prüfen

Ergebnisse für die Teilnehmer

- Ein klareres Bild davon, wo innerhalb des Unternehmens tatsächlich Produktivität verloren geht und welche HR-Hebel diese beeinflussen.
- Ein funktionsfähiges Modell, um Engagement, Leistung und Lernen mit den Geschäftsergebnissen zu verknüpfen.
- Ein praktisches Verständnis davon, wie gute Personalanalytik aussieht und was den meisten Unternehmen noch fehlt.
- Eine fundierte Perspektive darauf, wie generative KI in die Belegschaft eingeführt werden kann, ohne Vertrauen oder Governance zu verlieren.

Tim Ringo's 2026 Gespräche & Themen

Das Rätsel der Produktivität lösen

Ein Überblick über Ringos PEIP-Rahmenkonzept zu Mitarbeiterengagement, Innovation und Leistung, basierend auf seinem preisgekrönten Buch.

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- Warum die Engagement-Werte stagnieren, wenn Leistung und Lernen getrennt voneinander gesteuert werden
- Wie man Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung so aufeinander abstimmt, dass sie sich gegenseitig verstärken, anstatt sich gegenseitig zu untergraben
- Die Kennzahlen, die zeigen, ob das Modell funktioniert

Die digitale Transformation im Personalwesen entmystifizieren

Die Sicht eines Praktikers darauf, was HR-Technologie tatsächlich leistet und wo die meisten digitalen HR-Programme an Wert verlieren.

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- Die häufigsten Fehlerquellen bei der Implementierung von HR-Technologie
- Wie man den Business Case eines Anbieters anhand der betrieblichen Realität überprüft
- Wie „klüger statt härter arbeiten“ aussieht, wenn es mehr als nur ein Slogan ist

Die Belegschaft auf den Einsatz von KI vorbereiten

Wie man generative KI so in die Belegschaft integriert, dass sie neue Möglichkeiten eröffnet, anstatt Ängste zu schüren.

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- Wo KI bestehende Rollen ergänzt und wo sie eine Neugestaltung erfordert
- Die vor der Einführung erforderlichen Kompetenzen, Governance-Strukturen und Kommunikationsmaßnahmen
- Wie die Personalabteilung die KI-Agenda anführt, anstatt ihr zu folgen

Eine erfolgreiche Mitarbeitererfahrung und Marke

Die vier Säulen der Gestaltung der Mitarbeitererfahrung: Kultur, Marke, Technologie und Innovation – und wie sie sich auf die Mitarbeiterbindung auswirken.

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- Die „entscheidenden Momente“ im gesamten Mitarbeiterlebenszyklus
- Wie Experience Design die Diskussion um die Gewinnung von Talenten verändert
- Wie ein glaubwürdiges Mitarbeiterwertversprechen unter Kostendruck aussieht

Das Wohlbefinden der Belegschaft rückt in den Mittelpunkt

Ein Vier-Säulen-Modell für das Wohlbefinden, das die Bereiche körperliche, geistige, finanzielle und motivationale Gesundheit abdeckt und sich an Vorstände und Personalverantwortliche richtet, die das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter als Voraussetzung für den Geschäftserfolg betrachten.

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- Warum allgemeine Wohlfühlprogramme hinter den Erwartungen zurückbleiben
- Wie man Wohlbefinden konfliktfrei in das Leistungsmanagement integriert
- Die Frühindikatoren, die signalisieren, dass das Wohlbefinden funktioniert

Was die Kunden von Tim Ringo sagen

Bei Aramex hat Tim es uns ermöglicht, das strategische Personalwesen in einfache Bausteine zu zerlegen und so zu einer strategischeren Funktion auszubauen. Tims Fähigkeit, Geschichten zu erzählen, ist wirklich fesselnd. Die Zusammenarbeit mit ihm war inspirierend – er ist ein wahrhaft zukunftsorientierter Wegbereiter.

Jia Gay

CHRO bei Aramex, Dubai, Vereinigte Arabische Emirate

Eine großartige Veranstaltung, an der man unbedingt teilnehmen sollte. Tim bringt umfangreiche Branchenerfahrung mit, was diese Veranstaltung zu einer äußerst praxisnahen und realistischen Erfahrung macht

Aniket Upadhyaya

Personalmanager, Zensar, Mumbai, Indien

Tim ist ein hervorragender Moderator und versteht es auf einzigartige Weise, den Text vorzulesen, eine Verbindung zum Publikum herzustellen und eine positive Wirkung zu erzielen

Sirisha Reddy

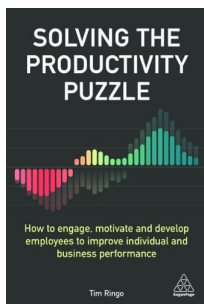
Personalvorstand – Region Süd, Future Retail, Bangalore, Indien

Umfassender Überblick über neue HR-Konzepte und -Strategien. Sehr aufschlussreich hinsichtlich der wichtigen Rolle von HR und Personalanalytik. Hervorragender Redner

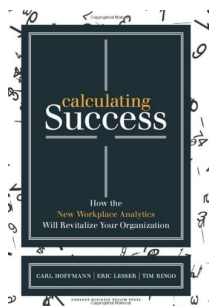
Randall J.

Husky Energy Calgary, Kanada

TIM'S LETZTE BÜCHER



Das Produktivitätsrätsel lösen - Wie Mitarbeiterengagement, Innovation und Leistung die Arbeitswelt verändern werden



Erfolgsmessung - Wie die neuen Arbeitsplatzanalysen Ihr Unternehmen neu beleben werden

Tim Ringo's 2026 speaking fees

Die spezifischen Gebühren liegen innerhalb der angegebenen Spanne. Diese dienen nur als Richtwerte und können ohne vorherige Ankündigung geändert werden.

| | EUR | GBP | USD |
|---------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| Land | Under €12000 | Under £10,000 | Under \$15000 |
| Asien-Pazifik | Under €12000 | Under £10,000 | Under \$15000 |
| Europa | Under €12000 | Under £10,000 | Under \$15000 |
| Naher Osten & Afrika | Under €12000 | Under £10,000 | Under \$15000 |
| Südamerika | Under €12000 | Under £10,000 | Under \$15000 |
| Großbritannien | Under €12000 | Under £10,000 | Under \$15000 |
| US-Ostküste | Under €12000 | Under £10,000 | Under \$15000 |
| US-Westküste | Under €12000 | Under £10,000 | Under \$15000 |
| Virtuell | Under €12000 | Under £10,000 | Under \$15000 |