

Was macht Unternehmen erfolgreich?

Studie der
Philadelphia Management GmbH
im Juni / Juli 2013
durchgeführt mit dem



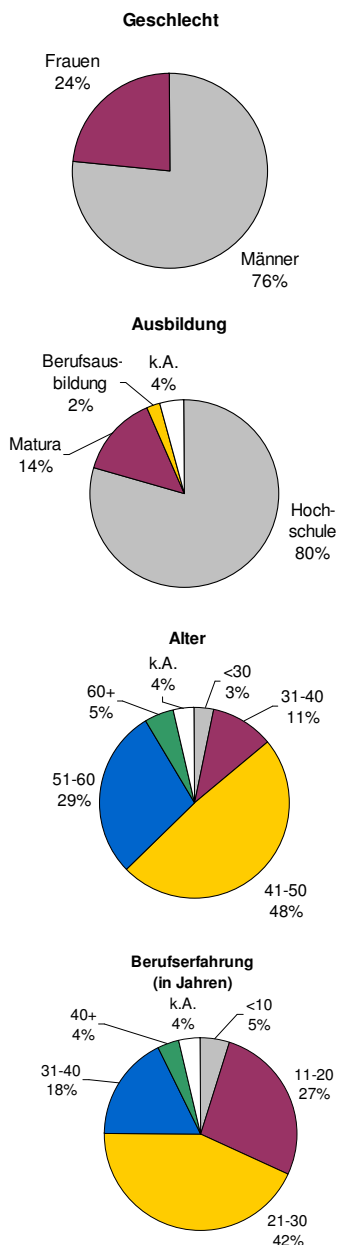
Jeder möchte erfolgreich sein!

Doch was macht erfolgreiche Unternehmen eigentlich aus? Welche Faktoren sind wichtig für den Erfolg einer Organisation?

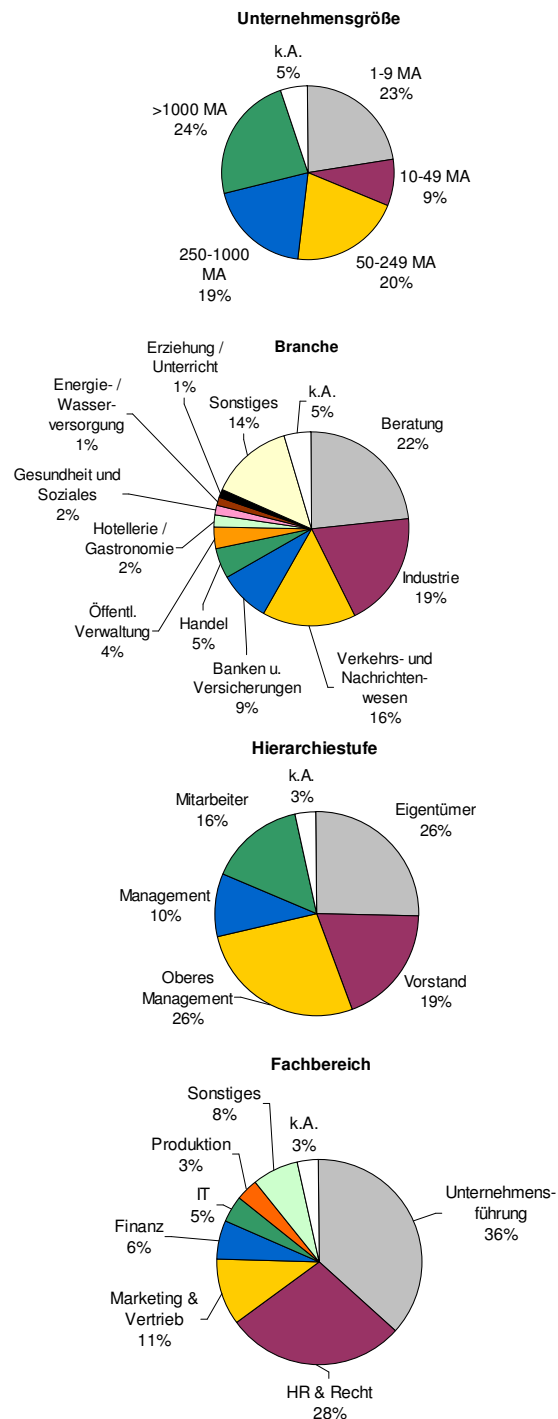
Diese Fragen stellten wir im Juni/Juli 2013 mit unserer Studie ca. 1.000 Personen aus verschiedensten Branchen.

Die Stichprobe

219 Personen haben an der Online-Befragung teilgenommen. So verteilen sich die Teilnehmer auf die verschiedenen statistischen Merkmale:



Welche Personengruppen und Branchen waren beteiligt?



Der Fragebogen

Es wurde das „Philadelphia Performance Profile®“ mit 70 Fragen zu 7 Erfolgsfaktoren verwendet. Dieser Fragebogen wurde entwickelt, um

- Zielbilder für Organisationen zu definieren,
- den Ist-Status im Unternehmen abzufragen,
- Handlungsfelder zu identifizieren,
- und eine „High Performance Culture“ zu entwickeln.



7 Erfolgsfaktoren

Das „Philadelphia Performance Profile®“ erhebt 7 Faktoren, die für den Erfolg einer Organisation wichtig sind. Durch die Studie konnte die Bedeutung dieser Faktoren überprüft werden.

Die Rangreihung der Erfolgsfaktoren:

1.	Strategie	5,15
2.	Führung	5,05
3.	Werthaltung	4,91
4.	Struktur	4,85
5.	Innovation	4,72
6.	Zusammenarbeit	4,66
7.	Arbeitsmittel	4,62

Skala: 1 = überhaupt nicht zutreffend
 2 = nicht zutreffend
 3 = eher nicht zutreffend
 4 = eher zutreffend
 5 = zutreffend
 6 = höchst zutreffend

Erfolgsfaktor 1 - Strategie

Der wichtigste Faktor für den Erfolg eines Unternehmens ist

- eine klare Strategie und Positionierung,
- die sich von den Bedürfnissen und Erwartungen der Kunden ableitet und
- auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet.

Erfolgsfaktor 2 - Führung

Das Management / die Führungskräfte müssen

- die Geschäftspolitik überzeugend nach Innen und Außen vertreten,
- wahrnehmbar, glaubwürdig und vorbildlich sein,
- an einem Strang ziehen,
- jedem Mitarbeiter vermitteln, was genau bei der Arbeit verlangt wird.

Erfolgsfaktor 3 - Werthaltung

Die Philosophie und die Werte im Unternehmen sollen

- Respekt und Würde im Umgang miteinander betonen,
- Korruption verhindern,
- Fairness bei Beförderungen und Belohnungen sicherstellen,
- den Mitarbeitern die Überzeugung geben, dass ihre Arbeit wichtig ist und Stolz auf das Unternehmen vermitteln.

Erfolgsfaktor 4 - Struktur

Die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten müssen klar geregelt sein, damit

- die Zusammenarbeit voneinander abhängiger Teams und Abteilungen klappt,
- die organisatorischen Abläufe die Ziele unterstützen („structure follows strategy“),
- offene Positionen mit den besten Kandidaten besetzt werden.

Erfolgsfaktor 5 - Innovation

Ein Unternehmen braucht die Fähigkeit,

- sich rasch an Änderungen im geschäftlichen Umfeld anzupassen,
- auf geänderte Kundenanforderungen zu reagieren,
- Mitarbeitervorschläge zur Verbesserung des Unternehmens aktiv einzufordern.

Erfolgsfaktor 6 – Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit im Unternehmen ist erfolgreich, wenn

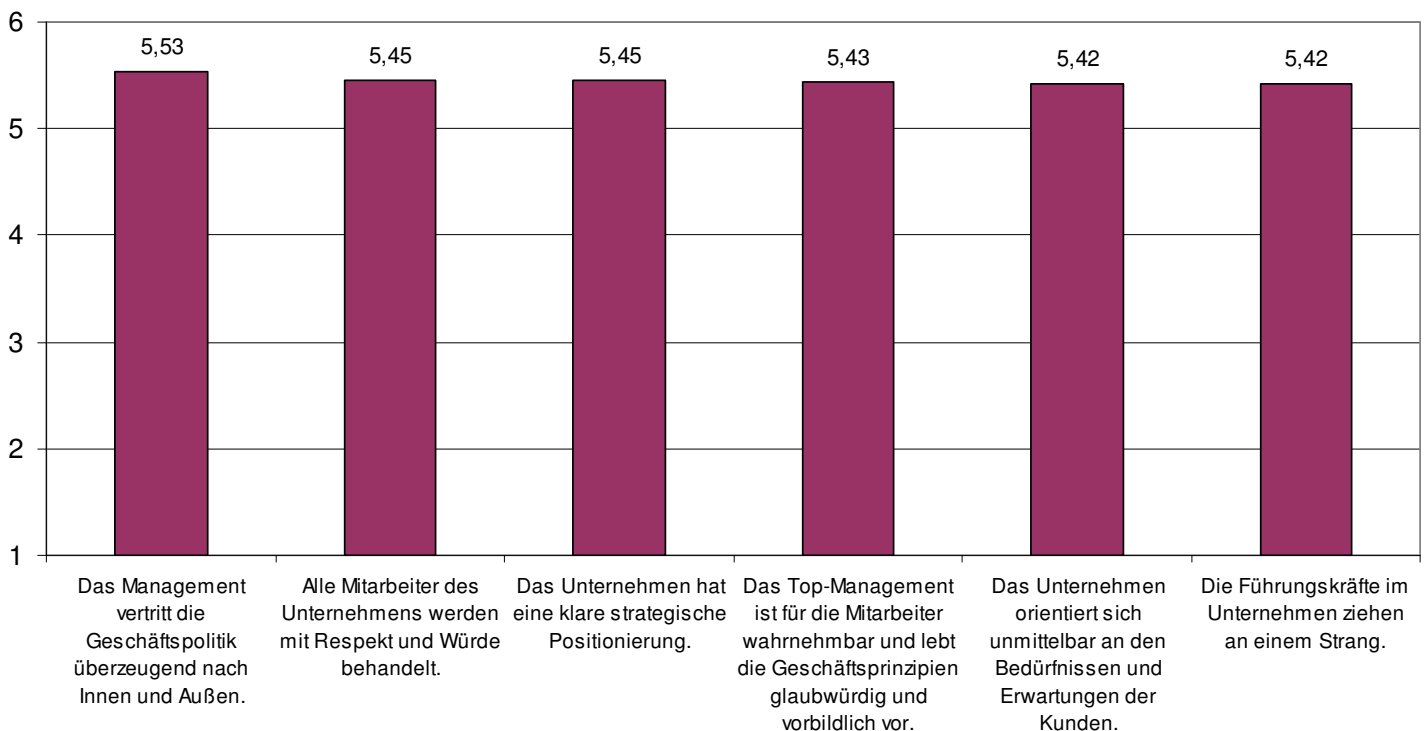
- jeder Einzelne bestrebt ist, Arbeit von höchster Qualität zu leisten,
- Führungskräfte die Zusammenarbeit aktiv fördern,
- das Teamwork wichtiger ist als Konkurrenz.

Erfolgsfaktor 7 – Arbeitsmittel

Unternehmen sind erfolgreich, wenn

- Mitarbeiter von Anfang an geschult und eingewiesen werden,
- die nötigen Arbeitsmittel und Materialien zur Hand haben,
- auf Arbeitssicherheit und Unfallvermeidung gesetzt wird.

Was macht Unternehmen erfolgreich? Die Fragen mit der höchsten Zustimmung ...



Was macht Unternehmen erfolgreich?

1 = überhaupt nicht zutreffend | 2 = nicht zutreffend | 3 = eher nicht zutreffend | 4 = eher zutreffend | 5 = zutreffend | 6 = höchst zutreffend

Geschlechtsunterschiede

Frauen bewerten die Erfolgsfaktoren

- **Struktur**
- **Werthaltung**

signifikant wichtiger als Männer.

Frauen betonen besonders die Wichtigkeit

- der Qualität der Zusammenarbeit zwischen Abteilungen,
- der Möglichkeit, die eigene Leistung selbst einzuschätzen,
- von umweltfreundlichem Wirtschaften,
- von Respekt und Würde im Umgang,
- der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen.

Altersunterschiede

- Ältere und erfahrene Personen bewerten alle Erfolgsfaktoren – außer Zusammenarbeit – signifikant bedeutsamer als Jüngere (< 30).
- Besonders Männer mit geringer Berufserfahrung (bis 10 Jahre) messen den Erfolgsfaktoren eine signifikant niedrigere Bedeutung zu.

Hierarchische Unterschiede

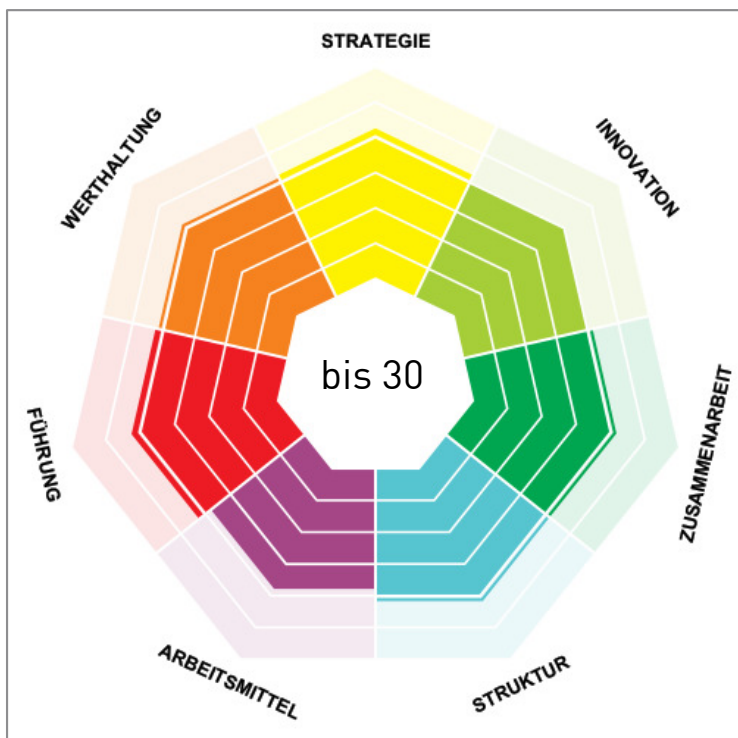
Die Gruppe „Vorstand / Geschäftsführung“ erachtet die Erfolgsfaktoren

- **Strategie**
- **Innovation**
- **Führung**

signifikant wichtiger als die Gruppe „Referent“ (Mitarbeiter).

Die größten Unterschiede bestehen in der Überzeugung, dass

- alle Mitarbeiter ein klares Verständnis der Strategie haben müssen,
- sich das Unternehmen an den Bedürfnissen der Kunden orientieren muss,
- prompt auf geänderte Kundenwünsche reagiert werden muss,
- jeder Mitarbeiter Gelegenheit zur Weiterentwicklung haben soll,
- das Top-Management die Prinzipien glaubwürdig und vorbildlich vorleben muss,
- Führungskräfte nicht mehr verlangen sollen, als sie selbst leisten können und wollen.



Unterschiede der Fachbereiche

Die „Unternehmensführung“ misst den Erfolgsfaktoren

- **Strategie**
- **Führung**

eine größere Bedeutung bei als alle anderen Funktionen.

Der Fachbereich mit dem signifikant niedrigsten Wert bei Strategie ist „Finanz- und Rechnungswesen“.

Die größten Unterschiede bestehen in der Überzeugung, dass

- das Management die Geschäftspolitik überzeugend nach Innen und Außen vertreten soll,
- alle Mitarbeiter ein klares Verständnis der Strategie haben müssen,
- das Unternehmen ein attraktiver Arbeitgeber sein soll.

Branchenunterschiede

Die Branche „Banken“ erachtet die Erfolgsfaktoren

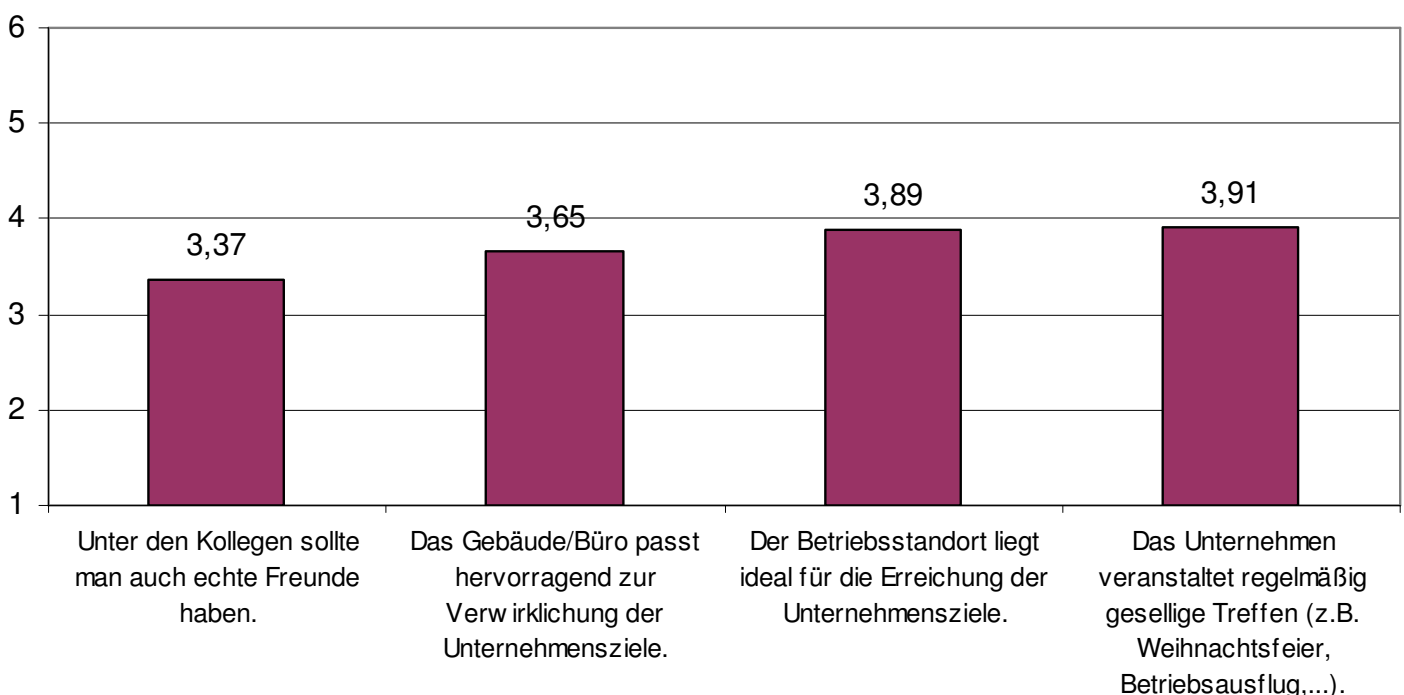
- **Strategie**
- **Innovation**

signifikant weniger wichtig als die anderen Branchen.

Die größten Unterschiede bestehen in der Überzeugung, dass

- die Strategie das Unternehmen perfekt auf zukünftige Herausforderungen vorbereiten soll,
- sich das Unternehmen an den Bedürfnissen der Kunden orientieren muss,
- prompt auf geänderte Kundenwünsche reagiert werden muss,
- die Mitarbeiter systematisch in die Steigerung der Leistungsfähigkeit und Produktivität einbezogen werden sollen.

Was manchmal überschätzt wird ... Die Fragen mit der niedrigsten Zustimmung



Was macht Unternehmen erfolgreich?

1 = überhaupt nicht zutreffend | 2 = nicht zutreffend | 3 = eher nicht zutreffend | 4 = eher zutreffend | 5 = zutreffend | 6 = höchst zutreffend

Unternehmensgröße

- Bei der Einschätzung der Erfolgsfaktoren bestehen keine signifikanten Unterschiede, die abhängig von der Unternehmensgröße sind.
- Das heißt, dass die Vertreter sehr kleiner (1-10 MA) bis sehr großer (> 1.000 MA) Unternehmen die selben Aspekte für wichtig bzw. weniger wichtig halten.

Unser Angebot

- Mit dem „Philadelphia Performance Profile“ machen wir auch die Erfolgsfaktoren Ihrer Organisation messbar und veränderbar.
- Die Unternehmenskultur unterscheidet die erfolgreichen Organisationen von den nicht erfolgreichen.
- Wir begleiten Sie auf dem Weg zur „High Performance Culture“!

3 Schritte zum Erfolg

- 1. Organizational Performance Workshop**
Die Verantwortlichen einer OrgEinheit definieren gemeinsam jene Erfolgsfaktoren, die für die Erreichung der Ziele ideal wären.
- 2. Organizational Performance Check**
Die Mitarbeiter bewerten das Ausmaß, in dem die Faktoren bereits umgesetzt werden.
- 3. Transformationsmanagement zur „High Performance Culture“**

Rückfragehinweis / Kontakt

Philadelphia Management GmbH
Mag. Erich Cibulka, Managing Partner
Frankenberggasse 8 | 1040 Wien
Tel.: (+43 1) 5046692
Mail: office@philadelphia.co.at

Das „Philadelphia Performance Profile®“ wurde 2012 von der Wirtschaftsagentur Wien als innovative Dienstleistung ausgezeichnet.

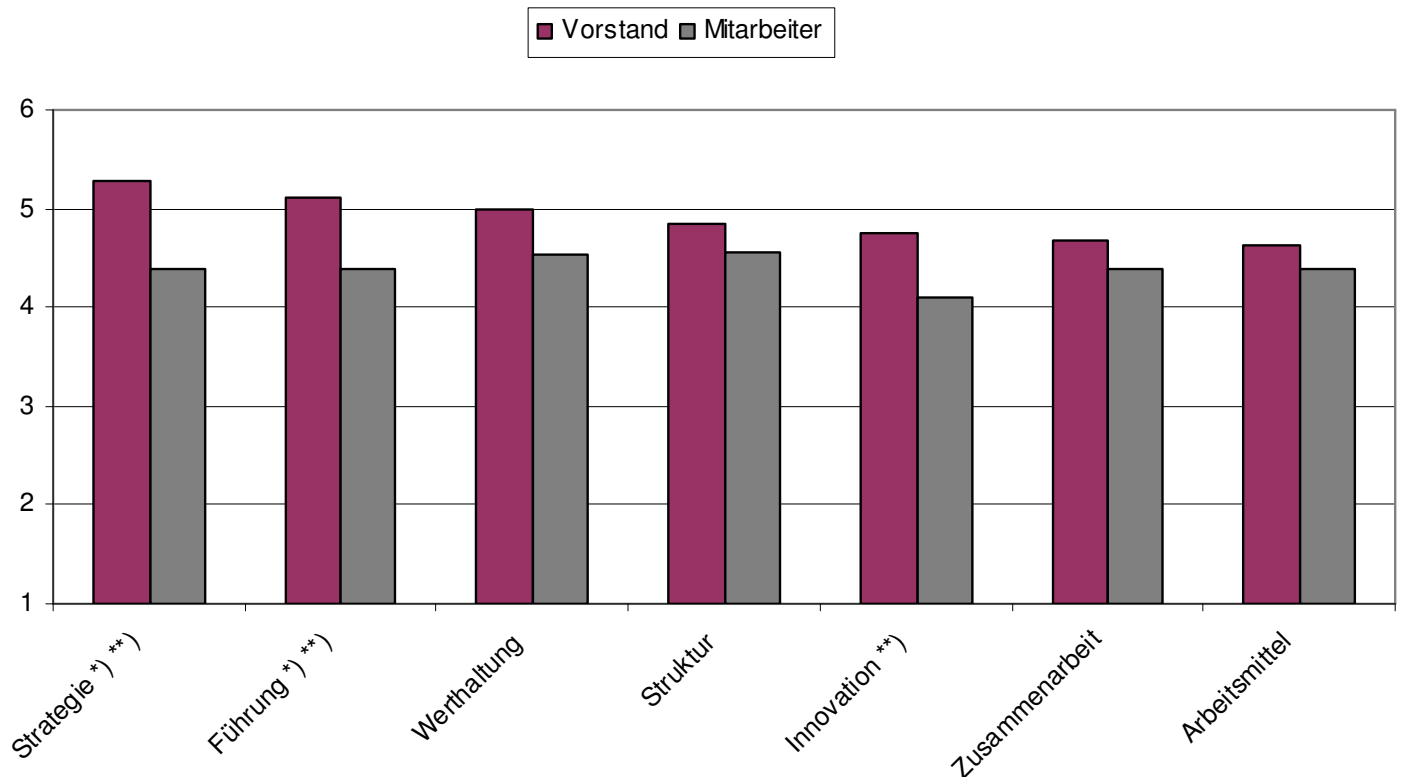


„Ich möchte Ihnen sehr herzlich zur Auszeichnung mit dem Dienstleistungs-Award gratulieren! Sie setzen mit ihren innovativen Ideen nicht nur neue Standards im Personalbereich, sondern Sie sorgen damit auch für bedeutsame wirtschaftliche Impulse. Ihre Firma leistet damit einen wesentlichen Beitrag für eine ‚gesunde‘ Wirtschaft.“

Brigitte Jank, Präsidentin der Wirtschaftskammer Wien

Anhang

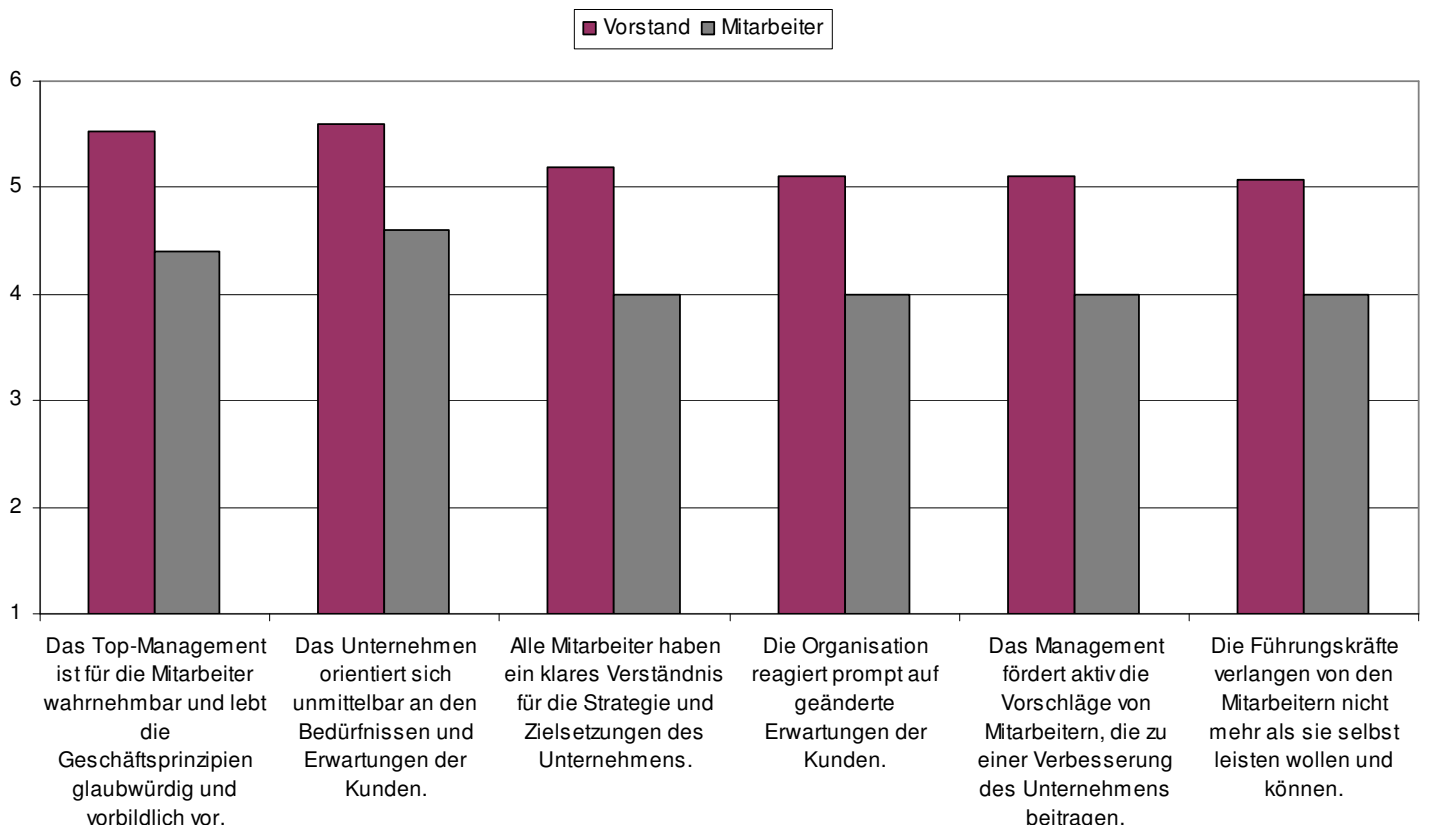
Hierarchieunterschiede



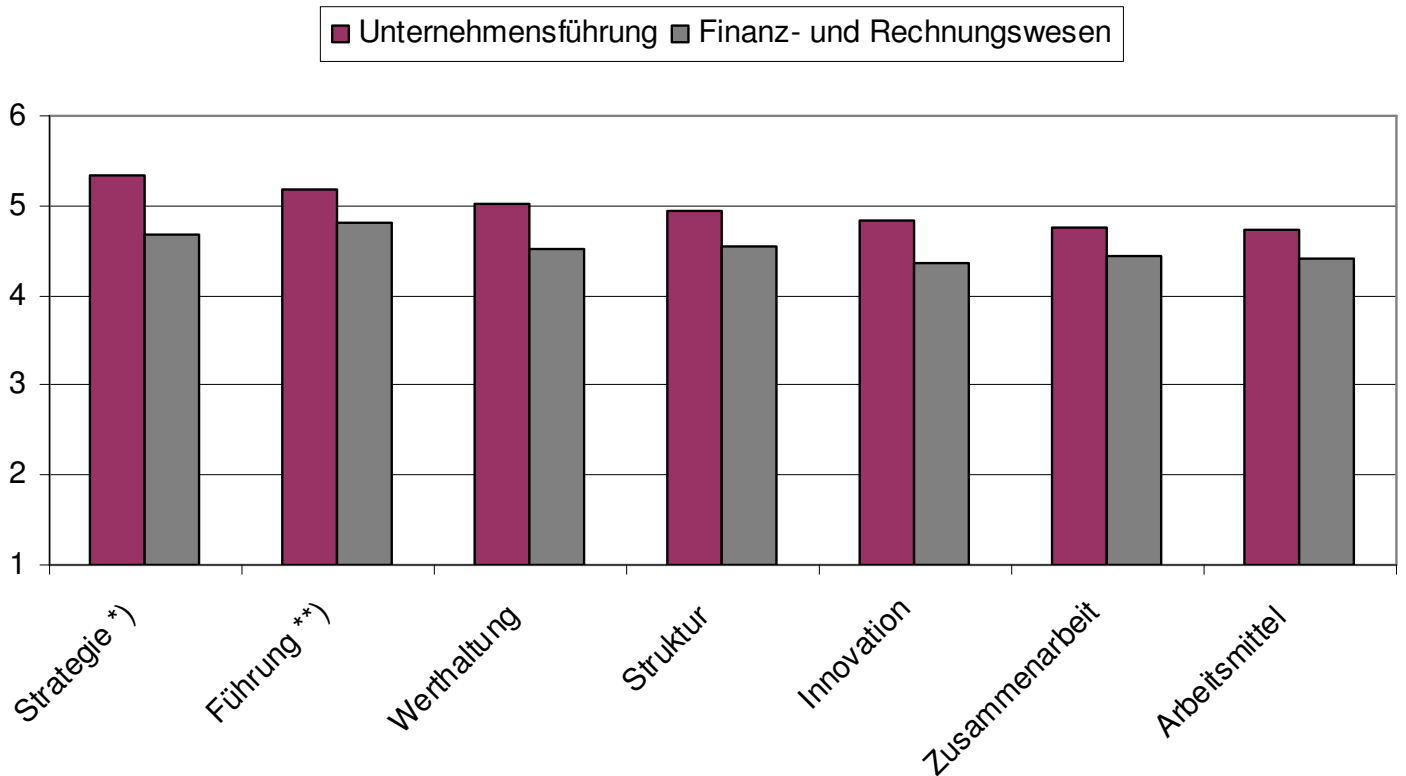
*) Vorstand hat bei Strategie und Führung signifikant höchste Werte

**) Mitarbeiter haben bei Strategie, Führung und Innovation signifikant niedrigste Werte

Hierarchieunterschiede Strategie, Führung und Innovation



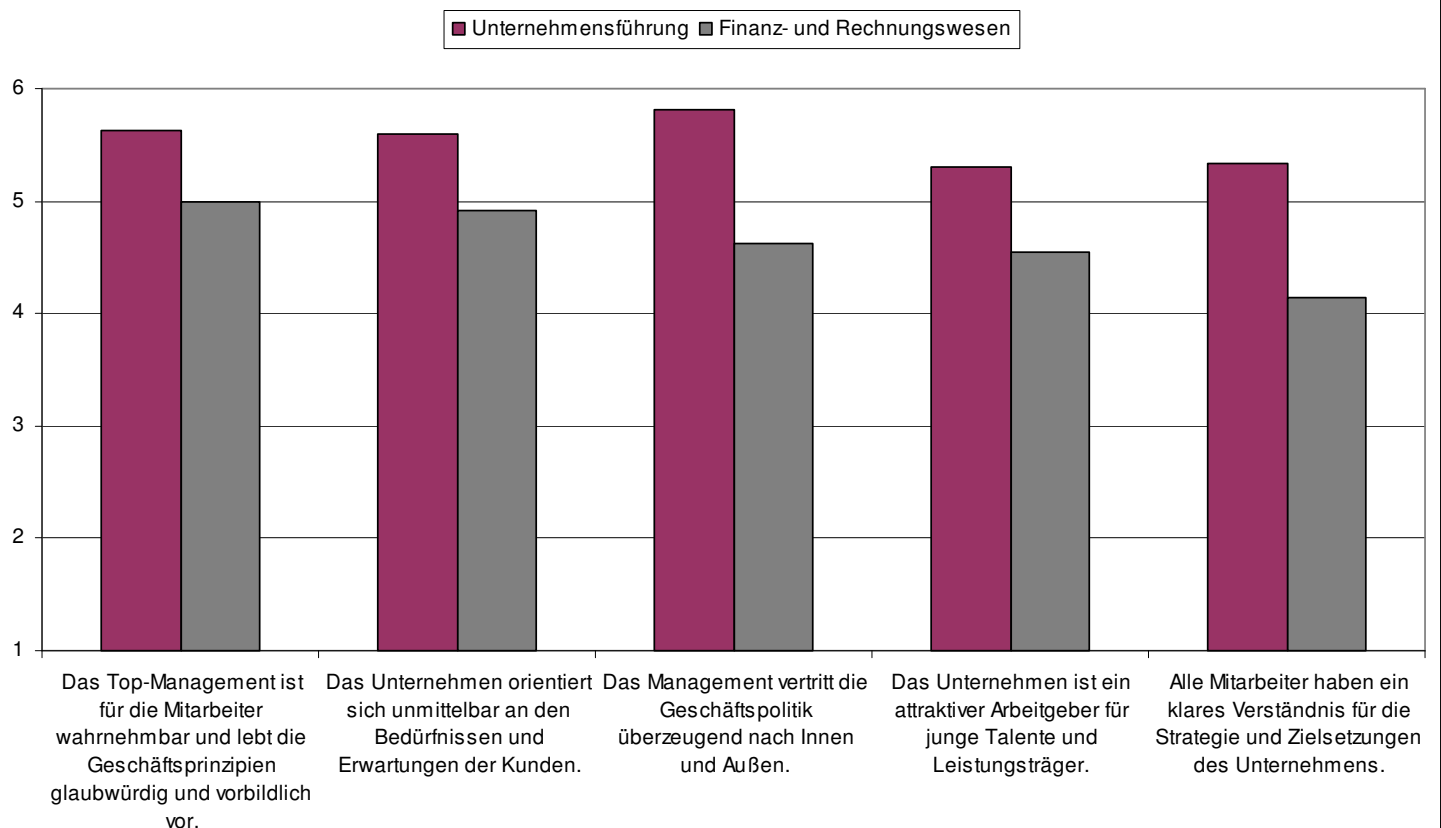
Unterschiede der Fachbereiche



*) signifikant höchster Wert bei Unternehmensführung, signifikant niedrigster Wert bei Finanz

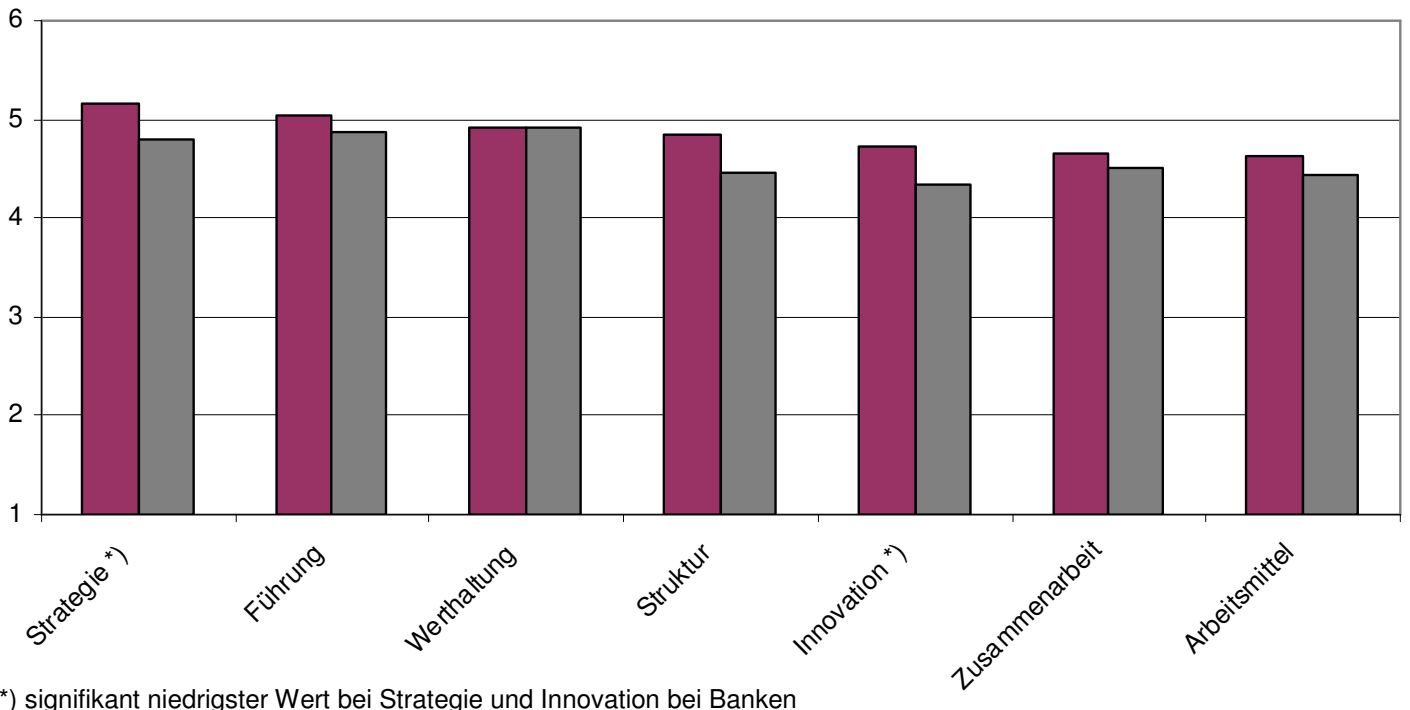
***) signifikant höchster Wert bei Unternehmensführung

Unterschiede der Fachbereiche Strategie und Führung



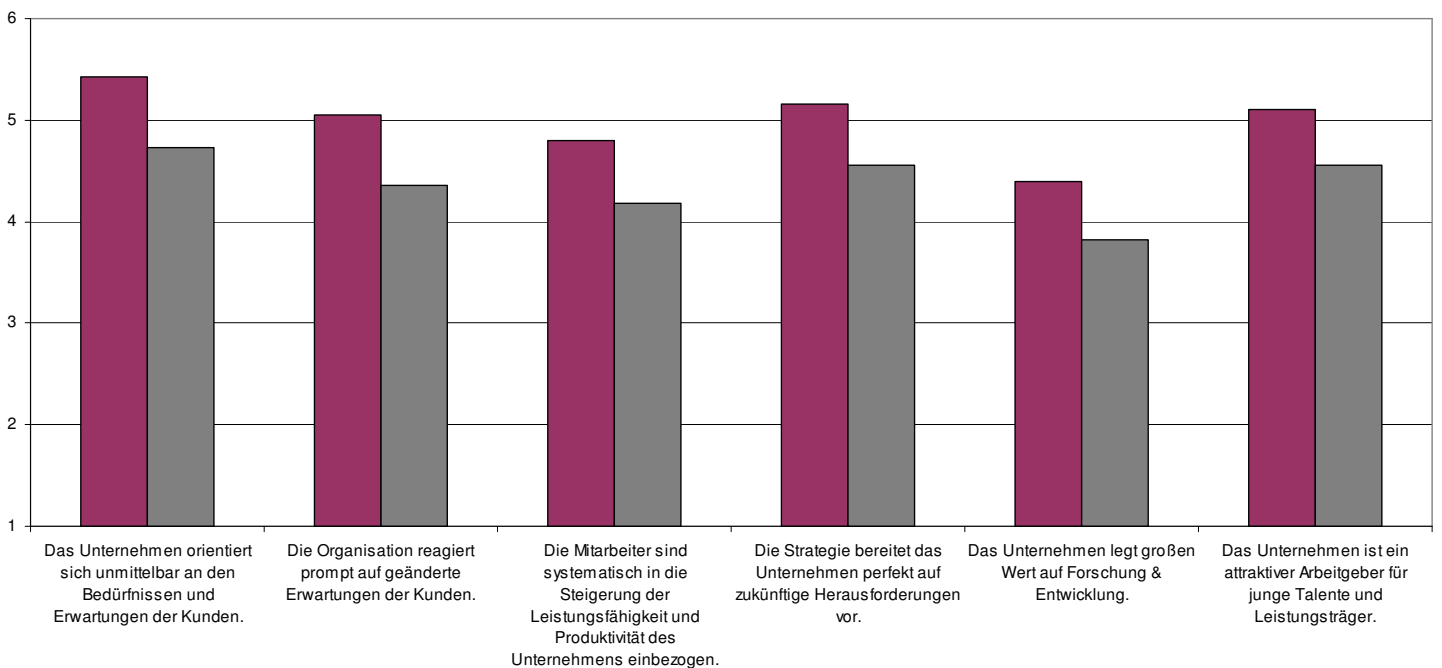
Branchenunterschiede

■ Gesamt ■ Banken



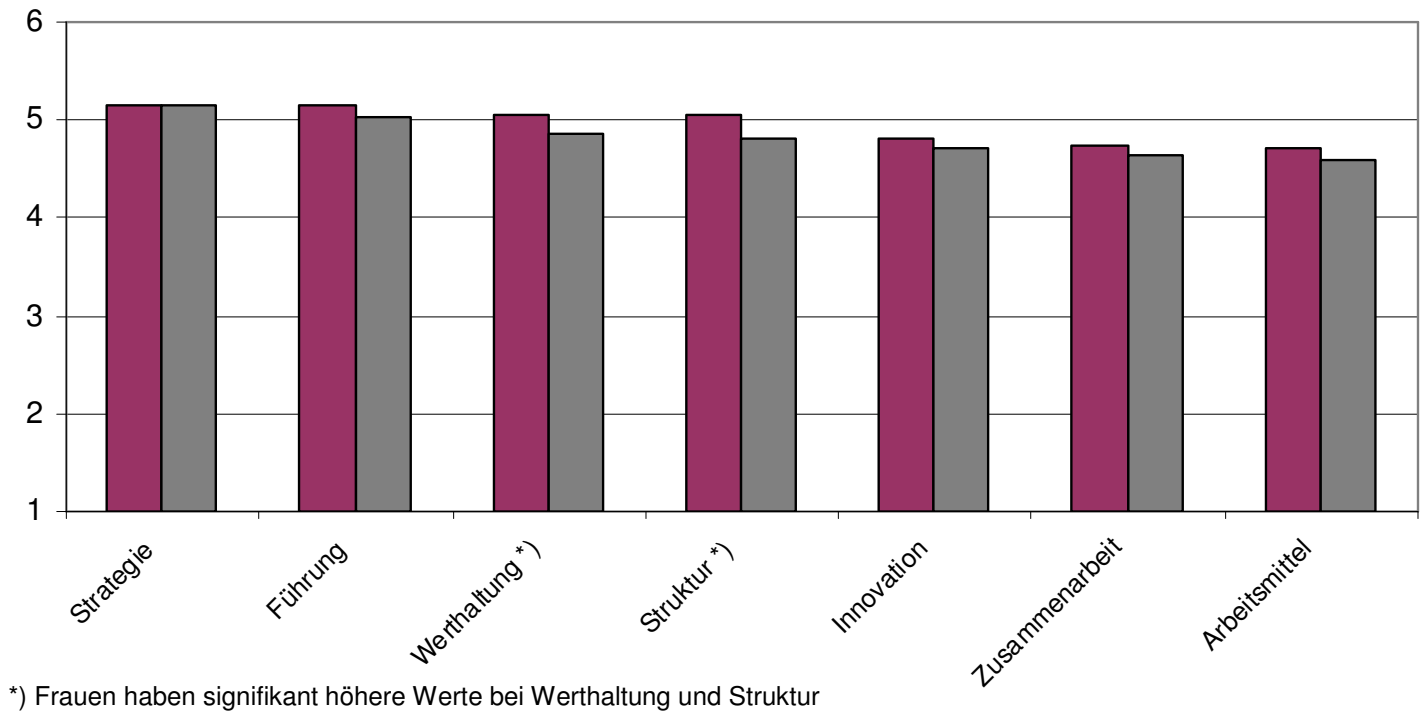
Branchenunterschiede Strategie und Innovation

■ Gesamt ■ Banken



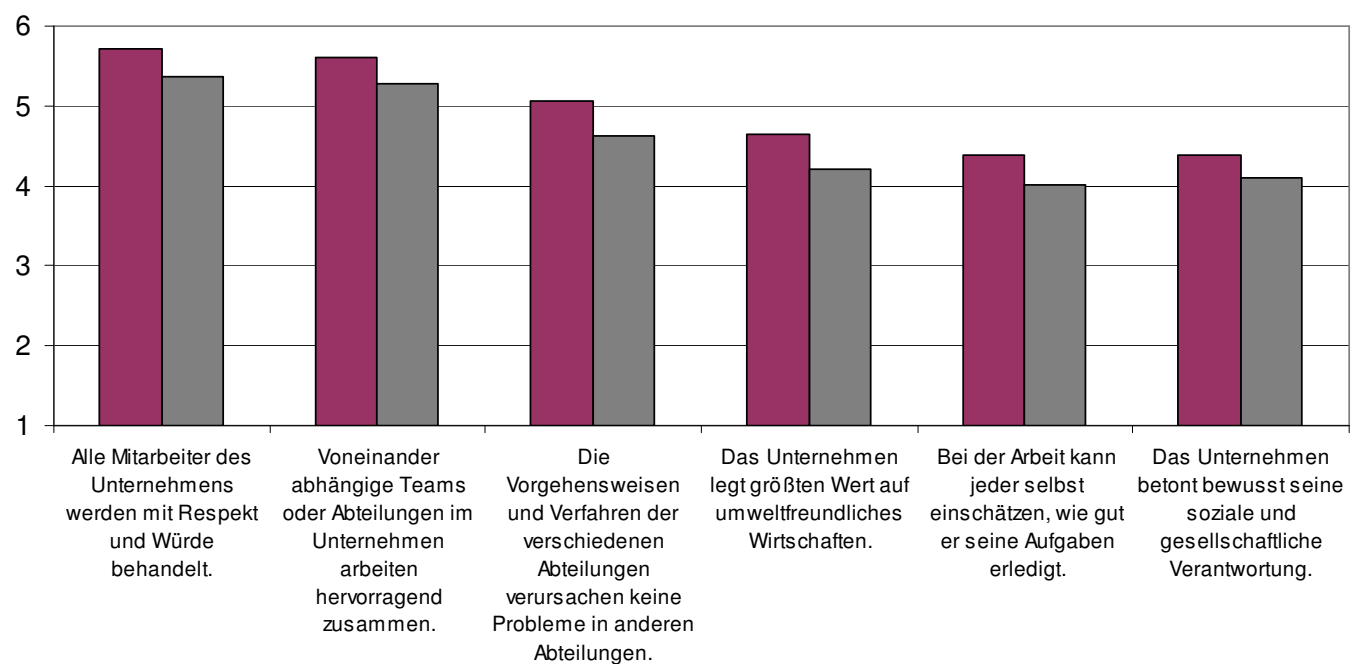
Geschlechtsunterschiede

Frauen Männer



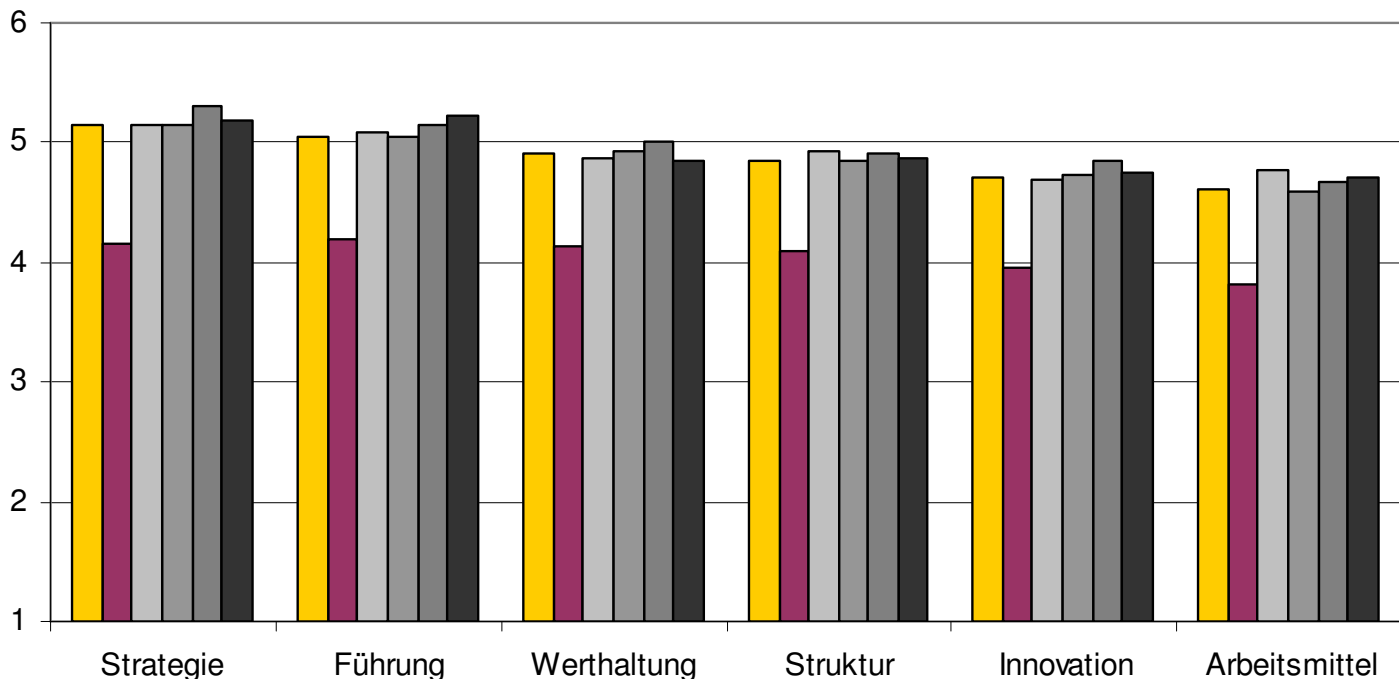
Geschlechtsunterschiede Werthaltung und Struktur

Frauen Männer



Altersunterschiede

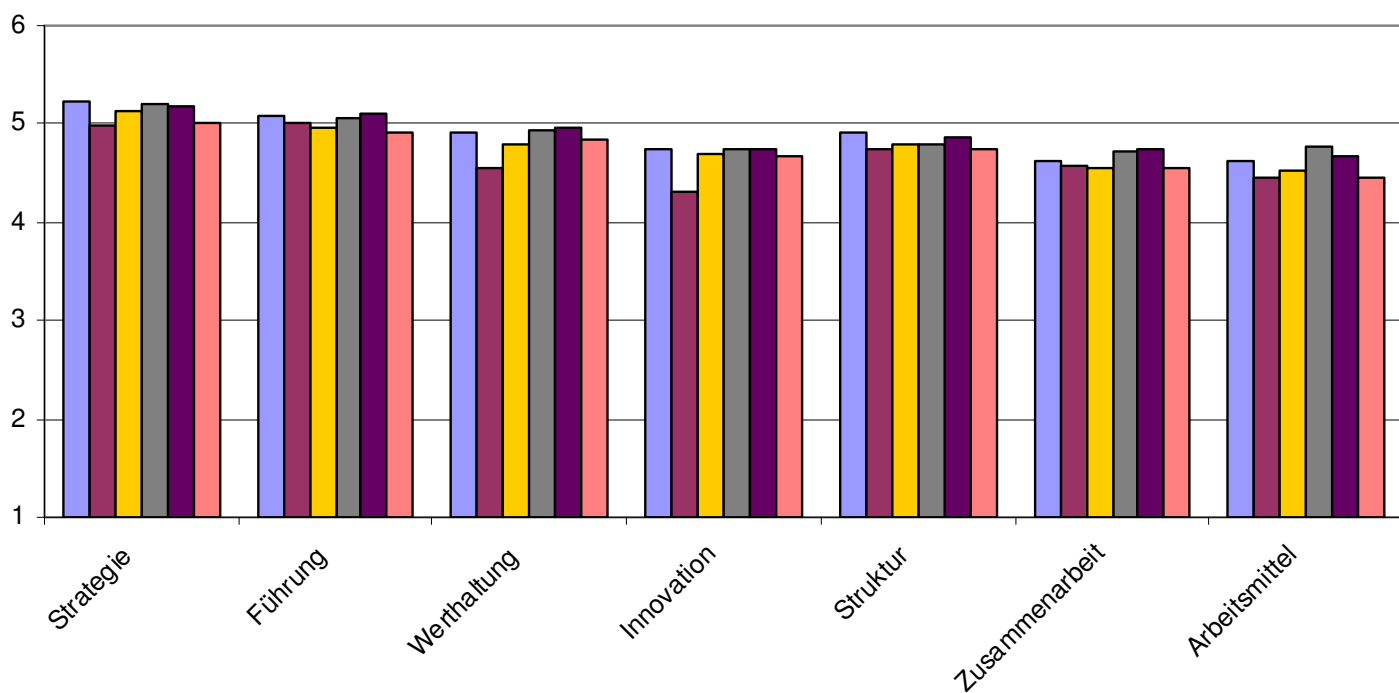
■ Gesamt
 ■ <30
 ■ 30-40
 ■ 40-50
 ■ 50-60
 ■ 60+



Die Gruppe „Unter-30-Jahre“ hat in allen Dimensionen niedrigere Werte als die anderen Altersgruppen

Unternehmensgröße

■ 1-9 MA
 ■ 10-19 MA
 ■ 20-49 MA
 ■ 50-249 MA
 ■ 250-1000 MA
 ■ über 1000 MA



Die Unternehmensgröße hat keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der Erfolgsfaktoren.