



Der eigentliche Unterschied

Erfolg durch gelebte Wertekultur

Erfolgreiche Unternehmen weisen eine auffallend hohe Korrelation in ihren Wertekulturen auf.

Ergebnisse einer Studie des MCM Instituts der Universität St. Gallen und der Deep White Unternehmens- und Wertekultur GmbH in Bonn.

2003/2004 wurden mehr als 20.000 Mitarbeiter in 33 erfolgreichen Unternehmen im Rahmen einer Langzeituntersuchung befragt.

Hier ein Auszug der Ergebnisse:

- Sich uneingeschränkt einzubringen und sich konstruktiv und loyal unterzuordnen, steigert die Unternehmensrendite um **171%**.
- Wo Vertrauen höher als Kontrolle bewertet wird, liegt die Rendite um **162%** höher.
- Wo gelacht wird und es fröhlich zugeht, liegt die Rendite um **150%** höher.
- Wenn MA Freiräume haben, Dinge infrage zu stellen und kontrolliert zu experimentieren, steigt die Rendite um **146%**.
- Wird lebenslanges Lernen als wichtig angesehen, werden Niederlagen mutig und systematisch aufgearbeitet, ist die Rendite um **145%** höher

Dagegen

- Wo Autorität als Folge von Macht und Besitz gelten, nicht dagegen Charisma und geistige Führung, ist die Rendite um **47%** niedriger.
- Wo Distanz zu anderen vorherrscht, liegt die Rendite um **52%** niedriger.
- Wo Anpassung und Unterwerfung gepflegt wird, ist die Rendite um **55%** geringer.
- Wo Misstrauen und äußerste Vorsicht vorherrscht, nur keine Fehler machen, liegt die Rendite um **56%** niedriger.



Die internationale Unternehmensberatung Towers Perin hat 2005 zum Thema Motivation 15.000 MA sämtlicher Hierarchieebenen in Europa befragt (davon 4.000 Mitarbeiter in Deutschland).

Was steigert das Engagement von Mitarbeitern?

- Interesse am Wohlergehen der Mitarbeiter
- Förderung der beruflichen Fähigkeiten
- Vorbildliches Agieren der Unternehmensführung im Sinne der Unternehmenswerte
- Ausreichende Entscheidungsfreiheit, um gute Arbeitsergebnisse zu liefern
- Der Ruf des Unternehmens als Arbeitgeber
- Ein anspruchsvolles Aufgabenspektrum
- Teamarbeit in der eigenen Arbeitsgruppe
- Hohe Kundenorientierung des Unternehmens
- Allgemeines Arbeitsklima
- Nachvollziehbare Festlegung des individuellen Gehaltes

Wodurch werden Unternehmen als Arbeitgeber interessant?

- Abwechslungsreiche Arbeit
- Anerkennung der geleisteten Arbeit
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Ein Arbeitsklima, das Zusammenarbeit fördert
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Anspruchsvolles Aufgabenspektrum
- Work-Life-Balance
- Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit
- Wettbewerbsfähige Nebenleistung
- Modernste Technologien