

Günther Wurm, Consultant
bei Business Pool Austria



Tirols „Top Companies“

Mit dem „Top Company Award“ zeichnet Business Pool gemeinsam mit dem APL Institute Tiroler Betriebe für ihre Unternehmenskultur aus. Die Basis dafür bildet eine umfassende Mitarbeiterbefragung. Nun stehen die Gewinner fest.

Das Thema Fachkräfte wird immer präsenter. Heute geht es darum, sich als Unternehmen am Markt entsprechend zu positionieren. Man kann es auch Employer Branding nennen. Mit dem Award werden Unternehmen ausgezeichnet, die sich gemeinsam mit ihren Mitarbeitern ein entsprechendes Standing erarbeitet haben. Wir baten Günther Wurm, Consultant bei Business Pool Austria, zum Gespräch.

ECO.NOVA: Wie viele Unternehmen haben insgesamt an der Befragung teilgenommen und wie viele Mitarbeiter wurden im Zuge dessen befragt?

GÜNTHER WURM: Das Projekt wurde Mitte des Jahres mit den Projektpartnern Land Tirol, Industriellenvereinigung, eco.nova und dem APL Institute gestartet. Wir konnten in Summe mehr als 50 teilnehmende Betriebe mit einer Mitarbeiteranzahl von knapp über 2.000 Mitarbeitern für das Projekt gewinnen.

Wie offen sind Unternehmen in Tirol dafür, sich von ihren Mitarbeitern quasi bewerten zu lassen? Gibt es Unterschiede zu Südtirol, wo der Award schon länger etabliert ist?

Bei der Projektvorstellung in den einzelnen Betrieben konnte ich feststellen, dass das Thema Mitarbeiter und deren Zufriedenheit einen sehr hohen Stellenwert genießt. Der Großteil der Unternehmer ist ebenfalls der Meinung, dass gute, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter das Betriebsergebnis sehr positiv beeinflussen können. Unterschiede zu Südtirol gibt es sehr wohl. Nachdem wir in Südtirol bereits im fünften Jahr den Top Company Award veranstalten, ist die Teilnehmeranzahl eine viel größere, die Benchmarks in den einzelnen Bereichen sind deutlich aufschlussreicher als in Nordtirol. Das ändert sich aber hoffentlich mit der Anzahl der jährlichen Verleihungen des Top Company Awards.

Wo liegen Ihrer Meinung nach die größten Stärken bzw. wo sind die größten Defizite im Bereich der Unternehmenskultur zu finden?

Die größten Stärken von Unternehmen mit einer ausgezeichneten Unternehmenskultur liegen in der konsequenten Umsetzung ihrer Werte, Vision und ihres Leitbildes und im Herunterbrechen von entsprechenden Maßnahmen auf alle Ebenen und Bereiche des Unternehmens. Diese Maßnahmen müssen folglich konsequent umgesetzt werden. Ausschlaggebend für eine gute Unterneh-

menskultur ist ein Grundtenor eines respektvollen Umganges miteinander (Kunden, Mitarbeiter, Chef, Lieferanten). Sehr großer Nachholbedarf besteht meiner Meinung nach in den Bereichen Kommunikation und Führung. Sehr oft werden nicht die geeignetsten Mitarbeiter als Führungskraft eingesetzt, sondern die Mitarbeiter mit dem größten Fachwissen. Leider wird häufig nicht bedacht, dass auch Führung gelernt sein will und man die entsprechenden Werkzeuge nutzen sollte. Aber über diesen „Werkzeugkoffer“ muss man erst einmal verfügen.

Was macht für Sie eine gute Unternehmenskultur aus?

Klare Ziele und Strategien, eine Organisation, die die geeigneten Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter schafft, in der sich alle wiederfinden und ihre Bereichsverantwortlichen kennen, ausgezeichnete Führungskräfte, die ihre Aufgabe darin sehen, die Mitarbeiter so lange weiterzuentwickeln, bis sie sich selbst als Führungskraft überflüssig gemacht haben, und ein Team das sich gegenseitig unterstützt. In solchen Unternehmen gehen die Mitarbeiter gerne zur Arbeit, identifizieren sich und treffen Entscheidungen wie ein Unternehmer. Genau diese Unternehmen sind höchst erfolgreich und stechen aus der Masse heraus. ●

TOP COMPANY AWARD TIROL 2016 – DAS RANKING

Kategorie SMALL

1. Tourist Mobile, Innsbruck.....9 Mitarbeiter
2. DKS Technik GmbH, Gnadewald.....11 Mitarbeiter
3. MM Fassaden und Isolierungen GmbH, Kramsach.....14 Mitarbeiter

Kategorie MEDIUM

1. Sozial- und Gesundheitssprengel Pitztal, Arzl.....22 Mitarbeiter
2. Stasto Automation KG, Innsbruck.....43 Mitarbeiter
3. Mattro Production GmbH, Schwaz.....23 Mitarbeiter

Kategorie LARGE

1. exceet electronics GmbH, Ebbs.....74 Mitarbeiter
2. Westcam, Mils b. H.....53 Mitarbeiter

Kategorie HOTEL & TOURISMUS

1. Restaurant Zeitlos, Hopfgarten.....6 Mitarbeiter
2. Tourismusverband Wilder Kaiser, Ellmau.....41 Mitarbeiter
3. PA Hotel Hopfgartner GmbH, Hopfgarten.....33 Mitarbeiter



TOURIST MOBILE, INNSBRUCK
KATEGORIE SMALL, 9 MITARBEITER
EIGENTÜMERIN: MARINA HEGEMANN

Was hat Sie dazu bewogen, an der Befragung teilzunehmen und sich damit von Ihren Mitarbeitern „bewerten“ zu lassen?

Als relativ kleines Unternehmen pflegen wir eine sehr offene Kommunikation. Probleme und Wünsche werden von Mitarbeitern direkt angesprochen, bei größeren Entscheidungen wird das gesamte Team mit eingebunden. Die Befragung war eine tolle Möglichkeit, ein aktuelles Gesamtbild zu erhalten und Einblicke in Teilbereiche zu bekommen, die im täglichen Betrieb manchmal übersehen werden.

Was macht für Sie generell gute Unternehmenskultur aus?

Gegenseitiges Vertrauen, Offenheit und das Gefühl, dass alle im Team an einem Strang ziehen, um ein gemeinsames Ziel zu verfolgen, bilden für mich die Basis einer erfolgreichen Unternehmenskultur. Lachen und Spaß gehören natürlich auch unbedingt dazu.

Wo liegen für Sie als Unternehmerin die größten Herausforderungen in der Mitarbeiterführung?

Unternehmen müssen ihren Mitarbeitern künftig viel mehr Transparenz und Teilhabe an der Unternehmensentwicklung bieten. Vertrauen, Wertschätzung und aktive Kommunikation tragen wesentlich zur Erreichung der Unternehmensziele bei. Mitarbeiterführung und Unternehmenskultur sind für mich entscheidende Wettbewerbsfaktoren.



MEHR RAUM FÜR IHR BÜRO

QUALITATIVE BÜROEINHEITEN ab 80 m²

UMFASSENDE INFRASTRUKTUR

Veranstaltungsräume & Kommunikationszonen
 Bürolösungen für Kleinunternehmen
 Neu am Standort: Ruetz Bäckerei-Café

FLEXIBLE GRUNDRISSSE möglich



WIR INFORMIEREN SIE GERNE:

T +43 / 512 39 02 96
 E office@eastline-innsbruck.at
 www.eastline-innsbruck.at

EASTLINE
 I N N S B R U C K





EXCEED ELECTRONIC GESMBH, EBBS
KATEGORIE LARGE ENTERPRISES, 74 MITARBEITER
GESCHÄFTSFÜHRUNG: WOLFGANG UNTERLERCHNER,
WOLFGANG VOGLER

Was hat Sie dazu bewogen, an der Befragung teilzunehmen und sich damit von Ihren Mitarbeitern „bewerten“ zu lassen?

Mitarbeiterbefragungen sind bei uns schon länger Usus und somit Teil unserer Unternehmenskultur. In der Innensicht konnten wir aber nur die Abweichungen von einer Befragung zur nächsten interpretieren, einen Status, wie es um uns steht, hatten wir dabei nicht. Die Teilnahme an einer unternehmensübergreifenden Befragung ermöglicht es uns, unsere Ergebnisse in Vergleich zu anderen Unternehmen zu stellen. Hier erwarten wir uns bessere Hinweise auf Stärken und Schwächen in unserer Organisation.



**SOZIAL- UND
 PFLEGESPRENGEL
 PITZTAL, ARZL I. P.**
**KATEGORIE MEDIUM,
 22 MITARBEITER**
**GESCHÄFTSFÜHRERIN:
 MANUELA PARTL**

Was hat Sie dazu bewogen, an der Befragung teilzunehmen und sich damit von Ihren Mitarbeitern „bewerten“ zu lassen?

In erster Linie die Neugierde, ob mein Bauchgefühl passte. Und um die Chance zu nutzen, wenn es etwas zu verbessern gibt. Ich bin Perfektionistin.

Was macht für Sie generell gute Unternehmenskultur aus?

Eine gemeinsame Identität und ein Betriebsklima für alle, wie man es am liebsten selber hätte.

Wo liegen für Sie als Geschäftsführerin die größten Herausforderungen in der Mitarbeiterführung?

Dass alle Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz wertschätzen und gerne bei uns sind, dadurch auch Klienten bestmöglich liebevoll und verantwortungsbewusst betreut werden. Mir ist wichtig, dass Unstimmigkeiten gleich angesprochen werden, sobald sie auftauchen, und dass auch das Loben nicht vergessen wird.

Was macht für Sie generell gute Unternehmenskultur aus?

Für mich stehen gute Beziehungen zu den Mitarbeitern in unmittelbarer Wechselwirkung zu guten Beziehungen zu den Geschäftspartnern. Allerdings hängt die geforderte Unternehmenskultur auch ein wenig von der Branche und ihren Eigenheiten ab. Wenn aber in einem Unternehmen Offenheit, Ehrlichkeit, klare Verantwortlichkeiten und gegenseitige Wertschätzung vorliegen, beschäftigt sich die Organisation weniger mit sich selbst, dafür mehr mit den Kunden – und das sollte eigentlich für alle Branchen passend sein.

Wo liegen für Sie als Geschäftsführer die größten Herausforderungen in der Mitarbeiterführung?

Die meiste Zeit raubt uns die administrative Verwaltung. Die ständigen Verschärfungen hinsichtlich Arbeits- und Abgabenrecht führen dazu, dass wir einen erheblichen Dokumentationsaufwand abwickeln müssen. Sehr viel Zeit und Geld fließen daher in wertschöpfungslose Bereiche, was im Übrigen auch unsere Mitarbeiter als störend empfinden. Daher gilt die Aufmerksamkeit hier der optimalen Prozessunterstützung, trotzdem wäre die hierfür benötigte Energie in der Standortentwicklung besser aufgehoben.

RESTAURANT ZEITLOS, HOPFGARTEN IM BRIXENTAL
KATEGORIE TOURISMUS, 6 MITARBEITER
EIGENTÜMERIN: MONIKA PIRCHMOSER

Was hat Sie dazu bewogen, an der Befragung teilzunehmen und sich damit von Ihren Mitarbeitern „bewerten“ zu lassen?

Aus der Sicht der Mitarbeiter mein Einzelunternehmen und das Betriebsklima bewerten zu lassen, ist eine einzigartige Chance, um Fortschritte und Verbesserungen machen zu können. Tradition und Zeitgeist gekonnt zu vereinen (was wir seit mehr als sieben Jahren tun) und dabei Stammgästen wie Besuchern aus aller Welt stetig auf einem hohen gastronomischen Niveau zu begegnen, erfordert Disziplin und Leidenschaft. Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Gut und ohne Motivation ist Teamwork schwer zu halten. Zufriedene Mitarbeiter werden Betriebe immer positiv bewerten, geben meist mehr als 100 Prozent – somit wirkt sich der Erfolg jedes Einzelnen positiv auf das Unternehmen aus.



Was macht für Sie generell gute Unternehmenskultur aus?

Mitarbeiter, die gerne zur Arbeit gehen, bringen Topleistungen und involvieren sich in den Betrieb, als wäre es der eigene. Diese Motivation befruchtet wiederum andere Teammitglieder und auch mich als Unternehmer! Ein Miteinander ist sehr wichtig für eine gute Unternehmenskultur.

Wo liegen für Sie als Unternehmerin die größten Herausforderungen in der Mitarbeiterführung?

Neue Mitarbeiter in bestehende Arbeitsabläufe einzuarbeiten, um im Team reibungslose Abläufe zu sichern. Erfolg beginnt mit einer starken Führungspersönlichkeit, die ihr Team jeden Tag zum Sieg führt und es dabei gut aussehen lässt, als wäre es ein Spaziergang.