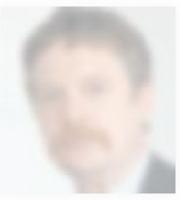
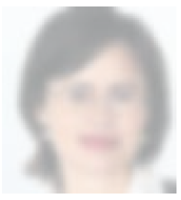




GASTKOMMENTAR

Anleitung zum Auslagerungs-Debakel

Colourbox, beigestellt

Anderswo ist es genauso gut wie hier: Verlagern Sie Ihr ganzes Geschäft ins Ausland

Selten eignet sich ein Thema so sehr für nachhaltigen Misserfolg im Unternehmen wie die Auslagerung von Prozessschritten in Billiglohnländer. Diese Anleitung garantiert Ihnen bei konsequenter Befolgung herausragende Ergebnisse. Denn der Zusammenbruch der Wertschöpfungskette im Unternehmen will durchdacht sein und bedarf intensiver Planung. Die folgenden fünf Schritte führen zuverlässig ins „Auslagerungs-Debakel“: Ändern Sie einfach Ihre Sicht der Dinge.

Schritt eins. Sehen Sie die Beschäftigung österreichischer Arbeitskräfte als das, was sie wirklich ist: Die Verschleuderung Ihres Geldes für Lohnnebenkosten und Abgaben aller Art. Denken Sie stets daran, dass Lohnkosten und Lohnnebenkosten die einzig relevanten Messgrößen im Controlling eines Unternehmens sind. Ignorieren Sie den durch die Auslagerung notwendigen logistischen Aufwand. Ignorieren Sie Einschulungszeiten und Fehlerquoten. Ignorieren Sie Verständigungsschwierigkeiten und unterschiedliche kulturelle Hintergründe. Es zählt einzig und allein die Komponente „Lohnkosten“. Wer das nicht begriffen hat, weiß nichts von den Vorzügen von Billigarbeitskräften im Osten.

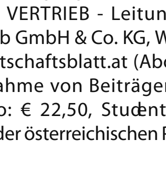
Schritt zwei. Sehen Sie die Mitarbeiterauswahl am neuen Standort als das, was sie wirklich ist: eine Kleinigkeit. Selbstverständlich erkennen Sie bereits beim Einstellungs - gespräch, wie es um die Arbeitsmoral des Kandidaten bestellt ist. Dies ist insbesondere bei Begegnungen zu erkennen, die in niemandes Mutter sprache (z. B. Englisch) geführt werden. Vertrauen Sie darauf, dass die Kommunikationsstärksten auch die Arbeitswilligsten sein werden. Spricht ein Kandidat Deutsch, so ist dieser unabhängig von seiner sonstigen Qualifikation einzustellen. Wenn sich jemand die Mühe macht, Ihre Mutter sprache zu erlernen, muss er allein deswegen ein Spitzenmann sein. Vergessen Sie kulturelle Unterschiede, wir leben in einer globalisierten Welt, alle Menschen sind gleich. Mitarbeiter eines ausländischen Standortes sind wie Österreicher, nur woanders. Deswegen sind sie auch gleich wie Österreicher zu behandeln, nur eben billiger. Sie sind gleichsam billige Österreicher im Ausland. Denken Sie an die Deckungsbeiträge.

IHRE MEINUNG AN:
ISABELL WIDEK
isabell.widek@wirtschaftsblatt.at

Schritt drei. Sehen Sie Arbeits moral als das, was sie wirklich ist: bei jedem Menschen in gleichem Ausmaß gegeben. Ob jemand in seiner Kindheit und Jugend durch kommunistische oder marktwirtschaftliche Systeme geprägt wurde, ist schlichtweg irrelevant. Erlebnisse aus der Jugend haben keinerlei Einfluss aufs Verhalten im Erwachsenenalter. Selbst wenn es anders wäre, könnten Sie jedem Ihre über Jahre entwickelte Unternehmenskultur binnen Wochen so eindrucksvoll vermitteln, dass kein Zweifel über die totale Identifikation mit den Wertvorstellungen Ihrer Firma aufkommen kann.

Schritt vier. Sehen Sie Ihre Unternehmenskultur als das, was sie wirklich ist: allen anderen überlegen. Wäre dem nicht so, würden nicht Sie Prozessschritte ins Ausland verlagern, sondern es wäre umgekehrt. Machen Sie die Überlegenheit Ihres Systems dem neuen Standort umgehend klar. Sparen Sie nicht mit Eigenlob und Preisungen des von Ihnen gewählten Ansatzes. Die neuen Mitarbeiter werden sich glücklich schätzen, nach so langer Zeit endlich die Vorzüge Ihres Systems kennen lernen zu dürfen. Hier fällt Weihnachten und Ostern auf einen Tag. Bereiten Sie sich auf den Freudentaumel vor, wenn Sie als Überbringer einer frohen Botschaft gefeiert werden, Friede und Freude, wohin das Auge blickt. Freunden Sie sich mit dem Gedanken an, alles ins Ausland zu verlagern, ein Ort, an dem alles gut und nichts fehlerhaft ist. Eine perfekte neue Arbeitswelt.

Schritt fünf. Sehen Sie sich selbst als das, was sie wirklich sind: einfach genial. Niemals dürfen Sie vergessen, dass der sicherste Weg zum Auslagerungs-Debakel über Ihr Selbstverständnis als Führungskraft führt. Seien Sie restlos von sich überzeugt, ignorieren Sie alle Unterschiede und managen Sie drauflos. So bleiben Sie nachhaltig in Erinnerung.



CHRISTIAN A. PONGRATZ
Gründer durchdacht.cc, Trainer betriebsdesaster.cc

www.wirtschaftsblatt.at O-TON

? Die hier publizierten Gastkommentare/Repliken/Leserbriefe geben ausschließlich die Meinung der jeweiligen Verfasser wieder. Die Redaktion behält sich Kürzungen vor

WirtschaftsBlatt Medieneigentümer, Herausgeber und Verleger: WirtschaftsBlatt Verlag AG, Geiselbergstraße 15, 1110 Wien, Tel: 01/60117-0. Vorstand: Dr. Hans Gasser (Vorsitz), Dr. Wolfgang Unterhuber, Joachim Zieger. REDAKTION: DW 305, Fax: 259, Chefredakteur: Dr. Wolfgang Unterhuber, Stv. Chefredakteurin: Dr. Esther Mitterstieler. ANZEIGEN – DW 200, Fax 363. VERTRIEB - Leitung: Regina Giller, Vertrieb/Aboservice: 01/51414-79, Fax 01/51414-71 Druckunterlagenübermittlung: anzprod@wirtschaftsblatt.at. Hersteller: Druck Styria GmbH & Co KG, Graz. Einzelhandelsvertrieb: Morawa Pressevertrieb GmbH & Co. KG, Wien, Mailadressen: redaktion@wirtschaftsblatt.at (Redaktion), fotoredaktion@wirtschaftsblatt.at (Fotoredaktion), irc@wirtschaftsblatt.at (Info Research Center), anzeigen@wirtschaftsblatt.at (Anzeigenabteilung), abo@wirtschaftsblatt.at (Abonnements), Archiv-Service: archiv@wirtschaftsblatt.at. Bankverbindung: BA-CA 094944022/00, BLZ 12000. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Grafiken keine Gewähr. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten. Gerichtsstand ist Wien Preise: Einzelpreis: Montag bis Freitag € 2,00, Jahresabo: € 399,00, monatliche Zahlung: € 36,90, 2-Monate-Start-Abo: € 22,50, Studentenabo: € 231,00, Bezugsabmeldung unter Einhaltung einer 4-wöchigen Kündigungsfrist jederzeit möglich. Mitglied der Media-Analyse, LAE und ÖAK – geprüfte Auflage. Internet: www.wirtschaftsblatt.at Dem Ehrenkodex der österreichischen Presse verpflichtet