

Kennen Sie George Cain, Alan Wurtzel und David Maxwell?

Ich muss Ihnen gestehen, mir sagten die Namen bis vor gut drei Jahren nichts. Zu meiner Schande "oute" ich mich, dass mir die von ihnen geführten Unternehmen **Abbott Laboratories, Circuit City und Fannie Mae** auch nicht gerade Dauerpräsent waren. Dabei handelt es sich bei diesen Unternehmen um **Spitzenunternehmen, die in Ihrer Branche länger als 15 Jahre mindestens um das 3-fache erfolgreicher waren, als der Marktdurchschnitt.**

Der amerikanische Managementexperte **Jim Collins** hat diesbezüglich die umfassendste Studie zu nachhaltigem Unternehmenserfolg vorgelegt. Auf vier Charts habe ich die aus meiner Sicht wichtigsten Aussagen von Collins Studien zusammengetragen.

Wem das alles ein bisschen zu Amerikanisch ist, dem darf ich die Studien von Prof. Hermann Simon empfehlen. Simon hat ebenfalls „Hidden Champions“ ausgemacht, deren Namen uns über die Massenmedien kaum bekannt sind.

Dr. Andreas F. Philipp
Philos® Managementberatung
Josef-Retzer-Str. 43
81241 München – Germany

andreas.philipp@phil-os.de
Phone: 0049 / (0)89 / 28 89 04 92
Direct: 0049 / (0)173 35 16 046
www.phil-os.de

Ich wünsche Ihnen viel Spaß und gute eigene Ideen beim Lesen.

Mit besten Grüßen in alle Himmelsrichtungen
Ihr



P.S.: Als „add on“ gibt es diesmal auf S. 6 Ihr „Lebensrad des Erfolgs“

Ausgangsfrage: Wie werden gute Unternehmen zu Spitzenunternehmen?

Forschungsdesign:

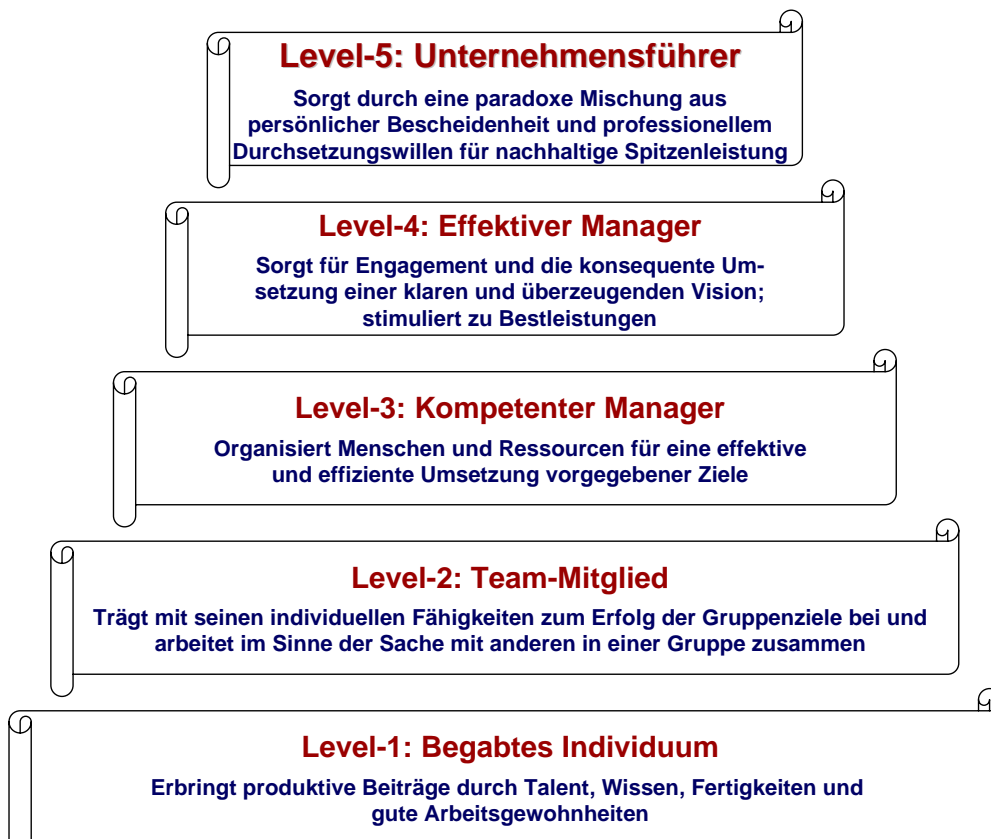
- Alle Forbes 500 Unternehmen der Jahre 1965 bis 1995;
- welches dieser Unternehmen hat plötzlich den Sprung zu einem Spitzenunternehmen geschafft und diese Position mindestens 15 Jahre behalten;
- Spitze bedeutet eine Wertpapierrendite [Aktienperformance] zu erzielen, die mindestens um das 3-fache den Marktdurchschnitt übertrifft;
- 10.5 Mannjahre Arbeitszeit, 6.000 Artikel recherchiert, 2.000 Seiten Interviewmaterial;

„Angenommen, Sie hätten 1981, als der legendäre Jack Welch, das Management von GE übernahm, zwischen einer Investition in Circuit City und GE wählen können und die Aktien bis zum 1. Januar 2001 gehalten. Wenn Sie sich für Circuit City entschieden hätten, hätten Sie sechsmal mehr verdient als mit GE.“

Erste zentrale Erkenntnisse:

- Spitzen-Unternehmen haben keine von außen kommenden Starmanager; Spitzen-Vergütung spielt keine Rolle
- Strategie alleine macht keinen Unterschied – in den tief verankerten Unternehmens-Werten liegt das Potential
- Spitzen-Unternehmen konzentrieren sich auch auf das, was sie in Zukunft nicht mehr tun
- Technologien, Fusionen und Übernahmen spielen keine Rolle für den Erfolg
- Spitzen-Unternehmen brauchen keine großen Change-Programme, Events oder Mitarbeitermotivationsinitiativen - sie erfüllen einfach so gut als möglich das, was ansteht
- Spitzenleistung ist kein Zufall und keine Einmalsache, sondern das Ergebnis kontinuierlichen Arbeitens, bewussten Entscheidens und konsequenten Gehens des eigene Wegs

- 1. Level-5 Führungsqualität:** Spitzen-Unternehmen haben Spitzen-Manager: Spitzen-Manager sind still, bescheiden, fast schüchtern bei gleichzeitiger Leistungswilligkeit bis fast zur Selbstaufgabe. Sie stellen nicht sich, sondern die Aufgabe in den Mittelpunkt Ihres Wirkens
- 2. Erst wer ... dann was:** Spitzen-Manager holen sich als erstes die richtigen Leute an Bord. Dabei sind sie „gnadenlos“ und lassen sich nicht von Sach- oder Familienzwängen beirren.
- 3. Der Realität in's Auge blicken:** Ein unerschütterlicher Glaube, an das, was man tut und ein ganz klarer Blick, was in der realen Situation machbar ist, zeichnen Spitzen-Unternehmen aus. Dieses Paradoxon zu beherrschen macht Spitzen-Unternehmen wirklich spitze.
- 4. Das Igel-Prinzip:** Spitzen-Unternehmen sind in der Lage, die Komplexität der Welt auf das für sie Wesentliche zu reduzieren. Haben sie das erst einmal erkannt, verfolgen sie ihr Ziel unbeirrbar. Konsequenterweise beantworten sie drei Fragen: 1. Worin können wir die Besten werden – und worin nicht? 2. Wie erreichen wir einen nachhaltigen Cash Flow und eine hohe Profitabilität? 3. Was ist unsere wahre Passion?
- 5. Kultur der Disziplin x Ethik des Unternehmergeistes = Spitzenleistung**
- 6. Technologie als Beschleunigungsfaktor:** Spitzen-Unternehmen setzen modernste Technologien nicht der Technologie wegen ein, sondern wählen sorgfältig Technologien aus, die sie wirklich für den Erfolg brauchen.
- 7. Evolutionär statt revolutionär:** Spitzen-Unternehmen setzen auf die Kraft des in Bewegung gehaltenen Schwungrades und setzen nicht auf gigantische Wunderprogramme.



Berufliche Entschlossenheit

Sorgt für Spitzenresultate; dient dem Unternehmen; Ergeiz, der vor allem der Institution und nicht dem eigenen Ego gilt

Legt konsequente Entschlossenheit an den Tag; tut, was getan werden muss, um langfristige Spitzenergebnisse zu erzielen – ganz gleich, wie schwierig das ist

Setzt den Maßstab zum Aufbau eines dauerhaften Spitzen-Unternehmens

Schlechte Ergebnisse sieht er im Spiegel; macht nie andere oder äußere Faktoren für Misserfolge verantwortlich; redet nie von Pech

Persönliche Bescheidenheit

Bescheiden; scheut öffentliches Lob; wird in den Medien kaum erwähnt, unauffällige Erscheinung

Handelt ruhig, aber bestimmt; nicht Charisma sondern hervorragende Leistungen zeichnen ihn aus

Wählt Nachfolger aus, die das Unternehmen in Zukunft noch erfolgreicher machen

Erfolge schreibt er den Menschen um ihn herum zu; findet die Gründe für Erfolge bei Kollegen, äußeren Faktoren, Glück

Die Manager: George Cain, Alan Wurtzel, David Maxwell, Colman Mockler, Darwin Smith, Jim Herring, Lyle Everingham, Joe Cullman, Fred Allen, Cork Walgreen, Carl Reichardt

Die Unternehmen: Abbott Laboratories, Circuit City, Fannie Mae, Gillette, Kimberly-Clark, Kroger, Nucor, Philip Morris, Pitney Bowes, Walgreens, Wells Fargo

Geist

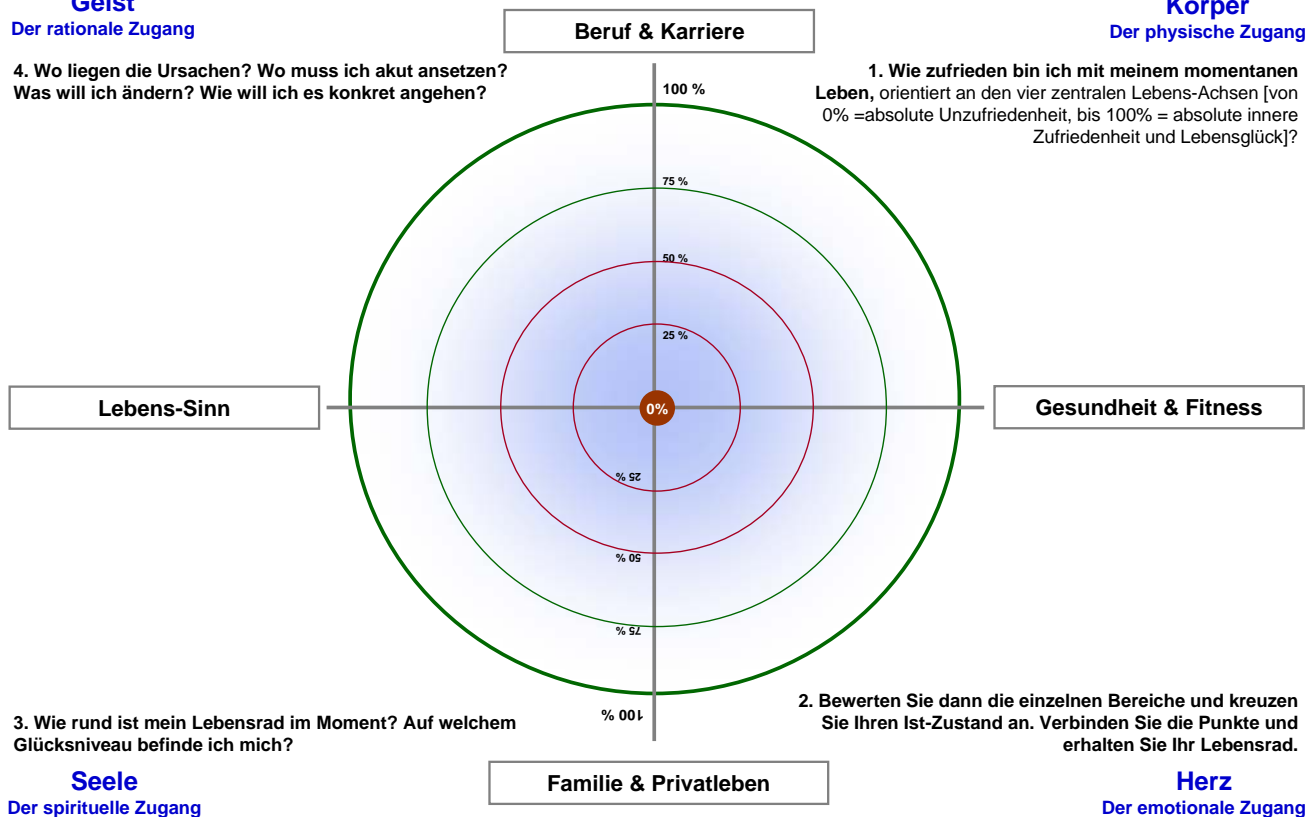
Der rationale Zugang

4. Wo liegen die Ursachen? Wo muss ich akut ansetzen? Was will ich ändern? Wie will ich es konkret angehen?

Körper

Der physische Zugang

1. Wie zufrieden bin ich mit meinem momentanen Leben, orientiert an den vier zentralen Lebens-Achsen [von 0% = absolute Unzufriedenheit, bis 100% = absolute innere Zufriedenheit und Lebensglück?]



3. Wie rund ist mein Lebensrad im Moment? Auf welchem Glücksniveau befinde ich mich?

2. Bewerten Sie dann die einzelnen Bereiche und kreuzen Sie Ihren Ist-Zustand an. Verbinden Sie die Punkte und erhalten Sie Ihr Lebensrad.

Seele

Der spirituelle Zugang

Herz

Der emotionale Zugang