

Case Study epunkt



im Gespräch mit
Sam Zibuschka
Geschäftsführer
epunkt Internet Recruiting GmbH



„TeamEcho ist einmal in der Woche der Gradmesser für das, was sich gerade im Unternehmen tut.“

Sam Zibuschka
Geschäftsführer, epunkt
Internet Recruiting GmbH

Name: **Sam Zibuschka**
Position: **Geschäftsführer**
TeamEcho-User seit: **November 2015**

Das Recruitingunternehmen epunkt ist auf der Arbeitgeberbewertungsplattform Kununu einer der beliebtesten Arbeitgeber Österreichs. Work-Life-Balance ist bei dem in Linz ansässigen Unternehmen mit knapp über 110 MitarbeiterInnen kein modisches Schlagwort, sondern ehrlich gelebtes Programm.

Sam Zibuschka ist als Geschäftsführer des Internet-Recruiting-Unternehmens epunkt für den Zusammenhalt von 110 großteils jungen MitarbeiterInnen an vier Standorten verantwortlich. Mit uns spricht er über Selbstbestimmung, Sinnsuche und die Generation Y – und wie er den neuen Herausforderungen begegnet.

1. Herr Zibuschka, Sie sind Geschäftsführer von epunkt. Wie wichtig sind zufriedene MitarbeiterInnen und ein gutes Betriebsklima für Sie?

Die Mitarbeiterzufriedenheit ist bei uns ein essenzielles Unternehmensthema, das wir bereits bei der Firmengründung im Jahr 2000 in der ersten Unternehmensvision verankert hatten. Diese lautete: Wir wollen einmal ein Unternehmen mit 15 Personen sein, in dem alle gerne zur Arbeit gehen. Heute haben wir ungefähr 110 MitarbeiterInnen. Auch in der zweiten und dritten Unternehmensvision war die Mitarbeiterzufriedenheit ein essenzielles Thema. 2007 haben wir uns zum Ziel gesetzt, attraktivster Arbeitgeber der Branche zu werden, was uns dann auch vier Jahre später gelungen ist. Mitarbeiterzufriedenheit ist uns also sehr wichtig.

2. Wie kann die Unternehmenskultur bei epunkt beschrieben werden?

Wenn ich die MitarbeiterInnen befrage, wie sie unsere Unternehmenskultur beschreiben, dann fällt sehr oft der Begriff werteorientiert. Werteorientierung ist für uns wichtig, und ich glaube, wir können sehr gut transportieren, dass die Werte nicht irgendwelche Attribute auf einem Blatt Papier sind, sondern wirklich gelebt werden. Der wichtigste Wert steht bei mir sogar an der Wand: Work-Life-Balance. Neben der Work-Life-Balance sind die weiteren Werte: kompetent, vor allem auch im Umgang mit anderen Menschen, humorvoll, methodisch in der Arbeitsweise und attraktiv, weil wir uns Arbeitgeberattraktivität selbst an die Brust heften.

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

Allen voran sehe ich als absoluten Erfolgsfaktor die Selbstbestimmung. Mitarbeiter, die wir beschäftigen, suchen in ihrer Arbeit einen hohen Selbstbestimmungsgrad. Wir fördern, dass sich unsere MitarbeiterInnen ihr Tagesgeschäft, ihre Ziele und die Art und Weise, wie sie ihre Ziele verfolgen, selbst aussuchen können. Das zweite ist Flexibilität – auch gleichzusetzen mit Freiheit. Die Mitarbeiter suchen Freiheit, das zu tun, was sie möchten. Ich will ihnen ermöglichen, dass sie Reisen können, dass sie ein Haus bauen können, dass sie ihrem Sport nachgehen können oder sich auch eine Auszeit nehmen können. Der dritte Erfolgsfaktor ist für mich der Sinn in der Arbeit. Den muss ich vermitteln können, um Eigenmotivation zu erzeugen.

4. Sie arbeiten seit November 2015 mit TeamEcho. Wie unterstützt Sie TeamEcho in Ihrer Arbeit?

Bei uns ist TeamEcho wie eine wöchentlich erscheinende Zeitung mit einem Karriereteil, den man durchblättert, um zu sehen, was gerade am Markt passiert. TeamEcho ist einmal in der Woche der Gradmesser für das, was sich gerade im Unternehmen tut. Die Beschäftigung mit den Ergebnissen ist eine wichtige Tätigkeit für mich sowie das Topmanagement, die HR-Leitung und unsere AbteilungsleiterInnen. Hineinzuschauen und ein Gefühl dafür zu bekommen, was die Menschen in den verschiedenen Abteilungen gerade bewegt, ist spannend und für uns fix im Unternehmensalltag verankert.

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

Ja, die gibt es. Einer der schnellsten und konkretesten Erfolge war zu sehen, dass wir in einer Abteilung ein Problem haben. Hier dürfte die Belastung oft höher sein als in anderen Bereichen. Außerdem haben wir gesehen, dass wir trotz diverser Umstrukturierungen noch keinen Kommunikationsweg gefunden haben, der uns alle glücklich macht. Das erkannt zu haben, ist primär

den Kommentaren im Tool zu verdanken. Wir sind dann in ein strukturiertes Gespräch mit der ganzen Gruppe gegangen, bei dem sich gezeigt hat, dass wir noch Schwächen in der internen Kommunikation haben. Ergebnis war, dass wir ein Kommunikationskonzept aufgesetzt haben, das in einem regelmäßigen gemeinsamen Informationsfrühstück gipfelt. Wir haben verschiedene Prozesse im Arbeitsablauf optimiert und einzelne Leute für verschiedene Informationen verantwortlich gemacht. Das Ganze wird alle zwei bis drei Wochen reviewt. Seither hat sich die Stimmung in dieser Abteilung wesentlich verbessert.

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

Wir waren eigentlich nicht aktiv auf der Suche nach einer Software, die Mitarbeiterzufriedenheit erfragt, sondern TeamEcho ist eher auf uns zugekommen. Ich habe schnell das Gefühl gehabt, das ist genau das Missing-Link, das wir brauchen, und gewusst, dass herkömmliche Tools wie Kununu und Great Place to Work für uns nicht mehr zeitgemäß sind. Wir wollten etwas, bei dem man sich nicht zertifizieren lassen muss, wo man sich nicht permanent benchmarken muss – sondern etwas, bei dem es wirklich um uns und unsere MitarbeiterInnen geht und nicht um den Vergleich zu anderen MitarbeiterInnen in anderen Unternehmen.

7. Wo sehen Sie Trends in den Bereichen Unternehmenskultur und People-Analytics?

Wenn man sich im Bereich der Unternehmenskultur von A nach B entwickeln möchte, dann muss man wissen, wo A und wo B ist, und den Weg dazwischen kennen. Anfangs war es uns nicht wichtig, hier Kennzahlen zu erheben. Um heute aber den Status quo im Bereich der Arbeitgeberattraktivität, den wir uns erarbeitet haben, erhalten oder sogar steigern zu können, sind Kennzahlen notwendig. Zu den Trends: Ich denke, dass wir mit dem Generationensprung von X auf Y eine der größten Werte- und Kulturveränderungen bezogen auf Freizeit und Arbeit erleben, wie es sie seit Dekaden nicht mehr gegeben hat. Die Generation Y stellt völlig neue Ansprüche an Unternehmen. Früher wurden Fragen, die heute ganz essenziell sind, nicht gestellt. Eine davon ist die Sinnfrage.

Früher bestand der Sinn darin, Geld zu verdienen. Heute will man ganz genau wissen: Warum mache ich das? Dafür muss ich meinen MitarbeiterInnen Sinn und Absicht hinter dem, was ich von ihnen will, verständlich und nachvollziehbar mitgeben.

8. Wie schaut Ihre Vision für epunkt aus und kann Sie TeamEcho dabei unterstützen?

Unsere Unternehmensvision heißt kurz gesagt: Wir sind das Vorbild im Recruiting. Diese Vision birgt für mich Herausforderungen in den drei Bereichen Innovation, MitarbeiterInnen und Technologie. Ich kann nur dann Vorbild sein, wenn ich mit den innovativsten Mitteln arbeite und dadurch selbst das Tempo für weitere Innovationen am Markt vorgebe. Im Personalbereich kann ich nur Vorbild sein, wenn meine MitarbeiterInnen ihrer Arbeit mit Begeisterung und Leidenschaft nachgehen, also einen Sinn darin erkennen. Im Bereich der Technologie geht es schließlich darum, die richtigen Werkzeuge für das Erreichen der angestrebten Ziele zu haben. Im Zentrum stehen bei uns aber immer die MitarbeiterInnen, sie sind die wichtigste Basis unseres Erfolgs. Förderung, Führung, Training und Freiräume schaffen eine Atmosphäre von Eigenverantwortung, Hingabe und Freude. Und genau das ist es, was wir von unseren MitarbeiterInnen wollen, eine Hingabe für das, was sie tun. TeamEcho stellt dabei sicher, dass wir diesen Fokus nicht aus den Augen verlieren und uns ständig auf den Prüfstein stellen. Als selbstkritisches Unternehmen müssen wir uns permanent hinterfragen und als lernendes Unternehmen müssen wir permanent Feedback von unseren MitarbeiterInnen erbeten, sonst können wir uns nicht verbessern. Und genau dafür bietet TeamEcho eine perfekte Plattform.