

Leisten Sie sich Ihren Vorsprung

Late Night Discussion mit Dr. Ludwig Ems
am 29. September 2010, 19 Uhr,
im Internationalisierungscenter Steiermark, Graz

Einen aufschlussreichen Abend in angenehmer Atmosphäre verbrachten 13 interessierte TeilnehmerInnen im Internationalisierungscenter Steiermark in Graz.



Dr. Ludwig Ems, Geschäftsführer des Gründer- und Servicezentrum Fürstenfeld und der EMS Beratungs- & BeteiligungsgmbH, präsentierte an Hand von Best Practice Beispielen und Innovations-Benchmark-Ergebnissen das Spannungsverhältnis zwischen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit.

Die Best Practice Unternehmen waren:

HOFER medical aus Fürstenfeld mit kundenorientierter Produktentwicklung

Hagebau Schubert aus Melk mit einzigartigen Netzwerken

ACC Austria GmbH aus Fürstenfeld mit der Einführung von CCPM (Critical Chain Project Management)

Die Gesamt-Auswertung des Innovations-Benchmarks von über 800 Firmen aus sechs Ländern zeigt, dass Österreich bei der **Wettbewerbsfähigkeit** an der Spitze liegt und sich bei der **Innovationsfähigkeit** unter den Top 3 platziert hat. Im Gesamtbild geht hervor, dass die Wettbewerbsfähigkeit deutlich stärker ist als die Innovationsfähigkeit.

Das rührt daher, dass die Wettbewerbsfähigkeit auf das Heute konzentriert ist und daher wesentlich leichter zu steigern ist als die Innovationsfähigkeit, die zukunftsorientiert und langfristig zu planen ist.

Die Statistik aller teilgenommenen Unternehmen sagt aus, dass unsere Unternehmen stärker Wettbewerbsorientiert als Innovationsorientiert sind. Im Vergleich zu Deutschland fällt auf, dass in Österreich eine wesentlich größere Kluft zwischen Top-20%- und Bottom-20%-Unternehmen existiert. Besonders auffällig ist die Differenz bei Down Stream, Up Stream und den Innovations-Ergebnissen.

Vielen Dank an alle TeilnehmerInnen die mit folgenden **Fragen und Kommentaren aktiv zu einer regen Diskussionen** und einer erfolgreichen Late Night Discussion beigetragen haben:

Wichtiges Kernthema der Diskussionen waren immer wieder die **MitarbeiterInnen**, um wettbewerbsfähig und in Folge auch innovationsfähig sein zu können:



... klare Ziele und Vorgaben an MitarbeiterInnen zu vermitteln ist ein sehr wichtiger Punkt, um das Unternehmen mit einer gemeinsamen Philosophie führen zu können ...

... die Verantwortungsbereiche müssen MitarbeiterInnen - angepasst an deren Kompetenzen - weitergegeben werden, um die Motivation beizubehalten und deren Potenziale auszuschöpfen ... dann stehen sie auch voll hinter dem Unternehmen ...



... mit der richtigen MitarbeiterInnen-Motivation ist es möglich, alle „mit auf die Reise zu nehmen“ und diese Motivation wirkt sich nachhaltig auf das Unternehmen aus ... es ist jedoch darauf zu achten, die Motivation nicht mit Verbrüderung zu verwechseln, denn Verbrüderung ist nicht nachhaltig ...

... welche Auswirkungen hat ein Arbeitsplatz auf das familiäre Leben ... ein angenehmes Arbeitsklima hat nach Meinung der Anwesenden durchaus auch positive Einflüsse auf das Privatleben ...

... Depressionen werden oft am Arbeitsplatz ausgelöst, jedoch nicht per se durch diesen verursacht ... weil man die meiste Zeit am Arbeitsplatz verbringt ... oder weil die Sozialkompetenz im Unternehmen vernachlässigt wird ... ein umstrittenes Thema ...

... Mentalität, Wertschätzung und Loyalität sind wichtige Faktoren für die MitarbeiterInnenwahl...

...Ziel eines Unternehmens ist es, nachhaltig Geld zu verdienen – dann fühlen sich MitarbeiterInnen auf Ihren Arbeitsplätzen sicher...fühlen sie sich tatsächlich wohl, gibt es auch weniger Fehlzeiten (verlängerte Mittagspausen ...)...

Weitere Themen waren optimale **Ressourcen-Nutzung und Wertschöpfung** in Unternehmen, wiederum bezogen auf Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit:

... die Optimierung von Abläufen wird z.B. in einzelnen Gastronomiebetrieben völlig ausgeschöpft, so dass unter anderem die persönliche Betreuung verloren geht ... Wertevorstellungen sind bei internen Änderungen oft zu berücksichtigen ...



... Wertschöpfung ist in Unternehmen anscheinend kein „sexy“ Thema ... interne Prozess-Optimierungen werden gern auf die lange Bank geschoben ... deren Wert ist vielen Unternehmen nicht bewusst ...entweder es ist zu viel zu tun oder es sind andere Prioritäten vorrangig...

... Prozess-Optimierungen können Umsatzsteigerungen von 30% und mehr ermöglichen ... Erfahrungen zeigen: Ist es z.B. bei B2B-Kunden möglich, schneller als der Wettbewerb zu liefern, darf der Preis auch schon bis zu 20 % höher liegen ...

... die Learning-Factory ist ein gutes Beispiel um die Bedeutung von Zeitmanagement deutlich zu erkennen...

...bei grundlegenden Veränderungen von Management-Prozessen müssen alle Beteiligten an einem Strang ziehen ... wenn nicht alle Betroffenen von den geplanten Änderungen

überzeugt sind, macht es als Berater keinen Sinn den Auftrag zur Einführung dieser Veränderungen anzunehmen ...

Alles in allem, aktuelle Inhalte die zum Überlegen anregten und am besten so rasch wie möglich umgesetzt werden sollten.

Die **Hidden-Champions**-TeilnehmerInnen hatten die Möglichkeit, ihren Innovations-Benchmark bis Ende Mai im Gründer- und Servicezentrum abzugeben. 108 UnternehmerInnen österreichweit nutzten dieses Angebot. Am 14. September wurden die Hidden Champions 2010 in Wien ausgezeichnet.

Einer der Hidden Champions, „Fasching-Niederl Fürstenbräu OG“, konnte in Wien nicht dabei sein, daher freut es uns die Überreichung der Urkunde in Graz nachgeholt zu haben.



Interessierte Unternehmen, die am Benchmark noch nicht teilgenommen haben, steht die Teilnahme weiterhin offen. Die Auswertung wird innerhalb eines Monats zugeschickt und Sie haben die Chance zum **Hidden Champion 2011** zu werden.

Mehr Informationen zum Hidden Champions Contest und die Präsentation von Dr. Ludwig Ems zur Late Night Discussion finden Sie unter www.hiddenchampions.at

Einen gemütlichen Ausklang fand die anregende Diskussion beim Chill Out Brötchen und kühlen Getränken.