

31.03.2010 - 11:00 Uhr

PwC-Studie "Corporate Performance Management - wie effektiv ist Ihre Unternehmenssteuerung?"

Zürich (ots) -

Performance Management: Unternehmen schöpfen Potenzial noch nicht aus

Die Strategieumsetzung, d.h. die Überführung strategischer Ziele in konkrete Pläne, dauert bei mehr als 50 Prozent der befragten Unternehmen länger als sechs Monate. Die Datensammlung geht - noch immer - häufig zulasten der Analyse, und die Liquiditätssteuerung kommt - erstaunlicherweise - bei jedem fünften Unternehmen zu kurz. Richten Unternehmen ihr Projektportfolio kontinuierlich nach strategischen Zielen aus, kann die Effektivität der Strategieumsetzung deutlich erhöht werden. Diese Erkenntnisse gehen aus der europaweiten Studie "Corporate Performance Management - wie effektiv ist Ihre Unternehmenssteuerung?" von PricewaterhouseCoopers (PwC) hervor.

Nachhaltiger unternehmerischer Erfolg ist kein Zufall, sondern Ergebnis einer effektiven und effizienten Steuerung. Während sich das Prinzip des "Corporate Performance Management" mittlerweile etabliert hat, zeigt die europaweite PwC-Studie in einigen Bereichen bestehende Defizite und Optimierungspotenziale auf.

Interpretation und Analyse von Informationen kommen noch immer zu kurz

So dauert der Prozess von der Definition strategischer Ziele bis zur Festlegung operativer Planvorgaben bei fast der Hälfte der Unternehmen länger als sechs Monate. Nur knapp jedes fünfte Unternehmen (17 Prozent) benötigt bei gleicher Planungsqualität maximal drei Monate. Zudem verwenden viele Befragte nach eigener Einschätzung zu viel Zeit für die Datenerhebung. Rund 60 Prozent des Aufwands hinsichtlich der Managementberichterstattung entfallen derzeit auf die Sammlung und Aufbereitung der Daten, nur 40 Prozent auf die eigentlich wertschöpfende Analyse und Interpretation von Daten. Demgegenüber müsste die Aufwandsrelation nach Ansicht der befragten Unternehmen im Idealfall bei eins zu zwei liegen und damit genau entgegengesetzt ausfallen.

Erhöhung der Effektivität anstelle von Optimierung der Effizienz

"Substanzielle Leistungssteigerungen lassen sich nicht oder nur in einem geringen Masse über eine verbesserte Messung erreichen. Kennzahlenbasierte Modelle zur Unternehmensführung wie die 'Balanced Scorecard' stossen daher auf immer weniger Resonanz", erklärt Roger Kunz-Brenner, Leiter Business Reporting, PricewaterhouseCoopers Schweiz. Das grösste Wertsteigerungspotenzial liegt nicht in der stetigen Erhöhung der Effizienz, sondern in der Optimierung der Effektivität: "Die Performance eines Unternehmens lässt sich in erster Linie über eine fokussierte und effektivitätsorientierte Strategieumsetzung steigern. Dies gelingt am besten, indem das Unternehmen seine Projekte systematisch und periodisch neu bewertet bzw. an den strategischen Zielsetzungen ausrichtet und entsprechend die Priorisierung anpasst", ergänzt Kunz-Brenner.

Cashflow bleibt oft ungeplant

Ein überraschendes Studienergebnis ist der bei vielen Unternehmen geringe Stellenwert der Liquiditätsplanung. Immerhin 22 Prozent der

Befragten analysieren ihren Cashflow nicht regelmässig, 15 Prozent beschränken sich auf eine Kontrolle zum Jahresabschluss oder verzichten sogar ganz auf eine Auswertung. "In Zeiten erschwerter externer Kapitalbeschaffung ist die unzureichende Cashflowanalyse unverständlich. Um die Handlungsfähigkeit zu sichern, müssen Unternehmen mehr denn je ihre Liquidität aus eigener Kraft erwirtschaften, absichern und steuern sowie Engpässe möglichst frühzeitig erkennen", betont Kunz-Brenner.

Nachhaltige Anreizsysteme liegen im Trend

Ein wesentliches Element der ganzheitlichen Unternehmenssteuerung ist die Entwicklung geeigneter Anreizsysteme ("Incentives") für Mitarbeitende. Über 90 Prozent der Unternehmen sind davon überzeugt, dass Prämien und andere Anreize die Unternehmensperformance verbessern, zwei Drittel konstatieren eine genauere Einhaltung von Budgets und Zielvorgaben. Bei der Ausgestaltung der Anreizsysteme gewinnt der Aspekt der Nachhaltigkeit an Bedeutung. So verfügt mittlerweile knapp jedes vierte Unternehmen über ein "Bonus-Bank"-Programm, bei dem Boni zunächst auf einem Konto gutgeschrieben und erst bei einer dauerhaften Zielerreichung ausgezahlt werden. Ein Schwachpunkt der Anreizsysteme bleibt die starke Orientierung der variablen Vergütung am Unternehmenserfolg. Allein auf die individuelle Leistung bezogene Zulagen haben bei der Mehrzahl der Befragten (69 Prozent) nur eine geringe oder sehr geringe Bedeutung.

Über die Studie:

PwC befragte von September 2008 bis April 2009 knapp 400 Unternehmen aus 22 europäischen Ländern, davon etwa 60 Unternehmen in der Schweiz. Rund vier von fünf Unternehmen erzielen einen Jahresumsatz von mehr als 100 Millionen Euro, etwa ein Drittel erwirtschaftet Erlöse von mehr als einer Milliarde Euro.

Kontakt:

Roger Kunz-Brenner
Partner, Leiter Business Reporting
PricewaterhouseCoopers Schweiz
E-Mail: roger.kunz-brenner@ch.pwc.com

Claudia Sauter
Communications Senior Manager
PricewaterhouseCoopers Schweiz
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100600928> abgerufen werden.