

Case Study Gepardec



im Gespräch mit
Günter Pirklbauer
Geschäftsführer
Gepardec IT Services GmbH



„Zu wissen, was die Mitarbeiter momentan beschäftigt, ist gerade in kleineren Unternehmen wichtig. Dabei hilft uns TeamEcho.“

Günter Pirklbauer
Geschäftsführer, Gepardec
IT Services GmbH

Name: **Dr. Günter Pirklbauer**
Position: **Geschäftsführer**
TeamEcho-User seit: **Juli 2016**

Das in Wien und Linz ansässige Unternehmen Gepardec hat auf der Arbeitgeberbewertungsplattform Kununu eine Weiterempfehlungsrate von 100 % und zählt damit zu den Top-Arbeitgebern in der IT-Branche. Zentraler Erfolgsfaktor des Unternehmens mit knapp über 20 MitarbeiterInnen ist eine Kultur, die auf gegenseitigem Vertrauen, ständigem Lernen und Teamgeist basiert.

Günter Pirklbauer ist als einer der beiden Geschäftsführer des IT-Unternehmens Gepardec für den Zusammenhalt einer bunten Mischung von über 20 MitarbeiterInnen an zwei Standorten verantwortlich. Mit uns sprach er über die Bedeutung eines guten Betriebsklimas, Erfolgsfaktoren für hohe Mitarbeiterzufriedenheit und die Wichtigkeit von Arbeitgeberattraktivität.

1. Herr Pirklbauer, Sie sind – gemeinsam mit Erhard Siegl – Geschäftsführer von Gepardec. Wie wichtig sind zufriedene MitarbeiterInnen und ein gutes Betriebsklima für Sie?

Mitarbeiterzufriedenheit ist in unserem Unternehmen ein zentrales Thema. Unsere Mitarbeiter sind für uns als Dienstleistungsunternehmen das wichtigste Gut. Sie repräsentieren unser Unternehmen nach außen, sind sozusagen das Gesicht von Gepardec, weil sie ihre Dienstleistungen im direkten Kundenkontakt erbringen. Dass Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit eng zusammenhängen, ist klar. Nur motivierte, zufriedene Mitarbeiter sind engagiert bei der Sache – und das spiegelt sich in der Qualität unserer Dienstleistungen wider, von der letztendlich die Kunden profitieren. Ein angenehmes, motivierendes Betriebsklima ist uns also sehr wichtig.

2. Wie kann die Unternehmenskultur bei Gepardec beschrieben werden?

Unsere Unternehmenskultur ist von Werten geprägt, die wir nicht nur schriftlich festgehalten haben, sondern die von uns auch tatsächlich gelebt werden. Gegenseitiges Vertrauen, Individualität und ständiges Lernen nehmen einen besonderen Platz ein. Wir versuchen die Menschen in unserem Unternehmen ganzheitlich zu verstehen, ihre individuellen Ziele und Talente zu berücksichtigen und sie darin bestmöglich zu fördern.

Individualität und Gemeinschaftsgefühl sind dabei aber kein Widerspruch: Arbeiten bei Gepardec soll ein Teamerlebnis sein, das Spaß und Freude macht. Gegenseitiger Respekt ist dafür Grundvoraussetzung.

3. Wenn es drei Erfolgsfaktoren für hohe Mitarbeiterzufriedenheit gäbe, welche wären das?

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist sicherlich eine vertrauensvolle, empathische Beziehung zu den Mitarbeitern. Oft gibt es gute Gründe dafür, wenn die Arbeit einmal nicht so funktioniert, wie wir uns das wünschen. Mir ist es wichtig, die Menschen hinter den Mitarbeitern zu sehen – und dieser Anspruch wird von unseren Mitarbeitern auch sehr wertgeschätzt. Die Möglichkeit, sich inhaltlich und persönlich weiterzuentwickeln, sehe ich als zweiten Erfolgsfaktor. Allein in externe Weiterbildung investieren wir jährlich 3.000 € pro Mitarbeiter. Dazu kommt noch die interne Weiterbildung. Bei uns steht jeder Freitag unter dem Motto „Lernen und Socializing.“ Wir starten mit einem gemeinsamen Frühstück, dann kann sich jeder in internen Projekten einbringen oder sich eigenständig neues Wissen aneignen. Wichtig ist nur, dass das erworbene Wissen anschließend den anderen zur Verfügung gestellt wird. Auch Teamgeist und Spaß an der Arbeit sind für mich untrennbar mit Mitarbeiterzufriedenheit verbunden. Das versuchen wir durch regelmäßige Events – Ausflüge, Schifahren, Radfahren, Grillen – zu stärken.

4. Sie arbeiten seit Juli 2016 mit TeamEcho. Wie unterstützt Sie das Tool in Ihrer Arbeit?

Allem voran hilft uns TeamEcho dabei, jederzeit Trends in der Mitarbeiterzufriedenheit zu erkennen. Im Zeitverlauf sehe ich klar, in welche Richtung sich auch einzelne Aspekte der Zufriedenheit entwickeln, und stelle mir dann die Frage: Warum ist das so? Besonders hilfreich ist hier die Kommentarfunktion. Wenn ein Mitarbeiter einen Kommentar hinterlässt, ist ihm das Thema schon ein spezielles Anliegen. Und das wollen wir natürlich ernst nehmen. Daher beschäftigen wir uns bei unserem Geparden-Breakout – das ist ein Betriebsausflug kombiniert mit einem Workshop – auch gezielt mit den Kommentaren, lassen die wichtigsten in Teams interpretieren und leiten daraus Verbesserungsvorschläge ab. Nur so haben

die Mitarbeiter das Gefühl, dass die Befragung, die sie regelmäßig ausfüllen, auch tatsächlich etwas bringt.

5. Gibt es ganz konkrete Erfolge oder messbare Verbesserungen, die Sie durch den Einsatz erzielt haben?

Ja, das auf jeden Fall. Die Maßnahmen, die wir auf Basis der Befragungsergebnisse und der im Tool abgegebenen Kommentare gemeinsam erarbeiten, werden auch umgesetzt. Konkret gab es zum Beispiel den Ruf nach verstärktem Mentoring, gerade in der Onboarding-Phase. Mittlerweile haben wir für jeden neuen Mitarbeiter nicht nur eine Checkliste und einen sogenannten Onboarding-Pass, sondern auch einen eigenen Mentor als ersten Ansprechpartner. Seitdem verläuft der Onboarding-Prozess wesentlich strukturierter. Uns ist sehr wichtig, dass die Mitarbeiter auch merken, dass die Anregungen, die sie im Tool abgeben, ernst genommen werden.

6. Wo sehen Sie den Nutzen von TeamEcho insbesondere für kleinere Unternehmen?

Die Stimmung im Team im Blick zu haben und immer zu wissen, was die Mitarbeiter momentan beschäftigt, ist meiner Meinung nach gerade in kleineren Unternehmen wichtig. Da kommt es auf jeden Einzelnen nämlich noch stärker an als in großen Organisationen. Nur wenn alle an einem Strang ziehen, können wir gemeinsam erfolgreich sein. Manchmal fehlt mir auch einfach die Zeit, mich mit einzelnen Ergebnissen genau zu befassen. Dann ist es natürlich praktisch, dass man bei Fragen zur Interpretation jederzeit einen persönlichen Ansprechpartner bei TeamEcho hat.

7. Worauf haben Sie bei der Auswahl der Software Wert gelegt?

Uns war wichtig, dass es sich um eine Cloud-Lösung handelt, wir selbst also nichts installieren müssen. Darauf legen wir bei allen Produkten Wert, die wir im Einsatz haben. Obwohl wir ein Software-Unternehmen sind, haben wir selbst keine Server – alles ist in der Cloud. Diese Überzeugung leben wir. Die User Experience und das Look and Feel haben uns ebenfalls überzeugt.

Ausschlaggebend war außerdem die Möglichkeit, bei Fragen mit den Menschen hinter TeamEcho in Kontakt zu treten. Man weiß ganz einfach: Da gibt es Leute, die man jederzeit anrufen kann. Ich als User von TeamEcho fühle mich dann auch ernst genommen

8. Wie sieht Ihre Vision für Gepardec aus? Kann Sie TeamEcho dabei unterstützen?

Unsere Unternehmensvision gliedert sich in drei Punkte: Wir wollen in Österreich führend sein, wenn es um Java-Lösungen auf JBoss-Middleware-Produkten und um Cloud-Technologien von Red Hat geht. Gepardec soll als Marke in diesem Bereich etabliert und in der Community weithin bekannt sein. Dafür – und das ist der dritte Punkt unserer Unternehmensvision – wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein, der den Mitarbeitern Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt, in denen sich jeder persönlich, aber auch inhaltlich weiterentwickeln kann. Ein angenehmes, motivierendes Betriebsklima ist für uns also zentral. Um das zu gewährleisten, die Stimmung im Team jederzeit zu kennen und Trends abzusehen, eignet sich TeamEcho auf jeden Fall.