

Ergebnisbericht:
Erhebung „Silo-Index“
Q2/Q3 2020

Prof. Dr. Ayelt Komus
Katharina Schwarzkopf, B.Sc
Projektteam Silo-Index

Version	Erstveröffentlichung September 2020	Autoren und Durchführung	Prof. Dr. Ayelt Komus (HS Koblenz) Katharina Schwarzkopf (HS Koblenz)
Copyright	BPM-Labor für Business Process Management und Organizational Excellence, Hochschule Koblenz University of Applied Sciences, Prof. Dr. Komus Alle Rechte vorbehalten. Widerruf jederzeit möglich.		Anna Christ (Stud. M.Sc. HS Koblenz) Christian Metzger (Stud. M.Sc. HS Koblenz) Sebastian Pütz (Stud. M.Sc. HS Koblenz) Vanessa Thein (Stud. M.Sc. HS Koblenz)
Disclaimer	Die Inhalte dieses Berichtes wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und ausgewertet. Fehler im Bearbeitungsvorgang sind dennoch nicht auszuschließen. Eine Haftung für die Richtigkeit sowie die Vollständigkeit kann trotz sorgfältiger Prüfung nicht übernommen werden. Die Autoren übernehmen insbesondere für eventuelle Schäden, die durch die direkte oder indirekte Nutzung der hier angebotenen Inhalte entstehen, keine Haftung.	Kontakt	Hochschule Koblenz BPM-Labor Konrad-Zuse-Str. 1 56075 Koblenz bpm-labor@hs-koblenz.de www.hs-koblenz.de
Anmerkung	Geschlechtsneutralität: Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im vorliegenden Text im Zweifelsfall die männliche Form genutzt. Selbstverständlich gelten Aussagen gleichermaßen für jedes Geschlecht. Rundungsdifferenzen: Abweichungen von 100 % durch Rundungsdifferenzen möglich.		Prof. Dr. Komus: komus@hs-koblenz.de Twitter: @AyeltKomus www.komus.de www.process-and-project.net

- [Einführung und Lesehinweise](#)
- [Aggregierte Durchschnittswerte](#)
- [Führungskultur](#)
- [Kommunikation](#)
- [Meetings](#)
- [Unternehmenskultur](#)
- [Prozesse](#)
- [Technologie](#)
- [Organisation](#)
- [Einschätzung Silo-Effekt](#)
- [Unternehmenserfolg](#)
- [Zufriedenheit](#)
- [Silo-Index](#)
- [Teilnehmerstruktur](#)
- [Kontakt](#)

Einführung und Lesehinweise

Einführung

Motivation: Projekt Silo-Effekt mit Silo-Index

Unternehmen müssen ab einer gewissen Größe in Bereiche gegliedert werden. Dies verbessert die Koordination der Aufgaben, schafft Klarheit, ermöglicht Spezialisierung u.v.m.

Oft führt eine übertriebene Abtrennung zwischen den daraus resultierenden Abteilungen und Bereichen aber zu Abteilungs-Egoismen, schlechter Kommunikation und fehlender Abstimmung zwischen den Bereichen. Dies wird auch als „Silo-Effekt“ bezeichnet, wobei „Silo“ hier sinnbildlich für die abgetrennten Organisationsbereiche/Abteilungen steht.

Das Studierenden-Projekt „Silo-Effekt“ unter Leitung von Prof. Dr. Ayelt Komus sucht nach Wegen, die negativen Konsequenzen des Silo-Effekts zu reduzieren und nach Möglichkeiten das Ausmaß und die negativen Folgen des Silo-Effekts zu quantifizieren.

Neben diesem allgemeinen Ergebnisbericht erhalten Sie in einem zweiten Dokument Ihren individuellen Ergebnisbericht.

Das Projektteam mit Prof. Dr. Ayelt Komus

Lesehinweise

Die in den Kreisdiagrammen stehenden Zahlen spiegeln die durchschnittliche Punktzahl der Frage an, wobei hier unterschieden werden muss:

Silo-Fragen (der Kategorien Führungskultur, Meetings, Prozesse, Kommunikation, Technologie und Unternehmenskultur):

maximale Punktzahl: 6 → bedenklich hohes Silodenken vorhanden

minimale Punktzahl: 1 → quasi kein Silodenken vorhanden

Unternehmenserfolg:

maximale Punktzahl: 6 → extrem erfolgreich

minimale Punktzahl: 1 → nicht erfolgreich

Zufriedenheit:

maximale Punktzahl: 6 → extrem zufrieden

minimale Punktzahl: 1 → gar nicht zufrieden

Auf den folgenden Seiten werden die Auswertung der Kapitel immer mit einer Übersichtsseite eingeleitet. Es folgt die Auswertung der einzelnen Fragen.

Aggregierte Durchschnittswerte

Aggregierte Durchschnittswerte

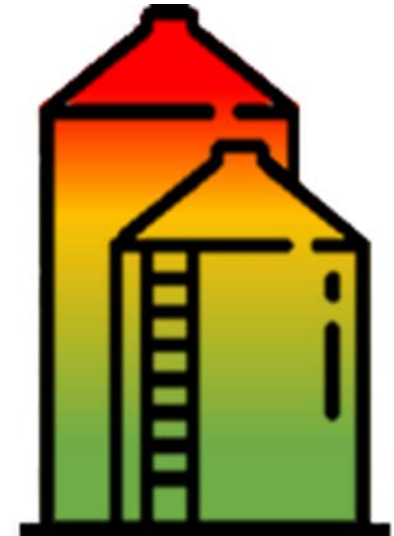
Durchschnittliche Silo-Kennzahlen

	Umfragen-Ø
Einschätzung durch TN: Silo-Index in den Organisationen:	73%
Ermittelter Silo-Index:	43%
Ermittelter Zufriedenheitswert:	56%
Ermittelter Erfolgswert:	51%

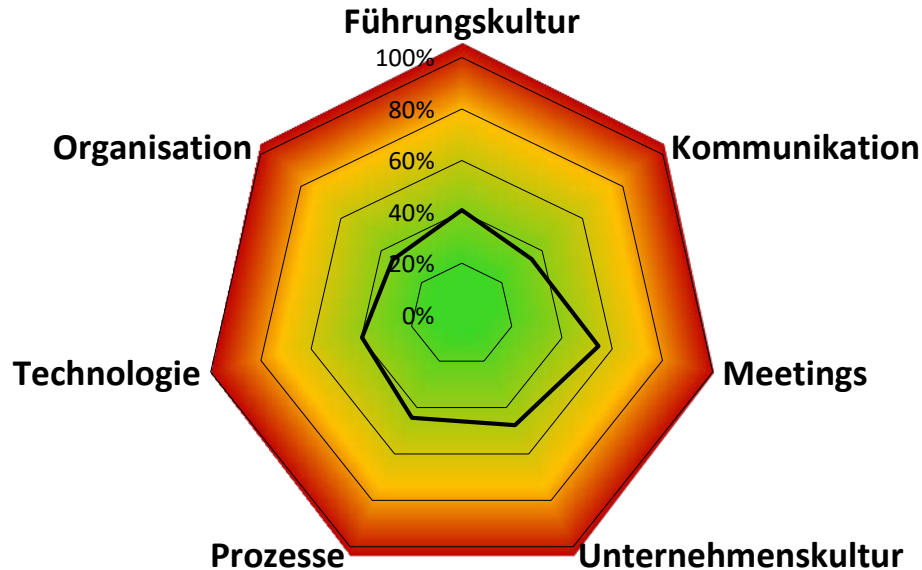
Lesehinweis

Hoher Wert (max. 100%):
Negative Silo-Effekte
belasten die Qualität der
Zusammenarbeit

Hoher Wert (max. 100%):
Zufriedenheit und Erfolg
werden *positiv* eingeschätzt



Aggregierte Durchschnittswerte



Silo-Index pro Kategorie

	Umfragen-Ø
Führungskultur	41%
Kommunikation	35%
Meetings	55%
Unternehmenskultur	48%
Prozesse	44%
Technologie	40%
Organisation	34%

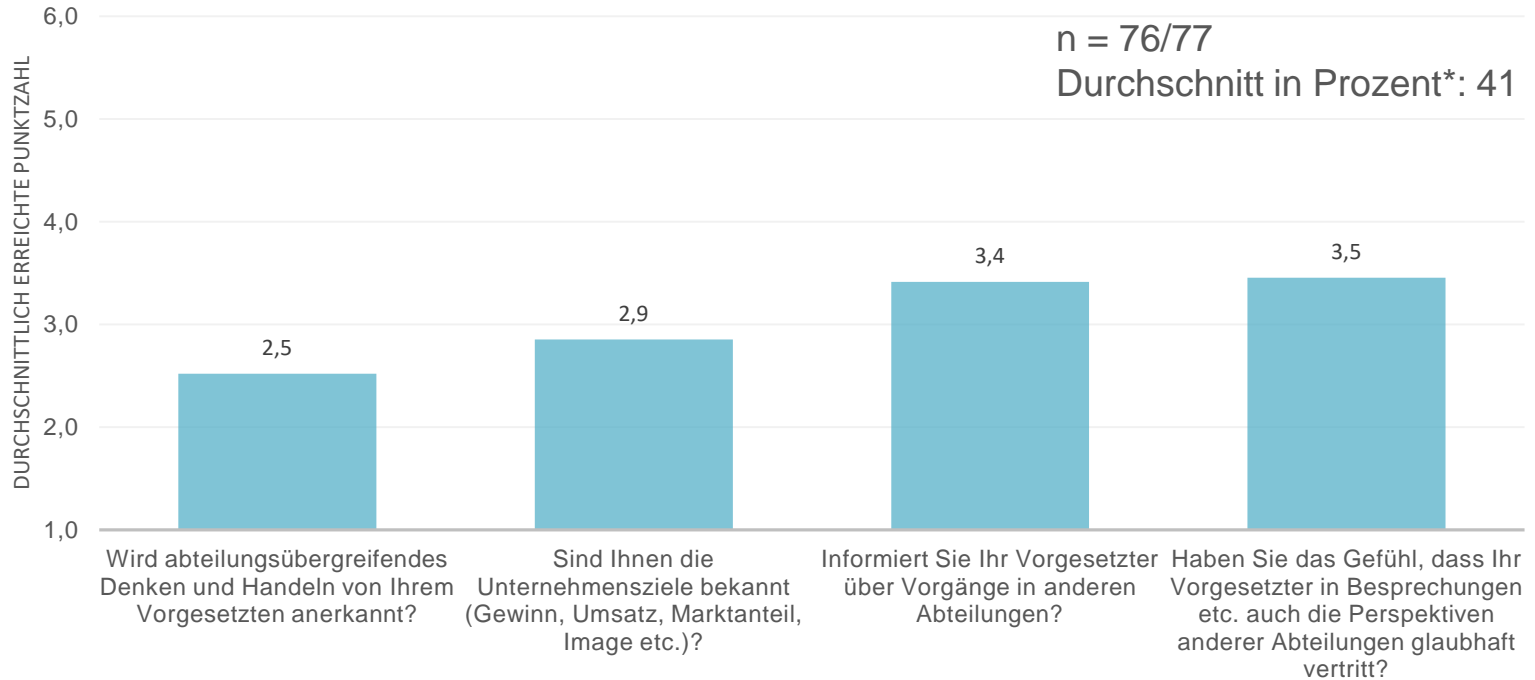
Lesehinweise:

Jeweils hoher Wert (max. 100%):

Negative Silo-Effekte in den Teilbereichen

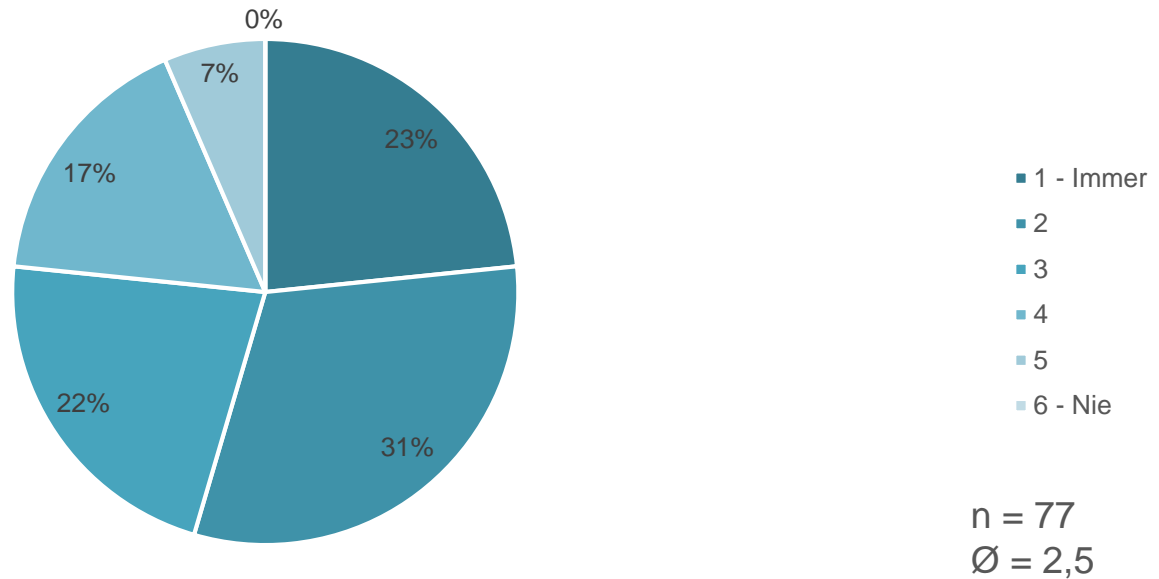
Führungskultur

Führungskultur – Überblick

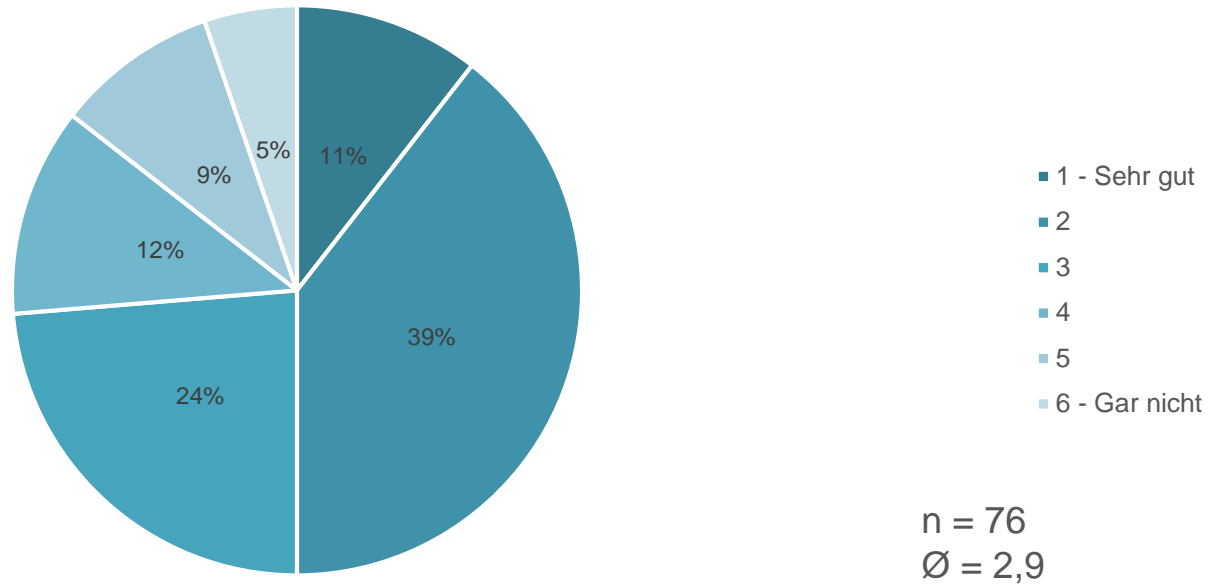


*Einzelfaktoren gewichtet

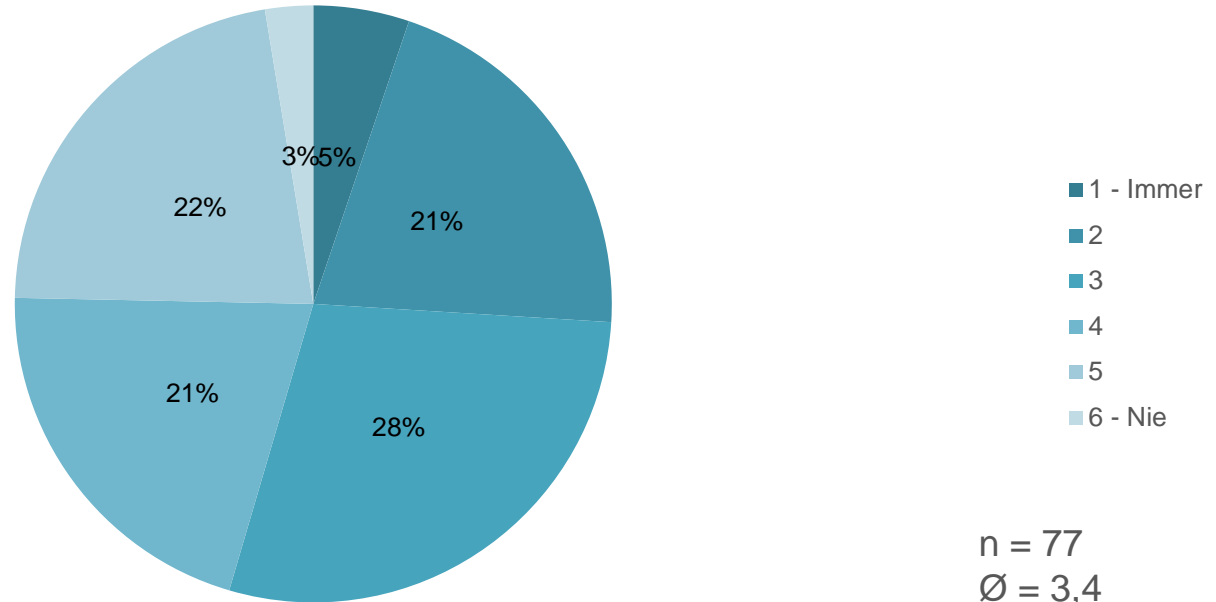
Wird abteilungsübergreifendes Denken und Handeln von Ihrem Vorgesetzten anerkannt?



Sind Ihnen die Unternehmensziele bekannt (Gewinn, Umsatz, Marktanteil, Image, etc.)?

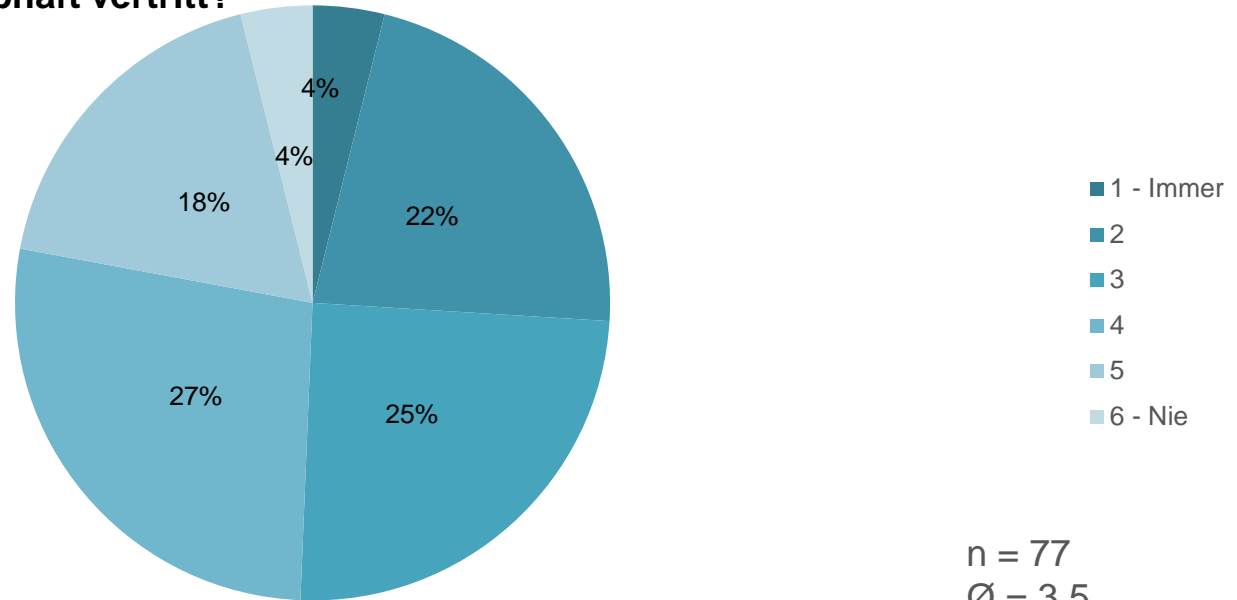


Informiert Sie Ihr Vorgesetzter über Vorgänge in anderen Abteilungen?



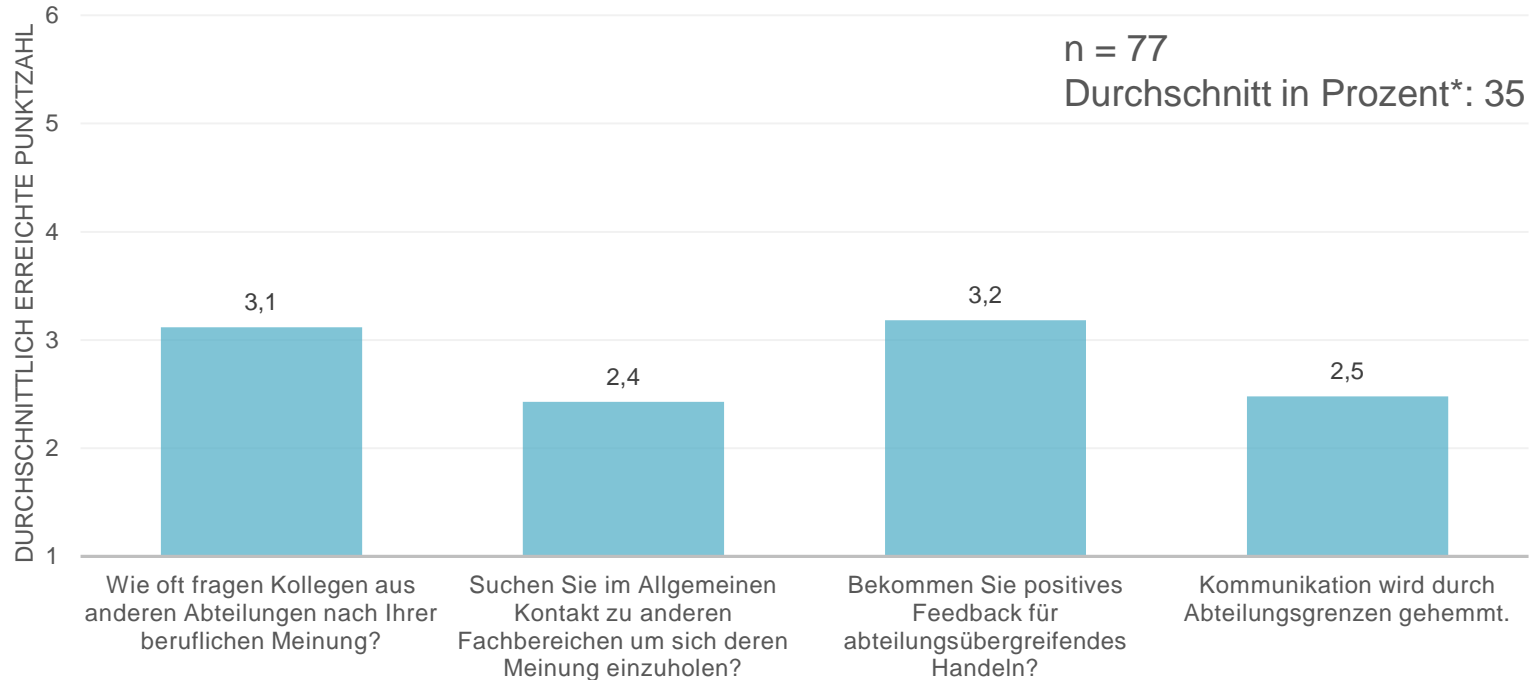
Führungskultur IV

Haben Sie das Gefühl, dass Ihr Vorgesetzter in Besprechungen etc. auch die Perspektiven anderer Abteilungen glaubhaft vertritt?



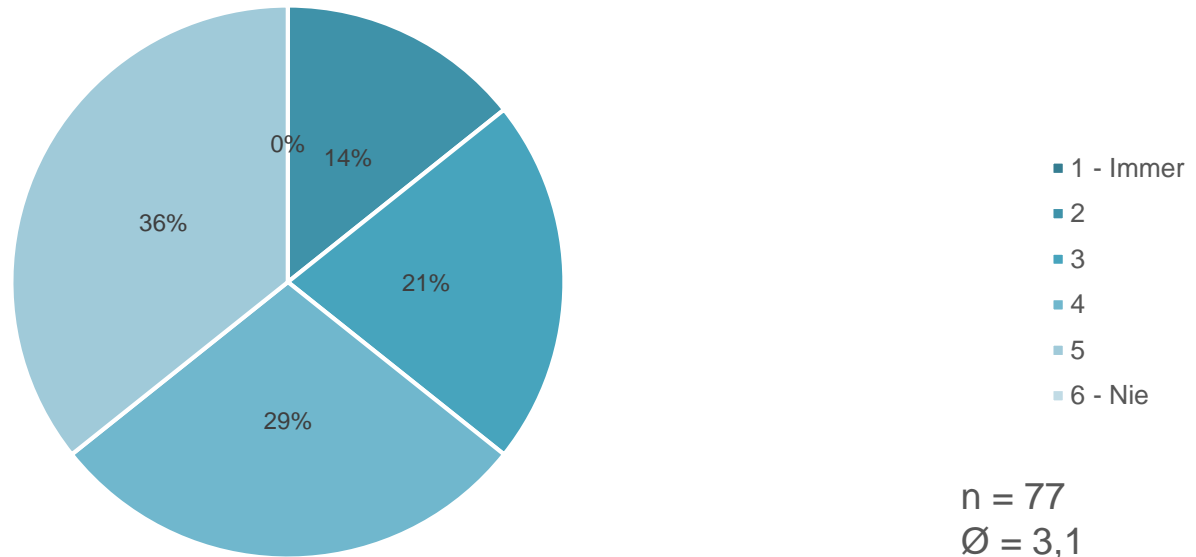
Kommunikation

Kommunikation - Überblick

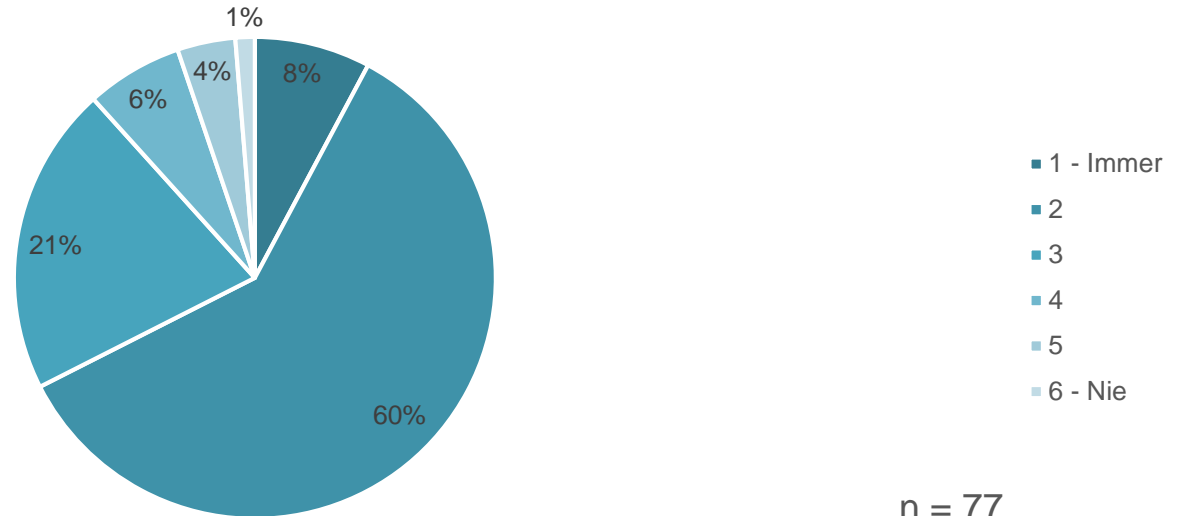


*Einzelfaktoren gewichtet

Wie oft fragen Kollegen aus anderen Abteilungen nach Ihrer beruflichen Meinung?

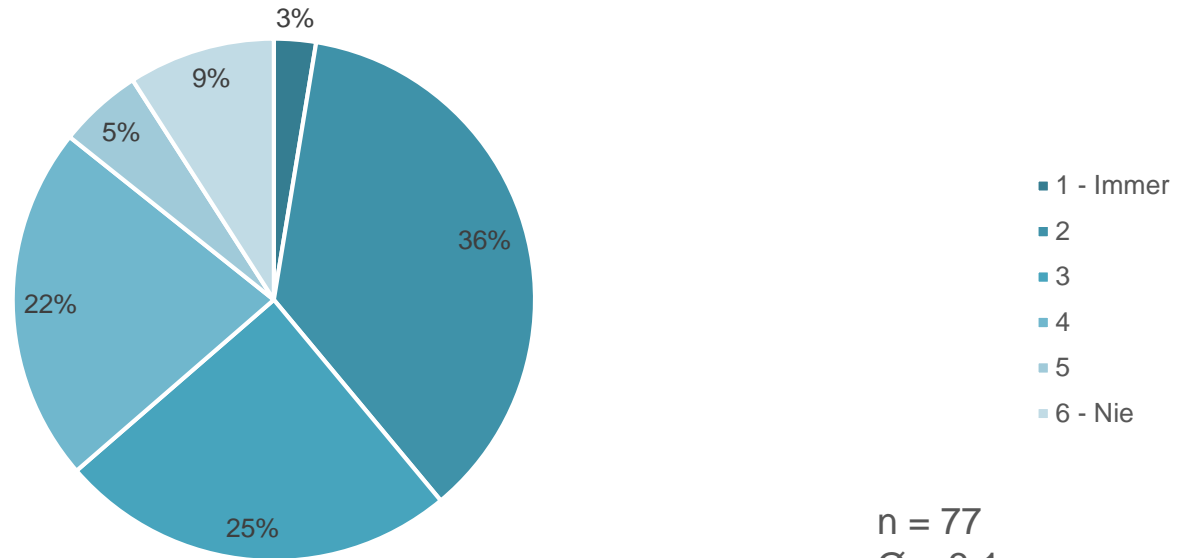


Suchen Sie im Allgemeinen Kontakt zu anderen Fachbereichen um sich deren Meinung einzuholen?

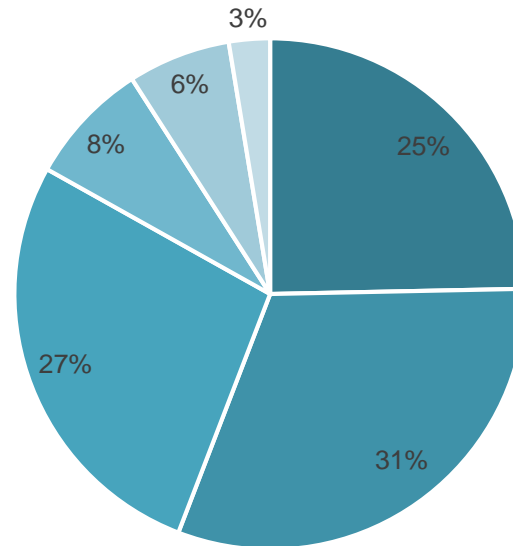


n = 77
Ø = 2,4

Bekommen Sie direktes Feedback von Ihrem Vorgesetzten zu Ihren Ergebnissen?



Kommunikation wird durch Abteilungsgrenzen gehemmt.

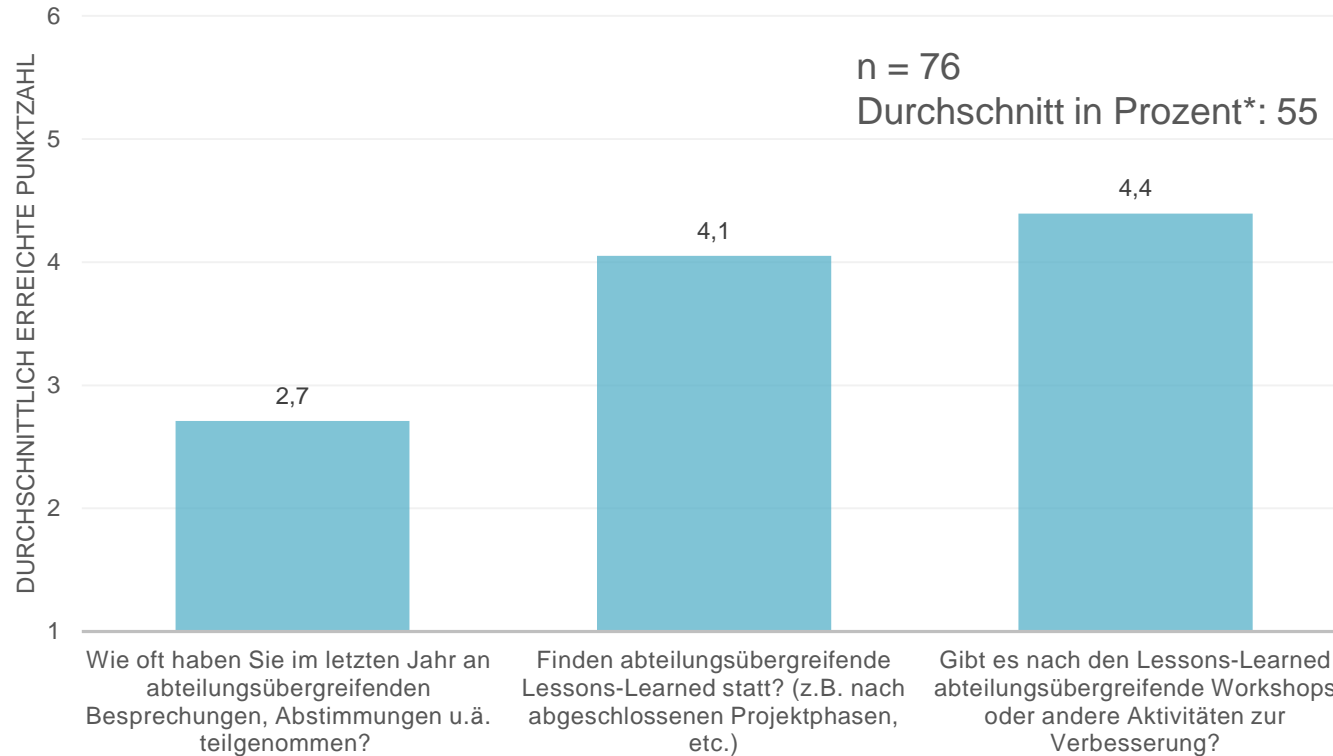


- 1 - Stimme voll zu
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Stimme gar nicht zu

n = 77
Ø = 2,5

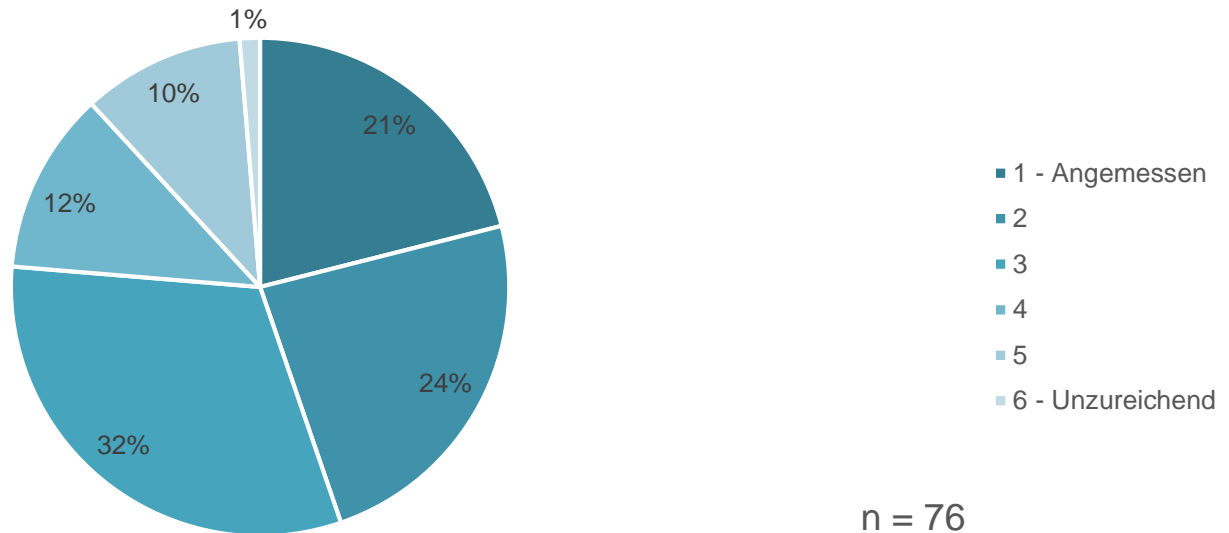
Meetings

Meetings - Überblick



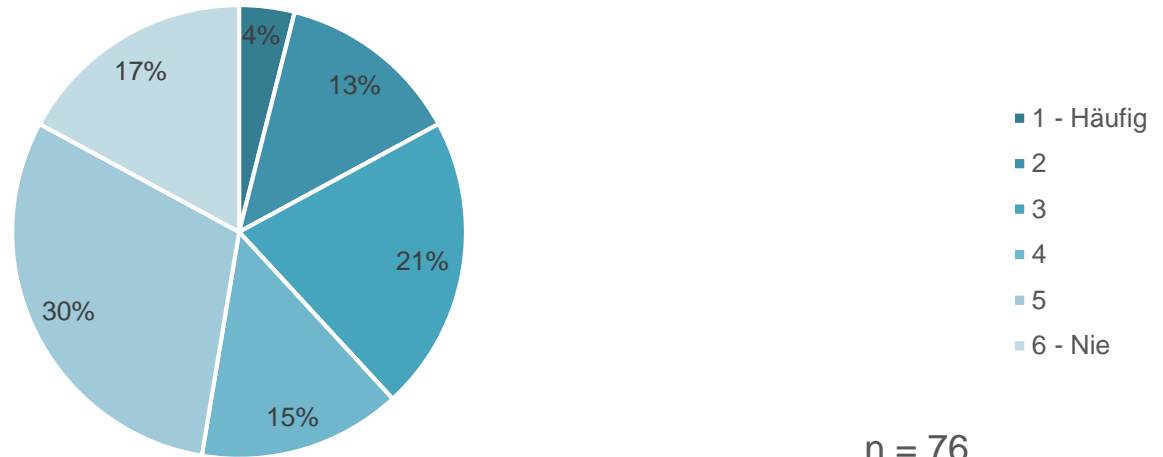
*Einzelfaktoren gewichtet

Wie oft haben Sie im letzten Jahr an abteilungsübergreifende Besprechungen, Abstimmungen u.ä. teilgenommen?



n = 76
Ø = 2,7

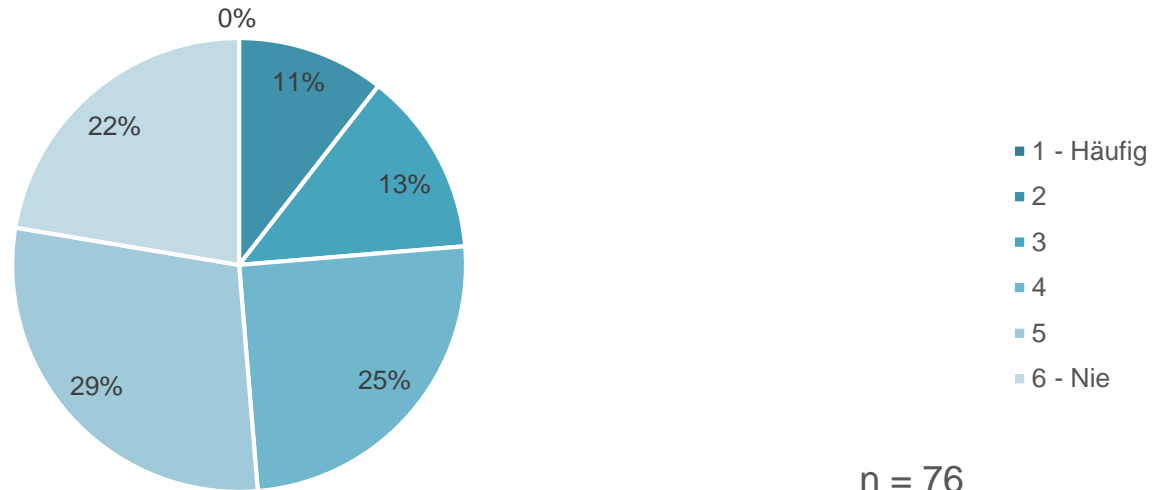
Finden abteilungsübergreifende Lessons-Learned statt? (z.B. nach abgeschlossenen Projektphasen, etc.)



n = 76
Ø = 4,1

Meetings III

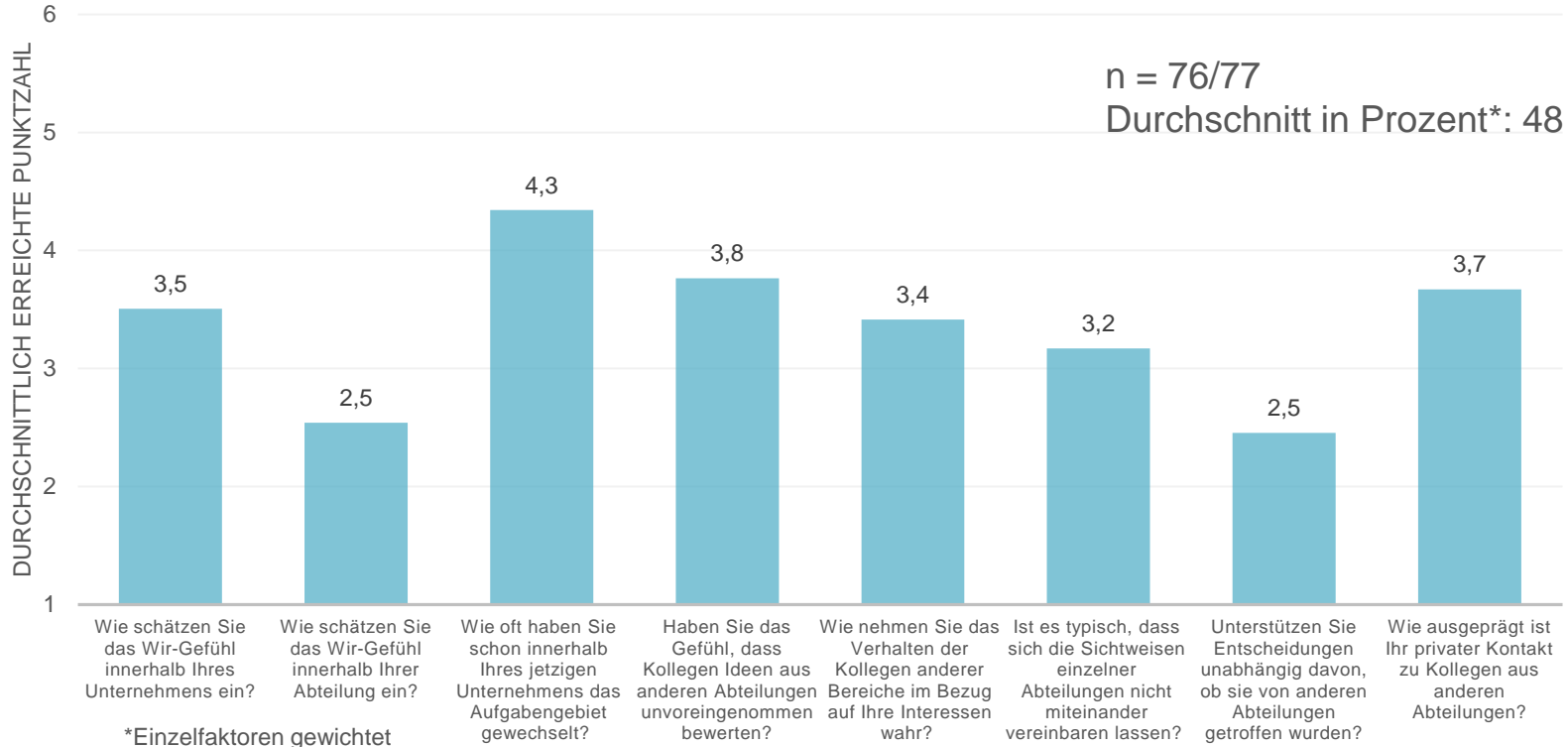
Gibt es nach den Lessons-Learned abteilungsübergreifende Workshops oder andere Aktivitäten zur Verbesserung?



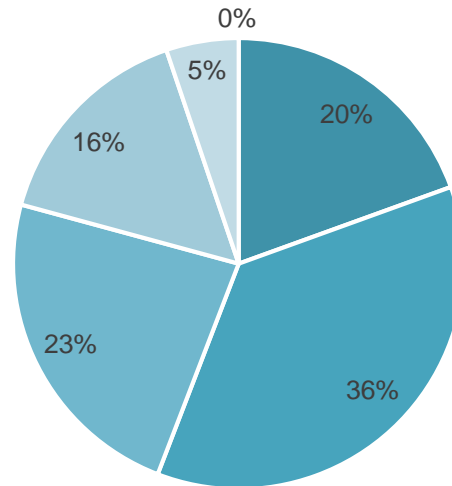
n = 76
Ø = 4,4

Unternehmenskultur

Unternehmenskultur - Überblick



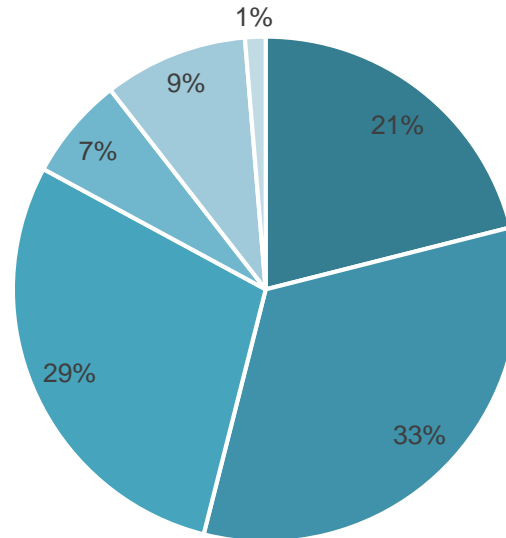
Wie schätzen Sie das Wir-Gefühl innerhalb ihres Unternehmens ein?



- 1 - Sehr hoch
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Sehr gering

$n = 77$
 $\bar{x} = 3,5$

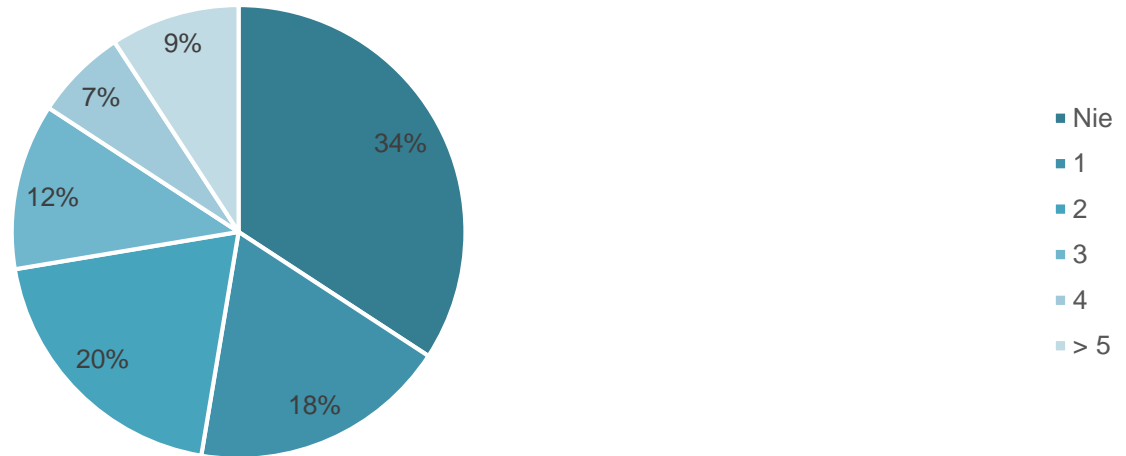
Wie schätzen Sie das Wir-Gefühl innerhalb ihrer Abteilung ein?



- 1 - Sehr hoch
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Sehr gering

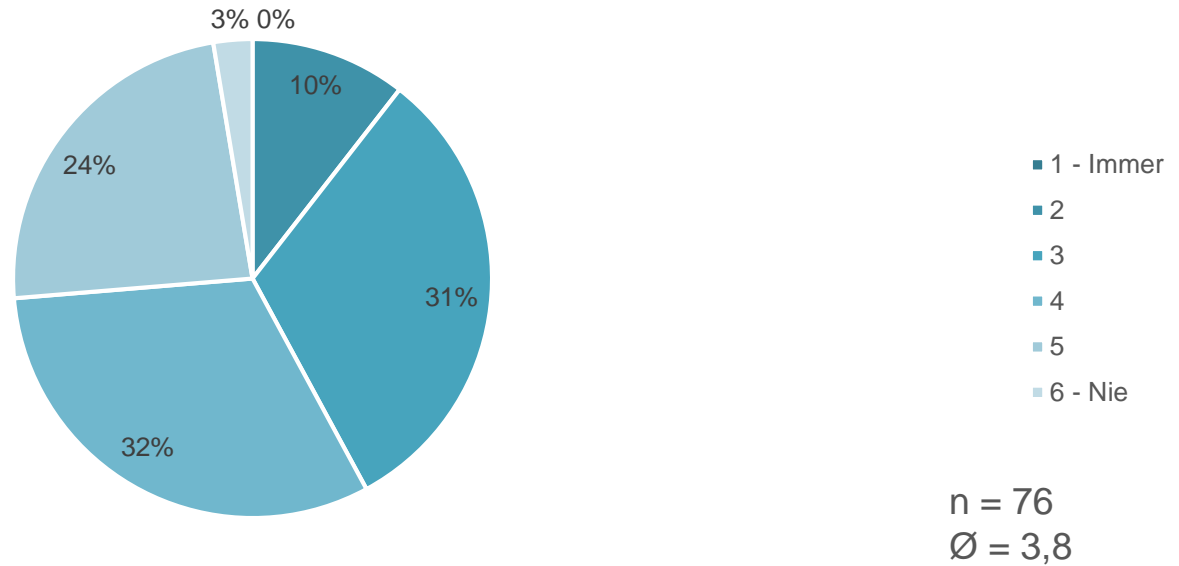
n = 68
Ø = 2,8

Wie oft haben Sie schon innerhalb ihres jetzigen Unternehmens das Aufgabengebiet gewechselt?

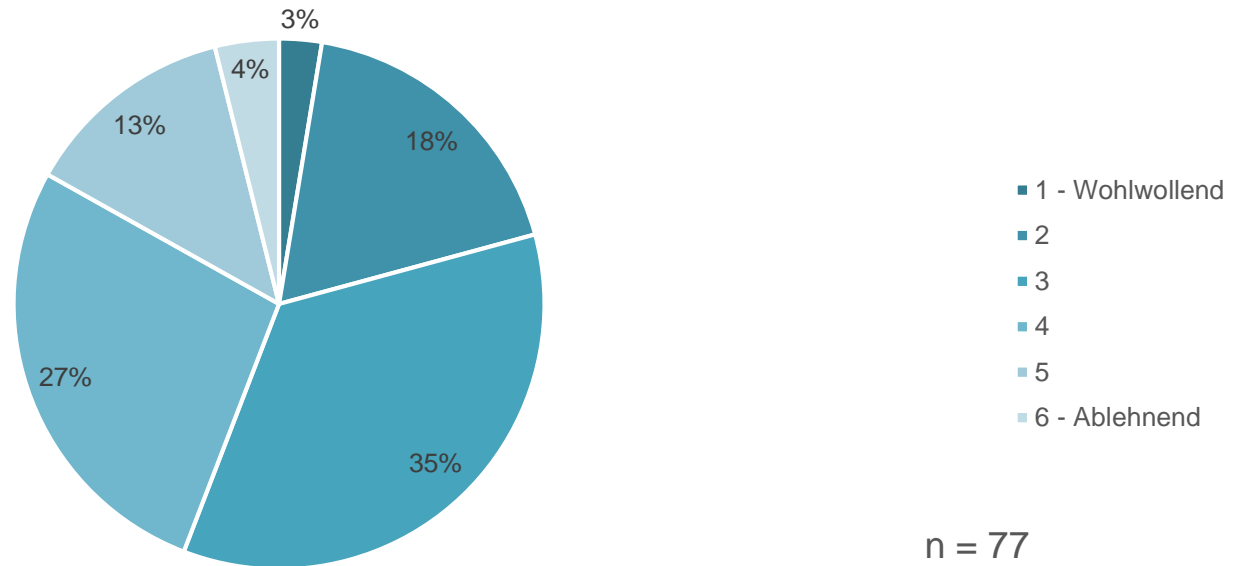


n = 76

Haben Sie das Gefühl, dass Kollegen Vorschläge aus anderen Abteilungen unvoreingenommen bewerten?

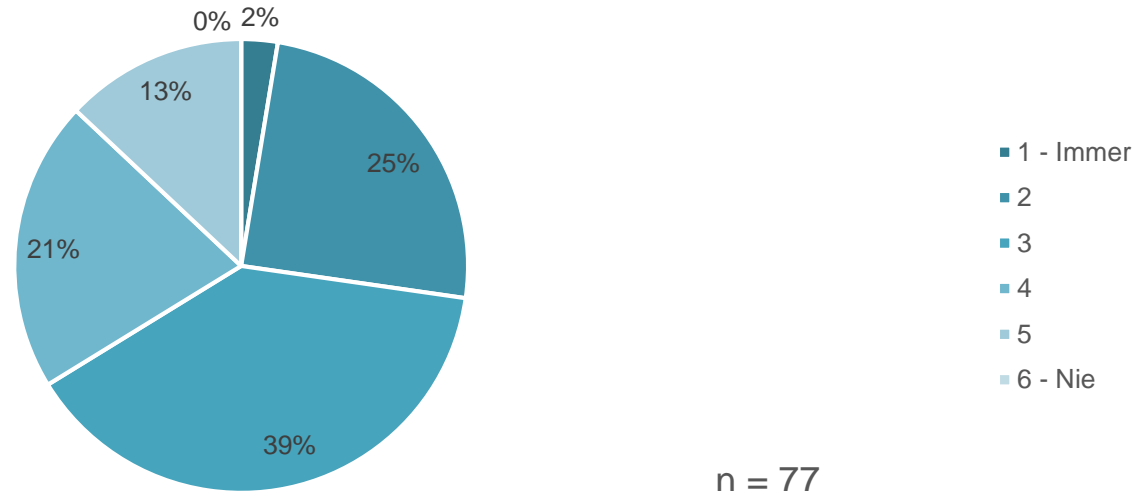


Wie nehmen Sie das Verhalten der Kollegen anderer Bereiche im Bezug auf ihre Interessen wahr?



n = 77
Ø = 3,4

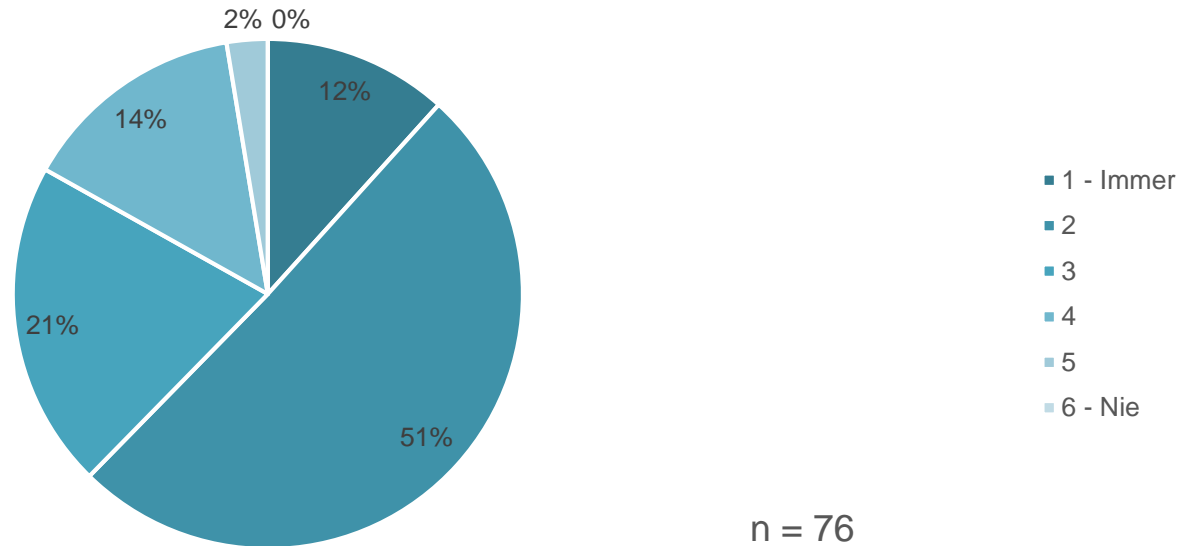
Ist es typisch, dass Einstellungen an Abteilungsgrenzen mit Einstellungen aus anderen Abteilungen kollidieren?



n = 77
 $\bar{x} = 3,2$

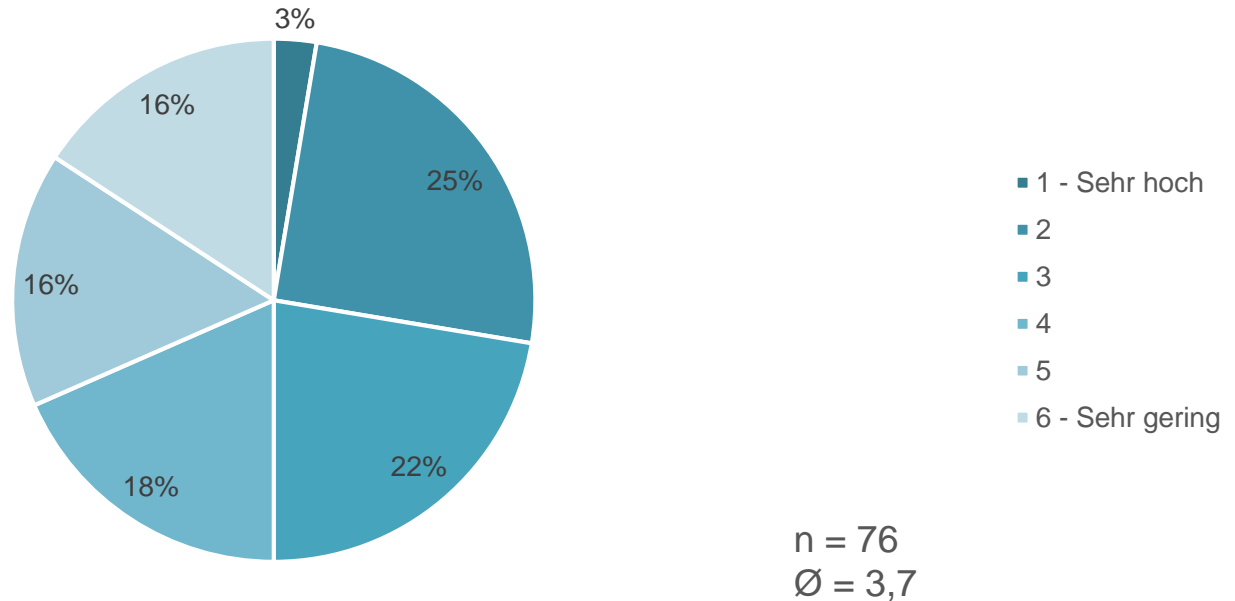
Unternehmenskultur VII

Unterstützen Sie Entscheidungen, unabhängig davon, ob sie von anderen Abteilung getroffen wurden?



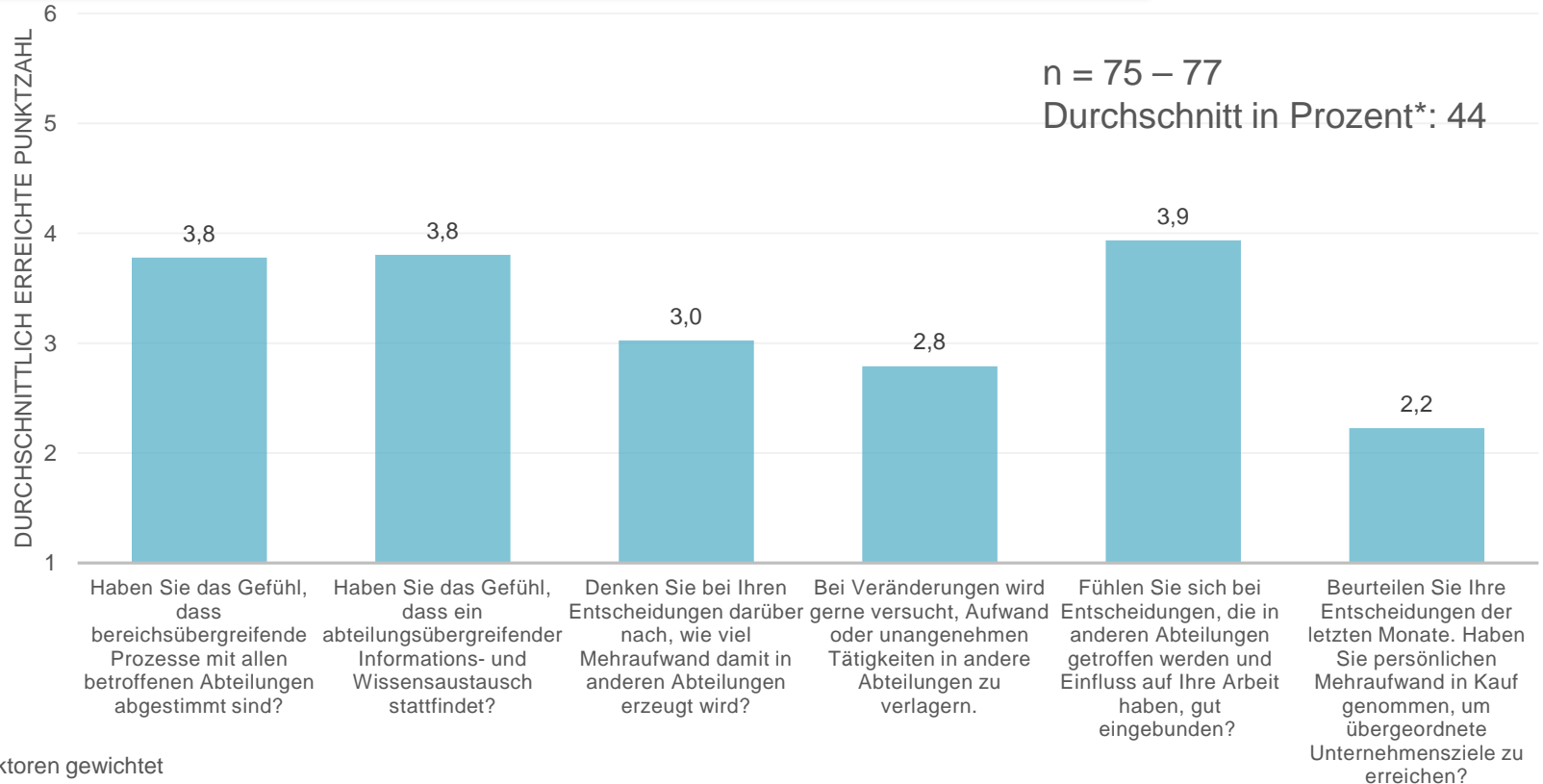
n = 76
Ø = 2,5

Wie ausgeprägt ist Ihr privater Kontakt zu Kollegen aus anderen Abteilungen?



Prozesse

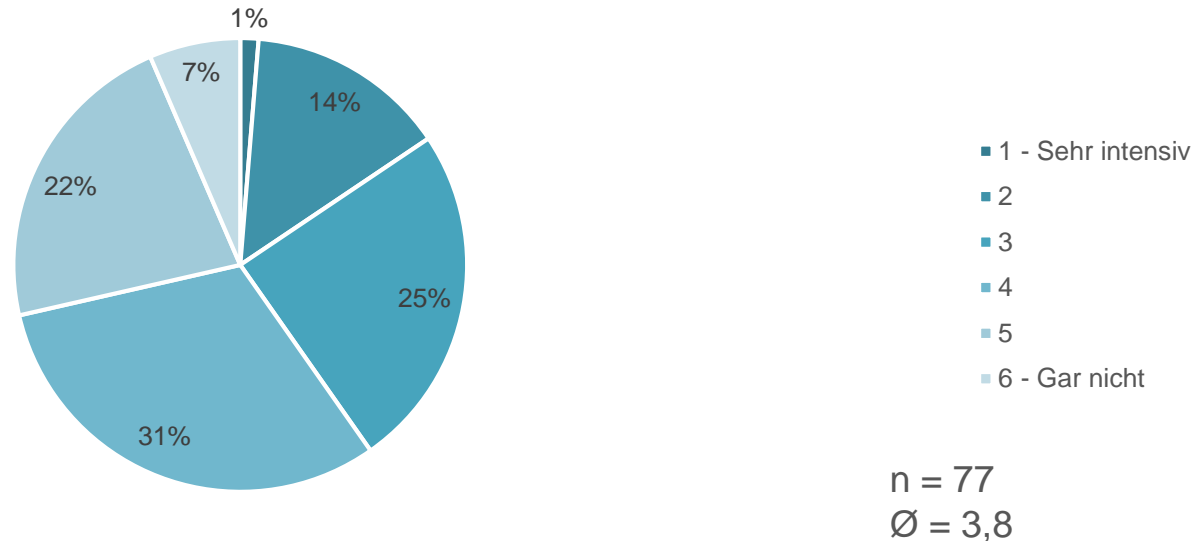
Prozesse - Überblick



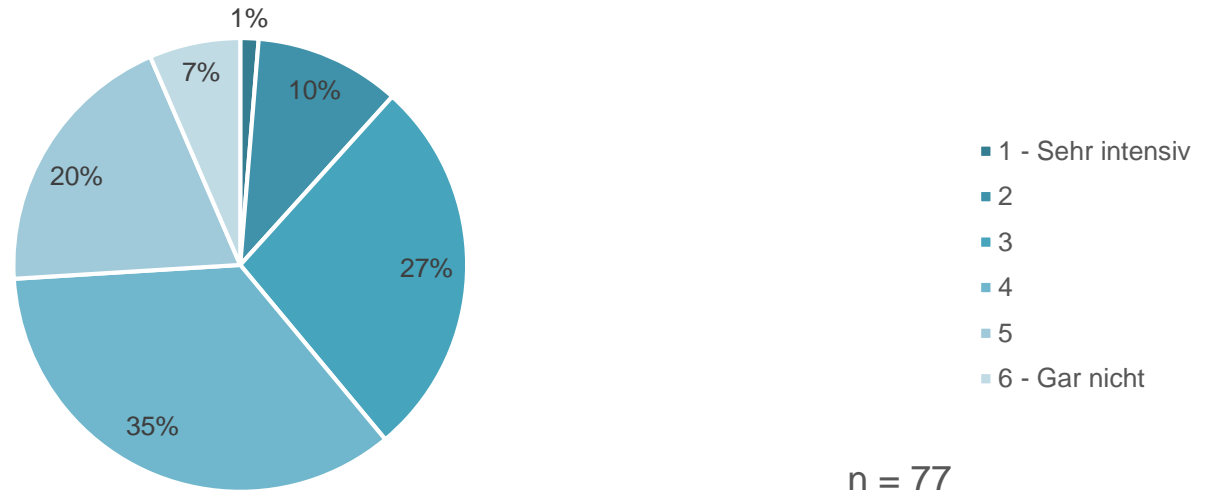
*Einzelfaktoren gewichtet

Prozesse I

Haben Sie das Gefühl, dass unternehmensbezogene Prozesse abteilungsübergreifend abgestimmt sind?

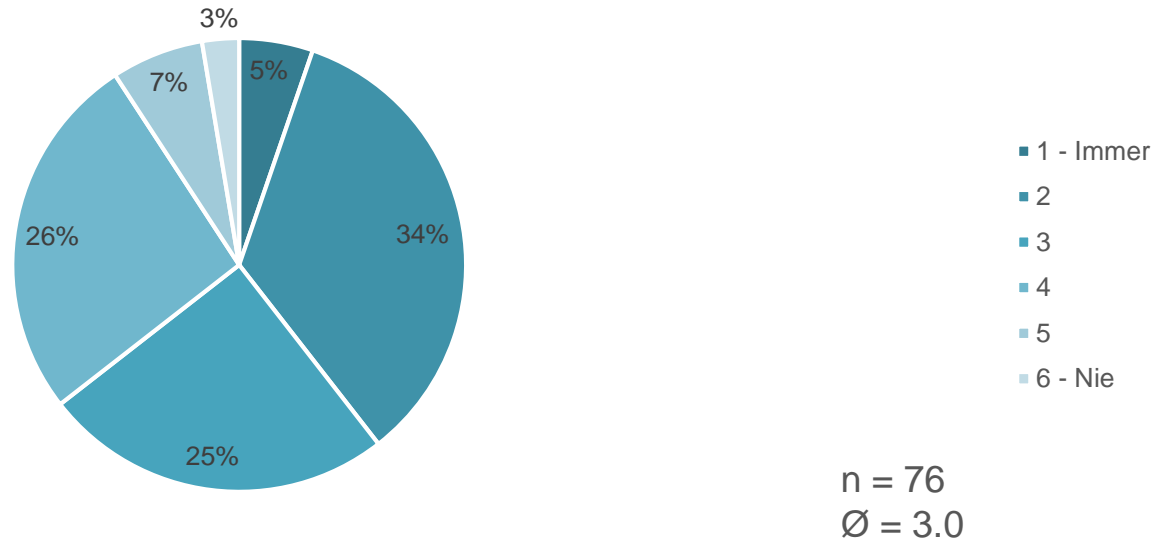


Haben Sie das Gefühl, dass ein abteilungsübergreifender Informations- und Wissensaustausch stattfindet?

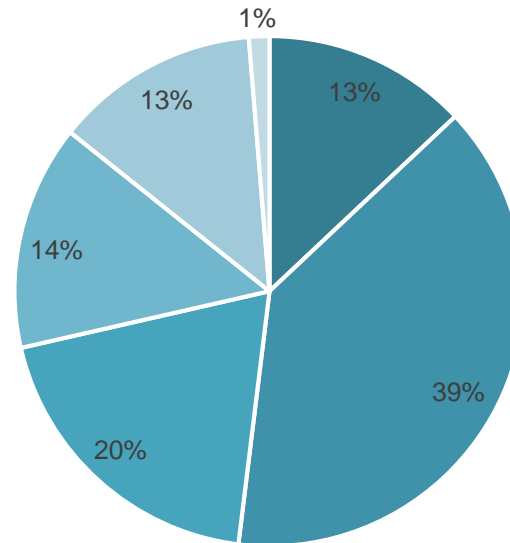


n = 77
Ø = 3,8

Denken Sie bei ihren Entscheidungen darüber nach, wie viel Mehraufwand damit in anderen Abteilungen erzeugt wird?



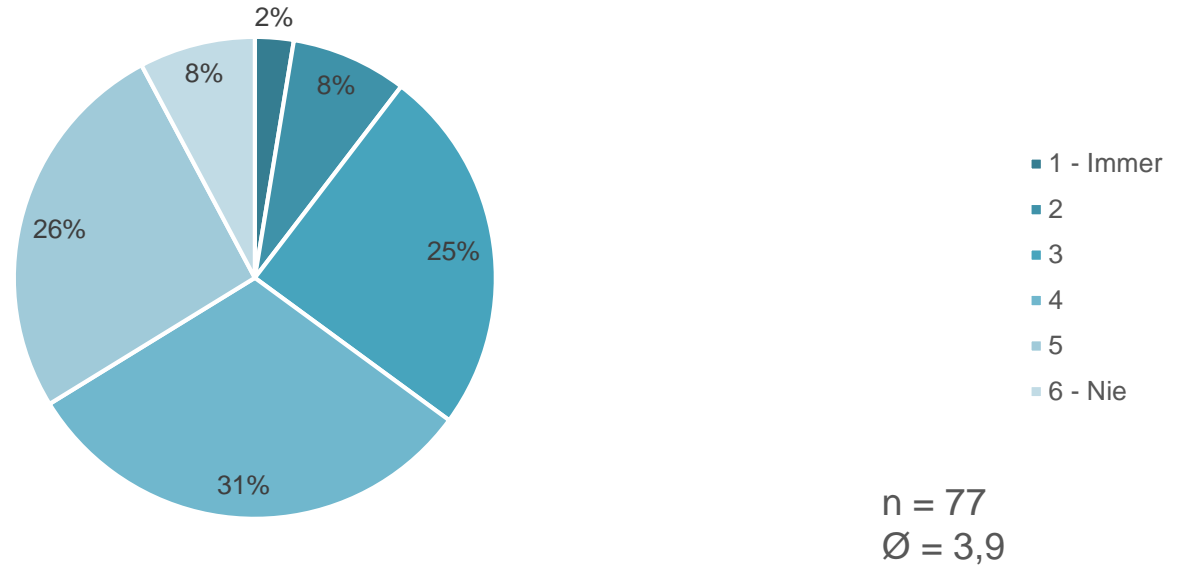
Bei Veränderungen wird gerne versucht, Aufwand oder unangenehmen Tätigkeiten in andere Abteilungen zu verlagern.



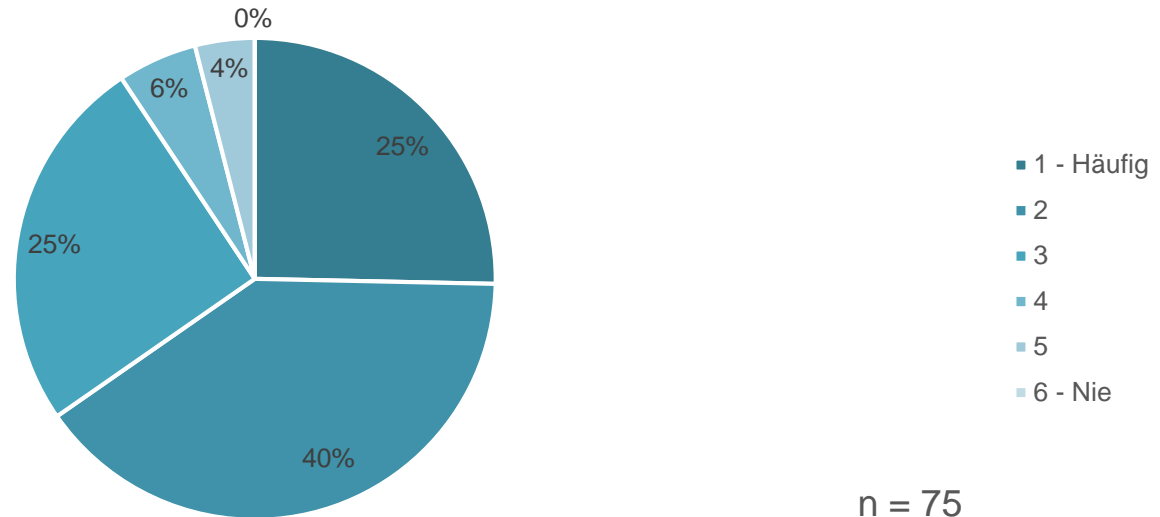
- 1 - Stimme voll zu
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Stimme gar nicht zu

n = 77
Ø = 2,8

Fühlen Sie sich bei Entscheidungen, die in anderen Abteilungen getroffen werden und Einfluss auf ihre Arbeit haben, gut eingebunden?



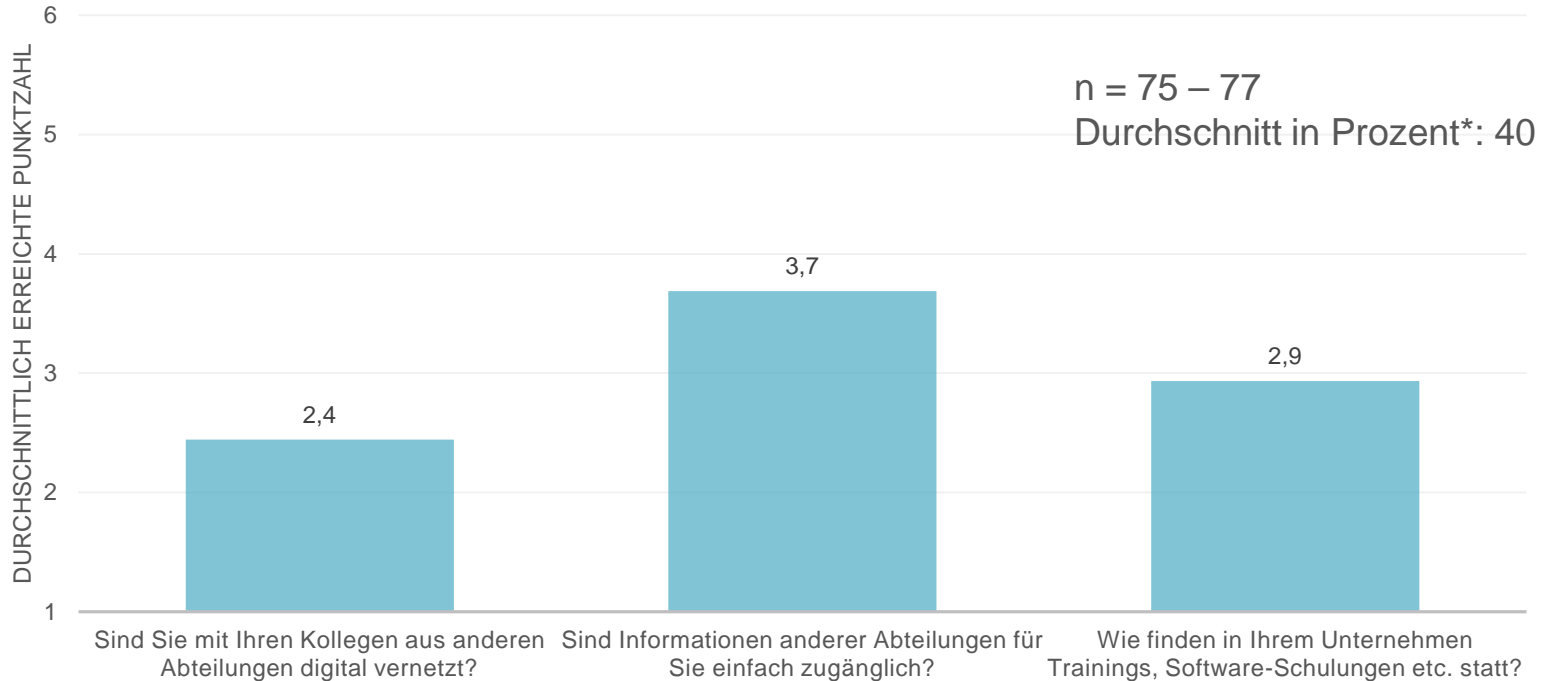
Beurteilen Sie ihre Entscheidungen der letzten Monate. Sind Sie Wege mit Mehraufwand gegangen um übergeordnete Unternehmensziele zu erreichen?



n = 75
 \bar{x} = 2,2

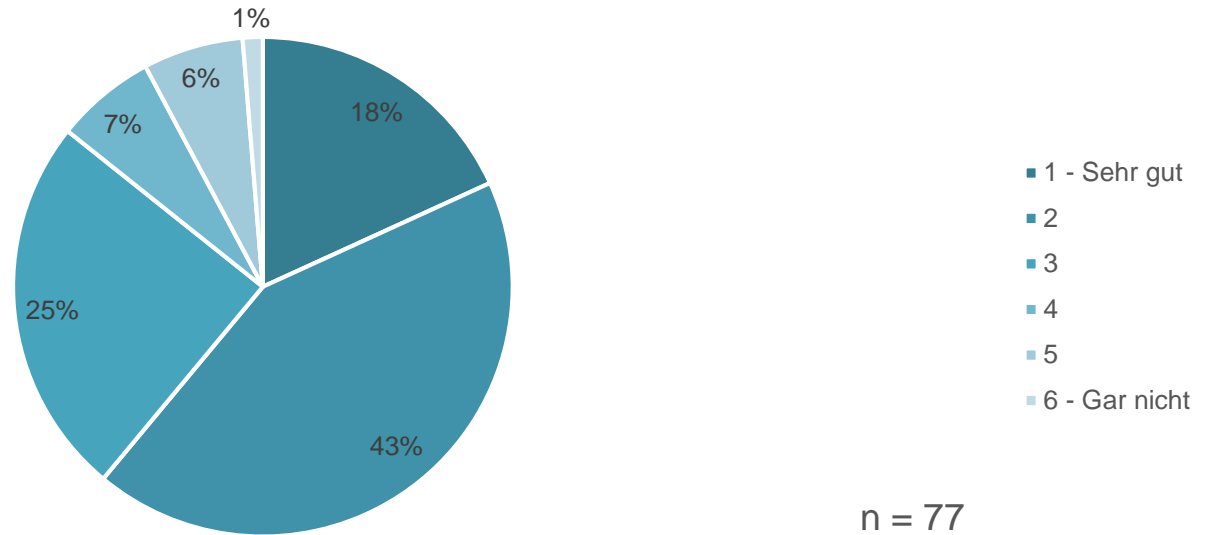
Technologie

Technologie - Überblick



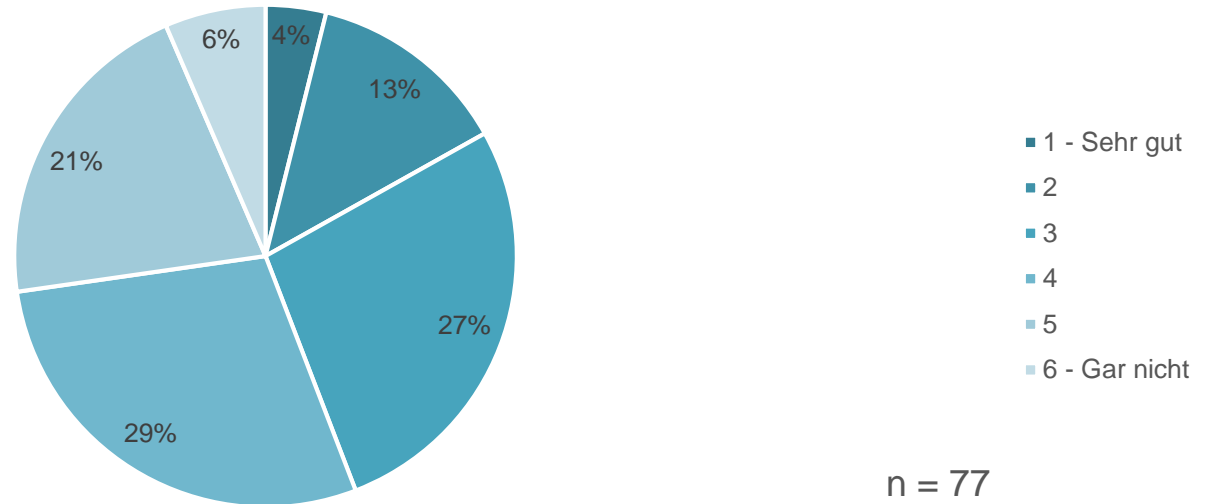
*Einzelfaktoren gewichtet

Sind Sie mit Ihren Kollegen aus anderen Abteilungen über eine Plattform digital vernetzt?



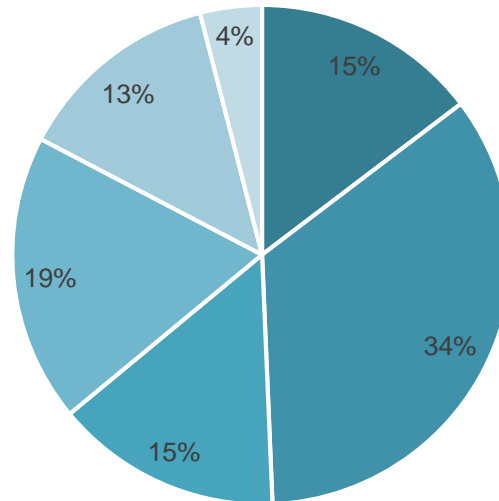
n = 77
Ø = 2,4

Sind Informationen anderer Abteilungen für Sie einfach zugänglich?



n = 77
Ø = 3,7

Wie finden in Ihrem Unternehmen Trainings, Software-Schulungen etc. statt?



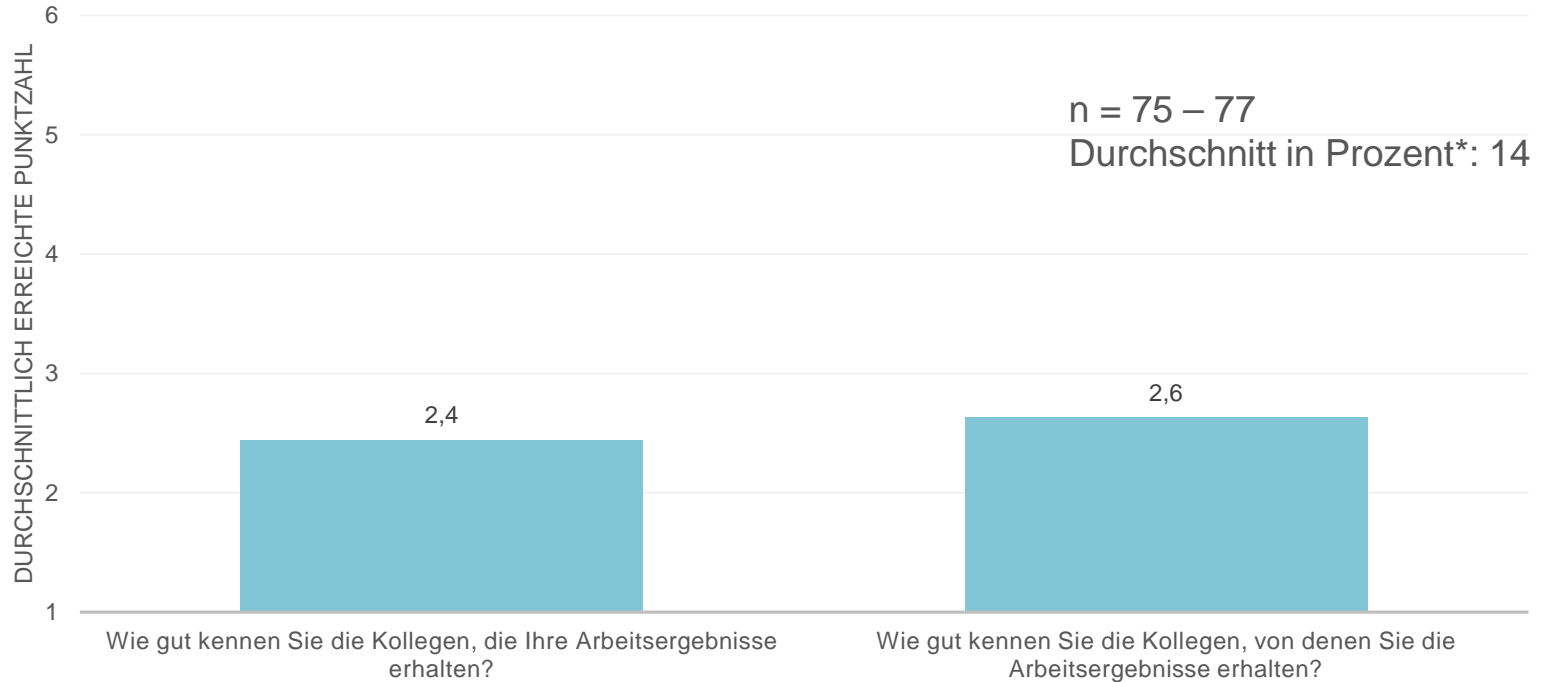
- 1 - Unabhängig von den Organisationseinheiten
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Nach Abteilungen getrennt

n = 75

Ø = 2,9

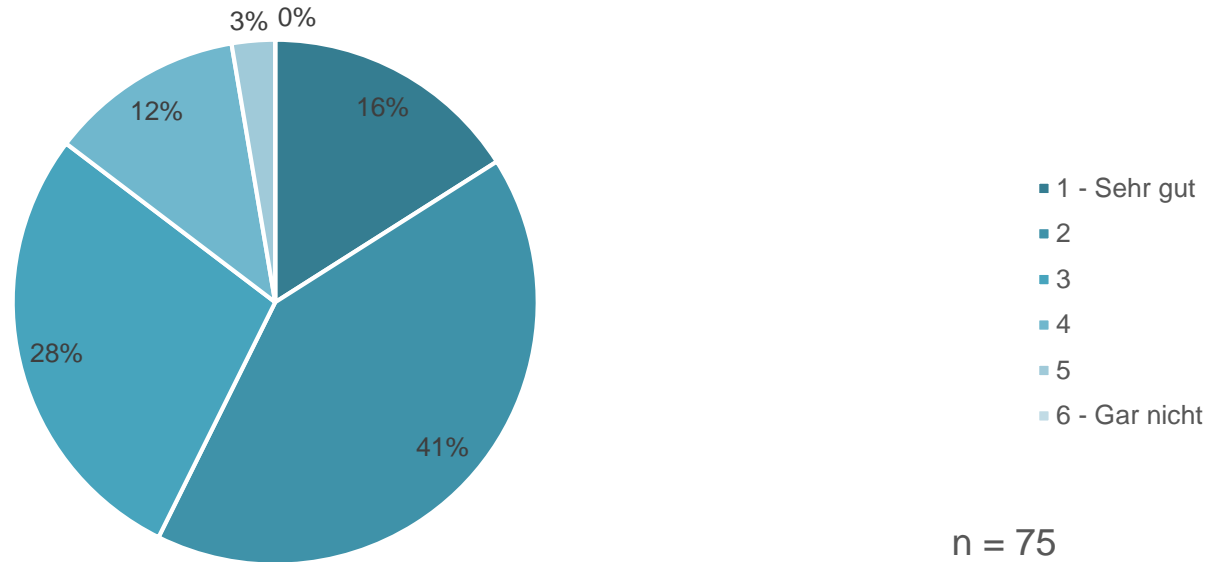
Organisation

Organisation - Überblick



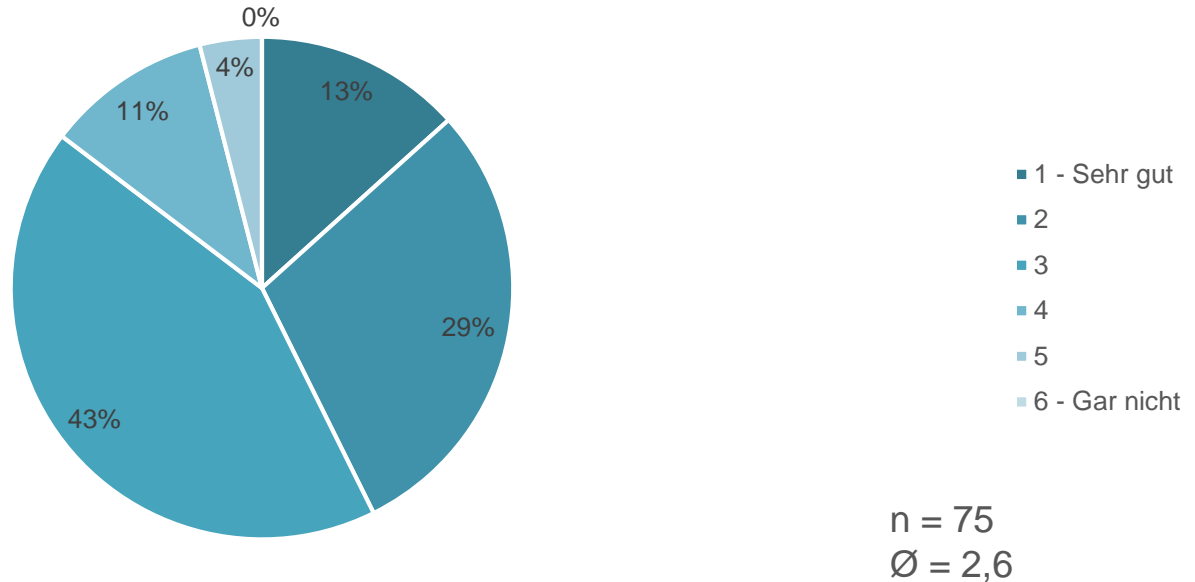
*Einzelfaktoren gewichtet

Wie gut kennen Sie die Kollegen, die Ihre Arbeitsergebnisse erhalten?



n = 75
Ø = 2,4

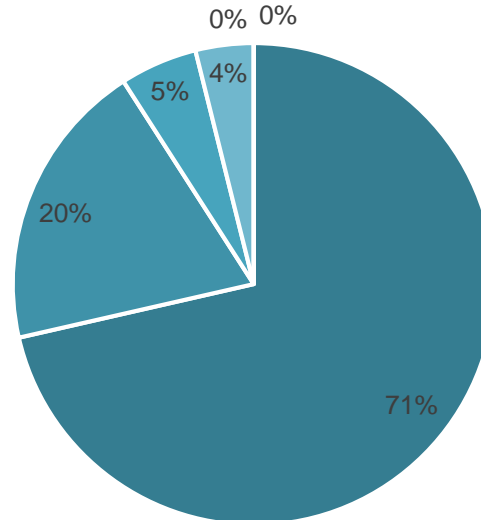
Wie gut kennen Sie die Kollegen von denen Sie die Arbeitsergebnisse erhalten?



Einschätzung Silo-Effekt

Einschätzung Silo-Effekt I

Für wie wichtig halten Sie es, sich als Unternehmen mit dem Thema Silodenken zu beschäftigen?



- 1 - Sehr wichtig
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Übergaupt nicht wichtig

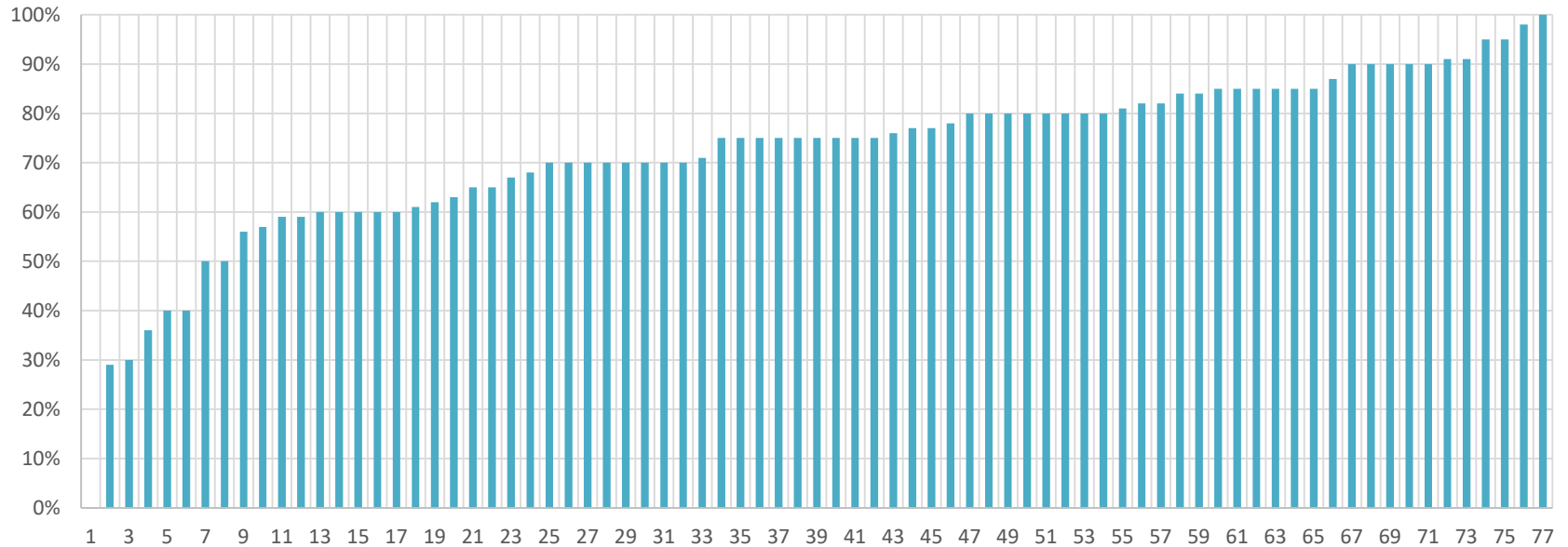
n = 77
Ø = 1,4

Einschätzung Silo-Effekt II

Wie hoch schätzen Sie den Siloeffekt in Ihrer Organisation ein?

n = 77

Ø = 72%

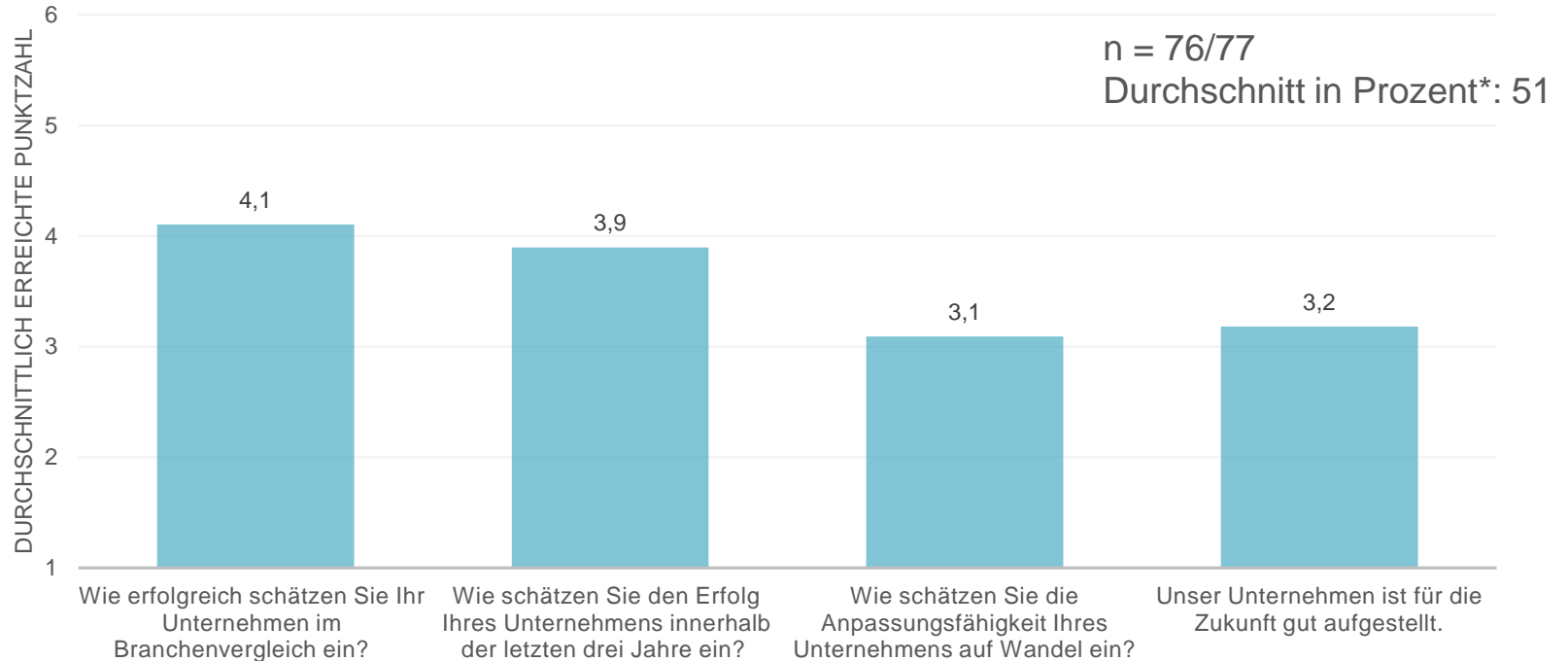


(TN 1: aktiv "null")

Sortiert nach Einschätzung Siloeffekt

Unternehmenserfolg

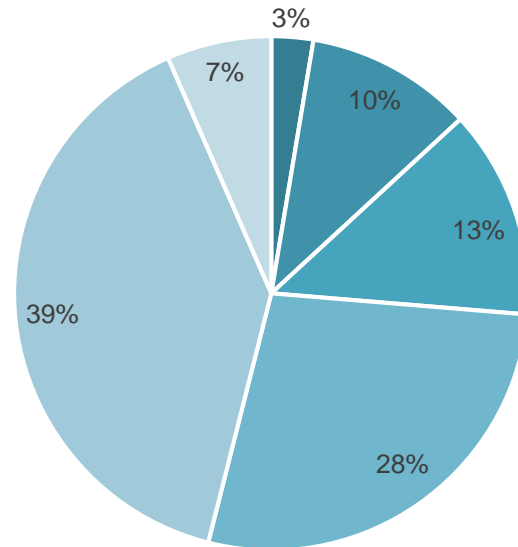
Unternehmenserfolg - Überblick



*Einzelfaktoren gewichtet

Unternehmenserfolg I

Wie erfolgreich schätzen Sie ihr Unternehmen innerhalb der Branche ein?

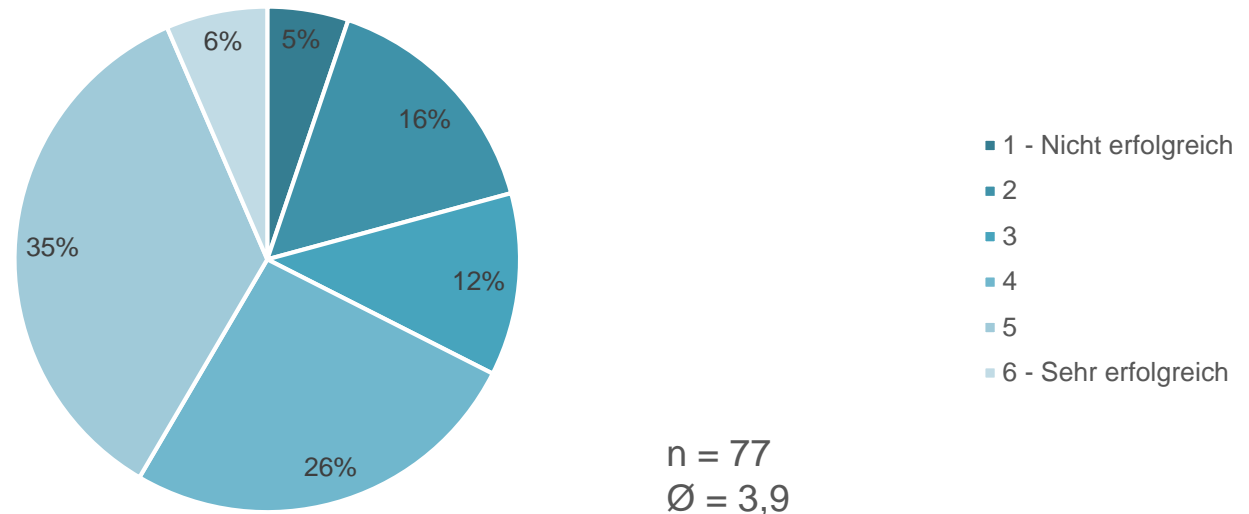


- 1 - Nicht erfolgreich
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Sehr erfolgreich

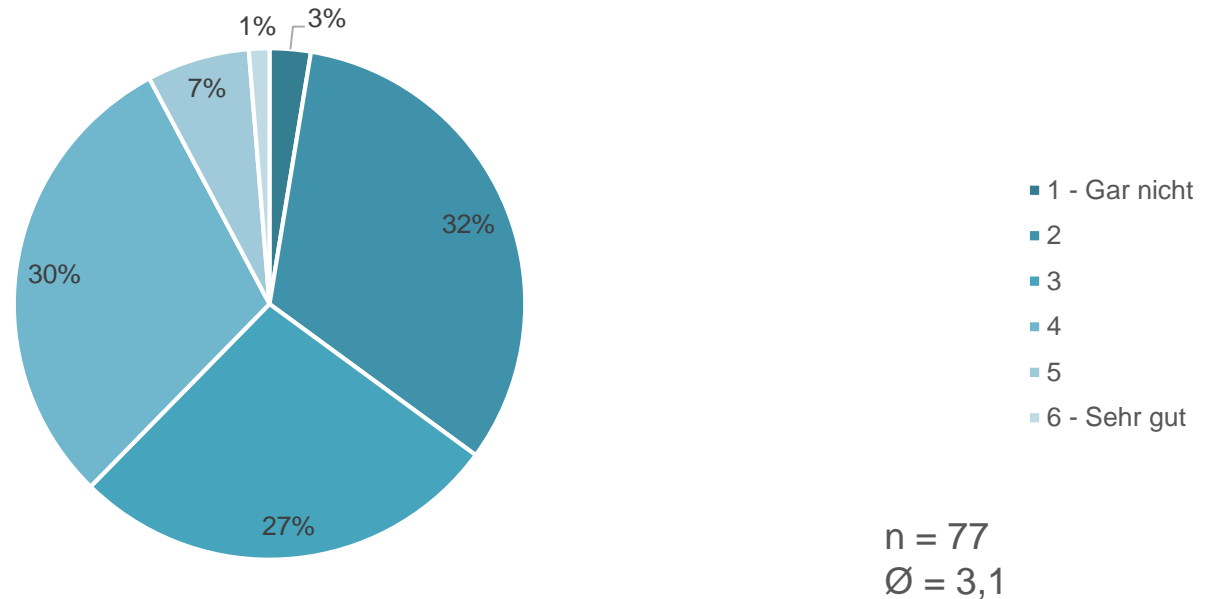
n = 76
Ø = 4,1

Unternehmenserfolg II

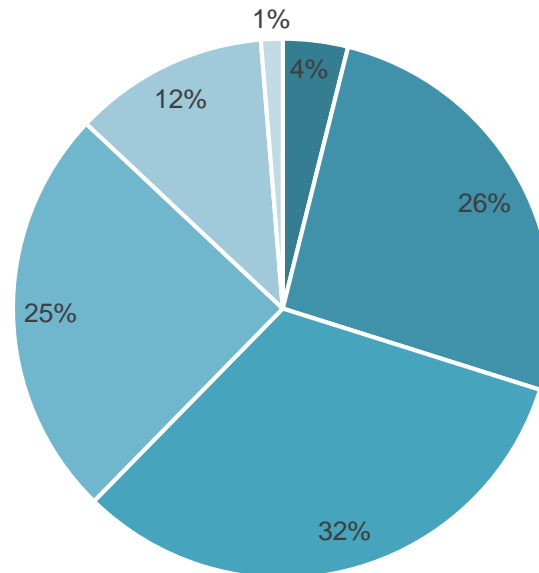
Wie schätzen Sie den Erfolg ihres Unternehmens innerhalb der letzten drei Jahre ein?



Wie schätzen Sie die Anpassungsfähigkeit ihres Unternehmens auf Wandel ein?



Unser Unternehmen ist für die Zukunft gut aufgestellt.

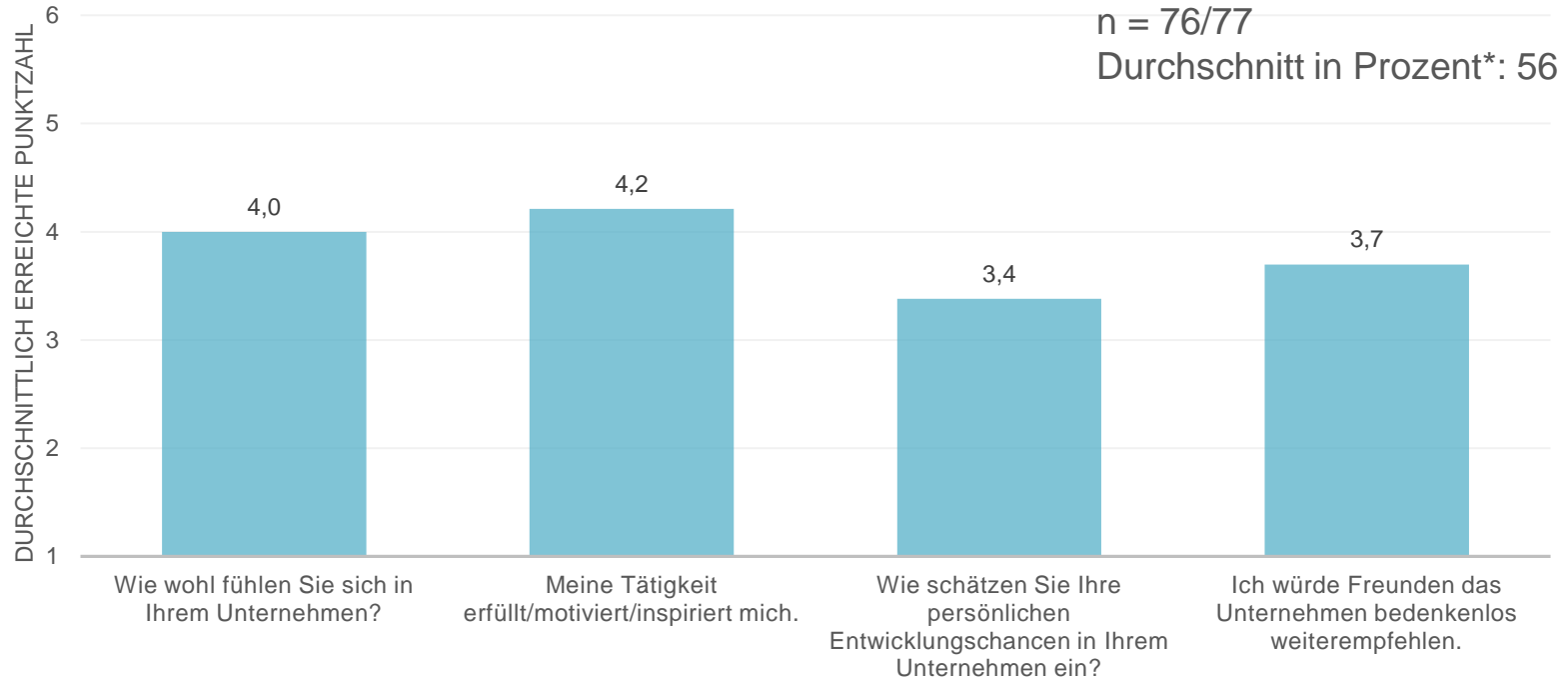


- 1 - Stimme nicht zu
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Stimme voll zu

n = 77
Ø = 3,2

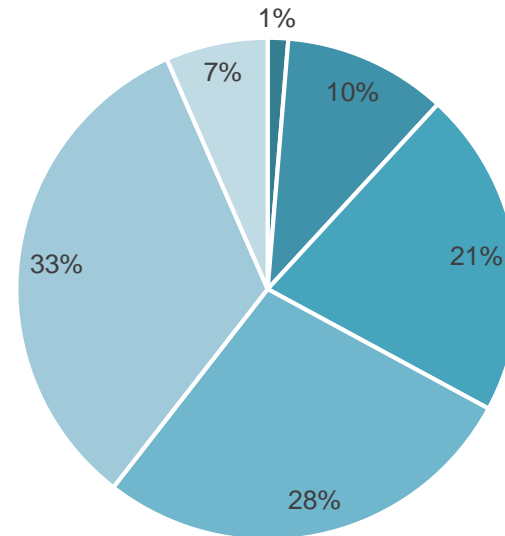
Zufriedenheit

Zufriedenheit - Überblick



*Einzelfaktoren gewichtet

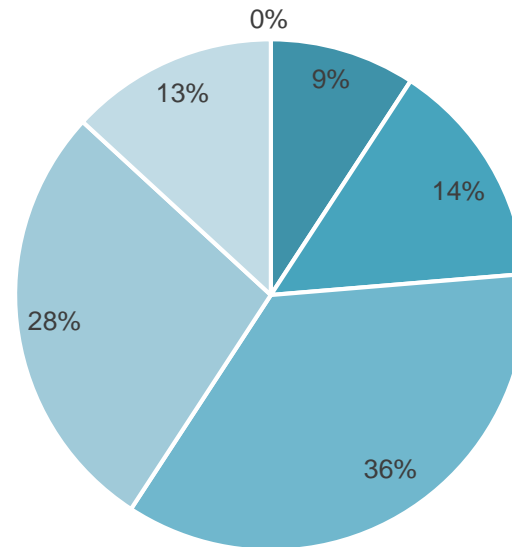
Wie wohl fühlen Sie sich in ihrem Unternehmen?



- 1 - Gar nicht
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Sehr wohl

n = 76
 \bar{x} = 4,0

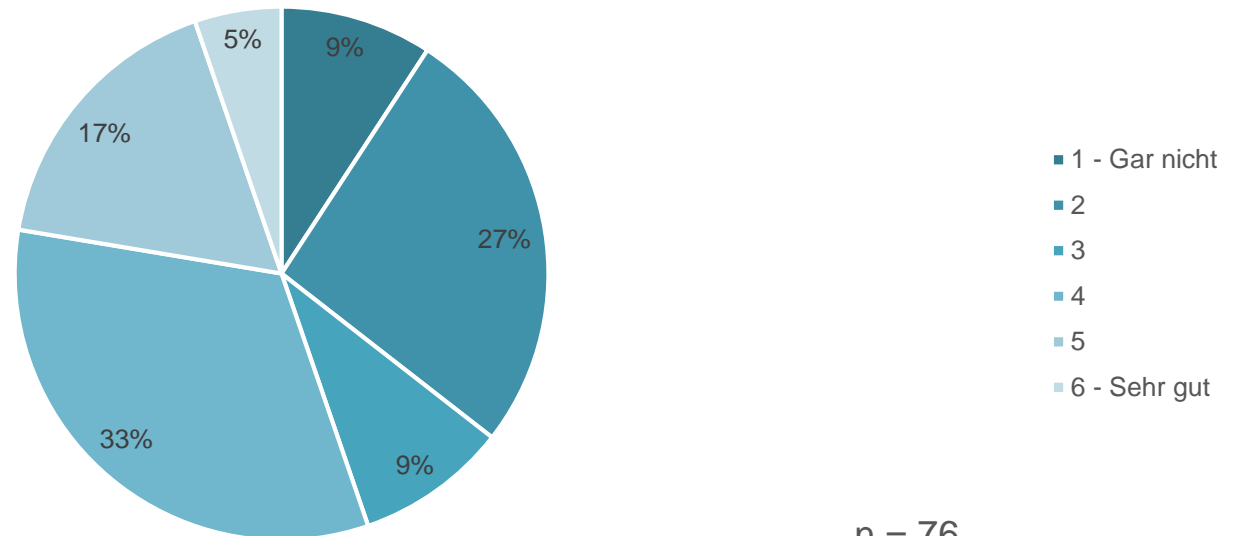
Meine Tätigkeit erfüllt/motiviert/inspiriert mich.



- 1 - Stimme gar nicht zu
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Stimme voll zu

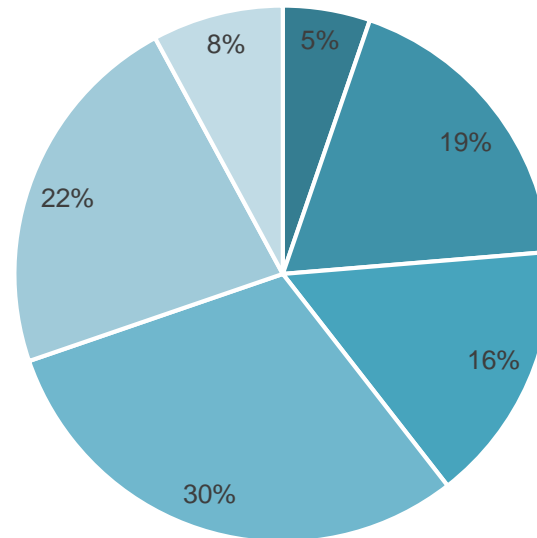
n = 76
Ø = 4,2

Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Entwicklungschancen in Ihrem Unternehmen ein?



n = 76
Ø = 3,4

Ich würde das Unternehmen bedenkenlos einem Freund weiterempfehlen.

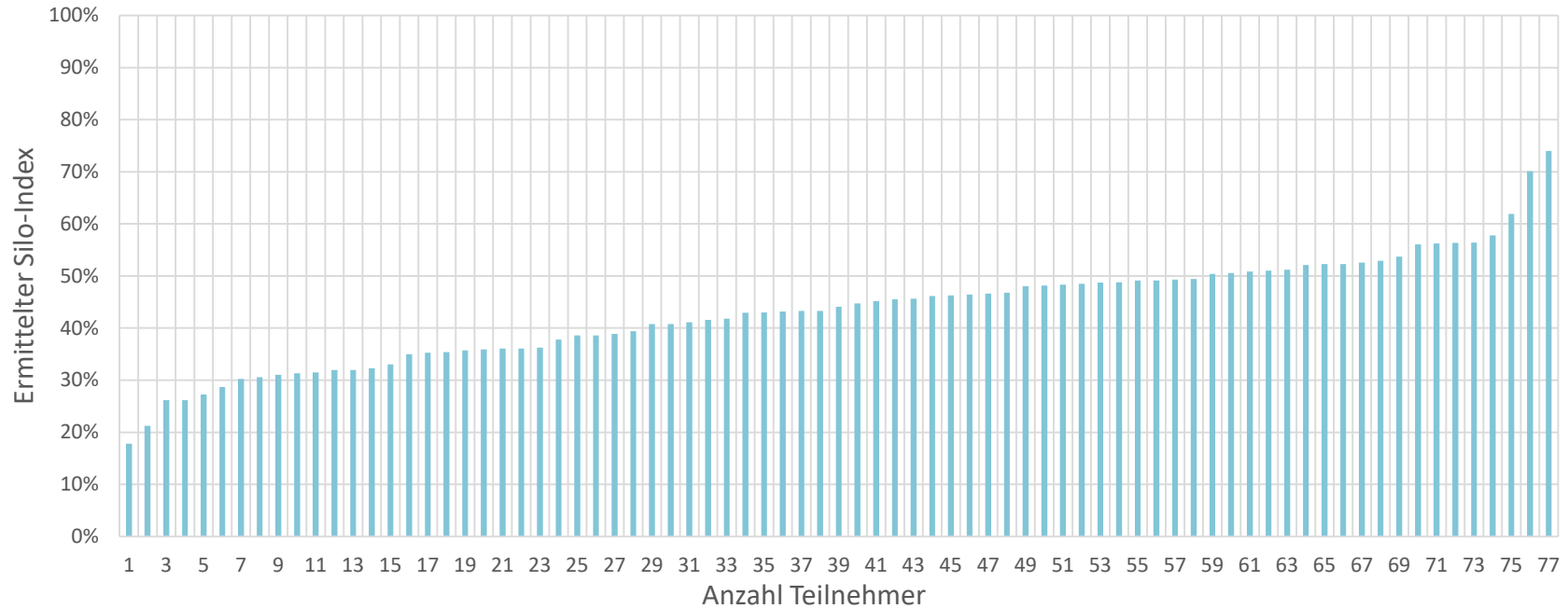


- 1 - Stimme gar nicht zu
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Stimme voll zu

n = 76
Ø = 3,7

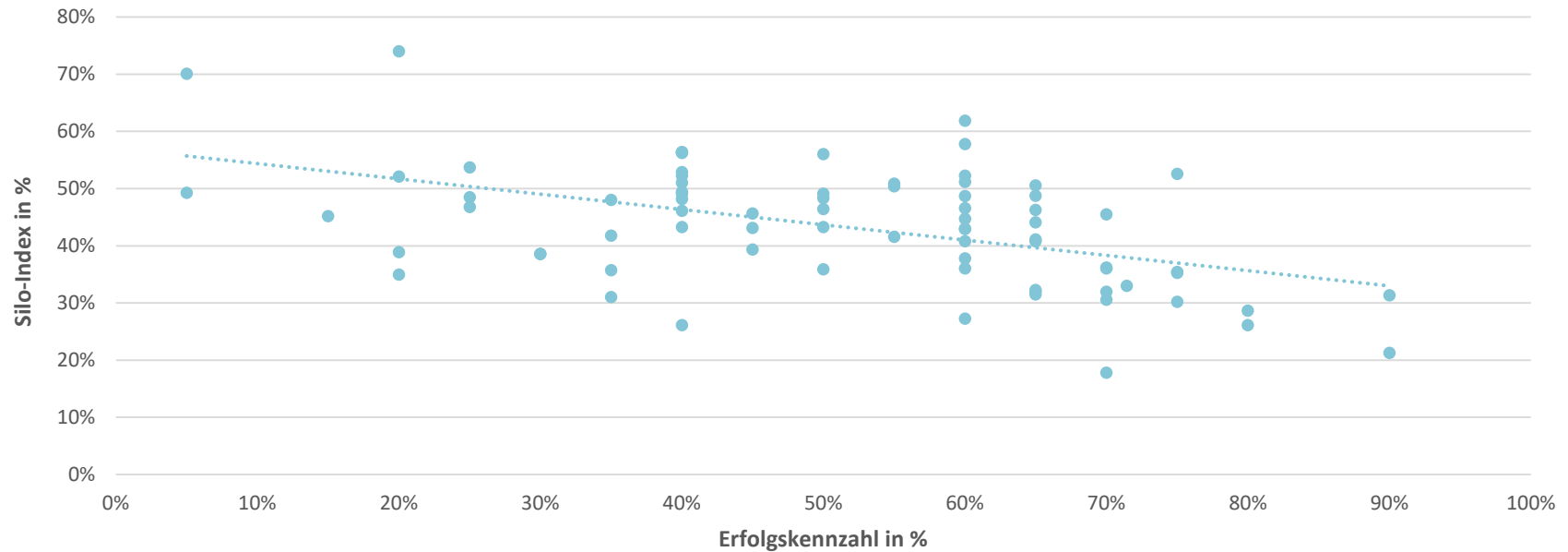
Ermittelter Silo-Index

Verteilung des ermittelten Silo-Index



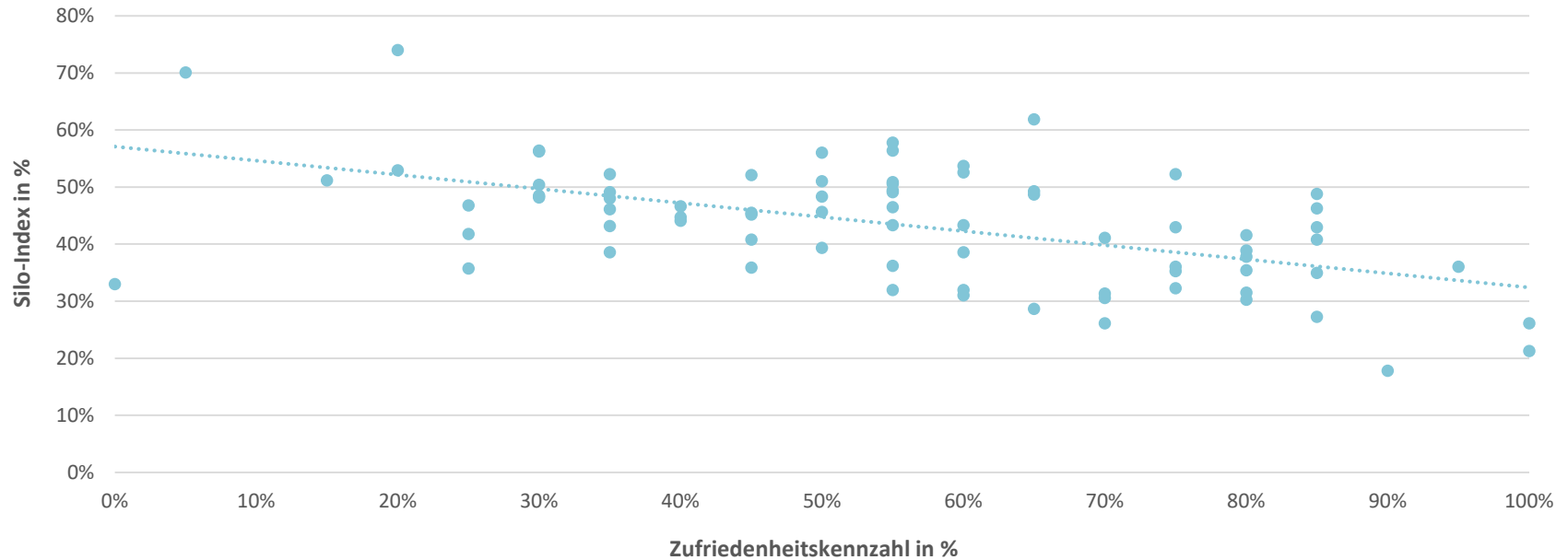
Siloindex – Erfolg

Kennzahlenverteilung - Silo-Index vs. Erfolg



Siloindex – Zufriedenheit

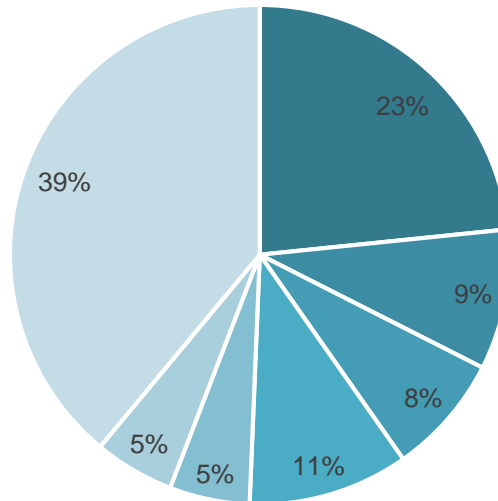
Kennzahlenverteilung - Silo-Index vs. Zufriedenheit



Teilnehmerstruktur

Teilnehmerstruktur I

In welchem Unternehmensbereich sind Sie tätig?



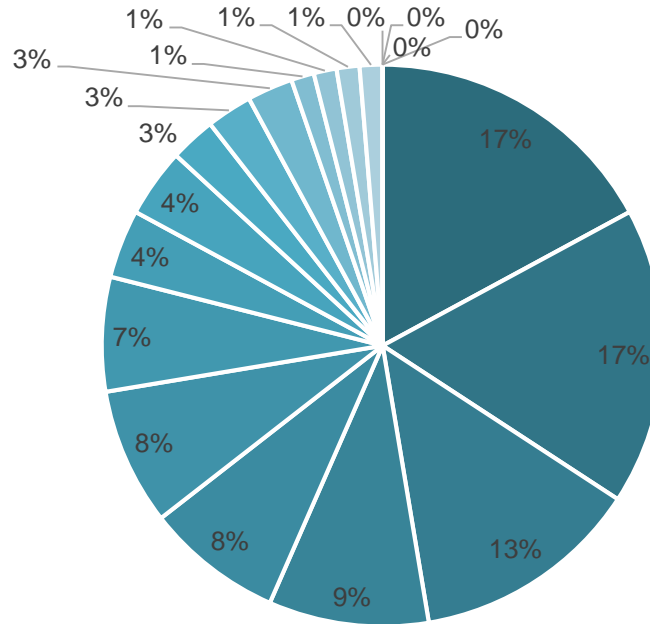
- Forschung & Entwicklung
- Produktion
- Vertrieb & Marketing
- Finanzen
- Einkauf & Logistik
- HR
- Sonstiges

Sonstiges:

- Operational Excellence
- Geschäftsführung
- Projektmanagement
- Strategische Projekte
- Projekte & Prozesse
- Agile Transformation
- Entwicklungskalkulation
- Organisationsentwicklung
- Verwaltung
- Organisation
- Steuerung
- Coaching
- Corporate Functions
- IT
- Medizin
- Consulting
- Prozessmanagement
- Internes Management

n = 77

In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

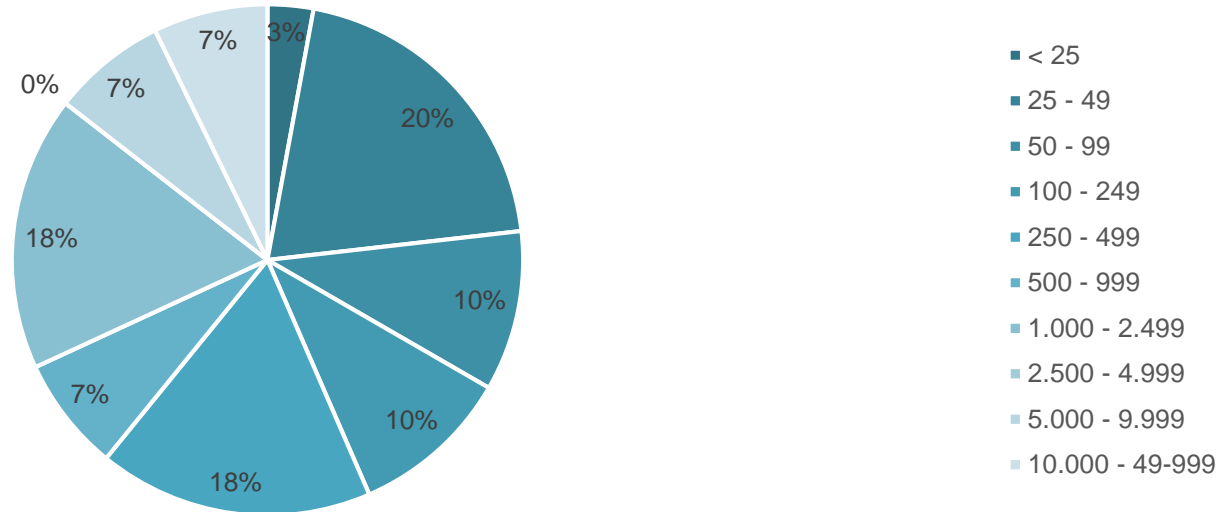


n = 76

- Anlagen- und Maschinenbau
- Informations- und Kommunikationstechnik
- Dienstleistungen
- Finanzen
- Industrielle Zulieferer
- Automobil- und Fahrzeugbau
- Handel- & Konsumgüter
- Gesundheit, Medizin & Pharma
- Energie- und Umweltwirtschaft
- Chemie
- Transport und Logistik
- Kultur und Bildung
- Nahrung und Genuss
- Wohnen und Einrichtung
- Bau
- Werkstoffe und Werkstoffverarbeitung
- Tourismus und Freizeit
- Immobilien
- Textil und Mode
- sonstiges

Teilnehmerstruktur III

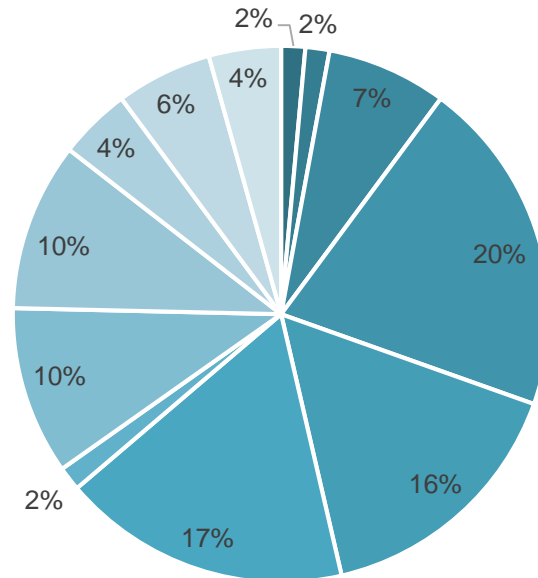
Wie viele Mitarbeiter hat das Unternehmen für das Sie arbeiten?



n = 76

Teilnehmerstruktur IV

Wie hoch war der Umsatz in Ihrem Unternehmen im letzten Geschäftsjahr?

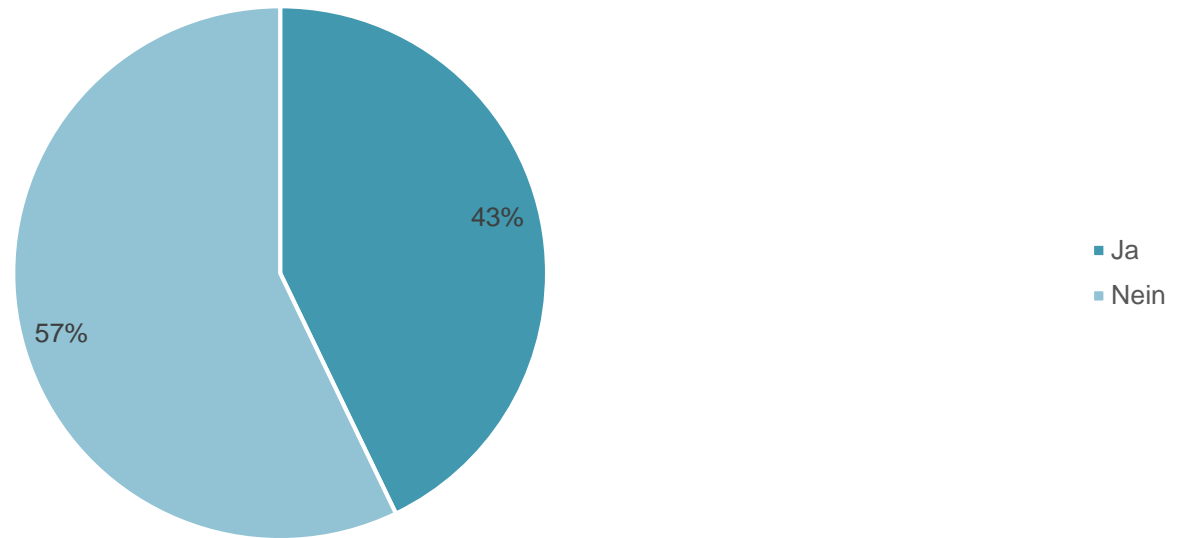


n = 77

- < 250.000 €
- 250.000 - 1.000.000 €
- 1 - 5 Mio. €
- 5 - 10 Mio. €
- 10 - 50 Mio. €
- 50 - 250 Mio. €
- 250 Mio. - 1 Mrd. €
- 1 - 2,5 Mrd. €
- 2,5 - 10 Mrd. €
- 10 - 25 Mrd. €
- 25 - 50 Mrd. €
- > 50 Mrd. €

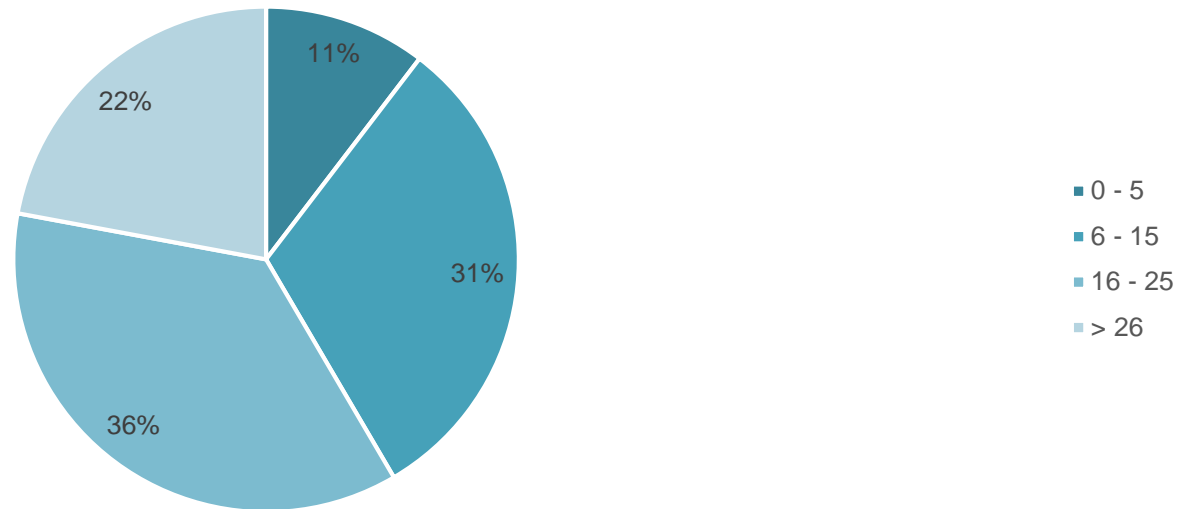
Teilnehmerstruktur V

Haben Sie Personalverantwortung?



n = 77

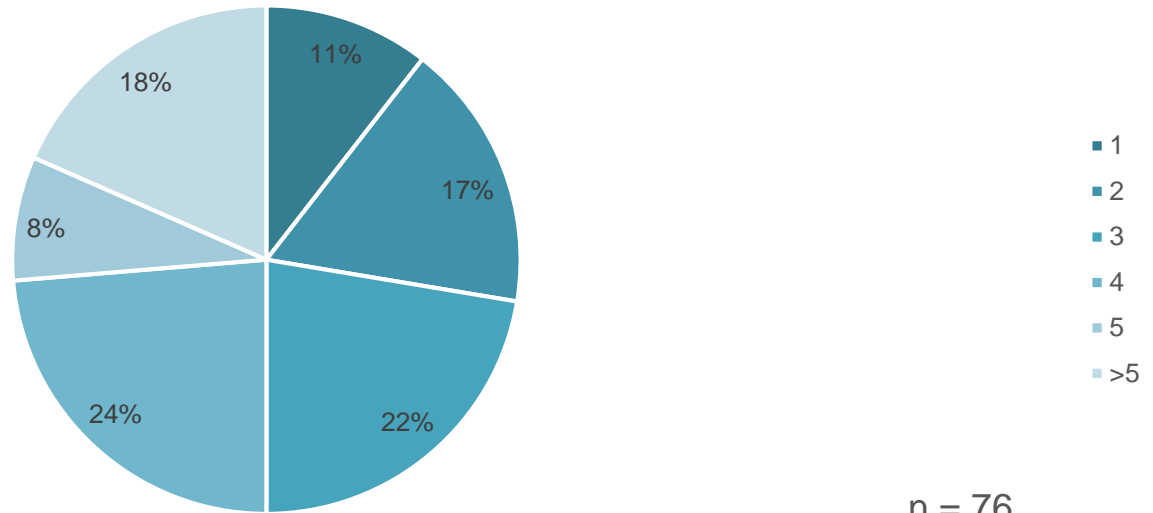
Wie viele Jahre stehen Sie bereits im Berufsleben?



n = 77

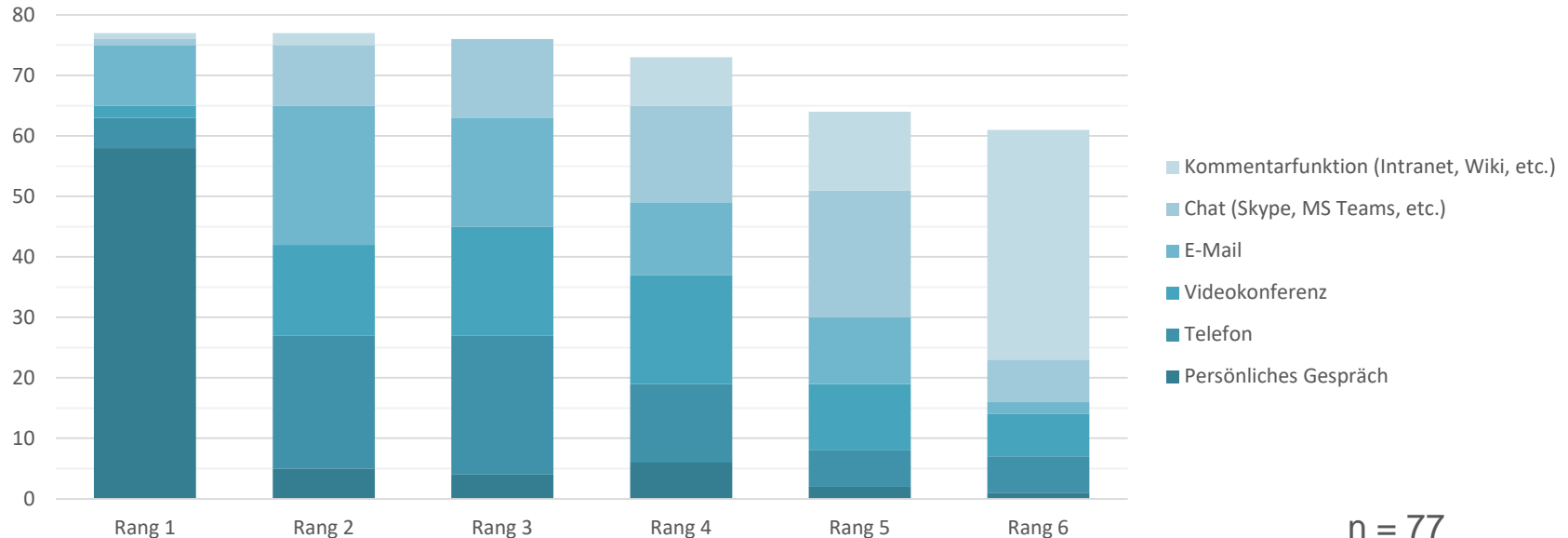
Teilnehmerstruktur VII

In wie vielen Unternehmen haben Sie schon gearbeitet?



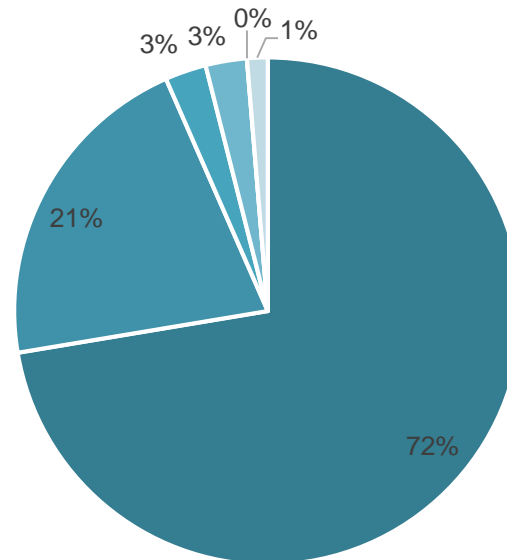
Teilnehmerstruktur VIII

Welche Bedeutung haben für Sie die folgenden Kommunikationsmittel im Austausch mit anderen Abteilungen?



Teilnehmerstruktur IX

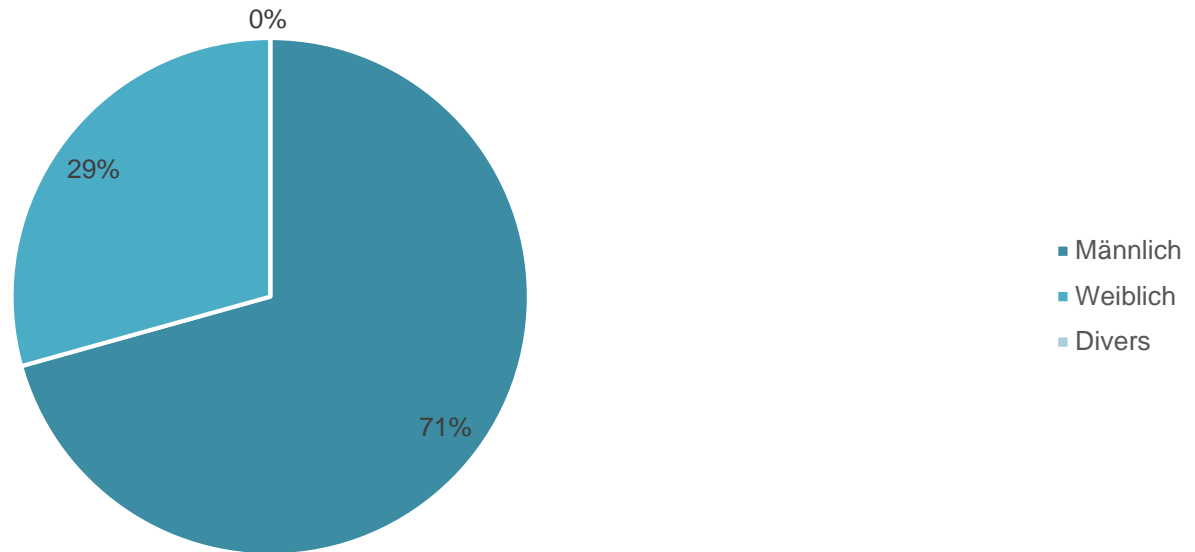
Die Verbesserung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit steigert die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens.



- 1 - Stimme voll zu
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 - Stimme gar nicht zu

n = 76
Ø = 1,4

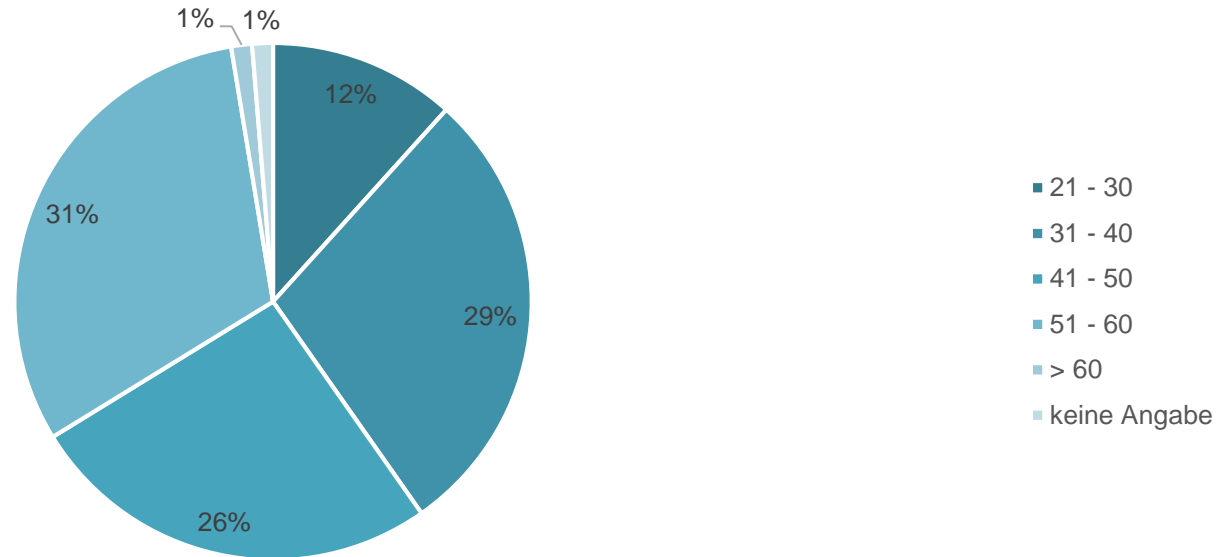
Welches Geschlecht haben Sie?



n = 76

Teilnehmerstruktur XI

Wie alt sind Sie?



n = 75

Hochschule Koblenz

BPM-Labor für Business Process Management und Organizational Excellence

Prof. Dr. Ayelt Komus

komus@hs-koblenz.de

Konrad-Zuse-Str. 1

56075 Koblenz

www.komus.de

www.process-and-project.net

Twitter: [@AyeltKomus](https://twitter.com/AyeltKomus)

Telefon: +49 (0)261-9528-160