

Schaden kurzfristige Denkmuster dem nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens?



Einleitung

Durch eine kurzfristige Denkweise in Geschäftsperioden gehen langfristige Strategien und der Blick auf das Wesentliche oftmals verloren. Visionäre Zielsetzungen und Unternehmensstrategien werden durch Quartalsergebnisse vorschnell in Frage gestellt und unterjährig korrigiert.

Dem ständigen Druck ausgesetzt, Quartalsziele präsentieren und erreichen zu müssen, erhöht sich gleichermaßen der Druck auf das Management, auf die Mitarbeiter, lähmt die Organisation und trägt zur Effizienz- und Motivationsminderung bei.

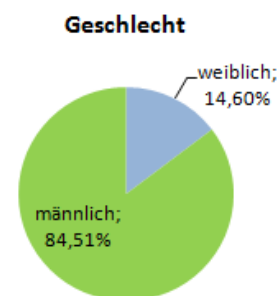
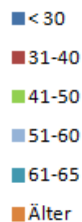
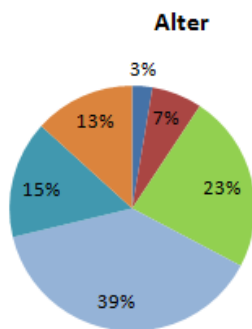
Kurzfristige Managementverträge reduzieren in der Qualität nachhaltig den strategischen Aufbau von langfristig verteidigungsfähigen Wettbewerbspositionen und schwächen somit das Unternehmen im globalen Wettbewerb. Verantwortungsvolles und werteorientiertes Leadership braucht als Grundlage langfristig definierte Rahmenbedingungen.

Inhalte

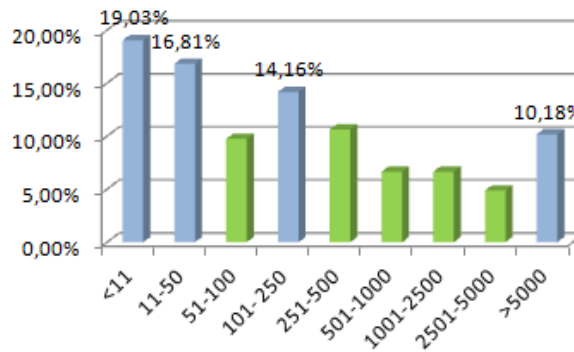
1. Methodik-Teilnehmerprofil
2. Online-Fragenbogen
3. Ergebnisse
4. Summary

1 Methodik-Teilnehmerprofil

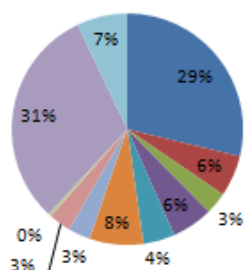
- o Methode: WdF-Online-Befragung
- o Zielgruppe: Führungskräfte
- o Befragungszeitraum: 15. März 2017 - 30. März 2017
- o Stichprobe: n = 2.833
- o Teilnehmer: 261



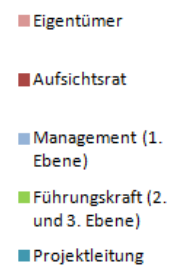
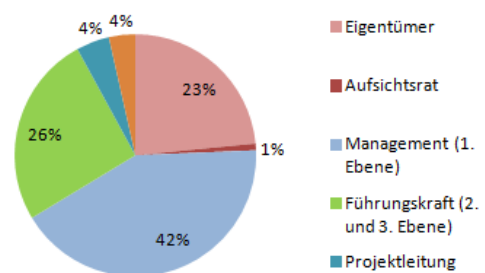
Anzahl Mitarbeiter im Unternehmen



Branche



Position



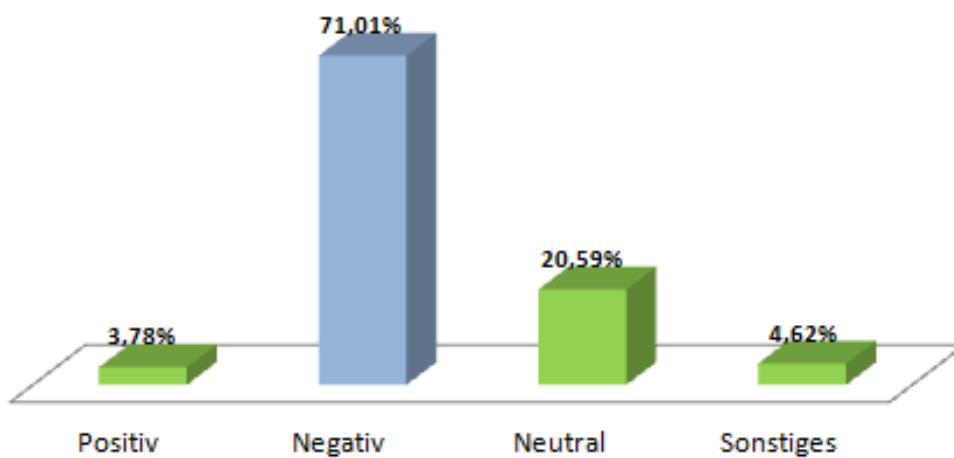
2 Online-Fragenbogen

1. Wie beurteilen Sie die Sinnhaftigkeit der kurzfristigen Denkweise im Geschäftsleben?
2. Welche zeitlichen Fristen sind für zielführendes Berichtswesen sinnvoll?
3. Wie lange sollen Dienstverträge befristet sein, damit ein nachhaltiges Wirtschaften gesichert ist?
4. Wer ist durch die Kurzfristigkeit (Ziele, Berichte, Verträge, ...) am stärksten betroffen?
5. Wer kann am ehesten die zeitlich knapp bemessenen Fristen im Berichtswesen ändern?
6. Soll es gar ein Verbot für ein kurzfristiges Reporting (Monat, Quartal) Reporting geben?

3 Ergebnisse

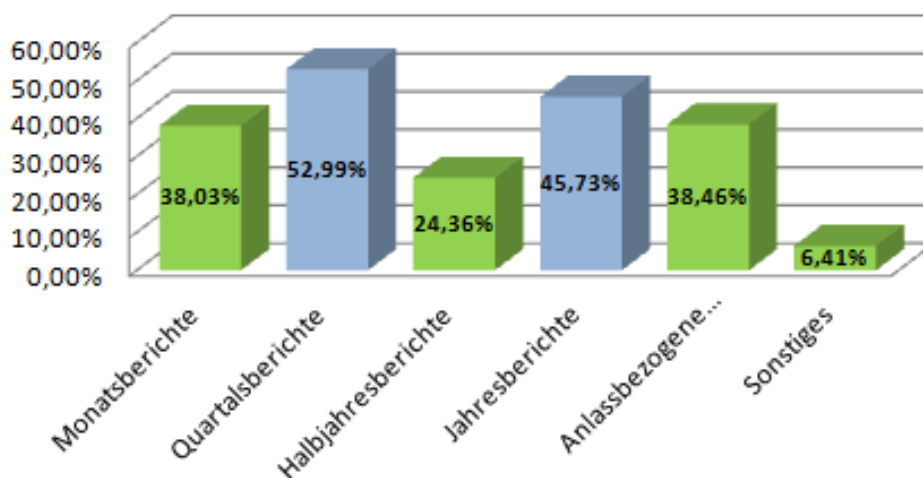
1. **Frage:** Wie beurteilen Sie die Sinnhaftigkeit der kurzfristigen Denkweise im Geschäftsleben?

Wie beurteilen Sie die Sinnhaftigkeit der kurzfristigen Denkweise im Geschäftsleben?



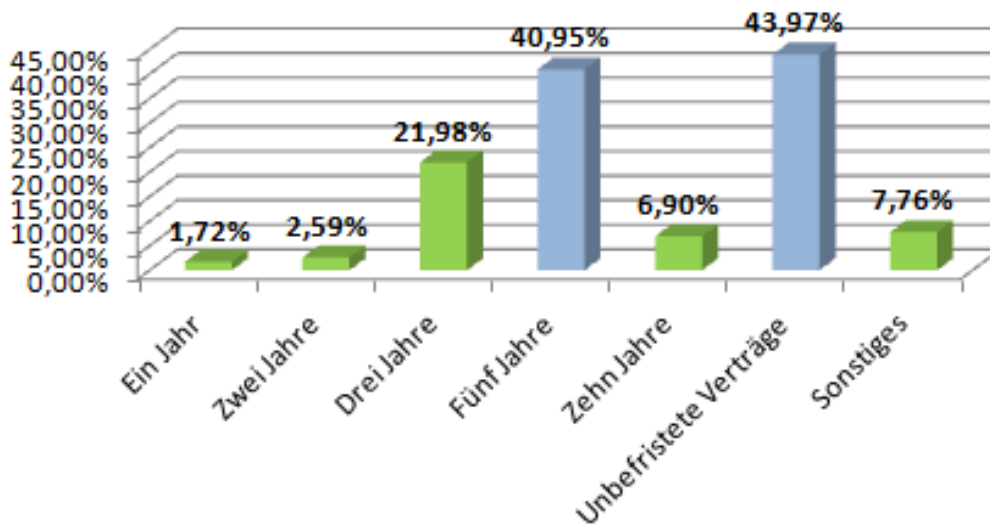
2. **Frage:** Welche zeitlichen Fristen sind für zielführendes Berichtswesen sinnvoll?

Welche zeitliche Fristen sind für zielführendes Berichtswesen sinnvoll?



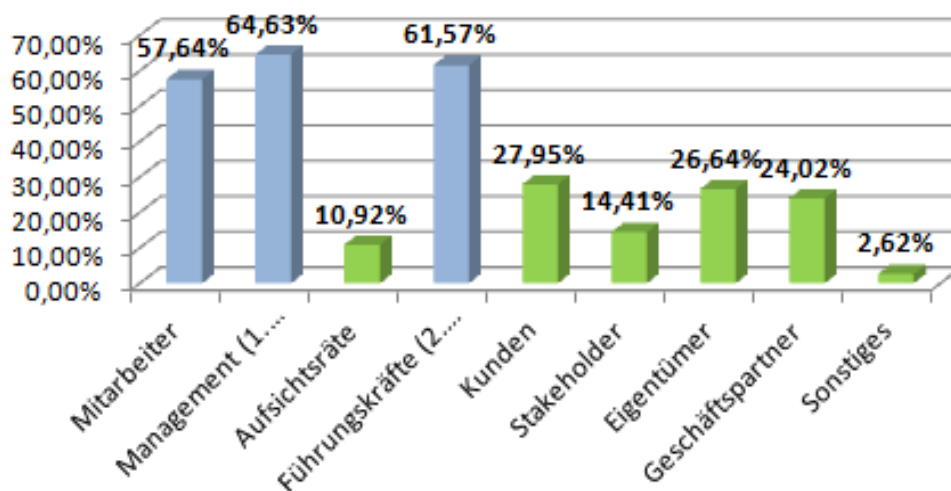
3. **Frage:** Wie lange sollen Dienstverträge befristet sein, damit ein nachhaltiges Wirtschaften gesichert ist?

Wie lange sollen Dienstverträge befristet sein, damit ein nachhaltiges Wirtschaften gesichert ist?

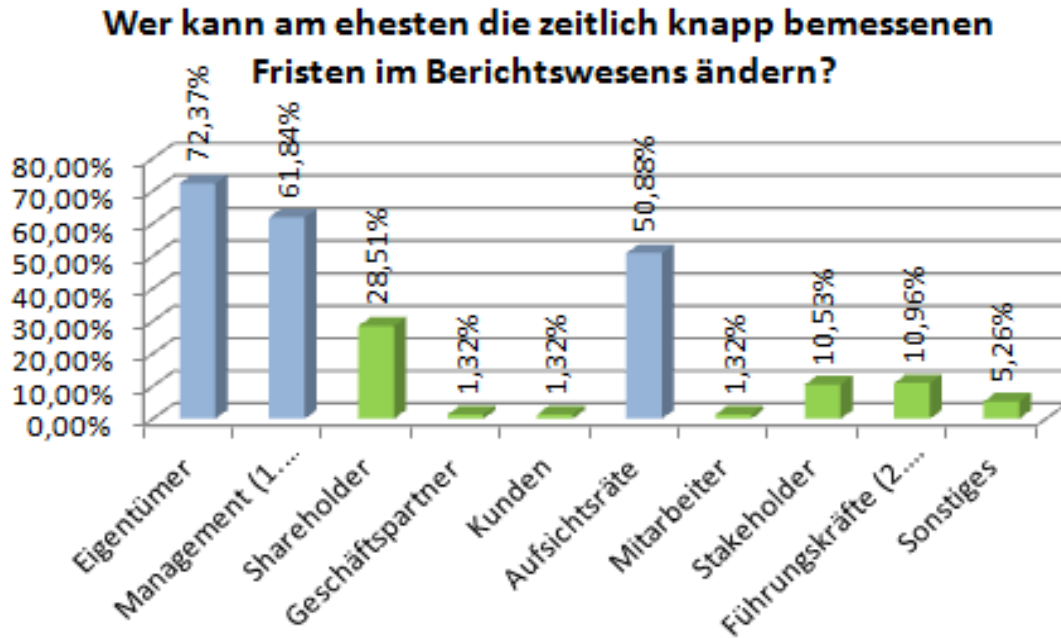


4. **Frage:** Wer ist durch die Kurzfristigkeit (Ziele, Berichte, Verträge, ...) am stärksten betroffen?

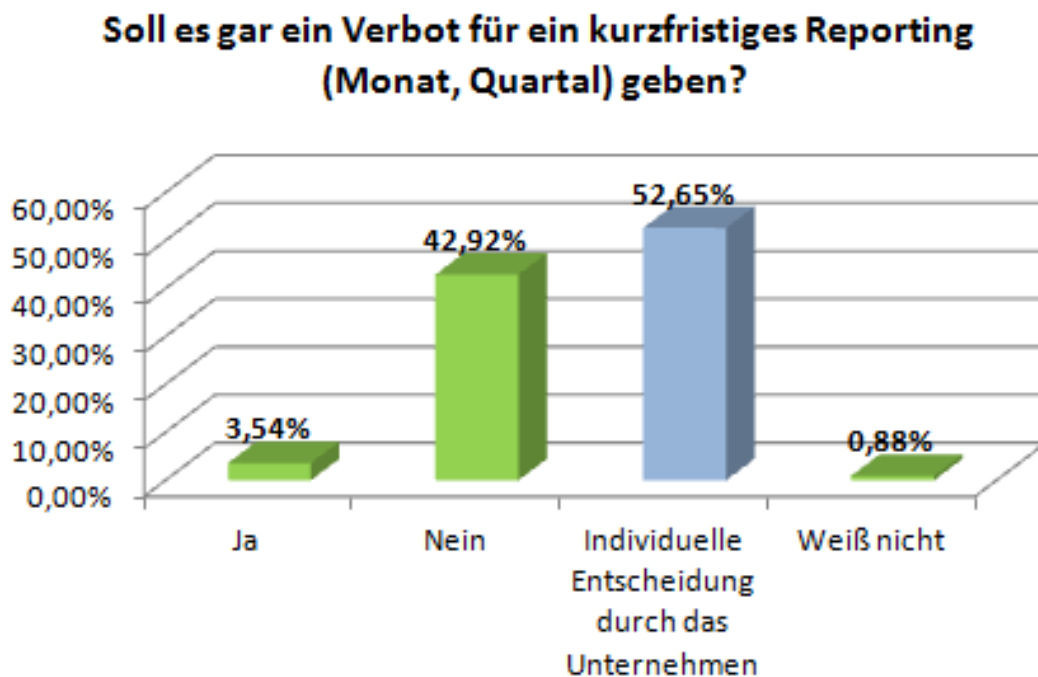
Wer ist durch die Kurzfristigkeit (Ziele, Berichte, Verträge, ...) am stärksten betroffen?



5. **Frage:** Wer kann am ehesten die zeitlich knapp bemessenen Fristen im Berichtswesen ändern?



6. **Frage:** Soll es gar ein Verbot für ein kurzfristiges Reporting (Monat, Quartal) Reporting geben?



4 Zusammenfassung

Das **World Economic Forum** hat sich 2017 mit der Frage auseinandergesetzt, in wie weit die kurzfristige Handels- und Denkweise die ökonomische Nachhaltigkeit der Unternehmen langfristig gefährdet. Daraus entstand unter anderem die Initiative "**A Roadmap for Sustainable Long-Term Growth and Opportunity**", in der formulierte Ziele wie Nachhaltigkeit präzisiert werden.

Laurence Fink, der Chef der **weltgrößten Investmentgesellschaft Blackrock**, bezieht in einem Brief im Februar, welchen er an die 500 größten Firmen in den USA und Europa versandt hat, klar Stellung. Er erwartet sich von den Unternehmen einen langfristigen Erfolg, weil die Investoren selbst auch langfristig – etwa für die Pension – sparen würden.

„Die **heutige Quartal-Hysterie ist komplett gegensätzlich zu dem langfristigen Ansatz**, den wir eigentlich brauchen würden“, so Fink. Und er erwarte sich daher von den Unternehmen künftig jedes Jahr ein Strategie-Update, wie Werte langfristig geschaffen werden soll.¹

Ab 2017 werden in der **Europäischen Union** nachhaltige Kriterien in Geschäftsberichten verpflichtend. Das könnte ein Weg zu mehr wirtschaftlichem Erfolg sein, sagt zum Beispiel Harvard-Professor Robert **Eccles**.

Auf jeden Fall handelt es sich hier um ein **Kernthema** des **Wirtschaftsforum der Führungskräfte**, das aus diesem Anlass eine Mitgliederbefragung durchgeführt hat.

Die Ergebnisse sind insofern bemerkenswert, da auf dem ersten Blick das Thema der Kurzfristigkeit im unternehmerischen Tun nicht klar zum Ausdruck gebracht wird, wie man es vielleicht vermutet hätte.

Wenn man aber nun das Ergebnis über die Sinnhaftigkeit der Kurzfristigkeit betrachtet, so ist ganz klar mit über 70 % das kurzfristige Denken und Handeln verneint worden.

Es wurde hier offensichtlich grundsätzlich zum Ausdruck gebracht, dass permanente und somit kurzfristige Entscheidungsfindungen mit strategischen Kurskorrekturen keine nachhaltige Wirkung erzeugen.

¹ http://diepresse.com/home/wirtschaft/international/4989579/EURichtlinie_Kampfansage-an-die-Kurzfristigkeit

Auf die Fragestellung, welche zeitlichen Fristen für zielführendes Berichtswesen sinnvoll sind, gab es keine dominierende Antwort. Mit über 50 % werden Quartals- und mit knapp unter 50 % Jahresberichte als zielführend beurteilt. Zu beachten ist dabei, dass knapp über 60 % der Befragten aus Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern kommen. Also klassische mittelständische Unternehmen.

Das Bewusstsein, dass durch langfristige Dienstverträge offensichtlich auch die wirtschaftliche Nachhaltigkeit eines Unternehmens gestärkt wird, widerspiegelt das Ergebnis der Frage „Wie lange sollen Dienstverträge befristet sein, damit ein nachhaltiges Wirtschaften gesichert ist?“ sehr klar. Knapp 85 % vertreten sohin die Meinung, Fünf-Jahres-Verträge oder gar unbefristete Verträge sind für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens durchaus sinnvoll.

Durch ein kurzfristiges Reporting sind die Führungskräfte aus der ersten und zweiten Führungsebene am stärksten betroffen, so die überwiegende Meinung.

Andererseits sind 42,92 % der Befragten der Ansicht, dass es ein Verbot für kurzfristige Reportings nicht geben, sondern vielmehr individuell (52,65 %) entschieden werden soll.

Mehrheitlich sind die Führungskräfte der Meinung, dass die Eigentümer (72,37 %), Top-Manager (61,84 %) und die Aufsichtsräte (50,88 %) die Kurzfristigkeit (Zielsetzung, Berichtswesen, Verträge, ...) ändern können. Das sind also jene Gruppen, die letztendlich für die nachhaltige Wirtschaftsentwicklung eines Unternehmens wesentlich verantwortlich sind.

WdF-Bundesgeschäftsstelle März 2017