

**Wie Nikolaus Griller  
im Familienunternehmen  
neue Aufgaben  
übernimmt.**

# INSIDE GG GROUP

**SEPP  
HOCHREITER**  
Wie KI die Industrie in  
fünf Jahren verändert.

SEITE 14

**BERATER-  
RANKING**  
Was Österreichs  
Top-Consulter leisten.

SEITE 32

**SOFTWARE-  
FABRIKEN**  
Wie DevOps den Maschinen-  
bau revolutioniert.

SEITE 42



## Berater-Ranking



„Die Kooperation mit Ward Howell ist hilfreich, weil der fachliche Blick von außen neue Lösungswege eröffnet.“

Gerhard Wagner,  
Diversitätsmanager,  
Wiener Stadtwerke



„KPIs wie Quoten zu Frauen zu erheben, ist wichtig, macht aber noch kein diverses Unternehmen aus.“

Marita Haas, Senior Managerin,  
People, Culture and Organization,  
Ward Howell International

## KAPITEL 3 Der Vielfalt Platz geben

Es ist ein Vorreiter-Projekt, das Gerhard Wagner, Diversitätsmanager der Wiener Stadtwerke-Gruppe, und Marita Haas, Senior Managerin, People, Culture and Organization bei Ward Howell International, gemeinsam verfolgen. Die Aufgabe, vor der sie stehen, ist, Diversität in allen Konzernunternehmen der Stadtwerke so zu verankern, dass sie zu gelebter Realität wird. „KPIs wie beispielsweise Quoten zu Frauen in Führungspositionen zu erheben, ist natürlich wichtig, aber das allein macht noch kein diverses Unternehmen aus“, sagt Haas.

Gerhard Wagner sieht es ähnlich: „Mein Ziel ist es, Di-

versität und Inklusion als Querschnittsthema in alle Bereiche unseres Unternehmens zu transportieren und integriert zu bearbeiten. Denn es handelt sich schon lange um kein Orchideenthema mehr. Die Kooperation mit Ward Howell International ist für mich hilfreich, weil der fachliche Blick von außen neue Lösungswege eröffnet.“ Wie wichtig dem Unternehmen Diversität ist, zeigt sich aber auch daran, dass seine Stelle als Diversitätsmanager in der Abteilung Change Management und Unternehmenskultur angesiedelt ist und nicht auf ein reines Personal- oder Employer-Branding-Thema reduziert wird.



„Ich gebe es zu, wir waren anfangs etwas zurückhaltend und haben gesagt: Macht das wirklich Sinn?“

Stephan Mölls,  
Geschäftsführer esarom



„Wir erklären den Leuten nicht, was sie tun sollen, denn das wissen sie selbst am besten.“

Roman Käfer,  
Geschäftsführer procon

## KAPITEL 4 Sooo viele Leute?

Wir Geschäftsführer wissen alles am besten, das ist doch klar“, lacht Stephan Mölls, Geschäftsführer von esarom. Allein, um nicht in derart absurde Vorstellungen abzudriften, lohne es sich, ab und zu Sparring-Partner von außen zu holen. Vor allem, wenn es um strategische Fragen geht. Eine solche stand vor Kurzem bei esarom an, dem niederösterreichischen Produzenten von geschmacksgebenden Ingredienzen für die Getränke- und Lebensmittelindustrie. Das Wachstum des Unternehmens erforderte es, Prozesse anzupassen, nicht mehr Praktisches über Bord zu werfen und Neues zu implementieren.

Zu diesem Zweck holte Mölls procon-Geschäftsführer Roman Käfer ins Haus. Dass Mölls Käfer als Autor von Fachbüchern zum Thema Prozessmanagement und auch persönlich als Vortragenden an der Donau-Universität Krems kannte, schadete dabei nicht. Das gegenseitige Ver-

trauen war so von Anfang an gegeben und erlaubte es Käfer, esarom von einem Open-Strategy-Ansatz zu überzeugen. Was für das Unternehmen ziemlich neu war: „Ich gebe zu, wir waren anfangs etwas zurückhaltend: Open Strategy – sooo viele Leute einbinden, macht das wirklich Sinn?“

Schon bald hat sich aber gezeigt: Es macht Sinn. Viele unterschiedliche Stakeholder zu befragen, habe es möglich gemacht, eine Zukunftsstrategie zu erarbeiten, die tatsächlich die Bedürfnisse des gesamten Unternehmens widerspiegelt. „Genau das sehe ich als unsere Aufgabe: Situationen zu schaffen, in denen Unternehmen – abseits vom Tagesgeschäft – einen Blick darauf werfen, wie sie sich weiterentwickeln können“, kommentiert Roman Käfer. „Wir schaffen den Gesprächsrahmen. Wir erklären den Leuten aber nicht, was sie tun sollen, denn das wissen sie selbst am besten.“