

PRISMA

Das Magazin der
WILD Gruppe



PRISMA
AUSGABE 1 • 2023

UNSERE LEHRLINGE. UNSERE ZUKUNFT!

▼ **WILD**
▼ **PHOTONIC**

Wechsel im
WILD-Führungsteam.

2

Strategisches Sourcing
bereits in der Entwicklung.

6

Kultur der
Nachhaltigkeit wächst.

7



STAFFELÜBERGABE AN DER SPITZE.

Das neu aufgestellte Führungsteam bringt die WILD Gruppe mit der richtigen Balance aus Stabilität und Veränderung in eine erfolgreiche Zukunft.

Nach über 11 Jahren höchst erfolgreicher Tätigkeit findet innerhalb der Geschäftsführung eine Staffelübergabe statt: Josef Hackl tritt mit 65 Jahren in den Ruhestand – ein Übertritt in ein „neues Geschäftsmodell“ wie er es nennt. Sein Nachfolger wird Arthur Primus. Als COO übernimmt er an der Seite von CTO Wolfgang Warum und CFO Michael Wratschko das Steuer der WILD Gruppe. Die Geschäfte der WILD GmbH lenken Christian Rabitsch, Michael Wratschko und Wolfgang Warum seit Anfang dieses Jahres gemeinsam.

alternative Sichtweisen auf Strategiekonzepte, den klaren Blick auf die eigenen Stärken und das richtige Maß an Perfektion.

Warum sehen Sie die Zukunft der WILD Gruppe optimistisch?

Josef Hackl: „Die Welt wurde rasant komplexer. Bei aller Heterogenität wurde unser Blick aber immer klarer. Bei WILD wissen wir heute genau, was unsere Aufgabe ist, wer unsere Kunden sind, welche Kunden wir ergänzend suchen, welche Technologien und Dienstleistungen wir selbst oder gemeinsam mit unseren Partnern abdecken. Wir haben den WILD-Wert für unsere Kunden evolutionär und stetig ge-

2 Im Interview spricht das Führungsteam über WILD als „most trusted“ Partner in guten wie in herausfordernden Zeiten, über



4-5 — WILD forciert Ausbildung eigener Fachkräfte.

6 — Durchdachtes Design garantiert Lieferfähigkeit.

7 — Kreislaufwirtschaft konsequent gedacht.

8 — Energieeinsparungen greifbar gemacht.

steigert. Gepaart mit der „most trusted“ Strategie hat sich das sowohl in den Jahren des Booms als auch in Pandemiezeiten bewährt.“

Wohin wird die Reise nun gehen?

Wolfgang Warum: „Die WILD Gruppe ist in den vergangenen fünf Jahren trotz großer Unsicherheiten am Beschaffungs- und Energiemarkt um rund 40 Prozent gewachsen. Heuer ist ebenfalls eine Umsatzsteigerung zu erwarten. Gelungen ist uns das dank einer guten Symbiose aus Spezialisten, Netzwerkdanken und Teamwork. Das wird auch die Stoßrichtung der nächsten Jahre sein. Eine agile, angepasste Organisation, um den ständig wechselnden Anforderungen des Marktes gerecht zu werden.“

Herr Primus, Sie kennen die WILD Gruppe seit Langem. Was hat Sie zur Rückkehr bewogen?

Arthur Primus: „Meine positiven Erinnerungen speziell an die erfolgreiche Entwicklung des Geschäftsbereichs Medizintechnik waren ausschlaggebend, um zurückzukehren. Die WILD Gruppe ist eine Perle in der österreichischen Unternehmenslandschaft, und die Produkte für hochspezialisierte Nischenplayer sind extrem spannend.“

WILD ist also ein „great place to work“?

Arthur Primus: „Absolut! Und genau diese Information müssen wir stärker transportieren. Nur wenn wir mit unserer



Christian Rabitsch, Managing Director WILD GmbH

Arbeitskultur positiv nach außen strahlen, werden wir auch in Zukunft die besten Köpfe für unser Team gewinnen. Unser Motto wird sein: Man kennt uns, man schätzt uns und man will mit uns arbeiten.“

Herr Rabitsch, welche strategischen Weichen werden Sie in Ihrer neuen Funktion stellen?

Christian Rabitsch: „Einerseits legen wir den Fokus auf ‚Operational Excellence‘. Das heißt, wir wollen unsere Prozesse und Fähigkeiten weiter stärken und das richtige Maß an Perfektion für die jeweilige Anforderung finden. Organisatorisch ist meine Vision, dass wir noch weiter zusammenrücken und als ONE WILD, als eine Firma, an einem Strang ziehen. Wir stellen Eigeninteressen und Abteilungsdenken hinten an. Immer die Lösung, das Ziel und die Zufriedenheit unserer Kunden vor Augen – das ist Kern unserer DNA.“

Welche Investitionen sind dazu in nächster Zeit notwendig?

Michael Wratschko: „Wir investieren weiterhin stark in die Erneuerung des Maschinenparks und in vollautomatische Anlagen. Denn die Genauigkeitsanforderungen der Kunden steigen. Es kommen neue Arbeitsschritte hinzu, für die wir unser Leistungsspektrum erweitern müssen.“

Zum Abschluss noch eine Frage an Herrn Hackl: Gibt es etwas, das Sie Ihren Mitarbeiter:innen mit auf den Weg geben möchten?

Josef Hackl: „Berufen Sie sich nicht auf die Erfahrung. Wichtiger ist, die aktuelle Situation zu erkennen und danach zu handeln!“



Arthur Primus, COO WILD Gruppe



WILD FORCIERT AUSBILDUNG EIGENER FACHKRÄFTE.

Die Fachkräfte von morgen benötigen schon heute die volle Aufmerksamkeit. Deshalb stockt WILD die Ausbildungsplätze in den eigenen Reihen auf, bietet eine Vielzahl an Weiterbildungsmaßnahmen und setzt auf Autonomie in der Gestaltung der Karrierewege.

Kosten, Prozesse, Kennzahlen. Lange hat man die vermeintlichen Erfolgsfaktoren eines Unternehmens aus einem sehr nüchternen Blickwinkel betrachtet. Heute weiß man: viel entscheidender sind die eigenen Mitarbeiter:innen und der Wert, den man ihnen beimisst. „Denn jeder, vom Einkauf über die Entwicklung und Projektleitung bis zur Montage, entscheidet mit seinen Talenten, Werten und Ideen über unsere Zukunftsfähigkeit. Und so geht es auch im Match um die besten Köpfe selten um die Entlohnung, sondern um viel menschlichere Dinge, die den Unterschied ausmachen“, bestätigt Andrea Gritsch, verantwortlich für das People & Culture Management der WILD Gruppe. Als wichtigste Faktoren nennt sie: „Echte Wertschätzung gegenüber den Menschen, eine sinnstiftende Antwort auf die Frage ‚Warum soll ich hier arbeiten?‘, Autonomie in der Gestaltung des Karrierewegs und eine Unternehmenskultur, die den Mitarbeiter:innen Orientierung gibt“.

TRIALES AUSBILDUNGSSYSTEM

WILD hat erkannt, wie wichtig es ist, sich all diesen Aufgaben zu stellen, und dafür ein eigenes Strategieprogramm entwickelt, das bereits erste Früchte trägt. „Das Aufkommen an Bewerbungen ist sehr gut und offene Stellen können rasch

nachbesetzt werden. Doch es gibt auch Berufsgruppen, in denen Nachwuchs Mangelware ist, unter anderem in der Zerspanungs- und Oberflächentechnik, Metalltechnik oder Mechatronik“, weiß Gritsch. Hier setzt man verstärkt auf die Ausbildung eigener Fachkräfte, denen man viel Aufmerksamkeit schenkt. Die Lehrlingsausbildung beruht auf einem trialen System. Das bedeutet, dass die Lehrlinge zusätzlich zur betrieblichen Ausbildung und der Berufsschule in einem externen Ausbildungszentrum ihre Grundkenntnisse vertiefen. „Außerdem fördern wir ihre persönliche Entwicklung. Ob eine Schulung im Bereich Präsentationstechniken oder ein Kommunikationstraining - was auf den Stundenplan kommt, wird gemeinsam mit den Lehrlingen entschieden und individuell vereinbart“, berichtet Gritsch. Mitreden dürfen dabei die Mentor:innen, die als Vertrauensperson agieren und auf eine offene und wertschätzende Kommunikation achten.

JUNGE MENSCHEN SUCHEN NACH SINNSTIFTENDEN TÄTIGKEITEN

Gefragt sind WILD und PHOTONIC als Arbeitgeber jedoch nicht nur aufgrund der Vielzahl an innovativen Produkten, die hier entstehen. Der Wunsch nach einer sinnstiftenden Tätigkeit ist groß. Speziell die junge Generation an Fachkräften findet es



spannend, an der Entstehung von Produkten beteiligt zu sein, die in der Medizintechnik Leben retten oder die Lebensqualität vieler Menschen verbessern. In dieser Beziehung bringt die WILD Gruppe optimale Voraussetzungen mit, da die Aufgaben der Mitarbeiter:innen im Einklang mit den eigenen Wertvorstellungen stehen. „Besonders junge Menschen sind stolz, wenn sie Verantwortung übertragen bekommen. Diesen Vertrauensvorsprung nehmen viele mit Begeisterung an,“ freut sich Gritsch.

MITARBEITER:INNEN LANGFRISTIG BINDEN

Um Beständigkeit in den Projekten und eine kontinuierliche Erweiterung der Kompetenzen zu garantieren, braucht es auch Mitarbeiter:innen, die dem Unternehmen über Jahre oder Jahrzehnte erhalten bleiben. Gutes Employer Branding allein greift dabei zu kurz. Wichtiger ist es, die unterschiedlichen Biografien und Kompetenzen der Menschen genau zu kennen. Eine All-in-One Talent Management Software unterstützt WILD dabei, die Stärken jedes einzelnen früh zu erkennen und gezielt weiterzuentwickeln. Ein eigenes Lernmanagement-Tool, das aktuelle und zukünftige Workshops abbildet und on demand abrufbar ist, steht den Mitarbeiter:innen ebenso zur Verfügung.

GEHÖR FINDEN IN AGILEN STRUKTUREN

Speziell wenn sich Strukturen, Prozesse und technologische Anforderungen immer wieder ändern, muss auch das miteinander stimmen. Das gelingt nur, wenn sich Kolleg:innen intensiv austauschen. Silodenken und starre Strukturen sind in der WILD Gruppe schon lange einer offenen Kultur sowie einer agilen Form der Zusammenarbeit gewichen, die sich in allen Unternehmensbereichen zeigen. Unter anderem im agilen Projektmanagement, das man bei WILD beherrscht. „Die Anforderungen an komplexe Entwicklungs- und Industrialisierungsprojekte haben sich grundlegend verändert. Früher hat man Gantt-Pläne entlang eines Wasserfallmodells entworfen. Heute geht es um Komplexitätsmodelle, die unterschiedliche Strategien in der Vorgangsweise verlangen, um optimierte Durchlaufzeiten mit maximaler Qualität zu

erreichen“, betont CTO Wolfgang Warum. Gefördert wird dieses Out-of-the-Box-Denken bei WILD unter anderem durch ein mehrjähriges Ausbildungsprogramm mit zahlreichen Live-Workshops. Zusätzlich bietet man den Mitarbeiter:innen zahlreiche Perspektiven und Autonomie in der Gestaltung ihrer Aufgabenbereiche. „Es muss ein Weg erkennbar sein, den sie beschreiten möchten, ob fachlich oder in Richtung Führungsperspektive“, so Gritsch. „Ihre Ideen und Innovationen finden bei uns Gehör, werden wertschätzend diskutiert und gezielt weiterentwickelt“. Auch das Ausloten individueller Arbeitsmodelle trägt dazu bei, Privates und Berufliches gut miteinander zu vereinen.

AKADEMISCH BEGLEITET ZU NEUEN LEARNINGS

Die angebotenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind vielfältig. Zuletzt haben beispielsweise 14 WILD-Mitarbeiter:innen ihr Know-how im Supply Chain Management umfassend erweitert. Akademisch begleitet wurde die Supply Chain Academy von der Fachhochschule Joanneum Kapfenberg. „Dank dieser Kooperation haben wir eine perfekte Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis geschaffen. Mit den Learnings aus der Academy fällt es den Mitarbeiter:innen nun leichter, vom ‚So wie immer‘-Ansatz abzuweichen, eine Problemstellung ganzheitlich zu betrachten und gemeinsam eine für die Kunden optimale Lösung auszuarbeiten“, betont WILD GmbH-Geschäftsführer Christian Rabitsch. Auch das Thema Lean Thinking ist stark in der Unternehmensgruppe verankert. Wesentlich dazu beigetragen hat ein Lean Excellence Programm, das bereits zahlreiche Mitarbeiter:innen aller Standorte erfolgreich abgeschlossen haben.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN:

Andrea Gritsch

Mail: andrea.gritsch@wild.at



DURCHDACHTES DESIGN GARANTIERT LIEFERFÄHIGKEIT.

Das Design eines Produktes entscheidet über dessen künftige Lieferfähigkeit. WILD sichert diese mit einer Reihe von neuen Ideen und Maßnahmen ab.

Engpässe, fragile Lieferketten, enorme Wartezeiten. Die Liste an Schwierigkeiten in der Supply Chain ist lang. In vielen Unternehmen ist daher ein tiefgreifendes Umdenken spürbar. Wer ein Produkt entwickelt, muss sich neben den technischen Fähigkeiten und der Time-to-Market auf einen weiteren Wert fokussieren – die Lieferfähigkeit. Wie das gelingt, erklärt Christian Rabitsch, Managing Director der WILD GmbH: „Einer der wichtigsten Hebel ist die enge Verschränkung von Beschaffung und Entwicklung in einer möglichst frühen Phase. Gemeinsam suchen wir gezielt nach Lösungen und neuen Ideen, um Designs aktiv auf die Teileverfügbarkeit hin zu gestalten.“ Denn Spezifikationen wie Toleranzen oder Materialauswahl bestimmen, wie leicht oder schwer ein Produkt zu beschaffen ist. „Die Entscheidungen, die man in der Entwicklung heute trifft, haben Auswirkungen auf die Verfügbarkeit in drei oder vier Jahren. Deshalb hinterfragt WILD zu Beginn eines Projektes die einzelnen Requirements und versucht, Alternativlösungen mit zu entwickeln“, betont Head of Development Michael Reissig. „So verschaffen wir uns den Spielraum, den wir in Zukunft benötigen.“

BEWUSST REDUNDANZEN EINBAUEN

Speziell bei Medizinprodukten, wo Produktänderungen aufgrund des aufwendigen Zulassungsprozesses möglichst vermieden werden, gilt es, alternative Bauteile und kritische Komponenten frühzeitig zu identifizieren und bei der Zulassung zu berücksichtigen. „In der Erstzulassung macht das hinsichtlich der Kosten und des Zeitaufwands wenig Unterschied. Wenn jedoch später ein Problem auftritt, erspart

man sich extrem viel Zeit“, so Reissig. Um das in der Praxis umzusetzen, setzt man auf alternative Stücklisten, die im Hintergrund verankert sind. Ebenso wichtig ist ein ausgefeiltes Stammdaten-Management. Mit dessen Hilfe werden im Anlassfall die Potenziale, die im Zuge der Produktentwicklung eidesigned werden, effizient genutzt.

KEEP IT SIMPLE

Wenn WILD die Kundenanforderungen hinterfragt, steht auch die Auswahl der Spezifikationsvarianten im Fokus. „Bei Schlüsselkomponenten etwa suchen wir nach Teilen, die häufig eingesetzt werden. Es kommt vor, dass wir nach Rücksprache mit dem Kunden Komponenten verbauen, die zwar ‚oversized‘, aber besser verfügbar sind oder eben vice versa. Im Vergleich zu einer vermeintlich idealen Variante, die nur in geringen Stückzahlen hergestellt wird, stellen wir so die Lieferverfügbarkeit langfristig sicher“, betont Rabitsch. Einen wichtigen Beitrag dazu leistet auch eine Software, die analysiert, in welchem Lebenszyklus sich einzelne Komponenten befinden, die die Volumina sowie Risiken hinter jeder Komponente erfasst und Alternativen vorschlägt“, so Reissig.

IHR ANSPRECHPARTNER:

Michael Reissig

Mail: michael.reissig@wild.at



KREISLAUFWIRTSCHAFT KONSEQUENT GEDACHT.

Wer das Thema Nachhaltigkeit ernst nimmt, muss es umfassend denken und ganzheitlich realisieren. Bei WILD stehen aktuell die Themen Awareness, Energieeinsparung und Ressourcenschonung im Fokus.

Licht aus, Geräte abschalten oder Stromfresser identifizieren. Einfache Dinge wie diese sind erste Schritte hin zu mehr Nachhaltigkeit. Doch für eine intelligente und nachhaltige Ressourcen- und Energieschonung ist ein ganzheitlicher Ansatz notwendig. Genau diesen verfolgt die WILD Gruppe. Basierend auf dem Konzept der Kreislaufwirtschaft hat der Technologiepartner Handlungsstränge für sämtliche Unternehmensbereiche abgeleitet. Aktuell stehen die Themen Energieeinsparung, eine genaue Analyse der Abfallstoffe sowie Awareness-Trainings für Mitarbeiter:innen ganz oben auf der To-do-Liste. Letztere übernimmt CEO Josef Hackl höchst persönlich. „Kreislaufwirtschaft konsequent gedacht, bedeutet eine fundamentale Umstellung unserer Denkstrukturen und Handlungsweisen. Deshalb finden die Trainings in Form mündlicher Briefings in Kleingruppen statt“, so Hackl. Gemeinsam beurteilt man im Detail, welche Energie WILD einsetzt und wo es Einsparungspotenzial gibt. „Interessant dabei ist: Es fällt jedem etwas auf! Denn die Problematik rund um die Energiekosten ist aktuell omnipräsent. Oft sind es kleine Ideen, die in Summe Großes bewirken. Das Potenzial all dieser Maßnahmen liegt bei 10 bis 15 % Energieeinsparung“, ist Hackl überzeugt.

Der nächste große Schritt folgt mit der Inbetriebnahme der neuen Photovoltaikanlage Ende Februar. Sie liefert eine Gesamtleistung von 666 kWp, was rund 20 % des Strombedarfes am Standort Völkermarkt entspricht. „Außerdem haben wir die Heizanlage komplett überarbeitet und mit neuen Stellorganen, Sensoren und einer digitalen Steuerung ausgestattet.

Gemeinsam mit dem Monitoring arbeiten wird nun an einer angepassten Frischluftversorgung sowie einer energieoptimierten Reduktion der Hallenkonditionen während der Nacht-, Wochenend- und Betriebsurlaubsphasen“, betont Hackl.

Der dritte Themenbereich, mit dem sich die WILD Gruppe intensiv auseinandersetzt, ist die ressourcenschonende Verwendung und Entsorgung von Stoffen. Analysiert werden sämtliche Abfallstoffe,

von Aluminiumspänen, die beim Fräsen anfallen, bis zu den Verpackungskartons. „Wie entwickeln sich diese im Vergleich zum Umsatz? Was können wir reduzieren? Welchen Wirkungsgrad haben die Stoffe, wenn sie aufbereitet werden? All diese Faktoren spielen bei unseren Überlegungen eine Rolle“,

so Hackl. Genau aus diesem Grund sind auch die Awareness-Trainings in allen Abteilungen so wichtig. „Das Initiieren einer nachhaltigen Denkweise in die Arbeit der Konstrukteure bringt beispielsweise zahlreiche Optimierungen, die Ausschuss und Nacharbeitsaufwände in der Fertigung reduzieren und so dazu beitragen, schonender und kostengünstiger zu produzieren“. Das sieht auch Arthur Primus so, der ab April sämtliche Nachhaltigkeitsthemen als COO übernehmen wird.

IHR ANSPRECHPARTNER:

Arthur Primus

Mail: arthur.primus@wild.at



ENERGIE-EINSPARUNGEN GREIFBAR GEMACHT.

Energie sparen. CO₂-Emissionen senken.
In puncto Nachhaltigkeit setzt WILD eine Reihe von Maßnahmen, die man gut in Zahlen ausdrücken kann. Aber erst, wenn man sie ins Verhältnis setzt, gewinnt man einen Eindruck davon, wieviel sie tatsächlich bewirken.



40
PAKETZUSTELLER

Durch die neue PV-Anlage und Energieoptimierungen sinkt der aus dem Netz bezogene Strom im Jahr 2023 um 27 % (900 MWh). Das entspricht der CO₂-Menge, die 40 Paketzustellfahrzeuge ausstoßen.



1200
BÄUME

Alleine durch die Nachtabstaltung der Ventilatoren und E-Motoren der Heizung erfolgt eine Stromeinsparung von täglich 140 kWh. Das entspricht der CO₂-Menge, die 1200 Buchen zeitgleich aufnehmen.



2
SCHNELLLADEVORGÄNGE

Wenn zwei Elektrofahrzeuge beim Aufladen ihrer Batterien den maximalen Strom von 250 KW ziehen, entspricht das der gleichen Leistung, welche die WILD GmbH in Völkermarkt mit über 300 Mitarbeiter:innen im Jahresdurchschnitt aufnimmt.

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: WILD GmbH, Wildstraße 4, 9100 Völkermarkt, T +43 4232 2527-0, Fax-DW 218, E-Mail: sales@wild.at
Für den Inhalt verantwortlich: CEO Josef Hackl, CTO Wolfgang Warum
Redaktion: Pressestelle WILD, Andrea Patterer & Sabine Salcher
Fotos: WILD, Michaela Ulbing, PHOTONIC, Shutterstock, Adrian Hipp, Daniel Waschnig

DIE WILD GRUPPE

Zur WILD Gruppe gehören die Marken WILD mit den österreichischen Standorten Völkermarkt und Wernberg sowie Trnava (Slowakei) und PHOTONIC mit Sitz in Wien. Der Technologiepartner entwickelt und fertigt ausschließlich im Kundenauftrag optomechatronische Produkte für die Medizin- und Industrietechnik sowie optische Technologien. Rund 500 MitarbeiterInnen sind überall dort gefragt, wo es auf Präzision und Verlässlichkeit ankommt und Innovationen stattfinden.