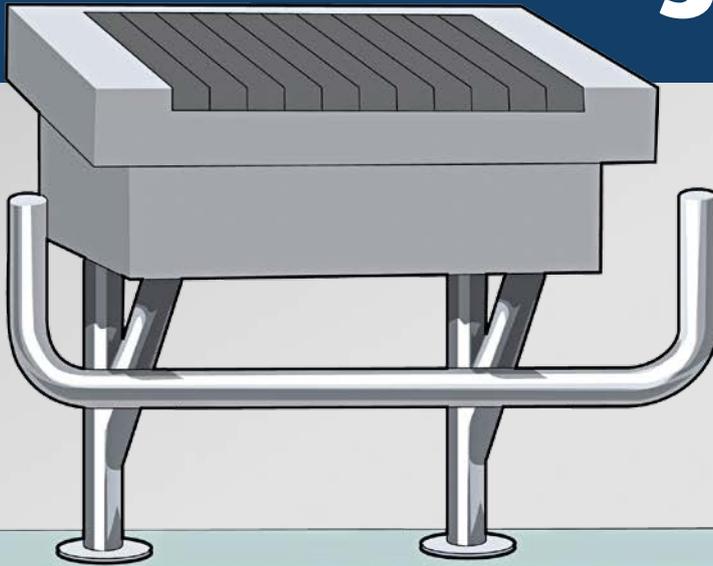


personalmagazin. spezial

TRENDS, ANBIETER, PRAXIS



Firmenporträts
HR-Start-ups stellen
ihre Produkte und
Lösungen vor

HR-Start-ups im Fokus

Frische Ideen für das Personalmanagement

SZENE Aktuelle News, Entwicklungen und Events aus der Welt der HR-Start-ups s. 6

KULTUR Was etablierte Unternehmen vom Spirit der Start-ups lernen können s. 10

METHODEN Wie Start-ups Innovationen fördern und Ideen zur Marktreife entwickeln s. 12

Digital Transformer Club.*

* Der Digital Transformer Club ist ein exklusiver „Work und Think Tank“ in dem chancenorientiert Antworten auf drängende Managementfragen der Digitalisierung gemeinsam gefunden werden. Er besteht aus einer Reihe von Innovationsworkshops, in denen die Teilnehmer neue Ideen für Geschäftsmodelle entwickeln und prototypisieren. Top Experten berichten über die von ihnen gewählten Wege und zeigen, wie es gehen kann. Prozessmoderatoren steuern den gemeinsamen Erkenntnisprozess und helfen dabei, die Konzepte vor Ort zu implementieren. Der Besuch von (inter) nationalen Digitalisierungschampions hilft, Umsetzungsschwierigkeiten in der Praxis zu vermeiden.

Seien Sie dabei: www.hrpepper.de/dtc

HR Management Consultants
pepper

Liebe Leserinnen und Leser,

der Wandel der Arbeitswelt vollzieht sich so schnell und so radikal, dass kaum jemand vorhersagen kann, wie wir in Zukunft wirklich arbeiten werden. HR steht vor der Herausforderung, diesen Wandel zu begleiten, ja voranzutreiben, ohne genau zu wissen, wo es hingeht. Fest steht aber, dass der Innovations-



„Lassen Sie sich von den Ideen und dem Spirit der Start-ups anstecken und wagen Sie Experimente!“

Melanie Röbler, Personalmagazin

druck enorm hoch ist. Gleichzeitig bietet der Personalbereich aber auch ein großes Spielfeld für neue Ideen und Herangehensweisen. Das zeigt sich, wenn man einen Blick auf die Start-up-Szene wirft: Fast hundert Jungunternehmen sind mit Produkten und Lösungen für HR am Start. Einige davon stellen wir Ihnen in diesem Sonderheft vor. Sie alle haben Mut bewiesen

und mit der Unternehmensgründung einen Sprung ins kalte Wasser gewagt. Was gestandene Personaler von diesem Spirit der Start-ups lernen können - auch darum geht es in diesem Heft. Lassen Sie sich davon inspirieren und wagen Sie in Ihrer Personalarbeit Experimente - auch wenn der Ausgang noch unsicher ist. Ein Sprung ins kalte Wasser kann sehr erfrischend sein.

*Eine inspirierende Lektüre wünscht Ihnen
Melanie Röbler, Redaktion Personalmagazin*

INHALT

04 Mehr Mut für neue Wege

Wie Start-ups etablierten Unternehmen den Weg in die Zukunft zeigen

06 HR-Start-ups starten durch

Die HR-Start-up-Szene wächst kräftig und macht bei Events auf sich aufmerksam

10 „Unglaublicher Drive“

Fabian Kienbaum über den Spirit der Start-ups und das Potenzial von HR Tech

12 Schneller mit „Lean Start-up“

Neue Konzepte und Methoden für die Produktentwicklung

14 Innovationen in Dauerschleife

Wie HR in Start-ups die passende Arbeitsumgebung für Innovationen schafft

20 Unternehmensporträts

Zwölf HR-Start-ups stellen sich und ihre Produkte und Lösungen vor

42 Impulse zur Erneuerung

Was etablierte Unternehmen von Start-ups lernen können

IMPRESSUM

Eine Sonderveröffentlichung von

personalmagazin

VERLAG Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Straße 9, D-79111 Freiburg
Kommanditgesellschaft, Sitz und Registergericht Freiburg, HRA 4408
Komplementäre: Haufe-Lexware Verwaltungs GmbH, Sitz und Registergericht Freiburg, HRB 5557; Martin Laqua
Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe
Geschäftsführung: Isabel Blank, Markus Dränert, Jörg Frey, Birte Hackenjös, Randolph Jessl, Markus Reithwiesner, Joachim Rotzinger, Dr. Carsten Thies

Steuernummer: 06392/11008,
USt-ID: DE 812398835

REDAKTION Reiner Straub (verantw. Chefredakteur),
Melanie Röbler

REDAKTIONSASSISTENZ Brigitte Pelka,
brigitte.pelka@haufe-lexware.com, Telefon 0761 8983-921

GRAFIK/LAYOUT Ruth Großer

ABONNENTEN-SERVICE UND VERTRIEB
zeitschriften@haufe.de, Telefon 0800 5050445 (kostenlos)

ANZEIGEN Lisa Nuding,
lisa.nuding@haufe-lexware.com

DRUCK Konradin Druck GmbH, Kohlhammerstraße 1-15,
70771 Leinfelden-Echterdingen

TITELBILD Dorling Kindersley / thinkstockphotos.de

VERBREITUNG Das Sonderheft „HR-Start-ups ist eine Veröffentlichung von Personalmagazin und der Ausgabe November 2016 beigeheftet (Auflage 35.000). Aktuelle Information zu den Zeitschriften- und Online-Angeboten der Haufe-Gruppe finden Sie unter:

www.haufe.de/mediacenter



Mehr Mut für neue Wege

PLÄDOYER. Wer den Wandel der Arbeitswelt meistern will, darf keine Angst vor unsicherem Terrain haben und muss Experimente wagen. Start-ups machen es uns vor.

Von **Simon Werther**

Wir befinden uns zweifellos in einer Phase der tiefgreifenden Transformation unserer Arbeitswelt.

Die Digitalisierung ist mehr als nur ein Schlagwort, da sie in vielen Bereichen und Branchen bereits spürbare Auswirkungen zeigt. Die damit zusammenhängenden Veränderungen werden oft als bedrohliche Gefahr angesehen, der wir ausgeliefert sind und die uns letztlich überrollen wird. Genau an dieser Stelle

liegt die zentrale Herausforderung, der nicht nur Start-ups, sondern auch etablierte Unternehmen gegenüberstehen, und genau jetzt geht es darum, Chancen in diesem Wandel in Richtung Digitalisierung zu erkennen und zu nutzen.

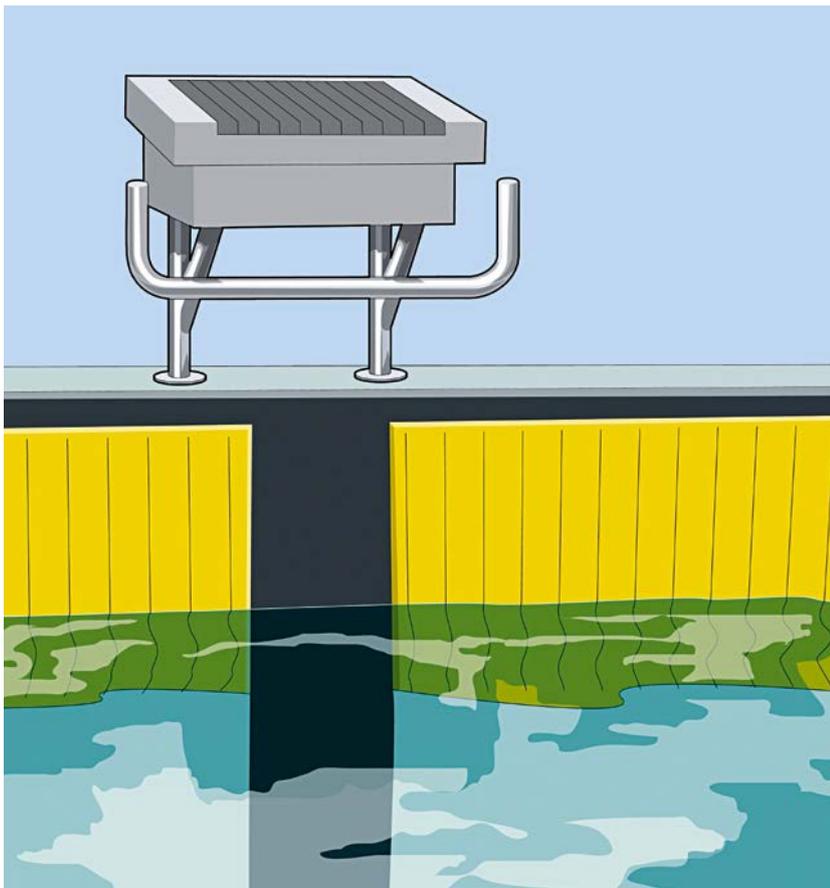
Bloß kein Risiko: Eine kulturelle Perspektive auf Deutschland

Als Einstieg in das Thema Digitalisierung und HR-Start-ups ist deshalb eine kulturelle Perspektive empfehlenswert. Digitalisierung ist ein breites Feld, das von Industrie 4.0 in der Produktion bis

hin zu Arbeit 4.0 im Personalwesen reicht. Dabei gibt es momentan weitaus mehr offene Fragen als konkrete Antworten, sodass wir uns der Digitalisierung vor allem mit einer experimentellen Herangehensweise annähern müssen. Eine experimentelle Herangehensweise bedeutet folglich, dass wir neue Tools, Prozesse und Strategien ausprobieren müssen und diese im Stil eines Trial-and-Error-Vorgehens permanent hinterfragen und weiterentwickeln.

In Deutschland ist eine experimentelle Herangehensweise, die stets mit einem unsicheren Ausgang verbunden ist, offensichtlich wenig verbreitet. Die Ergebnisse der GLOBE-Studie, bei der über 17.000 mittlere Führungskräfte in über 50 Ländern befragt wurden, liefert hierzu spannende Ergebnisse. Deutschland ist unter den Spitzenreitern in der kulturellen Dimension der Unsicherheitsvermeidung. Doch genau das Gegenteil von Unsicherheitsvermeidung ist in unserer aktuellen Arbeitswelt zwingend erforderlich – Mut in Kombination mit einer experimentellen, spielerischen Haltung.

Spannend ist als Ergänzung die Kulturdimension der Machtdistanz, die ebenfalls in der GLOBE-Studie untersucht wurde. Darunter kann eine ungleiche Verteilung der Macht innerhalb eines Unternehmens verstanden werden, das heißt starke Hierarchien. Unabhängig von den untersuchten Ländern



© DORLING KINDERSLEY / THINKSTOCKPHOTOS.DE

Sprung ins kalte Wasser? Wer den digitalen Wandel meistern will, braucht Mut, sich auf unsicheres Terrain zu wagen.

Deutschland ist Spitzenreiter bei der Unsicherheitsvermeidung. Doch der tiefgreifende Wandel der Arbeitswelt erfordert genau das Gegenteil: Mut und Experimente!

wünschten sich die befragten mittleren Führungskräfte eine geringere Machtdistanz, als zum Zeitpunkt der Erhebung vorlag. Die GLOBE-Studie ist zwar schon einige Jahre alt, doch diese Ergebnisse spiegeln sich auch in aktuellen Studien wider.

Kombiniert mit der hohen Unsicherheitsvermeidung von allen Stakeholdern in deutschen Unternehmen ist das sicherlich eine herausfordernde Ausgangslage, wenn wir uns auf dem unsicheren Terrain der Digitalisierung der Arbeitswelt bewegen.

Die diffuse Angst vor der Macht der Maschine

Dazu kommt eine diffuse Angst, dass Maschinen und Technologie in Zukunft uns steuern und nicht mehr wir diese Maschinen und diese Technologie. Gerade bei zunehmender Automatisierung und dem Einsatz von Robotern in der Produktion wird das direkt sichtbar, sodass diese diffuse Angst auch bei allen Diskussionen zu einer digitalisierten Arbeitswelt auftaucht: Kann ich als Personaler mit meiner jahrelangen Erfahrung nicht viel bessere Entscheidungen treffen als ein fehleranfälliger Algorithmus? Können digital erhobene und automatisiert ausgewertete Zahlen und Analysen die Zufriedenheit meiner Mitarbeiter wirklich besser abbilden als ein offenes Gespräch im realen Leben?

An dieser Stelle ist eine systemische Grundhaltung hilfreich, die anstatt einer Perspektive der Gegensätze viel mehr auf Gemeinsamkeiten und eine Kombination vermeintlicher Widersprüche aufbaut. In Zukunft werden Maschinen und wird Technologie unsere Arbeitswelt maßgeb-

lich mitgestalten, aber es liegt an uns, die richtigen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen und proaktiv zu gestalten.

Start-ups als Bindeglieder zwischen alter und neuer Arbeitswelt

Eine hohe Unsicherheitsvermeidung, eine hohe Machtdistanz, eine Fokussierung auf Gegensätze und eine diffuse Angst vor der Macht der Maschinen können als Merkmale einer alten Arbeitswelt zusammengefasst werden. Ein Gegenpol dazu wäre eine experimentelle, spielerische Grundhaltung bei flachen Hierarchien, bei der Gegensätze aufgegriffen und kombiniert werden und Technologie aktiv gestaltet und bewusst eingesetzt wird. Genau an dieser Schnittstelle zwischen alter und neuer Arbeitswelt befinden sich aktuell viele Start-ups, ob mit HR-Fokus oder losgelöst davon.

Start-ups können es sich momentan gar nicht leisten, Merkmale der alten Arbeitswelt anzuwenden, da sie ansonsten genauso unflexibel und langsam agieren würden wie manche etablierte Firmen. Bei HR-Start-ups kommt dazu, dass diese nicht nur Merkmale der neuen Arbeitswelt aktiv leben, sondern genau für diese neue Arbeitswelt Tools und Prozesse entwickeln und damit experimentieren. Das Spektrum reicht dabei von innovativen Ansätzen im Recruiting wie bei Mobilejob über flexibles Jobsharing wie bei Tandemploy bis hin zu agilen Feedbacktools wie bei HRinstruments.

Mehr Mut für neue Wege

Die Lösungen von HR-Start-ups können allerdings nur dann die Transformation der alten in die neue Arbeitswelt mitgestalten, wenn sie auch aktiv eingesetzt werden. Genau an dieser Stelle kommen wir auf die Unsicherheitsvermeidung in Deutschland zurück, die gerade in der Personalszene sehr sichtbar ist. Vermeintlich bewährte Lösungen von Anbietern, die bereits Jahrzehnte am Markt sind, stellen weiterhin den Normalfall und die Präferenz von Personalentscheidern dar.

Die Lösungen von Start-ups sollen einerseits vollkommen neu und innovativ sein, andererseits sollen bereits möglichst viele bekannte Firmen damit arbeiten, damit man ein möglichst geringes Risiko eingeht. Dabei gibt es Bedenken sowohl bezüglich der Zukunft des jeweiligen Start-ups („Woher wissen wir denn, dass es Sie nächstes Jahr noch gibt?“), als auch bezüglich der Unternehmensrichtlinien („Wir arbeiten aufgrund von Sicherheitsbedenken nicht mit Start-ups zusammen.“), gepaart mit genereller Skepsis („Wir haben die letzten 30 Jahre gute Erfahrungen mit unserem Vorgehen gemacht, also müssen wir damit richtig liegen“).

Wir bewegen uns hier im typischen Spannungsfeld bei der Etablierung einer Innovation, die auf altbewährte Haltungen und Prozesse trifft. Selbstverständlich sind nicht alle Lösungen von HR-Start-ups richtig und wichtig, aber eine kritische und unvoreingenommene Prüfung ist heute bedeutender denn je. Ein möglicher Rahmen dafür ist dieses Sonderheft des Personalmagazins oder auch die HR Innovation Roadshow, die im Sommer in Deutschland an Fahrt aufgenommen hat.

Gerne würde man als Start-up manchmal fragen: „Woher wissen wir denn, dass es Sie mit Ihrem Geschäftsmodell aus der alten Welt und starren Strukturen nächstes Jahr noch gibt, sodass sich der Aufwand für eine Zusammenarbeit für uns als Start-up auch lohnt?“ Lassen Sie uns darüber einen offenen Dialog zwischen Start-ups und Personalverantwortlichen starten, davon können alle profitieren – insbesondere die Mitarbeiter und Führungskräfte in Unternehmen sowie der gesamte Wirtschaftsstandort Deutschland. ■



PROF. DR. SIMON

WERTHER, Gründer der HRinstruments GmbH, Professor für Innovationsmanagement

an der Hochschule der Medien in Stuttgart und Vorsitzender der Fachgruppe HR-Start-ups im Bundesverband Deutsche Startups.



© MELANIE RÖSSLER



HR Innovation Roadshow (hier: in Frankfurt): HR-Start-ups stellen in ganz Deutschland ihre Produkte und Lösungen vor.

HR-Start-ups starten durch

SZENE. Die HR-Start-up-Szene ist in Bewegung: Sie wächst kräftig, hat sich im Verband organisiert und lädt Personaler auf Live-Events zum Dialog ein.

Von **Melanie Rößler** (Red.)

Die deutsche HR-Start-up-Szene ist in Bewegung. Der „HR-Start-up Survey“ verzeichnete Ende 2015 68 aktive HR-Start-ups in Deutschland. Inzwischen gibt es fast 100 Jungunternehmen, die mit Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für den Personalbereich aufwarten. Die Mehrheit von ihnen wurde in den vergangenen fünf Jahren gegründet.

So richtig im Aufbruch befindet sich die HR-Start-up-Szene aber seit rund einem Jahr. Da nämlich hat sich eine Handvoll HR-Start-ups im Bundes-

verband Deutsche Startups (BVDS) organisiert und dort eine eigene HR-Fachgruppe gegründet. Ziel war und ist es, sich untereinander zu vernetzen und aktiver in den Dialog mit etablierten Unternehmen zu treten.

HR-Fachgruppe im Bundesverband deutsche Start-ups

Seither ist viel passiert. Die Fachgruppe ist auf über 40 Mitglieder angewachsen und äußerst umtriebig – allen voran ihr Vorsitzender Simon Werther, Gründer des Start-ups HR Instruments, das innovative Feedbacktools für Unternehmen anbietet. „Um uns neben den großen

Anbietern wie SAP & Co., die eine starke Marktpräsenz und riesige Marketingbudgets mitbringen, zu positionieren, braucht es kreative Wege, beispielsweise über Live-Events sichtbar zu werden“, beschreibt er die Herausforderung der Start-ups. Ein solches Veranstaltungsformat hat die HR-Fachgruppe auch sogleich in den ersten Monaten ihrer Arbeit entwickelt, geplant und umgesetzt.

Start-ups auf Deutschland-Tour: Die HR Innovation Roadshow

Mit der „HR Innovation Roadshow“ setzen sich die HR-Start-ups auch ganz konkret in Bewegung: Rund 25 HR-Start-

ZUKUNFT
PERSONAL®

18.-20. Okt. 2016
koelnmesse | Eingang Süd



SAVE THE DATE

Silicon-Valley-Spirit: HR Innovationen im Start-up Village HR

IMMER UP TO DATE:
www.zukunft-personal.de

Get Connected:



Hauptmedienpartner:



ups touren durch ganz Deutschland und stellen in verschiedenen Städten ihre Produkte und Lösungen vor. Die Roadshow soll eine Plattform für einen intensiven Austausch zwischen erfahrenen HR-Verantwortlichen und dynamischen Start-ups sein.

Dafür hat sich der junge Start-up-Verband mit dem ältesten Personalfachverband Deutschlands, der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) zusammengetan. Diese Kooperation ermöglicht durch die Vernetzung von Wissenschaft und Praxis eine tiefe inhaltliche Auseinandersetzung mit HR-Innovation. Die Impulse, die durch die Roadshow in die HR-Communities getragen werden, sollen zum einen den hohen Innovationsgrad von HR spürbar machen und gleichzeitig den Innovationsdruck deutlich aufzeigen.

Konkret läuft das dann so ab: In jeweils vierminütigen Pitches stellen sich die Jungunternehmen dem Publikum vor. Dieses darf anschließend genau zwei Fragen stellen, um die Präsentationen möglichst kompakt zu halten und dem Publikum möglichst viele verschiedene Einblicke und Inspirationen zu ermög-

lichen. Tiefer gehende Fragen können dann im direkten Gespräch „im kleinen Kreis“ gestellt werden, wofür es in den Netzwerkpausen ausgiebig Raum gibt. Für die teilnehmenden Personaler sind die Veranstaltungen übrigens kostenlos.

Die Idee scheint aufzugehen: Die bisherigen Events in München, Nürnberg, Hamburg und Frankfurt waren mit insgesamt über 300 Teilnehmern fast alle ausgebucht. Weitere vier Termine folgen noch in diesem Herbst. Das Format ist so erfolgreich, dass eine Fortsetzung auch für 2017 geplant ist (weitere Informationen unter www.hr-roadshow.de).

Das Start-up Village auf der Messe „Zukunft Personal“

Dass die HR-Start-up-Szene gerade so richtig durchstartet, kann man auch auf der größten deutschen HR-Fachmesse „Zukunft Personal“ sehen: Gab es dort im vergangenen Jahr erstmals einen eigenen Bereich für Start-ups mit damals 25 Ausstellern, so hat sich die Ausstellerzahl im sogenannten „Start-up Village“ 2016 fast verdoppelt: Über 40 HR-Start-ups können die Besucher in diesem Jahr dort erleben – zusam-

Die HR-Start-up-Szene verzeichnet ein starkes Wachstum, und die Jungunternehmer machen bei zahlreichen Live-Events auf sich aufmerksam.

men mit einem umfangreichen Rahmenprogramm aus Vorträgen, Pitches, Podiumsdiskussionen und interaktiven Formaten. Erstmals hat der Messeveranstalter Spring auch den „HR Innovation Award“ ausgelobt. Über 100 Bewerbungen gab es (die Sieger standen zum Redaktionsschluss noch nicht fest). Das zeigt, dass der Personalbereich ein florierendes Feld für Innovationen ist.

Innovationen im HR-Bereich

Die Mehrheit der HR-Start-ups setzt auf das Thema Recruiting. Auch Lösungen für Personalentwicklung und Weiterbildung sind stark vertreten. Insgesamt wird aber die gesamte Bandbreite der Personalarbeit abgedeckt, so finden sich unter den Jungunternehmen auch solche mit Lösungen für die klassische Personaladministration, wie Lohn- und Gehaltsabrechnung oder Personaleinsatzplanung. Auch für das Gesundheitsmanagement oder das gesamte Thema „HR Analytics“ auf Basis von Big Data finden sich innovative Ansätze.

Dabei machen strenge Datenschutzanforderungen und die Mitbestimmungspflicht den Markt für innovative Produkte und Dienstleistungen im HR-Bereich in Deutschland kompliziert. Simon Werther: „Die Herausforderung für uns HR-Start-ups ist, mit Datenschutzbeauftragten, Betriebsrat, HR-Abteilung und Unternehmensleitung einen guten Weg zu finden, der die Chance bietet, wirklich innovative Lösungen auszuprobieren.“ ■



© SPRING MESSE MANAGEMENT

Das Start-up Village auf der Messe „Zukunft Personal“ wächst kräftig.

PROFESSIONELLE ZEUGNISSE IN KÜRZESTER ZEIT



ERSTELLEN SIE ARBEITSZEUGNISSE SO SCHNELL WIE NIE ZUVOR!

Meistern Sie die tägliche Herausforderung jeder Personalabteilung: Mit dem Haufe Zeugnis Manager Professional erstellen Sie rechtssichere Arbeitszeugnisse so einfach und schnell wie nie zuvor.

Weitere Informationen unter:
www.haufe.de/zeugnis-generator

„Unglaublicher Drive“

INTERVIEW. Wie verändern HR-Start-ups die Arbeitswelt? Welche Schlussfolgerungen zieht daraus eine etablierte Beratungsgruppe? Ein Gespräch mit Fabian Kienbaum.

personalmagazin: Sie arbeiten seit einigen Jahren in Berlin, der Metropole für Gründer. Was fasziniert Sie an Start-ups?

Fabian Kienbaum: Was ich am meisten mag, ist dieser Drive, dieser Spirit und dieser Glaube, etwas verändern zu können und auch verändern zu wollen. Damit verbunden sind eine Technologieaffinität und die Vorstellung, Technologie ganz anders, nachhaltiger und stärker einsetzen zu können, als das bislang der Fall war. Ein Beispiel dafür ist das Thema Big Data, das heißt, Daten für Entscheidungen nutzen zu können. Dieses Potpourri fasziniert mich an der Start-up-Szene.

personalmagazin: Es gibt mehr Start-ups, die scheitern, als solche, die Erfolg haben. Was macht den Erfolg eines Start-ups aus?

Kienbaum: Fast alle Start-ups arbeiten markt- und kundenorientiert. Die Teamkonstellation macht häufig den Unterschied und ist ein entscheidender Erfolgshebel. Weitere Erfolgsfaktoren sind das Netzwerk, in dem das Start-up agiert, und die Investoren, die das Team stützen. Teamkonstellation, Netzwerk und Zugang zu Kapital garantieren nicht den Erfolg, erhöhen aber die Erfolgswahrscheinlichkeit.

personalmagazin: Es gibt eine blühende HR-Start-up-Szene, zu der fast schon hundert Unternehmen gehören. Wie schätzen Sie diese Szene ein?

Kienbaum: Diese Szene entwickelt sich stark. Aus Gesprächen mit verschiedenen VCs weiß ich, dass HR-Tech als ein Zukunftsthema betrachtet wird, um die Arbeitswelt von morgen zu gestalten.

Das Thema Personal wird als verkrustet und verstaubt wahrgenommen, sodass Investoren davon ausgehen, dass darin viel Potenzial für HR-Technologie steckt. Das Thema ist noch nicht so heiß wie Fintech, aber es ist zu beobachten, dass auch bekannte VCs in HR-Tech investieren. Der Schwerpunkt der Start-ups liegt im Recruiting, aber auch andere Themen wie beispielsweise Performance Management werden abgedeckt.

personalmagazin: Glauben Sie, dass diese Start-ups helfen, HR moderner zu machen?

Kienbaum: Davon bin ich fest überzeugt. Die Start-ups treiben innovative Ideen voran, sie sind häufig jung und wollen bestehende Strukturen und Vorstellungen aufbrechen. Etablierte Player, die meist über einen guten Marktzugang verfügen, können durch diese Entwicklung unter Druck geraten. In der Kombination von etablierten Unternehmen und Start-ups sehe ich eine gute Konstellation, um HR in Unternehmen in Bewegung zu bringen.

personalmagazin: Kienbaum gehört zu den etablierten Personal- und Unternehmensberatungen im Lande. Wie passen Sie Ihre Unternehmensstrategie auf die Veränderung der Wirtschaftswelt durch die Start-ups an?

Kienbaum: Wir haben eine mehrschichtige Strategie: Sie reicht von losen Partnerschaften mit Start-ups, über Kooperationen bis hin zu einer festen Beteiligung. Für unsere einzelnen Geschäftsbereiche haben wir jeweils Unternehmen identi-



FABIAN KIENBAUM ist Geschäftsführender Gesellschafter von Kienbaum Consultants International. Nach dem Managementstudium und ersten Berufserfahrungen stieg er 2014 in die familien- und partnergeführte Beratungsgesellschaft Kienbaum ein. Neben der Leitung des Berliner Standorts verantwortet er die digitale Weiterentwicklung und das Investmentgeschäft der Unternehmensgruppe.

fiziert, die wir spannend finden und mit denen wir dann zusammenarbeiten. Das kann ein Projekt sein, um sich kennenzulernen oder eine feste Kooperation. So haben wir beispielsweise zusammen mit Eventure die Unternehmerschmiede gegründet. Der dritte Baustein ist das Beteiligungsgeschäft, das den Wissenstransfer ermöglicht und für unsere Kunden auch einen Mehrwert schafft.

personalmagazin: *Kienbaum ist sehr erfolgreich im Headhunting. Wollen Sie sich mit der Unternehmerschmiede jetzt für die Personalsuche in der Start-up-Szene attraktiv machen?*

Kienbaum: Es ist mehr als das: Wir verändern die Personalsuche! Bei der Unternehmerschmiede wollen wir Unternehmen helfen, eine Digitaleinheit aufzubauen, die wir am Ende – ähnlich einem Windparkmodell – schlüsselfertig übergeben. Wir helfen bei der Personalbesetzung, bei der Beurteilung von internen Kandidaten, aber auch beim Training-on-the-Job. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Teams aus Entrepreneuren und Intrapreneuren schmieden zu können.

personalmagazin: *Sie sprechen von Führungskräften mit Start-up-Geist. Was zeichnet diese aus?*

Kienbaum: Die besten Kandidatinnen und Kandidaten sind eigentlich diejenigen, die die New Economy mitgemacht haben. Sie sind Ende dreißig, Anfang vierzig und besitzen die Fähigkeiten, Teams zu führen und Change-Prozesse zu managen. Gerade in Innovationseinheiten sind diese Fähigkeiten wichtig, was manchmal unterschätzt wird. Sie brauchen Typen, die Leidenschaft und Kreativität mitbringen und etwas verändern wollen. Das zeichnet Teams wie Individuen aus.

personalmagazin: *Viele CEOs reisen ins Ausland, um Start-ups anzuschauen oder zu kaufen. Ist das Inszenierung oder auch wirkliches Interesse?*

Kienbaum: Die Inspiration, die man bei Besuchen von Start-ups aufsaugt, ist

enorm. Spirit, Geschwindigkeit und Radikalität, die man erlebt, sind beeindruckend. Solche Reisen lösen bei CEOs häufig große Veränderungsbereitschaft aus. Die Herausforderung besteht darin, „zu Hause“ die richtigen Voraussetzun-

„Die Grenzen zwischen privat und beruflich werden fließender. Das muss sich auch in der Arbeitsorganisation abbilden.“

gen zu schaffen, sowohl strukturell als auch personell. Gelingt dies nicht, besteht die Gefahr, dass lediglich Inszenierungseindrücke zurückbleiben.

personalmagazin: *Manche Unternehmen gründen auf der grünen Wiese eine Digitaleinheit, in der eine neue Unternehmenskultur entsteht. Wie lassen sich Erfahrungen aus der neuen Einheit in das etablierte Unternehmen übertragen?*

Kienbaum: Kurzum: Die Übertragung funktioniert am besten, wenn die neue Einheit Erfolg hat. Dann lassen sich die Leute von den Vorteilen einer neuen Unternehmenskultur überzeugen. Es reicht aber nicht aus, die neue Arbeitswelt über die internen Kommunikationskanäle zu verbreiten. Die Menschen müssen das auch haptisch erleben. Sie können beispielsweise Start-up-Unternehmer einladen, gemeinsame Projekte initiieren, Tandems zwischen alten und neuen Einheiten im Sinne des Mentee-Mentoren-Modells bilden oder aber auch Mitarbeiter in Coworking Spaces entsenden. Eine Veränderung der Räumlichkeiten kann helfen, auf diese Entwicklung positiv einzuzahlen. Entscheidend ist, dass die Mitarbeiter Chancen für sich selber in der neuen Arbeitswelt erkennen.

personalmagazin: *Gilt das auch für die Unternehmensberatung Kienbaum? Verändern Sie Ihre Organisation?*

Kienbaum: Wir sind mitten drin. Wir haben unsere operativen Gesellschaften Mitte September zusammengeschlossen und ein Digital-Team gegründet, das jedoch nicht als separate Business-Einheit operiert, sondern integriert quer über die

operativen Bereiche hinweg agiert. Auch die Unternehmenskultur verändern wir aktiv. Ich kann das am Beispiel der Kommunikation erläutern: Bislang dominierte die eher eindimensionale E-Mail-Kommunikation. Wir steigen jetzt mehr und mehr auf eine Kommunikationslösung via Corporate Social Network um, mit der wir besser interagieren können, beispielsweise Gruppen bilden, wie das jeder aus dem Privatleben kennt. Unsere Grundlogik ist, private Kommunikationsmuster in die Unternehmenswelt zu tragen, um Echtzeit-Transparenz herzustellen: Wer ist bei welchem Kunden unterwegs? Wie sehen die Zahlen genau aus? Alle wichtigen Informationen sollen künftig mit allen geteilt werden.

personalmagazin: *Welche weiteren New-Work-Elemente wollen Sie einführen?*

Kienbaum: Unsere Zentrale verlegen wir von Gummersbach nach Köln. Die neuen Räumlichkeiten werden uns bei der Kulturveränderung helfen. Es wird weniger Einzelbüros geben, mehr Glas und Open Space. Wir wollen tätigkeitsbezogene Umfelder schaffen. Die Grenzen zwischen privat und beruflich werden fließender, das muss sich in der Arbeitsorganisation abbilden. Das betrifft Home-Office-Regelungen, aber auch die Frage, ob jemand seinen Hund ins Büro mitbringen darf. ■

Das Interview führte **Reiner Straub**.

Schneller mit „Lean Start-up“

EINBLICK. Schlank und agil wie ein Start-up: Um Produktideen schneller auf den Markt zu bringen, nutzen innovative Unternehmen die Lean-Start-up-Methode.

Von **Stephan Grabmeier**

Produkte müssen heute schneller denn je auf den Markt kommen. Innovative Unternehmen – nicht nur Google, Dropbox, Airbnb oder Virgin Airlines – experimentieren dazu mit einem neuen Ansatz: „Lean Startup“. Den Begriff hat der amerikanische Autor Eric Ries 2008 geprägt, indem er den Lean-Management-Ansatz auf Start-ups übertrug.

Die Lean-Start-up-Methode kombiniert Erfolgsorientierung mit einer innovativen Feedback-Strategie. So können Produkte entwickelt werden, die genau auf das Bedürfnis der Zielgruppe zugeschnitten sind. Eric Ries formuliert dafür fünf Handlungsprinzipien.

Die fünf grundlegenden Prinzipien

Erstens: „Entrepreneurs are everywhere“ – Jeder kann Entrepreneur werden. Lean Entrepreneurs überlegen nicht lange, sondern machen einfach. Keine lange Vorplanung, keine monatelangen Power-Point-Schlachten mit hundertfachen Abstimmungsschleifen – sondern: ausprobieren, ob das Produkt funktioniert und wie es bei den Zielkunden ankommt.

Zweitens: „Entrepreneurship is Management“ – Das Management ist der Schlüssel zum Erfolg. Alle Abläufe werden im Lean Startup so organisiert, dass sie möglichst schlank, kostengünstig und agil sind. Klarheit steht im Vordergrund. „If you can't explain it, simply you don't understand it well enough“, wie schon Albert Einstein treffend formuliert hat.

Drittens: „Validated Learning“ – Lernen messbar machen. Einzelne Hypothesen werden mit geeigneten Methoden direkt an der Zielgruppe getestet (statt in isolierten Abteilungen). Nach der Auswertung der Tests werden die Hypothesen angepasst. Durch das direkte und evaluierte Kundenfeedback erhält man neue Optimierungspunkte für mehr Markterfolg. Je häufiger Iterationen stattfinden, umso höher wird die Qualität.

Viertens: „Innovation Accounting“ – Innovation durch relative Kennzahlen berechenbar machen. Beim „Innovation Accounting“ kommt es darauf an, das Gelernte zu definieren, messbar zu machen und zu kommunizieren. Anstatt sich nur auf Umsatzvariablen zu konzentrieren, werden so auch Umstände erfasst, die wichtig sind, bevor die ersten Einnahmen fließen – oder ausbleiben. Dave McClure unterscheidet dabei fünf Messkriterien:

- Acquisition: How do users find you?
- Activation: Do users have a great first experience?
- Retention: Do users come back?
- Revenue: How do you make money?
- Referral: Do users tell others?

Fünftens: „Build-Measure-Learn“ – Ständige Verbesserung durch Kundenfeedback. „Lean Building“ bedeutet nicht, ein Produkt bis zum letzten Detail zu entwickeln, bevor man es auf den Markt bringt, sondern es mit minimalen Anforderungen zu produzieren und möglichst zeitnah zu vermarkten. Somit kann Kundenfeedback schneller in den nächsten Produktzyklen integriert und das Produkt gezielt verbessert werden. Während in Firma A noch am perfekten

Produkt geplant und gearbeitet wird, kann Firma B selbst mit wenig Kapital durch diese Methode schon eine Produktversion nach der anderen herausbringen.

Der ideale Beginn für Lean Start-up

Am besten fängt man damit an, die Geschäfts- oder Produktidee zu visualisieren. In der Praxis hat sich hierfür die „Business Model Canvas“ von Alexander Osterwalder beziehungsweise „Lean Canvas“ von Ash Maurya bewährt, da sie einfache und im Team nutzbare Resultate generiert. Für jeden thematischen Punkt in der Canvas werden Zeitfenster gesetzt. Diese werden so gewählt, dass sie den Mitarbeitern anfangs als zu klein erscheinen, zum Beispiel: „Ich beschreibe die Idee in zehn Minuten.“ Dies ist beabsichtigt, um sofort erste Ergebnisse zu erhalten. So wird sichergestellt, dass man das Ziel vor Augen hat und sich nicht verzettelt. Mit „Lean Start-up“ liegt der Fokus auf dem Hier und Jetzt. Es gilt, sich voll und ganz auf die einzelne, aktuelle Aufgabe zu konzentrieren.

Kundenfeedback gezielt entwickeln

Sobald die Geschäfts- oder Produktidee formuliert ist, erfolgt der nächste Schritt in Richtung Kunde: „Erstelle ein Kundeninterview in zehn Minuten.“ Wichtig dabei ist, dass das Interview wie eine Unterhaltung geführt wird. Dem Kunden wird nichts angepriesen, und es darf auch kein reines Frage-Antwort-Spiel sein. Nachhaken ist erlaubt und sogar wünschenswert, um mehr zu erfahren. Mit jedem Interview erhält



© DROBOT DEAN / ADOBE STOCK

VERANSTALTUNG

HR Garage

Die Lean-Start-up-Methode kennenlernen und ausprobieren können Personaler bei der Premiere der „HR Garage“ am 7. November in Berlin.

Wer liebt sie nicht, die Geschichten, in denen Ideen in einer Garage entstehen und zu global erfolgreichen Innovationen heranwachsen? Diesem Mythos auf der Spur wurde das Format „HR Garage“ entwickelt. Die „HR Garage“ soll den notwendigen Experimentierraum bieten, um neue Ideen auszuprobieren und Methoden-Tests durchzuführen. Eingeladen sind alle, die im Personalbereich wirklich etwas bewegen wollen. Gefragt sind dabei Qualitäten als Tüftler, Ideenspinner, Visionär, Macher und Denker.

Die Premiere der „HR Garage“ findet am 7. November 2016 von 10 bis 18 Uhr im Betahaus Berlin statt. Weitere Informationen und Anmeldung unter www.hr-garage.de

man konkreteres Feedback und kommt dem idealen Produkt näher. Dieses Wissen fließt automatisch in das nächste Interview mit ein. Der Interviewpartner wiederum steuert seine eigenen Erfahrungen und Ideen bei. Fertig ist man, wenn von Seiten der befragten Probanden nichts Neues mehr kommt.

Zeitnahes Einbinden von Experten

Die ersten Interviews führt man meist persönlich durch. Spätestens, wenn Fachwissen benötigt wird, werden weitere Mitarbeiter und Experten hinzugezogen. Ein Lean Startup beziehungsweise eine Lean-Produktgenese wird immer koope-

rativ geführt. Der Vorteil des kooperativen Führungsstils ist, dass sämtliche Beteiligte ihr individuelles Know-how aktiv einbringen und dieses kritisch hinterfragt wird. Dieses Konzept ist vergleichbar mit dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP), der einer definierten Logik folgt:

- Anerkennung des Verbesserungsvorschlags
- Problem abgrenzen, definieren und analysieren
- Ursachen finden
- Ziel definieren
- Umsetzung des Ziels planen
- Umsetzung koordinieren

Kurze Entwicklungszyklen und kontinuierliche Verbesserung zeichnen den Ansatz „Lean Start-up“ aus.

- Ergebnisse dokumentieren und visualisieren
- Ergebnisse prüfen
- Falls Ziel erreicht: Ergebnis sichern und Standard definieren
- Falls Ziel nicht erreicht: Verbesserung initiieren

Kommunikation ist King

Ein bewährtes Mittel der Kommunikation sind Qualitätscommunities. Diese sind im Lean-Konzept sowohl horizontal als auch vertikal, also vernetzt angelegt. Das bedeutet, Kommunikation findet nicht nur zwischen Teams und Chef statt, sondern auch zwischen verschiedenen Teams und vor allen Dingen unter Mitarbeitern unterschiedlicher Arbeitsbereiche und Hierarchiestufen.

Bei den Diskussionen der Lösungsvorschläge ist es explizit erlaubt, selbst elementare Hypothesen der Produktidee anzuzweifeln. Dadurch kann das Unternehmen auf grundlegende Probleme schneller reagieren und bei Bedarf einen konzeptionellen Richtungswechsel initiieren. Fehler werden früher erkannt beziehungsweise früh vermieden.

Fazit: Ausprobieren!

„Lean Start-up“ ist nicht nur eine Methode, sondern eine Philosophie des Denkens und Handelns. Viele junge Unternehmen nutzen die Strategien und Arbeitsweisen dieses Ansatzes. Auch tradierte Unternehmen können diesen Weg einschlagen, und mit der Methode beispielsweise neue Geschäftsmodelle kostengünstig antesten und die Produktentwicklung beschleunigen. Mit „Lean Start-up“ können Fehlschläge frühzeitig minimiert, Kosten niedrig gehalten und das Produkt sukzessive durch kurze Feedbackschleifen auf die Bedürfnisse der Kunden zugeschnitten werden. ■



STEPHAN GRABMEIER ist Chief Innovation Evangelist bei Haufe-Umantis. Er bloggt auf stephangrabmeier.de.

Freiräume für Innovative

PRAXIS. In Start-ups wird Innovation auf Dauerschleife gestellt. Damit Mitarbeiter die dafür nötige Kreativarbeit leisten, muss HR die passende Arbeitsumgebung schaffen.

Von **Ruth Lemmer**

Im weißen Regal liegen neonfarbene Geschenkanhänger und rotweißkarierte Papiertüten, an der Wand hängen ein Küchenstuhl und ein Jutesack, in Weinsteigen sind Goldkettchen und Stirnbänder platziert. Und das alles ist nicht nur Deko, um die Laune der Mitarbeiter zu heben. Es ist der Überblick über das Sortiment von Dawanda. Der 2006 gegründete Online-Marktplatz für Unikate und Selbstgemachtes vernetzt mehrere Millionen Mitglieder und hat inzwischen 233 Mitarbeiter aus 24 Ländern plus Werkstudenten und Freelancer. Die Arbeitsweise des Internet-

Nicht nur eine Spielerei für die Gründerjahre: Bei Sipgate in Düsseldorf wird transparentes Arbeiten heute konsequenter gelebt als beim Start vor 17 Jahren.

Start-ups wird von dem hohen Tempo geprägt, das Internetkunden gewohnt sind und täglich verlangen. Kreativität bei den Produkten muss Programm sein. Das fordert von allen permanente Innovationsbereitschaft, zu der auch ein flexibles Personalmanagement gehört.

Recruiting und Onboarding, Talent Management und Gehälter, Arbeitszeitmanagement und Organisation, Beurteilung und Trennung: Die Aufgaben des HR-Managements klingen klassisch. Und doch tickt die Uhr anders in Start-ups, die erfolgreich sind. Seit sechs Monaten prägt Cindy Rubbens als Personalchefin die HR-Themen bei Dawanda. „Auch in Start-ups herrscht ein ultrakonservatives Bild von Personalarbeit“, erzählt die HR-Überzeugungstäterin. „An Administration denken die Geschäftsführer und Kollegen, ans Recruiting und daran, dass man die Gehaltsabwicklung outsourcen kann. Entsprechend klein ist das Budget“, sagt Rubbens lachend. Sie versteht sich als Beraterin, die mit einem Team von sieben Mitarbeitern zuständig ist für die Jobvisionen und die Firmenkultur.

Innerhalb von fünf Jahren will sie für die Personalarbeit einen Return on Investment leisten. Dafür hat sie das Recruiting verstärkt. Ihre Grundhaltung: „Unsere Mitarbeiter sind unsere Kunden, schon deshalb sollte keiner beleidigt aus einem Bewerbungsverfahren herausgehen, selbst wenn er den Job nicht bekommt.“ Die richtigen Leute am richtigen Platz arbeiten zu lassen, dafür wird die Probezeit genutzt: Am ersten Tag wird der neue Mitarbeiter ein- und herumgeführt. Nach zwei Wochen wird nachgehakt. Nach drei Monaten führen Teamleader und HR ein Gespräch mit dem immer noch Neuen. Und einen Monat vor Ende der Probezeit wird entschieden, wer bleibt. „Wir haben gute Kontakte zu anderen Start-ups“, erzählt Cindy Rubbens. „Wenn einer zu uns nicht passt, geben wir auch schon einmal

den Lebenslauf weiter dorthin, wo er besser arbeiten kann.“ Ist die Probezeit herum, werden die Mitarbeiter mit einem Flaschenöffner auf dem Schreibtisch begrüßt: Schön, dass ihr da seid.

Wer nicht aktiv ist, hat es schwer

Diese Intensität rechnet sich tatsächlich. Innerhalb der sechs Monate kommen die neuen Beschäftigten schnell ans Arbeiten, können sich aber auch an die Dawanda-Eigenheiten gewöhnen. So wird am Freitag ab 17 Uhr die Woche beendet – bei Bier, Gin und Saft. Der Umstieg ins Wochenende soll entspannt genommen und die Kommunikation zwischen Abteilungen und Projekten verbessert werden. Es sind oft Kleinigkeiten: Teamtreffen wurden vom Abend in die Frühstückszeit gelegt – was familienfreundlich ist. Bottom-up-Meetings beschäftigen sich 30 Minuten konzentriert mit einem Thema. Die HR-Leute sammeln das Feedback als Basis für Veränderung. Vor zwei Monaten startete die HR-Chefin mit dem Talent Management. „Wer sich entwickeln möchte, wird unterstützt, aber wir müssen auch gut analysieren, wo wir welche Mitarbeiter hinbewegen müssen“, sagt Rubbens. „Wir müssen durchlässig werden.“ Sie will in allen Ländern die identischen HR-Strukturen einziehen, um Innovationen einen guten Boden zu bereiten.

Durchlässige Arbeitsweisen sind keine Spielereien für die Gründungsjahre. Im Gegenteil: Bei Sipgate in Düsseldorf wird transparentes Arbeiten heute konsequenter gelebt als beim Start vor 17 Jahren. Projekte entstehen beim Ge-

Der Sigate-Blog (www.sigateblog.de) bietet Einblicke in die Unternehmenskultur des Düsseldorfer VoIP-Anbieters.

sprach mit Kunden, in den Köpfen der Geschäftsführer oder von Mitarbeitern. Teams definieren ihre Ziele, rekrutieren und budgetieren selbst. Vierzehn Tage sprinten sie los, dann werden die Ergebnisse vorgezeigt. Tauchen Fragen auf oder etwas läuft seltsam, wird im freitäglichen Open Space debattiert. Das kann so konkret sein wie die Frage nach der geeigneten Softwaresprache oder etwas weicher die nach der Zeitschiene. Denn auch da setzen sich die Teams ihre Ziele selbst. Verschätzen sie sich auffällig regelmäßig, können sie ein Zeitmanagementtraining belegen. Jens Goldmann, Mitglied der Geschäftsleitung, nennt Eckdaten der Personalarbeit: „Wir versuchen in allen Bereichen größtmögliche Freiräume zu schaffen, denn Ideen und deren Umsetzung brauchen Platz. Wir fördern Eigenverantwortung statt Mikromanagement.“ Was nicht heißt, dass 30 Tage Urlaub, Teamvisionstreffen auf Mallorca und das „Du“ für alle eine druckfreie Arbeitswelt erzeugen würde. Wer im Team nicht aktiv ist, hat es schwer. Feedbackrunden ohne den, über den sich die Teamkollegen ärgern, rücken Erwartungen zurecht. Und die werden dem Kollegen dann offen mitgeteilt. Vielleicht im für Mitarbeiter kostenlosen Firmenrestaurant, dem kulinarischen und kollegialen Zentrum von Sigate, wo es lecker-gesunde Salate ebenso gibt wie Fleischgerichte und Fri-

kadellen und den ganzen Tag Kaffee und selbst gebackenen Kuchen.

Neu erfinden, Überleben sichern

Die offensichtliche Lockerheit bei hohem Arbeitseinsatz ist typisch für Start-ups – auch schon in der etwas tempogeminderten Vor-Internet-Ära. Riskant ist die Entwicklung vom innovativen Mini zum wachsenden Unternehmen. Kai Anderson, Mitglied der Geschäftsführung von Promerit, kennt solche Aufregungen aus eigenem Erleben. Er hat Promerit 1999 als Talent-Management- und Veränderungsberatung gegründet. „Es gibt Sprungschwellen in der Firmenentwicklung“, sagt der Berater. „Mit sieben Kollegen sind Sie in der Jagdgesellschaft, bei 100 oder 150 Leuten sieht das dann ganz anders aus.“ Er ist davon überzeugt, dass es das Überleben von Unternehmen sichert, wenn sie sich immer wieder neu erfinden. Wobei Anderson klare Strukturen und gar Hierarchien heute nicht mehr für erfolgversprechend hält. „Was eine Organisation braucht, das ist ein Ordnungsrahmen, in dem Eigenverantwortung und Selbstorganisation, Dezentralität und Vernetzung Raum finden“, so Anderson. Das Arbeiten in Projekten, die ergebnisorientierte Gruppenbildung auf Zeit, ein teamübergreifender Zugang zu Spezialisten und eine offene Kommunikation garantieren die Flexibilität, die

bei komplexen Aufgaben und Produkten Erfolg verspricht. Start-ups müssen diese agile Arbeitsweise im Wachstum für sich retten; traditionell strukturierte Unternehmen hingegen radikal umsteuern.

Besonders intensiv arbeiten Start-ups mit freien Mitarbeitern zusammen. Diese Freelancer sind zum Teil Spezialisten auf ihrem Gebiet und weit davon entfernt, preiswerte Tagelöhner zu sein. Der Berliner Digitalverlag Fox & Sheep zum Beispiel entwickelt und vermarktet weltweit Apps für Kinder. Geschäftsführerin Verena Pausder: „Für die Dauer eines Projekts gibt es keinen Unterschied zwischen Festen und Freien.“ Und betont: „Um gute Freie wird genauso geworben wie um Festangestellte.“ Bei Fox & Sheep werden Selbstbestimmung und Zeitsouveränität groß geschrieben, was zu einer ausschließlichen Ergebnisorientierung führt. Mit den alten Statussymbolen Auto und vierachsiger Büro ist kein Staat mehr zu machen. Aber eine gute Kaffeemaschine bei Besprechungen oder freie Wahl der Arbeitsmittel vom Tablet bis zum Telefon zieht Kreative an. Innovationsfreude braucht in der jungen Generation eben eine andere Firmenumgebung. ■

RUTH LEMMER ist freie Journalistin in Düsseldorf.



HR INNOVATION ROADSHOW 2016

Lernen Sie HR Innovationen aus erster Hand kennen und testen Sie diese direkt vor Ort.

Treten Sie mit innovativen Experten und erfahrenen Personalern in einen intensiven Austausch.

Denken Sie HR neu und lassen Sie Arbeit 4.0 und New Work Wirklichkeit werden.

DIE HR INNOVATION ROADSHOW IST 2016 DER ORT, AN DEM AM MEISTEN ÜBER HR INNOVATION GESPROCHEN UND DISKUTIERT WIRD:

Nur die HR Innovation Roadshow liefert diesen tiefen Einblick in HR Innovationen und in die HR Startup Szene.

Nur die HR Innovation Roadshow bringt etablierte Unternehmen und HR Startups in dieser Dichte und Qualität zusammen.

Zahlreiche weitere Stationen nach dem erfolgreichen Auftakt in ganz Deutschland:

KÖLN 11. Oktober

STUTTGART 25. Oktober

BERLIN 15. November

HANNOVER 24. November

Veranstalter:



Weitere Informationen und Anmeldung:

www.hr-roadshow.de



Unternehmensporträts

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen Jungunternehmer aus dem HR-Bereich mit ihrer Idee vor.

- | | |
|----------------|--------------------|
| 18 absence.io | 30 HR as a Service |
| 20 Beekeeper | 32 HRinstruments |
| 22 Connectoor | 34 Personio |
| 24 Firstbird | 36 Prozubi |
| 26 Gastromatic | 38 Spendit |
| 28 HeavenHR | 40 4Scotty |

Digitale Abwesenheitsverwaltung

Mit digitaler Abwesenheitsverwaltung zu mehr Zeit und höherer Mitarbeiterzufriedenheit: Ein Münchner Start-up entwickelte mit **absence.io** eine schlanke webbasierte Lösung zur Urlaubs- und Abwesenheitsverwaltung, die sich unkompliziert auf allen Geräten nutzen lässt.



absence.io GmbH

Zielstattstraße 19
81379 München
Tel. 089 416177060
hello@absence.io
www.absence.io/de

Ansprechpartner

Nikbin Rohany (Geschäftsführer)
nik@absence.io
Tel. 0176 6165 5074

Gründungsjahr: 2014

Angebot:

Webbasierte Software zur Personalverwaltung für kleine und mittlere Unternehmen

Standort: München

Mitarbeiteranzahl: 10



Wer hat's gegründet?

Nikbin Rohany (Geschäftsführer), 32 Jahre alt, fünf Jahre Erfahrung als selbstständiger Unternehmensberater in internationalen Projekten. **Karsten Grombach** (CTO), 45 Jahre alt mit 20 Jahren Erfahrung als Softwareentwickler. Davon zehn Jahre auf selbstständiger Basis.

Wie war die Entwicklungszeit?

Die Entwicklungszeit verlief erstaunlich gut und reibungslos, was vor allem auf einen sehr starken Partner, die Firma mantro aus München, zurückzuführen ist. Durch die enge Zusammenarbeit mit ersten interessierten Unternehmen konnte außerdem ein Produkt entstehen, das sich von Anfang an den Wünschen und Anforderungen späterer Kunden annahm.

Was soll noch geändert werden?

absence.io wird bereits in den kommenden Wochen noch einmal um weitere Lösungen für die Zeiterfassung und Stammdatenverwaltung erweitert. Die gemeinsame Entwicklung mit ersten Unternehmen ist bereits im vollen Gange.

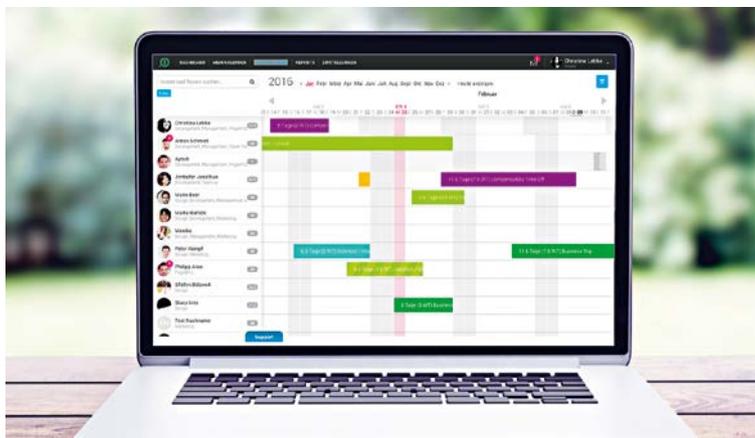
Was ist die Idee dahinter?

absence.io ist eine Online-Lösung für die Personalverwaltung von kleinen und mittleren Unternehmen. Das aktuelle Produkt umfasst eine digitale Abwesenheitsverwaltung mit Genehmigungsprozessen, eine automatisierte Urlaubstgeberechnung, diverse Auswertungsmöglichkeiten, Integrationen in Kalender und Lohnabrechnungss-applikationen sowie eine Attestverwaltung.

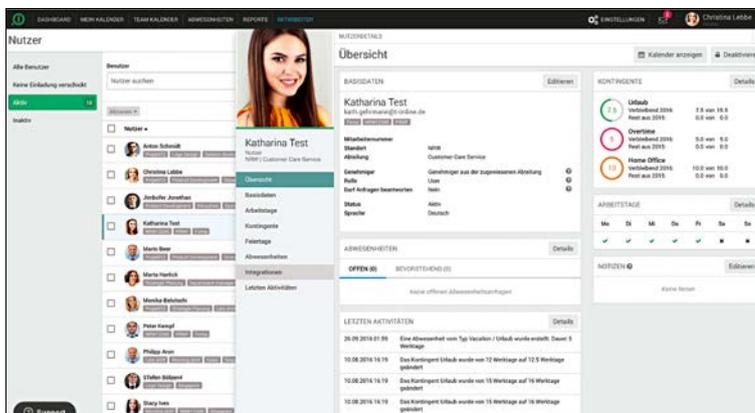
Damit sparen sich kleine und mittelständische Unternehmen nicht nur wertvolle Zeit bei der Personalverwaltung, sondern steigern durch mehr Transparenz vor allem auch die Mitarbeiterzufriedenheit im Unternehmen.

absence.io ermöglicht damit eine Zeiterparnis von bis zu 80 Prozent, die Unternehmen vorher für die Administration von Personal verwendet haben.

Die Ursprungsidee entstand in der Zusammenarbeit mit einem IT-Unternehmen aus München, das auf der Suche nach einer innovativen und einfach zu bedienenden Lösung für die eigene Personalverwaltung war. Dabei ist das Unternehmen ausschließlich auf entweder veraltete, überladene oder überteuerte Software gestoßen. Das Ergebnis war die gemeinsame Entwicklung eines ersten Produkts, das auf Anhieb auf sehr große Resonanz und überwältigendes Feedback stieß.



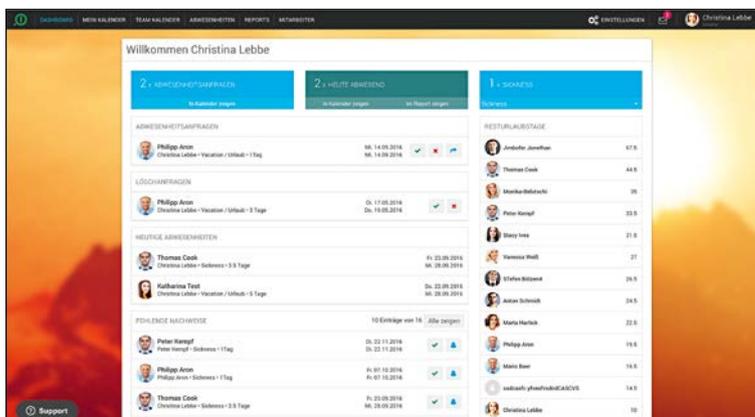
Dienstreise, Krankheit, Urlaub: Mit dem Teamkalender haben alle Teammitglieder einen schnellen Überblick über Abwesenheiten der Kollegen.



absence.io ist eine Online-Lösung für die Personalverwaltung, insbesondere für das Urlaubs- und Abwesenheitsmanagement von kleinen und mittleren Unternehmen.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

Durch die sehr frühe Einbeziehung späterer potentieller Kunden, konnten wir ein Produkt entwickeln, das ideal zugeschnitten ist, auf die Wünsche und Probleme der Unternehmen. Hinzu kommt ein sehr starker Fokus auf Feedback und Kundenservice, womit wir auch nach der Einführung unseres Produkts, den stetigen Austausch zwischen den Kunden und uns aktiv suchen, fördern und darauf in Form von regelmäßigen Produkt-Updates reagieren.



Mit absence.io können auch Genehmigungsprozesse digital abgewickelt und Atteste verwaltet werden. Außerdem bietet die Software diverse Auswertungsmöglichkeiten.

Mitarbeiterkommunikation per App

Das Züricher Start-up **Beekeeper** hilft Unternehmen, die interne Kommunikation mittels einer App und Kommunikationsplattform einfacher und effizienter zu gestalten. Interessant ist dies besonders für Unternehmen, die viele Mitarbeiter ohne PC-Arbeitsplatz haben.



Beekeeper AG

Hönggerstrasse 65
8037 Zürich / Schweiz
Tel. +41 44 271 28 16
www.beekeeper.ch

Ansprechpartner

Andreas Rinner
Tel. +41 44 271 28 16
andreas.rinner@beekeeper.ch

Gründungsjahr: 2013

Angebot:

Kommunikationsplattform und Messaging-App für die interne Mitarbeiterkommunikation

Standort: Zürich

Mitarbeiteranzahl: 40



Wer hat's gegründet?

Beekeeper wurde von **Dr. Cristian Grossmann** (CEO) und **Flavio Pfaffhauser** (CTO und Techniker im Team) gegründet. Grossmann arbeitete vor der Gründung des Start-ups für Accenture im Bereich IT Strategy. Pfaffhauser war nach seinem Abschluss in Computer Science an der ETH Zürich bei verschiedenen Web-Start-ups für die Entwicklung von skalierbaren Webanwendungen verantwortlich. Gemeinsam verbindet sie die Begeisterung für die Kommunikation in Unternehmen.

Wie war die Entwicklungszeit?

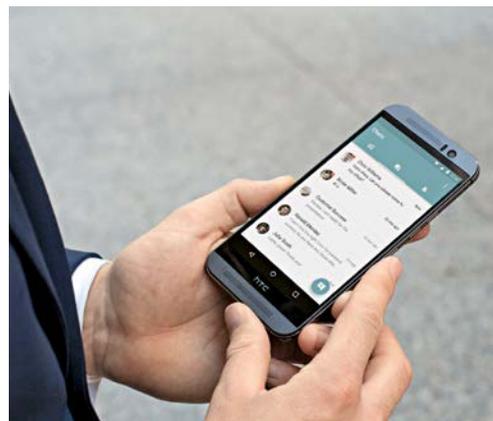
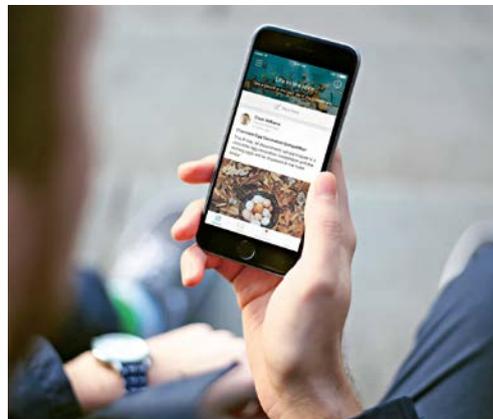
Beekeeper wurde 2013 als Spin-off der ETH Zürich gegründet. Mittlerweile unterstützt das Start-up Unternehmen mit Mitarbeitern in über 100 Ländern dabei, ihre Belegschaft besser zu erreichen und zu motivieren. Die Beekeeper-Kunden, wie zum Beispiel FRHI, wurden bereits mehrfach mit renommierten Awards, wie dem Ragan's Employee Communications Award for Best Employee Engagement, ausgezeichnet.

Was ist die Idee dahinter?

Beekeeper bietet eine Mitarbeiter-App und Kommunikationsplattform für Firmen an, die viele Mitarbeiter im Service, in der Produktion oder in den Verkaufsräumen direkt erreichen müssen. Wir legen einen besonderen Fokus auf die Messbarkeit und Automatisierung von Kommunikationsabläufen. Personalverantwortliche erreichen dadurch eine bessere interne Kommunikation, die Effizienz im Unternehmen wird erhöht und das Engagement der Mitarbeiter gesteigert.

Die Idee entstand im Austausch mit einer globalen Hotelgruppe, die keine Möglichkeit hatte, ihre 45.000 Mitarbeitenden an über 120 Standorten einfach und effizient zu erreichen, da 80 Prozent keine Firmen-E-Mail-Adresse besaßen. Beekeeper hat schnell erkannt, dass die Erreichbarkeit der

Mitarbeitenden auch heute noch für viele Unternehmen eine große Herausforderung darstellt. Häufig wird zeit- und kostenaufwendig über viele Hierarchiestufen hinweg oder mit hohem Streuverlust noch über das „Schwarze Brett“ oder Beilagen zu den Lohnunterlagen kommuniziert. In Deutschland arbeitet Beekeeper mittlerweile mit Unternehmen wie Europa Park, Marché oder der Münchner Verkehrsgesellschaft zusammen.



Was soll noch geändert werden?

Für viele Mitarbeiter hat sich durch die direkte Ansprache auf der Kommunikationsplattform die interne Kommunikation positiv verändert. Unternehmen haben das Schwarze Brett wie auch das Intranet teilweise oder ganz ersetzt. In einem nächsten Schritt plant Beekeeper, die Software noch stärker mit bestehenden Systemen wie HRM- oder ERP-Plattformen zu vernetzen, um alle für den Mitarbeiter relevanten Informationen gebündelt darzustellen.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

Dr. Cristian Grossmann (CEO): „Wir sind innerhalb weniger Monate von 15 auf über 40 Mitarbeiter gewachsen, und zwar auf zwei Kontinenten. Um trotz des rasanten Wachstums die ursprüngliche Kultur beizubehalten, haben wir von Beginn an fünf Werte definiert, die unsere Kultur widerspiegeln. Diese sind Grundlage bei der Auswahl von neuen Mitarbeitern und Partnern und geben in einem dynamischen Umfeld Orientierung. Natürlich hat bei uns auch eine offene und transparente Kommunikation einen sehr hohen Stellenwert!“



Kommunizieren, so einfach und effizient wie ein Bienenschwarm. Das verspricht die Messaging-App „Beekeeper“ des gleichnamigen Schweizer Start-ups.

Das Bindeglied zum Bewerber

Damit Unternehmen und Talente, die zueinander passen, schneller zusammenfinden, hat ein Berliner Start-up die Online-Recruiting-Lösung **Connectoor** entwickelt. Die browserbasierte Software kann bequem von jedem Ort aus genutzt werden.



Ein Service von:

jobEconomy UG

Meinekestraße 26

10719 Berlin

Tel. 030 88922152

www.connectoor.com

info@connectoor.com

Ansprechpartner

Christopher Flöther

Tel. 030 88922152

floether@connectoor.com

Gründungsjahr: 2012

Angebot:

- Browserbasierte E-Recruiting-Software
- Veröffentlichungen der Ausschreibungen auf sämtlichen Kanälen
- Facebook-Recruiting
- Bewerbermanagement inkl. Teambewertung
- Aktive Suche von Fach- und Führungskräften durch Personalberater-Netzwerk

Standort: Mitten in Berlin

Mitarbeiteranzahl: 12



Wer hat's gegründet?

Nach mehr als zehn Jahren Personalberatungserfahrung wissen Gründer **Oliver Reinsch** und sein Team, dass gute HR-Prozesse und -Tools viele Recruiting-Herausforderungen lösen können. Mit dieser Einstellung ist im Jahr 2012 die Online-Personalberatung jobEconomy gegründet worden. Seitdem entwickelt das Team zur Vereinfachung und Optimierung der HR-Prozesse das Online-Recruiting-System „Connectoor“. Diese Software steht jetzt allen Unternehmen als kostengünstige SaaS-Lösung zur Verfügung.

Wie war die Entwicklungszeit?

Der Connectoor ist in enger Zusammenarbeit mit deutschen Unternehmen und großen Verbänden entstanden. Da das Team neben viel Expertise auch Herzblut in die Projekte seiner Kunden steckt und konkrete Herausforderungen lösen konnte, waren die letzten Jahre der Entwicklung sehr umsetzungsorientiert. Jetzt geht es darum, Unternehmern und Personalverantwortlichen zu zeigen, dass sich eine Umstellung auf ein Online-Recruiting-System lohnt und viel Einsparpotenzial mitbringt.

Was ist die Idee dahinter?

Personalverantwortliche stehen seit jeher vor der gleichen Fragestellung: Wie besetze ich möglichst kosteneffizient meine vakanten Stellen mit Top-Talenten? Die Art und Weise, wie man die besten Kandidaten erreicht und eingehende Bewerbungen verwaltet, hat sich in den letzten Jahren grundlegend geändert: Mit der Digitalisierung verlagert sich Recruiting immer mehr auf das Internet – Online-Recruiting ist zur wichtigsten Form der Personalbeschaffung geworden.

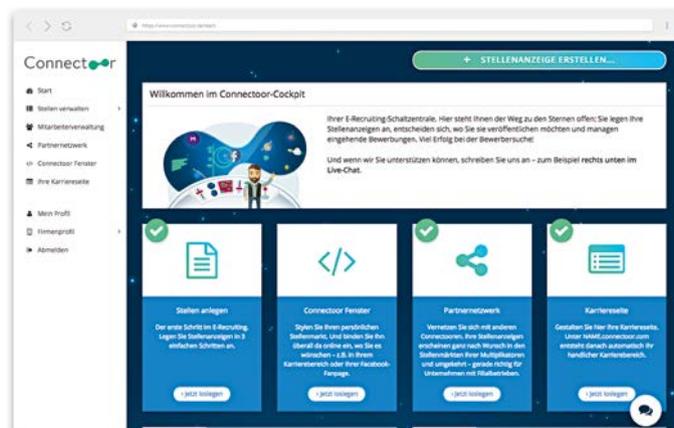
Das Online-Recruiting-System Connectoor macht Unternehmen den Umstieg ins digitale HR-Zeitalter leicht. Die browserbasierte Software vereint Tools zur Stellenveröffentlichung, zur Maximierung der Reichweite der Stellenausschreibungen, zum Managen von Bewerbungen und dem Aktivieren von Personalberatern. So brauchen Personalverantwortliche nur eine Software, mit der sie alle Recruiting-Prozesse ihres Unternehmens von überall aus lenken und Stellen einfach besetzen können. Aufgrund ihrer Neuartigkeit wurde die Online-Software mit dem EFRE-Programm der EU gefördert.

Was soll noch geändert werden?

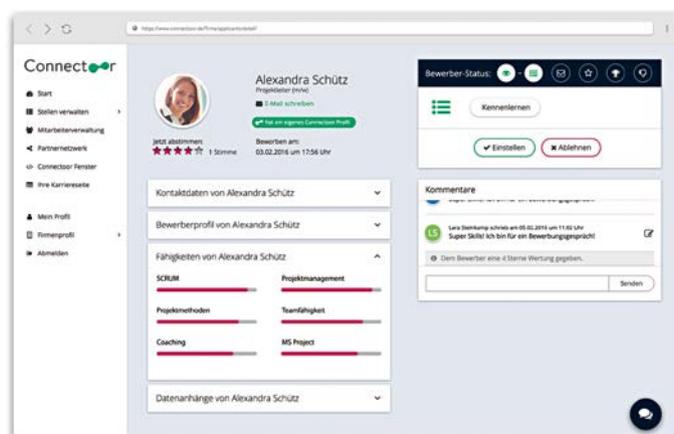
Der Connectoor steht aktuell für Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz bereit. Aber auch in Übersee könnte das System Recruiting-Herausforderungen lösen. Die Internationalisierung ist für 2017 vorgesehen. Und noch einen kleinen Einblick in das Connectoor-Labor: Das Team arbeitet aktuell an einem Algorithmus, der das „der-Bewerber-passt-zu-uns“-Gefühl im Recruiting digitalisiert und messbar macht und damit die Auswertung von Bewerbungen weiter optimiert.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

Es gibt im Recruiting kein Patentrezept — jedes Unternehmen hat spezifische Recruiting-Herausforderungen, für die es unterschiedliche Lösungsansätze gibt. Um Personalverantwortlichen zu ermöglichen, diese Lösungen zu entwickeln, braucht es Prozesse und eine Software, die Arbeit abnimmt, Top-Talente erreicht und dabei auch noch günstig ist. Wir sind überzeugt: Mit dem Connectoor liefern wir genau die richtige Lösung.



Connectoor-Cockpit: Übersichtlich sämtliche Ausschreibungen und Kandidaten von jedem Ort aus browserbasiert managen.



Bewerbermanagement: Einfach Fähigkeiten vergleichen, Kandidaten im Team bewerten und den Bewerbungsprozess optimieren.



Personalberater: Optionale aktive Unterstützung des Personalberater-Netzwerkes bei der Suche nach den besten Kandidaten.

Mitarbeiter werben Mitarbeiter



Firstbird

Hietzinger Hauptstraße 34
1130 Wien
Tel. +43 1 253 1790 201
hello@firstbird.eu
www.firstbird.eu/de

Ansprechpartner

Matthias Wolf (COO)
matthias.wolf@firstbird.eu
Tel. +43 699 1981 8001

Gründungsjahr: 2013

Angebot:

Digitales Mitarbeiterempfehlungsprogramm (SaaS-Software)

Standort: Wien

Mitarbeiteranzahl: 25

Der frühe Vogel fängt den Wurm - oder den besten Mitarbeiter. Um Unternehmen das Recruiting zu erleichtern, hat das Wiener Start-up **Firstbird** eine Software für Mitarbeiterempfehlungen entwickelt, die Funktionalität mit spielerischem Wettbewerb verbindet.



Von links nach rechts: Daniel Winter (CTO), Matthias Wolf (COO) und Arnim Wahls (CEO)

Wer hat's gegründet?

Arnim Wahls, Matthias Wolf und Daniel Winter kommen aus unterschiedlichsten Bereichen. Ihre ehemaligen Jobs reichen von Recruitingleitung bei der größten Anwaltskanzlei in CEE und Geschäftsführung bei Great Place to Work bis hin zu IT-Projektmanagement bei Endress+Hauser. Aber eines verbindet sie: Das Streben nach Innovation und Verbesserung. Aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen bei der Suche nach neuen Mitarbeitern haben sie im März 2013 Firstbird gegründet, ein digitales Mitarbeiterempfehlungsprogramm, das die Art und Weise, wie rekrutiert wird, nachhaltig verändert.

Wie war die Entwicklungszeit?

Die Idee wurde anfangs zu dritt ohne Fremdkapital als Produkt auf den Markt gebracht. Nach anderthalb Jahren hatten wir zahlende Kunden, wachsende Erfolge und messbare Belege über den Nutzen für Unternehmen gesammelt. Nach Aufnahme in das globale Microsoft-Accelerator-Programm wurden unter anderem von Kienbaum und der Job Cloud AG 1,25 Millionen Euro Wachstumskapital aufgenommen. Heute arbeiten über 20 Mitarbeiter aus sechs Nationen täglich daran, das Recruiting für 1.300 Kunden weltweit zu verbessern.

Was soll noch geändert werden?

Die Arbeit in einem Start-up bedeutet, sich immer auf neuem Terrain zu bewegen und täglich dazulernen. Woran wir momentan arbeiten, wollen wir noch nicht verraten. Aber einen kleinen Tipp können wir geben: Auf der Zukunft Personal 2016 kündigen wir unser neuestes Produkt-Feature an.

Was ist die Idee dahinter?

Mitarbeiterempfehlungen sind der effizienteste Rekrutierungskanal und helfen Personalabteilungen, Zeit und Kosten zu sparen. Das wissen Unternehmen schon lange. Trotzdem haben viele Schwierigkeiten, ihr Mitarbeiterempfehlungsprogramm richtig zum Abheben zu bringen. Firstbird löst dieses Problem und ermöglicht Organisationen, bis zu 93 Prozent mehr Empfehlungen zu generieren und bis zu 45 Prozent aller Neueinstellungen über Empfehlungen zu besetzen. Firstbird ist für Recruiter, Empfehler und Bewerber einfach und mobil nutzbar. Insbesondere die Verschmelzung digitaler Funktionalität und spielerischem Wettbewerb führt zu einem Empfehlungsprogramm, das langfristige Erfolge verspricht. Wie genau das funktioniert?

Der Recruiter lädt Mitarbeiter und externe Empfehler ein, „Talent Scout“ für das Unternehmen zu werden. Nach einmaliger Registrierung hat der Talent Scout sein eigenes Firstbird-Konto und kann dieses per Browser oder App aufrufen.

Anschließend veröffentlicht der Recruiter die vakanten Jobs des Unternehmens direkt aus Firstbird oder per Schnittstelle aus dem ATS.

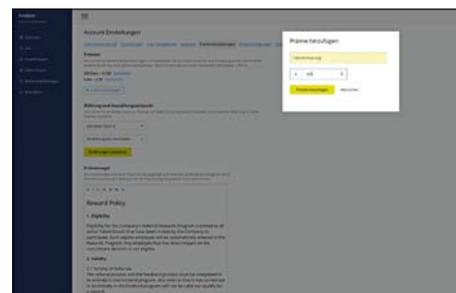
Die Talent Scouts werden automatisch per Mail oder Push-Notification aus der App über neue Vakanzen informiert. Anschließend können die Talent Scouts die Jobs über ihre sozialen Netzwerke oder per E-Mail teilen, einen Kandidaten direkt empfehlen oder sich sogar selbst auf die Stelle bewerben. Bewirbt sich ein Kandidat, erhält der Talent Scout Feedback vom Unternehmen. Je besser dieses ausfällt, desto mehr Punkte erhält der Empfehler von Firstbird. Für gelungene Einstellungen gibt es die Höchstpunktzahl und optional Prämien vom Unternehmen. Firstbird-Kunden stellen durchschnittlich einen von vier Bewerbern ein. Zudem bleiben empfohlene Kandidaten nachweislich länger im Unternehmen, weshalb Firstbird dazu beiträgt, Fluktuation und Fehlbesetzungskosten möglichst gering zu halten.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

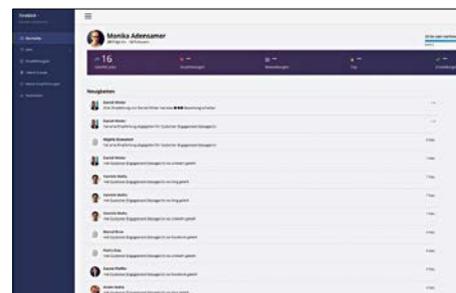
Mitarbeiter-Engagement empfehlen wir unseren Kunden nicht einfach nur, wir machen es vor. Unsere Mitarbeiter sind der Pool, in dem unsere Ideen entstehen und umgesetzt werden. Mit innovativer Kommunikation und Motivation sorgen wir dafür, dass er nicht austrocknet. Dafür ist es wichtig, die Bedürfnisse der eigenen Mitarbeiter zu kennen und auf sie einzugehen. Die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter bewegen sich hauptsächlich zwischen Speis, Trank und (E-)Sport. Genau aus diesem Grund steht in unserem Gemeinschaftsraum eine Playstation. Fußball spielen wir zwar meistens über den Bildschirm, aber hin und wieder auch auf echtem Rasen. Mittags sitzen wir immer alle beisammen, plaudern und lassen uns meistens von unserem Hobbykoch bekochen. Abends genießen wir oft auch After-Work-Drinks im Irish Pub.



Bei Firstbird kann man Jobs mit Titelbildern individualisieren und an das Branding des Unternehmens anpassen, um bei Kandidaten bestmöglich aufzufallen.



Firstbird schafft Kreativitätsfreiraum, in dem Unternehmen individuelle Prämien zur Motivationssteigerung ihrer Mitarbeiter festlegen können.



Mit Gamification, Erfolgsgeschichten und Statistiken halten wir Unternehmen und deren Talent Scouts stets motiviert und auf dem Laufenden.

Digitale Personalplanung in der Gastronomie

Weil sie die organisatorischen Abläufe in gastronomischen Betrieben als chaotisch empfanden, haben fünf Wirtschaftsingenieure und -informatiker die App **Gastromatic** entwickelt, eine webbasierte Software zur Personalplanung in der Gastronomie.



Vertical Cloud Solution GmbH

Havelstr. 16
64295 Darmstadt
Tel. 06 151 7877744
info@gastromatic.de

Ansprechpartner

Christin Sophie Schmidt
schmidt@gastromatic.de
Tel. 06 151 7877744

Gründungsjahr: 2014

Angebot:

cloudbasierte Software zur Personalplanung in der Gastronomie

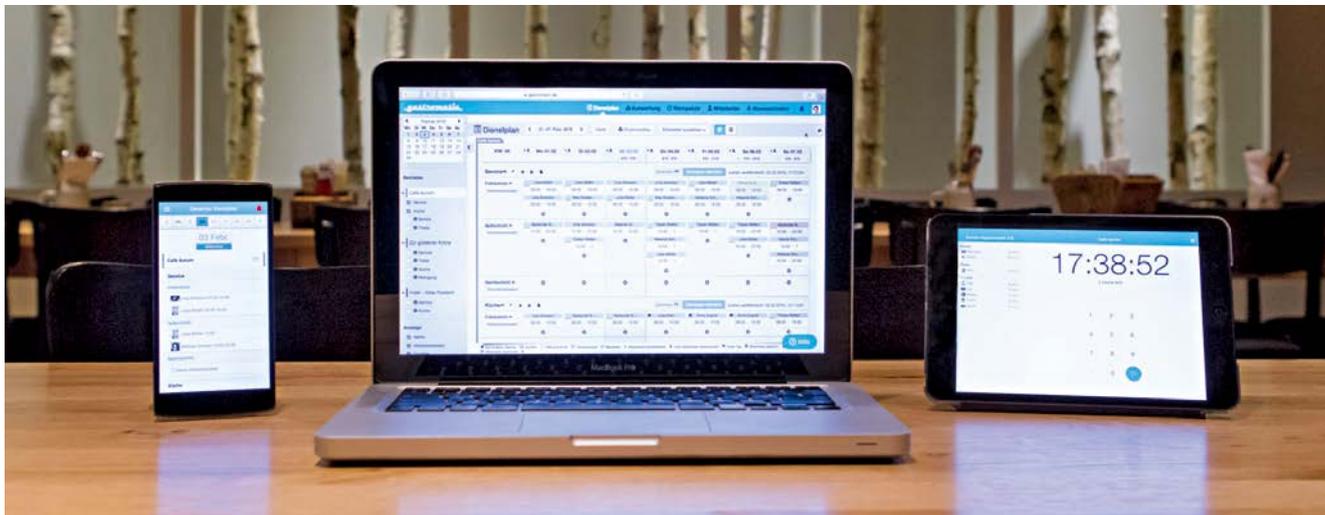
Standort: Darmstadt

Mitarbeiteranzahl: 20



Wer hat's gegründet?

Die Vertical Cloud Solution GmbH wurde 2014 von fünf Freunden gegründet. Drei der Gründer, **Florian Klima** (29), **Patrick Pötzsch** (28) und **Tristan Reifert** (28), haben sich während ihres Studiums des Wirtschaftsingenieurwesens an der TU Darmstadt kennengelernt. Die anderen beiden Gründer, **Dominik Kantner** (29) und **Peter Macherey** (28), sind seit ihrem Studium der Wirtschaftsinformatik in Mannheim eng befreundet und kennen die drei Darmstädter teils noch aus Schulzeiten, teils aus gemeinsamen Projekten vor der Gründung. Gemeinsam haben sie die Gründung noch während der Studienzzeit in Angriff genommen. Und auch die Entwicklung des ersten Produkts „Gastromatic“ lief anfangs noch parallel zu Vorlesungen, Klausuren und Co.



Was ist die Idee dahinter?

Befragungen in verschiedenen Branchen zeigten, dass die Personalplanung in der Gastronomie für viele Personalierer besonders beschwerlich und zeitintensiv war. Die Software wurde daraufhin in enger Zusammenarbeit mit der Zielgruppe entwickelt. Dadurch ist Gastromatic heute der Branchenspezialist unter den cloudbasierten Personaltools. Die Module Dienstplanung, Urlaubsplanung, Arbeitszeiterfassung und Lohnabrechnung/Controlling werden durch Gastromatic zu einem strukturierten und übersichtlichen Ablauf verknüpft, womit eine enorme Zeiterparnis einhergeht. Das System bietet mit seiner auf das Gastgewerbe ausgerichteten Funktionstiefe effiziente Lösungen für Restaurants, Hotels, Systemgastronomien, Verkehrsgastronomien und Bäckereien. Dabei lassen sich mehrere Betriebe in einem Zugang verwalten. Durch die automatische Aufzeichnung der Arbeitszeiten mithilfe einer Stempeluhr-App reduziert Gastromatic den bürokratischen Aufwand der Dokumentationspflichten (nach dem MiLoG 2015) auf ein Minimum. Personalplaner haben so maximale Kontrolle, stets das große Ganze im Blick und steigern die Zufriedenheit der Mitarbeiter, denn diese sind durch eine Smartphone-App mit dem System verbunden.

Wie war die Entwicklungszeit?

Wie fast überall war auch bei uns aller Anfang schwer. Die ersten entwickelten Prototypen wurden nach kurzen Testphasen meist komplett überarbeitet und über den Haufen geworfen. Bei den ersten Terminen mit potenziellen Investoren konnte kein fertiges Produkt präsentiert werden, sondern nur gezeichnete Ideen und eine Vision, was die drei Business-Angels aber nicht davon abhielt, an die jungen Gründer zu glauben und in die Idee zu investieren. Innerhalb eines halben Jahres und pünktlich zur Gewinnung des ersten Kunden stand dann aber ein Produkt in den Startlöchern, das besser, innovativer und intuitiver war als alle anderen zuvor.

Was soll noch geändert werden?

Gastromatic wird ständig weiterentwickelt, fast wöchentlich werden neue Funktionen oder Verbesserungen hochgeladen. Künftig wird es Schnittstellen zu diversen Kassensystemen geben. Über die Schnittstelle gibt es unter anderem eine Echtzeitdarstellung von Produktivitätsdetails der Mitarbeiter, eine Gegenüberstellung von Personalkosten und Umsatz und vieles mehr. Eine umsatzbasierte Planung haben wir bereits implementiert. Die Anbindung von Reservierungssystemen zur Anzeige von Gästezahlen, Frühstücken et cetera im Dienstplan ist ebenfalls in Planung.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

Das Zusammengehörigkeitsgefühl haben wir etablierten Unternehmen voraus. Jeder kämpft in unserem Unternehmen für die gleiche Sache, weswegen die Unterstützung der Kollegen untereinander extrem groß ist. Wir legen viel Wert auf Teamgeist und lehnen eine „Kollegen-sind-Konkurrenten“-Mentalität ab. Wie viele Start-ups haben wir flache Hierarchien. Jeder bekommt die Möglichkeit, seine eigenen Ideen mit einfließen zu lassen, und jeder muss eigene Entscheidungen treffen. Dadurch wird man nicht nur Rädchen in einem Getriebe, sondern kann beim Bau des Getriebes mitwirken.

Eine Plattform für alle HR-Prozesse

Das Berliner Start-up **HeavenHR** hat eine Lösung entwickelt, die verschiedene HR-Prozesse, wie Onboarding, Lohnabrechnung, Zeiterfassung und Urlaubsplanung, auf einer Plattform vereint. Und das Himmlische daran: Die Software ist kostenlos.



HeavenHR

Bergmannstr. 72
10961 Berlin
Tel. 030 555743990
info@heavenhr.de

Ansprechpartner

Johannes Roggendorf
Tel. 030 555743990
johannes.roggendorf@heavenhr.com

Gründungsjahr: 2015

Angebot:

- kostenlose Basisfunktionen, wie Onboarding, Mitarbeiterverwaltung, digitale Personalakte, Abwesenheitsmanagement, Zeiterfassung und Reporting
- optionale Zusatzleistung zur monatlichen Lohnabrechnung
- kostenlose Beratung zum Versicherungsmanagement

Standort: Berlin

Mitarbeiteranzahl: >45



Wer hat's gegründet?

HeavenHR wurde 2015 von **Johannes Roggendorf** gegründet. Zuvor arbeitete der 30-jährige bei der Unternehmensberatung Bain & Company mit dem Schwerpunkt digitale Transformation von Unternehmen und leitete das Operationsmanagement bei dem Möbelhändler Home24. Roggendorf, der an der ESCP Europe und der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster studiert hat, verfügt über ein gutes Netzwerk in der Gründerszene und konnte namhafte Investoren wie Lakestar, Piton Capital, Mutschler Ventures, OpenOcean und Target Global nicht nur für ein Seed Investment, sondern auch für die Series-A-Finanzierungsrunde, mit einer der größten Investitionssummen in Europa innerhalb der Branche, für HeavenHR gewinnen.

Was ist die Idee dahinter?

Die Idee hinter HeavenHR ist sehr einfach. Viele Unternehmen schlagen sich mit Excel-Tabellen, Formularen und Dokumenten herum. Verfügbare Software ist häufig teuer, veraltet und kompliziert. Sogar in Unternehmen, die eine Digitalisierungsstrategie haben, wird HR oft ausgeklammert. Das ist paradox. Denn es sind gerade die Mitarbeiter, um die man sich besonders intensiv kümmern sollte. Daher gibt HeavenHR den Nutzern wieder mehr Zeit für die wichtigen Themen im Personalmanagement, wie Recruiting exzellenter Mitarbeiter, Trainings und Entwicklungsgespräche. Analysen und Interviews mit Personalverantwortlichen zeigen, dass praktisch alle eine zeitgemäße, bedienbare und umfassende Softwarelösung suchen, mit der Personalprozesse einfach und intuitiv gesteuert werden können. Das gilt besonders für kleine und mittelständische Betriebe. HeavenHR verbindet alle HR-Systeme und -Prozesse auf einer einzigen Plattform – von der Einstellung über die Verwaltung der Mitarbeiterdaten, das Urlaubsmanagement und die Zeiterfassung bis zur Lohnabrechnung. Der Clou: Die Software wird kostenlos angeboten. Geld wird über die Lohnabrechnung und optionale Beratungsdienstleistungen verdient.

Wie war die Entwicklungszeit?

HeavenHR ist bewusst nach wenigen Monaten mit dem Produkt in den Markt gegangen, um möglichst nah an den Kundenbedürfnissen zu entwickeln. Dadurch kann das Unternehmen gewährleisten, adaptiv an den richtigen Tools und Funktionen zu arbeiten. Das direkte Feedback der Kunden ist ein zentrales Steuerungsmittel. Zusätzlich wird großen Wert auf die Sicherheit der Kundendaten gelegt, was zur Folge hat, dass die gesamte Software in Deutschland entwickelt wird, alle Informationen auf deutschen Servern liegen, um damit allen Anforderungen des deutschen Datenschutzgesetzes zu entsprechen.

Was soll noch geändert werden?

Das Ziel ist, die Mitarbeiterverwaltung so einfach wie möglich zu gestalten. HeavenHR investiert viel Zeit und Aufwand in die Weiterentwicklung der Funktionen und die Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit. Dank des erfreulichen Wachstums von HeavenHR werden weitere integrierte Anwendungen folgen.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

Das Lernen ist eine Sache – das Umsetzen eine ganz andere. Je größer und eingefahrener ein Unternehmen oder eine Software wird, desto schwerer und länger dauert es, auf Kundenwünsche einzugehen. Das ist fast schon ein Naturgesetz. Da passt sich dann am Ende der Kunde dem Unternehmen und dem Produkt an. Das will aber heute niemand mehr. Anders bei HeavenHR: Hier treten die Kunden in den direkten Kontakt mit den Produktverantwortlichen. Das ermöglicht es, schnell und direkt auf Wünsche und Ideen der Kunden und rechtliche Veränderungen einzugehen.

The screenshot shows the HeavenHR user interface for Florian Sauter, Chief Product Officer. The dashboard is organized into two main sections: 'Mein Job' and 'Mein persönliches Profil'. 'Mein Job' contains four cards: 'Vertragsdaten', 'Urlaub & Abwesenheiten', 'Zeiterfassung', and 'Inventar'. 'Mein persönliches Profil' contains four cards: 'Persönliche Daten', 'Lohnabrechnung', 'Krankenversicherung', and 'Betriebliche Altersvorsorge'. A 'Versicherungsübersicht' card is also visible at the bottom. The interface is clean and modern, with a clear navigation menu on the left side.

In der HeavenHR-Software werden alle HR-Prozesse verbunden. Die meisten Komponenten sind kostenlos.

Die externe Personalabteilung



HR as a Service (HRaaS) UG

Erika-Mann-Straße 53
80636 München
Tel. 089 24211130
info@hraas.de
www.hraas.de

Ansprechpartner

Holger Ringel
Tel. 0151 62864971
h.ringel@hraas.de

Gründungsjahr: 2016

Angebot:

HRaaS fungiert als externe Personalabteilung und übernimmt das operative Tagesgeschäft für den Personaler

Standort: München

Mitarbeiteranzahl: 10

Viele Personalabteilungen stehen vor dem gleichen Problem: Durch die operative Belastung im Tagesgeschäft bleibt kaum Zeit für strategische Aufgaben. Das Start-up **HR as a Service** setzt genau hier an und übernimmt als Dienstleister HR-Prozesse wie Recruiting, Administration und Personalentwicklung.



Die Gründer (v.l.): Holger Ringel, Matthias Höfer (beide Geschäftsführer) und Sven Hauch (Advisory).

Wer hat's gegründet?

Die CLEVIS GmbH hat als Strategie- und Prozessberatung im Bereich Personal in den vergangenen sechs Jahren in über 150 Beratungs- und HR-Software-Implementierungsprojekten mehr als eine Million Mitarbeiter in verschiedenen Unternehmen und Branchen betreut. Die „HR as a Service“ ist als Ausgründung aus der CLEVIS GmbH entstanden. In der Konstellation stehen die Gründer stellvertretend für zahlreiche Geschäftsführungs- und Beiratsmandate, 30 Unternehmensgründungen, sieben erfolgreiche Exits und über 100 zufriedene Kunden.

Wie war die Entwicklungszeit?

In den vergangenen sechs Jahren haben wir bei über 150 Projekten festgestellt, dass gerade im Mittelstand durch die operative Belastung im Tagesgeschäft kaum Zeit für die Personalentwicklung bleibt. Hierdurch ist die Idee des HR-Outsourcings entstanden und in den vergangenen Jahren gereift. Nach den ersten zufriedenen Kunden und damit dem Proof of Concept startet Ende 2016 die Investorensuche.

Was ist die Idee dahinter?

HR as a Service übernimmt das operative Tagesgeschäft für den Personalbereich, sodass dieser seinen Fokus voll und ganz auf die Entwicklung der wichtigen Ressource des Unternehmens richten kann: den Mitarbeiter.

Wir stehen unseren Kunden als externe HR-Abteilung zur Verfügung und unterstützen sie insbesondere bei Recruiting, Administration und Personalentwicklung.

Ohne langwierige Implementierungen, ohne Softwareausgaben: Mit ein bis zwei Workshopstagen ist die HR unserer Kunden „State of the Art“. Sie machen HR Asset Management – wir sichern die operativen Prozesse und stellen die notwendigen Informationen über KPIs bereit.

Die Vorteile:

- **kostengünstiger**
Auslastungsschwankungen fängt unser Service ab.
- **ohne Risiko**
Das Paket „Personalverwaltung“ kann 60 Tage kostenfrei getestet werden, danach ist es monatlich kündbar.
- **skalierbar und flexibel**
Je nach Kundenbedarf realisieren wir Wachstum, können aber auch nach unten skalieren.
- **sofort verfügbar**
Binnen 15 Tagen inklusive ein bis zwei Workshopstagen vor Ort ist der neue HR-Prozess mit Software vorbereitet und wird inklusive HR-Spezialisten einsatzbereit – den Kunden entstehen keine weiteren Implementierungs- oder Softwarekosten.
- **Best Practice**
Wir bringen Wissen aus einer Vielzahl von HR-Projekten ein und stellen die HR-Arbeit sicher, die sich ein Unternehmer wünscht.



Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

Personalbereiche sind zu viel damit beschäftigt operative Recruiting-, Führungs- oder Entwicklungsprozesse im Unternehmen – ob mit oder ohne IT – einzuführen und administrativ zu betreuen. Die eigentliche Arbeit, das strategische Management des wertvollsten Assets des Unternehmens, liegt dabei brach. Wir betreuen administrativ und operativ ihre Prozesse und Systeme – Sie können sich auf die Wertschöpfung und das HR Asset Management konzentrieren – werden Sie durch uns zum Partner auf Augenhöhe!



Was soll noch geändert werden?

Wir sind Vorreiter in der Digitalisierung unserer abgebildeten HR-Prozesse und arbeiten stets an der Weiterentwicklung unseres Portfolios. So haben wir zuletzt eine eigenständige Technologie entwickelt, auf Basis derer wir Unternehmen flexible KPIs und Reports über Aktivitäten im Personalbereich darstellen können.

Die Büroräume von „HR as a Service“ in München.

Eine Toolbox mit Feedbackinstrumenten

Von der Mitarbeiterbefragung oder dem Führungskräfte-Feedback bis zu weltweitem „Instant Feedback“ per App oder agilem Projektmonitoring mit wöchentlichen Pulsbefragungen: **HRinstruments** entwickelt ganze Feedback-Landschaften nach individuellen Kundenwünschen.

HRinstruments

HRinstruments GmbH

Agnes-Pockels-Bogen 1
80992 München
Tel. 089 89083170
www.hr-instruments.com
info@hr-instruments.com

Ansprechpartner

Prof. Dr. Simon Werther
Tel. 089 89083170
werther@hr-instruments.com

Gründungsjahr: 2015

Angebot:

- Instant Feedback
- Pulsbefragungen und Mitarbeiterbefragungen
- Feedback für Führungskräfte und 360-Grad-Feedback
- Teamfeedback und Projektfeedback
- Performance Management
- Ideenmanagement

Standort: München

Mitarbeiteranzahl: 8 plus ein großer Pool an freien Beratern und Trainern für nachhaltige Folgeprozesse

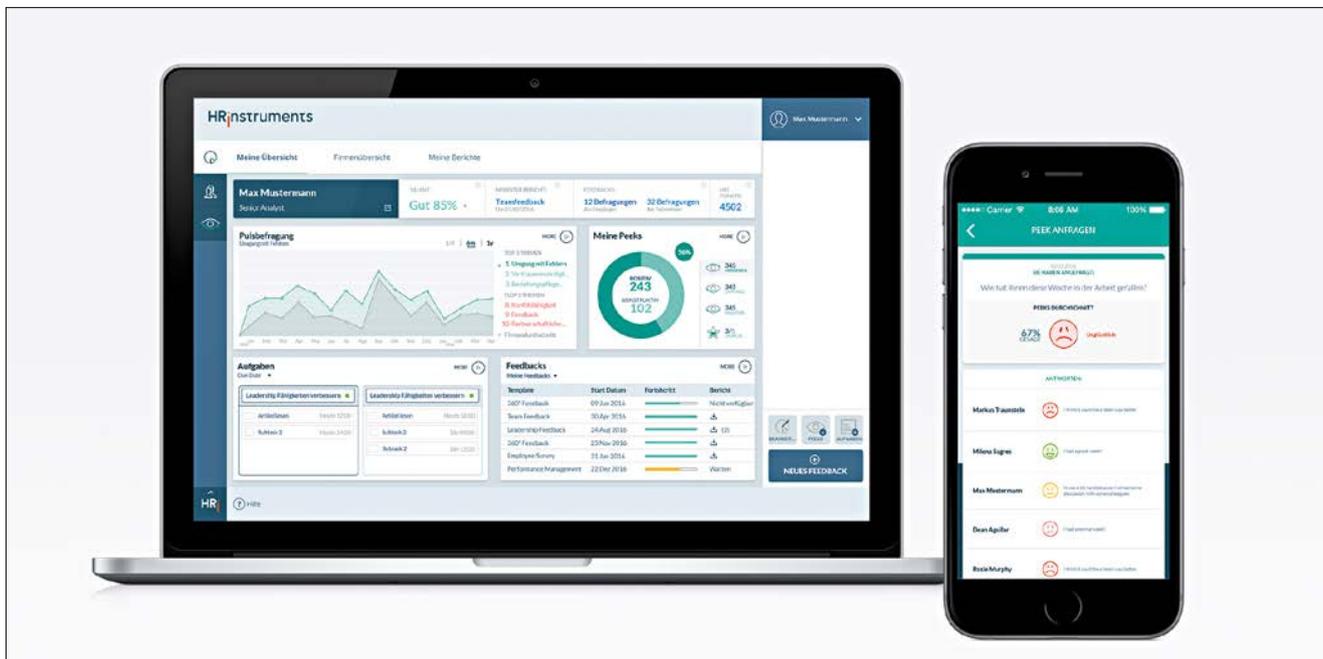


Wer hat's gegründet?

HRinstruments wurde von **Philipp Lehmayr** und **Professor Dr. Simon Werther** gegründet. Mit Philipp als erfahrenem Informatiker und Experten für Server und Software und Simon als Psychologen stellen die beiden ein schlagkräftiges Gründerteam dar. In seiner Tätigkeit als Berater hatte Simon vor der Gründung viele Defizite bei Feedbacktools entdeckt. Seine wissenschaftliche Expertise, zum Beispiel als Professor für Innovationsmanagement an der Hochschule der Medien in Stuttgart, fließt darüber hinaus systematisch in die Produktentwicklung ein.

Wie war die Entwicklungszeit?

Bereits wenige Wochen nach der Gründung konnte HRinstruments erste Kunden mit 250 bis 9.000 Mitarbeitern gewinnen, sodass die eigentliche Entwicklungszeit sehr kurz war. Die Weiterentwicklung folgt dabei immer Prinzipien des Design Thinking und anderer Innovationsmethoden, das heißt: vollkommen nutzerorientiert.



HRInstruments kombiniert etablierte Feedbackinstrumente mit innovativen Formaten in einer Feedback-Toolbox.

Was ist die Idee dahinter?

Bei HRInstruments werden etablierte Feedbackinstrumente mit innovativen Formaten in einer Feedback-Toolbox kombiniert: Von traditionellen Szenarien wie einer jährlichen Mitarbeiterbefragung oder einem klassischen Führungskräftefeedback bis hin zu modernen Varianten, beispielsweise weltweites Instant Feedback per App, agiles Projektmonitoring mit 14-tägigen Pulsbefragungen oder Performance Management mit Unterstützung von 360-Grad-Feedback. Alle Tools sind technologisch und inhaltlich sehr flexibel und intuitiv umgesetzt, sodass die Kunden vollkommen datenschutzkonform und bei Bedarf unter Einhaltung vollständiger Anonymität eigenständig Befragungen jeglicher Art durchführen können. Darüber hinaus sind umfangreiche Analysen und Statistiken in Echtzeit verfügbar. Instant Feedback ermöglicht außerdem eine ganz neue Form der Interaktion und der Partizipation in Unternehmen. Mitarbeiter können damit über Hierarchien hinweg proaktiv Feedback geben oder anfordern. Die Tools richten sich an alle Branchen, da über mobile Zugänge gerade auch Mitarbeiter im Handel und in der Produktion erreicht werden können.

Was soll noch geändert werden?

Stillstand bedeutet Stagnation – mit neuen Features, den mobilen Apps sowie vielen Schnittstellen zu SAP und Co. inklusive Single Sign-on ist die Feedback-Toolbox deshalb immer in Bewegung. Dadurch wird das Feedback der Zukunft bereits jetzt für zahlreiche Kunden Realität – von Axa über die Hirschvogel Automotive Group und Merck bis hin zu den Stadtwerken München.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

Für viele Mitarbeiter ist Echtzeitfeedback durch Fitness- oder Finanz-Apps bereits vollkommen selbstverständlich. Mut zu neuen Wegen und Offenheit für Experimente sind deshalb für eine digitalisierte Arbeitswelt unumgänglich, um diesem Paradigmenwechsel auch durch agile Feedbacktools gerecht zu werden. Genau das lebt HRInstruments jeden Tag – als eigene Philosophie und in Form aller Produkte.

Eine Software für alle HR-Prozesse



Personio GmbH

Buttermelcherstraße 16
80469 München
Tel. 089 12501004
info@personio.de
www.personio.de

Ansprechpartner

Ignaz Forstmeier
ignaz.forstmeier@personio.de
Tel. 089 12501004

Gründungsjahr: 2015

Angebot:

ganzheitliche HR-Software für
kleine und mittelständische Unter-
nehmen

Standort: München

Mitarbeiteranzahl: 28

Herkömmliche HR-Systeme sind für kleine und mittlere Unternehmen oft zu teuer und die Einrichtung zu kompliziert. Deshalb entwickelte **Personio** eine Softwarelösung, die sich ohne Installation auf jedem browserfähigen Gerät nutzen lässt und die alle HR-Prozesse abbildet.

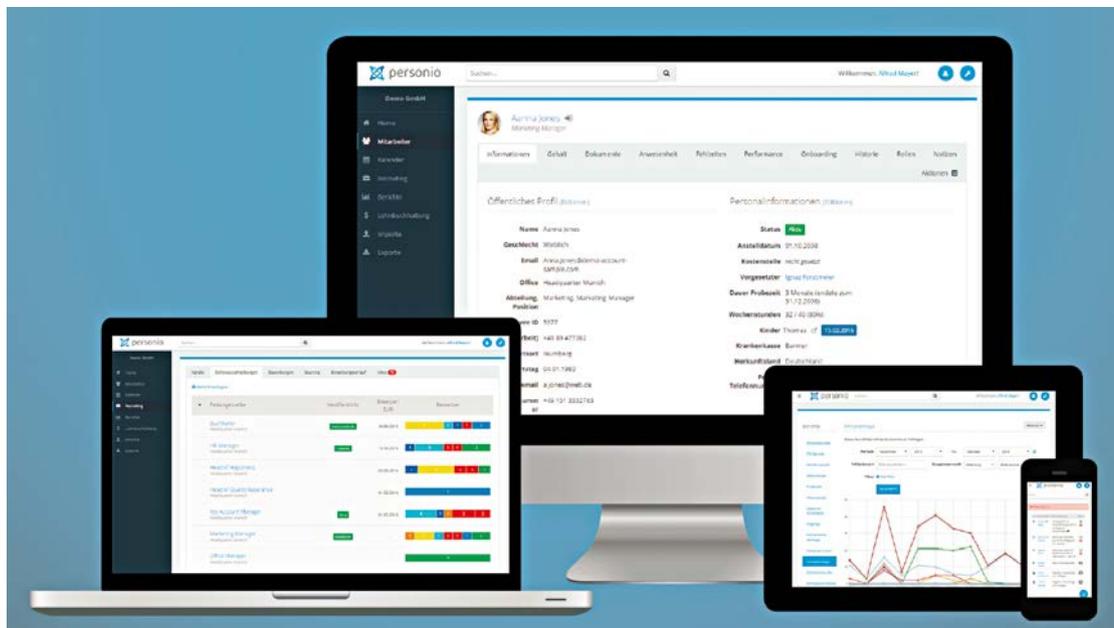


Wer hat's gegründet?

Personio wurde 2015 von **Hanno Renner**, **Roman Schumacher**, **Arseniy Vershinin** und **Ignaz Forstmeier** gegründet. Die Gründer lernten sich am Münchner Center for Digital Technology and Management (CDTM) kennen, aus dem bereits erfolgreiche Unternehmen wie Outfittery, Stylight, Freeletics oder eGym entstanden sind.

Wie war die Entwicklungszeit?

Die Software wurde in der Anfangsphase mit einer kleinen Zahl Pilotkunden getestet und kontinuierlich verbessert. In den vergangenen zwölf Monaten wuchs der Kundenstamm durch Empfehlungen und ohne aktives Marketing auf mehr als 100 Unternehmen mit 20 bis 600 Mitarbeitern an. Die „Entwicklungszeit“ betrachten wir als kontinuierlichen Prozess: mit jedem neuen Kunden kommen neue Anforderungen und Ideen. Von der Umsetzung dieser Ideen profitieren wiederum alle bestehenden und künftigen Kunden.



Personio lässt sich ohne Installation auf jedem browserfähigen Gerät nutzen und wird ausschließlich auf zertifizierten Rechenzentren in Deutschland betrieben.

Was ist die Idee dahinter?

Wer im deutschen Markt nach Personalsoftware sucht, findet zunächst etablierte Anbieter von Individualsoftware. Wegen der hohen Kosten und langen Einrichtungszeiträume kommen diese für Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern oft nicht infrage.

Zudem existieren zahlreiche „Insellösungen“, die nur einen bestimmten HR-Prozess abbilden (Beispiel: Urlaubsverwaltung). Die Verwendung einzelner Tools wird in der Praxis jedoch schnell unübersichtlich und führt zu inkonsistenten Daten und ineffizienten Abläufen. Andererseits können US-amerikanische Cloud-Anbieter in Sachen Datenschutz häufig nicht die strengen Anforderungen in Deutschland erfüllen.

Die Idee hinter Personio war, erstmals sämtliche HRM- und Recruiting-Prozesse kleiner und mittlerer Unternehmen in einer intuitiv bedienbaren Software zu bündeln und dabei den deutschen Standards in punkto Datenschutz gerecht zu werden. Beim Betrieb der Server setzt Personio daher ausschließlich auf zertifizierte Anbieter mit Rechenzentren in Deutschland.

Personio umfasst unter anderem die Bereiche Job-Multi-Posting, Bewerbermanagement, Mitarbeiter-Onboarding, digitale Personalakte, Urlaubsverwaltung, Genehmigungsprozesse, Gehaltsmanagement, Anwesenheitsverwaltung, Dokumentenverwaltung, Performance, Berichte sowie vorbereitende Lohnbuchhaltung.

Jeder Mitarbeiter erhält ein eigenes Benutzerkonto mit bestimmten Zugriffsrechten und kann je nach Bedarf direkt in HR-Prozesse wie Urlaubsanträge, Stammdatenänderungen oder Bewerberevaluation einbezogen werden.

Was soll noch geändert werden?

Ziel ist es, Personio zur zentralen HR-Plattform für kleinere und mittlere Unternehmen in Europa auszubauen, an die andere HRM- oder Recruiting-Tools „andocken“ können. Aus Kundensicht liegen die Kernprozesse und Mitarbeiterinformationen einheitlich und sicher bei Personio und können je nach Anforderung mit anderen Services ausgetauscht und verknüpft werden. Diesen Ansatz verfolgen wir heute bereits mit dem Recruiting-Service „GoHiring“. Jobanzeigen, die einmal in Personio erstellt wurden, können damit automatisch auf mehr als 100 deutschen Karriereseiten veröffentlicht werden.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

Eine unserer Stärken liegt in der Geschwindigkeit, mit der Neues umgesetzt und Bestehendes verbessert wird. Oft liegen nur wenige Wochen zwischen einer Kundenanfrage und der Implementierung einer neuen Funktion. Diese Agilität erhalten wir uns durch flache Hierarchien und große Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume für jeden Einzelnen. Unsere Mitarbeiter arbeiten sich nicht durch vorgegebene Aufgabenlisten, sondern bewegen sich in crossfunktionalen Teams gemeinsam auf ein höheres Organisationsziel hin. Diese Ziele versuchen wir in regelmäßigen Abständen genau zu messen, etwa Kundenzufriedenheit anhand des „Net Promoter Score“. Das motiviert und schafft Transparenz.

Als Schmeckerl stellen wir allen Mitarbeitern Elektroroller der Marke Unu als „Geschäftswagen“ zur Verfügung. Gerade zur Rush Hour gibt es kaum ein schnelleres und unterhaltsameres Fortbewegungsmittel.

Eine Lernplattform für Azubis

Aus einem kleinen Uni-Projekt in Lüneburg wurde ein erfolgreiches Start-up: **Prozubi.de** ist eine Lernplattform für die Ausbildung. Mit hunderten Lernvideos und tausenden Übungsaufgaben können sich Auszubildende auf die IHK-Abschlussprüfung vorbereiten.



Prozubi GmbH

Munstermannskamp 1
21335 Lüneburg
Tel. 04131 6066235
info@prozubi.de
<https://prozubi.de/>

Ansprechpartner

Felix Fischer
Tel. 04131 6066233
felix.fischer@prozubi.de

Gründungsjahr: 2014

Angebot:

- Online-Lernplattform für Azubis in kaufmännischen Berufen
- Lernvideos
- Übungsaufgaben
- Experten-Chat
- IHK-Prüfungsvorbereitung
- Ausbildungsbegleitendes Lernen
- Individuelle Produktion von Video-Lerninhalten

Standort: Lüneburg

Mitarbeiteranzahl: 10



Zukunft Personal
Halle 2.2 / Stand 0.06

Wer hat's gegründet?

Die Gründer der Prozubi GmbH sind **Clemens Schröder** (27), **Felix Fischer** (27) und **Arno Baltruschat** (28). Sie lernten sich an der Universität Lüneburg kennen, wo sie sich mit dem Thema Online-Learning beschäftigten. Aus einem kleinen Uni-Projekt wurde in den letzten drei Jahren ein Unternehmen mit namhaften Kunden aus verschiedensten Bereichen.



Was ist die Idee dahinter?

Prozubi ist die Online-Lernplattform für die Ausbildung. Mit hunderten Lernvideos und tausenden Übungsaufgaben können sich Auszubildende auf die IHK-Abschlussprüfung vorbereiten und die Ausbildungsinhalte begleitend zur Ausbildung wiederholen. Sowohl theoretische Inhalte als auch praktische Themen der IHK-Prüfung werden mit „azubigerechten“ Online-Lernvideos illustriert und anschaulich vermittelt. Alle Inhalte werden vor Ort in Lüneburg produziert. Im Experten-Chat stehen spezialisierte Fachexperten den Auszubildenden für inhaltliche Rückfragen zur Verfügung.

Für Unternehmen bietet Prozubi weitere Vorteile: Ausbildungsverantwortliche können nachvollziehen, wie intensiv die Lernplattform genutzt wird und in welchen Lernbereichen die Auszubildenden Stärken und Schwächen haben. So können Unternehmen mit Prozubi die betriebliche Ausbildung sinnvoll ergänzen.

Die Prozubi-Lernplattform läuft online auf jedem PC, Laptop, Smartphone oder Tablet und ist somit völlig unabhängig von unternehmenseigener IT.

Was soll noch geändert werden?

Die Prozubi-Lernplattform wird laufend weiterentwickelt. Kontinuierlich entstehen neue Inhalte für weitere Berufe sowie ergänzende Videos und Übungsaufgaben für bestehende Ausbildungsgänge. Auch die Dienstleistungen rund um den Einsatz der Lernplattform werden ausgebaut: Vor-Ort-Seminare zur Einführung oder Begleitung des Lernens auf der Lernplattform runden das Programm ab. Ziel ist es, die erste Anlaufstelle für Auszubildende und Unternehmen zu werden, die auf der Suche nach moderner Prüfungsvorbereitung und E-Learning-basierter Ausbildungsunterstützung sind. Die individuelle Produktion von Video-Lerninhalten rundet das Angebot für diejenigen Unternehmen ab, die spezifischen Content benötigen.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

Wir verstehen uns als Dienstleister für Ausbildungserfolg. Unser Fokus liegt auf dem Erfolg des Kunden — erst wenn der Azubi sicher in die Prüfung geht und der Ausbilder und die Personalentwicklung zufrieden sind, sind wir es auch!

Wie war die Entwicklungszeit?

Die Idee zu Prozubi entstand im Sommer 2013 und wurde noch im selben Jahr als „Gründungs idee des Jahres“ gekürt. Seit dem Frühjahr 2014 ist der U-Form-Verlag aus Solingen, der seit langem als Partner der IHK über große Kompetenz rund um die IHK-Prüfung verfügt, als Investor und Unterstützer an Bord. Ende 2014 ging die Prozubi-Lernplattform an den Start, die nun bundesweit von Auszubildenden und ausbildenden Unternehmen in verschiedensten Branchen genutzt wird. 2015 erhielten die Gründer den mit 10.000 Euro dotierten „DurchSTARTer“-Preis des niedersächsischen Wirtschaftsministers.



Mitarbeitermotivation mit Incentives

Essensgutscheine waren gestern. **SPENDIT** sorgt dafür, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitern steuerfreie Essenszuschüsse direkt per App über das Handy auszahlen können - 100 Prozent digital. Auch eine Prepaid-Kreditkarte hat das Münchner Start-up im Angebot.

SPENDIT[®]
Happiness is profitable.

SPENDIT AG

Fraunhoferstraße 23h
80469 München
Tel. 089 2003188121
info@spendit.de
www.spendit.de

Ansprechpartner

Gerhard Kulbarsch
Geschäftsleitung/Head of Sales
Tel. 089 2003188132
Mobil 0160 8044735

Gründungsjahr: 2014

Angebot:

- App zur Gewährung steuerfreier Essenszuschüsse
- Prepaid-Kreditkarte zur Auszahlung steuerfreier Sachbezüge an Mitarbeiter

Standort: München und Wien

Mitarbeiteranzahl: 27

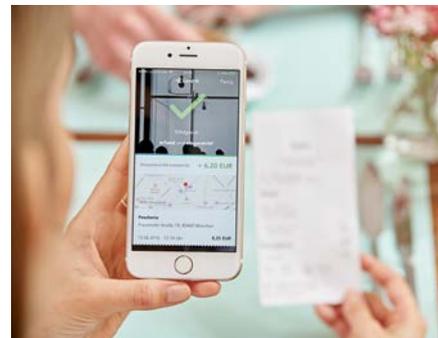
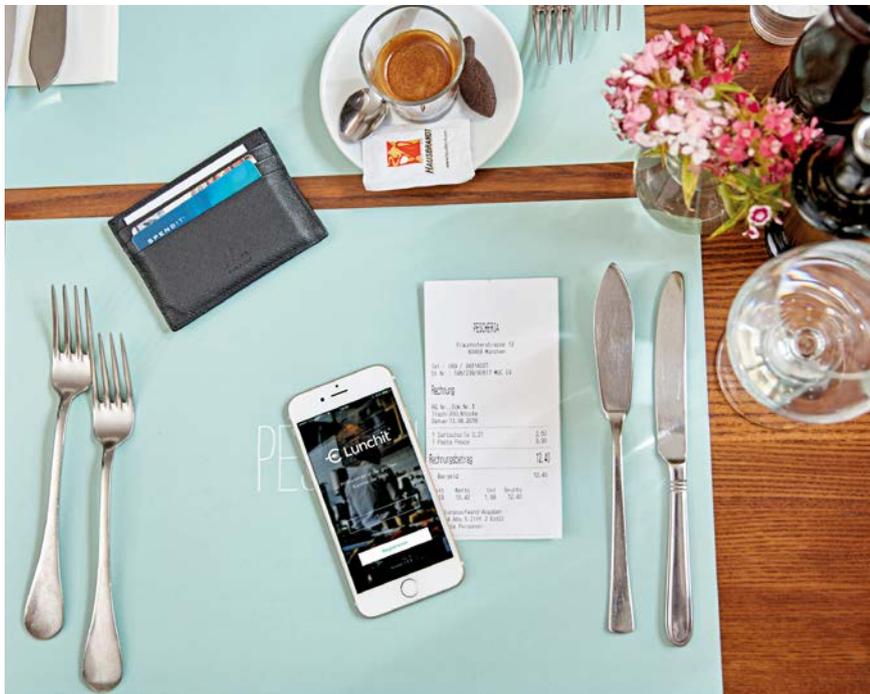


Wer hat's gegründet?

Die SPENDIT AG wurde im März 2014 von **Florian Gottschaller** und **Dr. Ralph Meyer** gegründet. Als ehemalige Investmentbanker (Florian) und Unternehmensberater (Ralph) haben die beiden zwar keinen langjährigen Tech-Hintergrund, jedoch verbindet sie das große Bedürfnis und der Wunsch, mit einem eigenen Unternehmen wirklich etwas zu bewegen. Gemeinsam haben sie sich daher das gesamte soziale Spielfeld zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgesucht. Sie sind dabei, diesen Bereich nachhaltig und von Grund auf mit durchdachten, digitalen Lösungen zu revolutionieren.

Wie war die Entwicklungszeit?

Während der Entwicklung der Spendit-Mastercard entstand bereits die Idee zur Lunchit-App. Die Teilnahme an einem Hackathon-Wettbewerb war eine der ersten Maßnahmen, um diese Idee zu testen und direkt ein voller Erfolg – das Spendit-Team gewann den Hackathon auf Anhieb und konnte dort auch den ersten Entwickler für die App gewinnen.



Steuerfreie Essenszuschüsse: Die SPENDIT AG revolutioniert mit ihrer App „Lunchit“ das Konzept der altbekannten Essensgutscheine.

Was ist die Idee dahinter?

Das erste Produkt der SPENDIT AG ist die Spendit-Mastercard. Hierbei handelt es sich um eine Prepaid-Kreditkarte, welche es ermöglicht, steuerfreie Sachbezüge an Mitarbeiter direkt auf diese Karte ausbezahlen. Die Karte ist sozusagen ein Universalgutschein ohne Nutzungseinschränkung. Aufgrund des individuellen Designs der Karte nach CI-Vorgaben jedes Unternehmens wird diese zudem zu einem täglich erlebbaren Tool für ein erfolgreiches und zielführendes Mitarbeitermarketing.

Das zweite, brandneue Produkt ist die Lunchit-App. Diese App revolutioniert das Konzept der altbekannten Essensmarken von Grund auf. 100 Prozent digital und flexibel können Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber mit dieser App einen steuerfreien Essenszuschuss von bis zu 6,20 Euro netto pro Arbeitstag erhalten. Egal ob Restaurant, Supermarkt oder Imbiss – die App funktioniert überall und ist nicht an bestimmte Akzeptanzstellen gebunden. So können Mitarbeiter täglich flexibel ihr Lieblingsessen auswählen und haben zudem bei jedem Bezahlvorgang ein positives Erlebnis direkt verknüpft mit ihrem Arbeitgeber. Lunchit ist Mitarbeiterbindung und Motivation auf modernste, 100-prozentig digitale Art und Weise.

Was soll noch geändert werden?

SPENDIT möchte DER digitale Hub für HR-Abteilungen werden. Die unterschiedlichsten Admin-Prozesse, die aufwendig sind, aber keinen wirklichen Mehrwert liefern oder das eigentliche Ziel der HR (nämlich die Ressource Mitarbeiter optimal zu betreuen) nicht unterstützen, sollen durch Digitalisierung optimiert und erleichtert werden. HR soll weg vom Admin und hin zum Asset Manager optimal unterstützt werden.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

Lernen können etablierte Unternehmen von SPENDIT einerseits die konsequente Digitalisierung, das Hinterfragen bestehender Abläufe sowie das Überwinden des Status-Quo hin zu modernen, schlanken Strukturen und Prozessen. Ein Beispiel: Spotify hat nicht den altbekannten CD-Laden im Internet nachgebaut, sondern eine komplett neue Musik-Erfahrung geschaffen. So sieht SPENDIT den Vergleich zwischen der Essensmarke und Lunchit.

Zudem wird der Slogan „Happiness is profitable“ bei der SPENDIT AG täglich gelebt. Die Mitarbeiter erhalten neben den eigenen Benefitprodukten Spendit und Lunchit täglich frisches Obst im Büro. Es gibt einen Nap-Room für kurze Pausen und regelmäßige Teamevents wie Wanderungen mit Hüttenübernachtung, gemeinsame Oktoberfestbesuche oder Spieleabende. Eine gute Unternehmenskultur und die emotionale Bindung der Mitarbeiter wird bei SPENDIT großgeschrieben. Glückliche Mitarbeiter sind die besten Mitarbeiter – das weiß man hier.

IT-Fachkräfte schneller rekrutieren

Der IT-Fachkräftemangel erfordert neue Wege, zum Beispiel: „Reverse Recruiting“. Dabei bewerben sich Unternehmen bei IT-Spezialisten statt umgekehrt. **4Scotty** hat dafür eine Online-Plattform entwickelt, auf der Unternehmen passende IT-Experten finden können.



4Scotty

Kurfürstenstraße 56
10785 Berlin
Tel. 030 25758833
info@4scotty.com
<https://4scotty.com/>

Ansprechpartner

Dana Kussatz
Tel. 030 25758833
service@4scotty.com

Gründungsjahr: 2014

Angebot:

Reverse-Recruiting-Marktplatz für alle Berufe rund um die Informationstechnologie

Standort: Berlin

Mitarbeiteranzahl: 12



Wer hat's gegründet?

4Scotty wurde 2014 von **Frank Geßner** und **Matthias Schleuthner** gegründet. Beide Gründer haben langjährige Erfahrung im Bereich IT-Teamleitung, Recruiting und Führung eigener IT-Unternehmen. So leitet Frank Geßner seit mehr als 20 Jahren IT-Teams, ist Software-Experte und Internet-Unternehmer (Mitgründer und CTO Intershop AG, CIO Delivery Hero). Matthias Schleuthner arbeitet seit 15 Jahren als Personalberater (Mitgründer und CEO HRM Consulting) und kennt die Schwächen der herkömmlichen Kandidatensuche sowie die Ansprüche von IT-Experten und -Unternehmen.

Wie war die Entwicklungszeit?

Wir haben Anfang 2015 mit einem MVP (Minimum viable Product) den Markt getestet und schnell feststellen müssen, dass eine reine Profil-Datenbank-Lösung zur Selbstbedienung nicht reicht. Heute haben wir nahezu den gesamten Prozess einer klassischen Personalberatung digital abgebildet, vom automatisierten Filtern passender Profile bis zur Terminfindung im Interview-Prozess. Ergänzt wird unser Service immer mit persönlichen Ansprechpartnern über alle Phasen, was unsere Kandidaten und Unternehmen sehr schätzen.

Was ist die Idee dahinter?

4Scotty ist Deutschlands führender „Reverse-Recruiting“-Marktplatz für alle Berufe rund um die Informationstechnologie mit Sitz in Berlin.

Jede Woche registrieren sich hunderte neue IT-Spezialisten unter Angabe der eigenen Expertise, dem anvisierten Betätigungsfeld sowie der eigenen Gehaltsvorstellung. Unternehmen erhalten passende Kandidatenprofile zu ihren offenen Positionen und können sich direkt mit konkreten Job-Angeboten bei den IT-Spezialisten bewerben. Bei 4Scotty erhalten beide Seiten von Anfang an volle Transparenz und finden einfach und schnell zueinander.

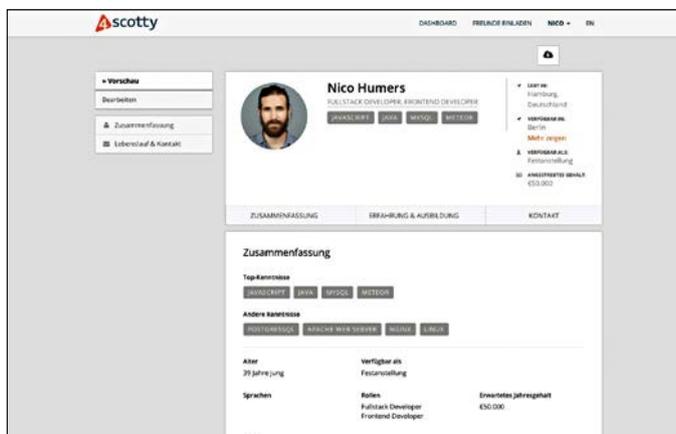
Wir haben 4Scotty gegründet, da Unternehmen immer verzweifelter nach talentierten Software-Spezialisten suchen. Über die klassischen Methoden lassen sich kaum noch echte Tech-Talente gewinnen. Offene Stellen bleiben viel zu lange unbesetzt. Auch für Kandidaten ist der Markt nicht transparent. In vielen Stellenanzeigen stehen kaum relevante Informationen über die angebotenen Jobs: weder ein Gehaltsangebot noch die verwendeten Technologien. Mit 4Scotty werden die Prozesse im IT-Recruiting für beide Seiten stark vereinfacht.

Was soll noch geändert werden?

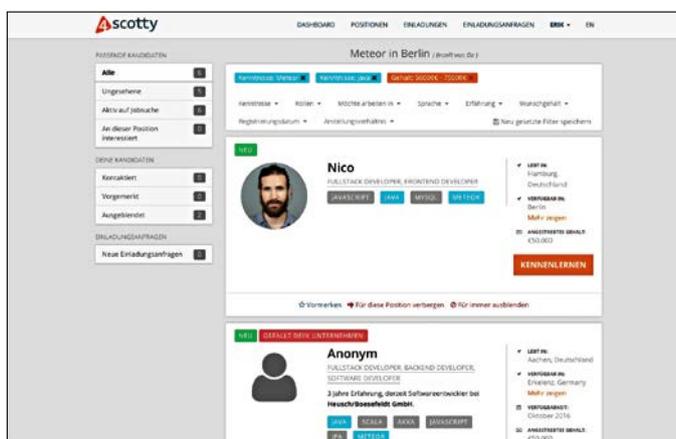
4Scotty möchte IT-Recruiting für Unternehmen immer einfacher machen. Damit werden Unternehmen in ihren Recruiting-Prozessen schneller. Besonders bei IT-Experten zählt Schnelligkeit. Wir sehen oft, dass sich Kandidaten für die Unternehmen entscheiden, die schnell antworten, einladen und prompt ein Angebot senden – obwohl andere Firmen mehr Gehalt oder andere objektive Vorzüge bieten, sich jedoch Zeit lassen mit den nächsten Schritten.

Was können etablierte Unternehmen von Ihnen lernen?

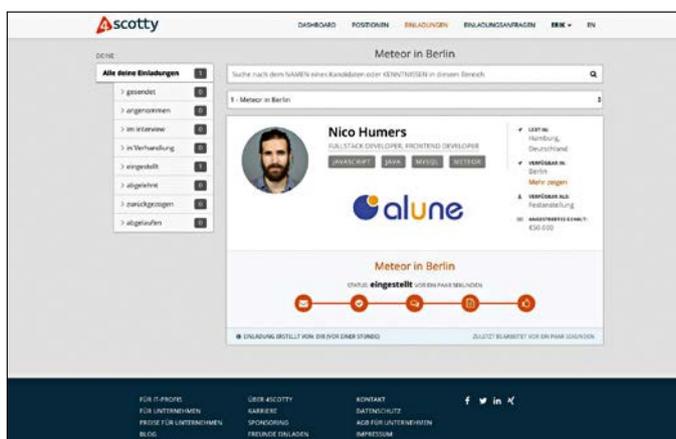
Ein Erfolgsrezept von 4Scotty ist die Kombination von konsequenter Digitalisierung und Optimierung der Prozesse im IT-Recruiting mit persönlichem Kundenservice und Ansprechpartnern mit Namen und Telefonnummer. Nutzer möchten kein unpersönliches Online-Portal mit Kontaktformular. Besonders in HR sollen Menschen zusammenkommen, da hilft oft ein persönliches Telefonat mehr als jede automatische E-Mail.



IT-Experten können ganz einfach ihr Profil erstellen und angeben, was sie bei einem neuen Job suchen (inklusive Gehaltswunsch).



Die Firmen bekommen die Profile automatisch auf ihre offenen Stellen gematcht und können die Kandidaten direkt zum Interview einladen.



Wenn der Interviewprozess für beide Seiten positiv verläuft, teilt 4Scotty sogar die Provision. Der Kandidat erhält 1.010,10 Euro zum neuen Job.

Impulse zur Erneuerung

HANDLUNGSTIPPS. Forscher haben untersucht, was Start-ups im Kern anders machen und daraus sieben Impulse für etablierte Unternehmen abgeleitet.

Von **Melanie Rößler** (Red.)

Taugt die Orientierung an Start-ups, um etablierte Unternehmen zu erneuern? Dieser Frage hat sich eine Studie der Berliner Organisation „Lead“ in Kooperation mit der Unternehmensberatung Company Companions, dem Center for Leadership and Values in Society an der Universität Sankt Gallen und der HHL Leipzig Graduate School of Management gewidmet. Die Studie basiert auf Interviews mit Spitzenvertretern der Wirtschaft, darunter Vorstände und Geschäftsführer etablierter Unternehmen sowie Gründer und Entscheider aus Start-ups. Die Autoren der Studie haben herausgearbeitet, was Start-ups im Kern anders machen und formulieren daraus die folgenden sieben Impulse für etablierte Unternehmen.

Erstens: Unsicherheit als Chance begreifen

Einer der entscheidenden Unterschiede zwischen der Start-up-Ökonomie und etablierten Unternehmen ist der Umgang mit Unsicherheit. Führungskräfte von Start-ups sehen naturgemäß die Auswirkungen der Digitalisierung und die damit verbundene Unsicherheit nicht als Bedrohung, sondern als Chance. Das können etablierte Unternehmen daraus lernen:

- Anerkennen, dass Unsicherheit der neue Normalzustand ist
- Mitarbeitern vermitteln, dass Veränderung auch großen Gestaltungsspielraum birgt

- Führungskräfte finden und binden, die unklare Verantwortlichkeiten und Unsicherheit nicht scheuen

Zweitens: Gemeinsame Werte und eine klare Strategie geben

Start-ups gehen mit einer anderen Haltung an Unsicherheit und Planung heran. Sie versuchen gar nicht erst, die Kontrolle über eine ungewisse Zukunft zu erlangen. Die Impulse für etablierte Unternehmen:

- Prognosen und Pläne durch ein dynamisches Verständnis von Strategie ersetzen
- klar zwischen Strategie und Handeln unterscheiden
- Strategie zum Anliegen der gesamten Organisation machen und eine gemeinsame Geschichte entwerfen

Drittens: Radikal auf den Kunden ausrichten

Start-ups verbringen Tage und Nächte damit, den Kunden zu verstehen, um ihr Produkt dann optimal auf dessen Bedürfnisse hin auszurichten. Das können etablierte Unternehmen daraus lernen:

- Kundenwünsche durchdringen und antizipieren
- Sich über den Kern des eigenen Tuns bewusst werden
- Hinterfragen, inwieweit die Organisation sich mit sich selbst beschäftigt

Viertens: Innovationen im raschen Trial-and-Error-Verfahren entwickeln

Nicht das perfekte Produkt, sondern das Lernen steht im Mittelpunkt. Das heißt:

- Nach innen gerichtete Innovationsprozesse aufbrechen

- Keine Zeit verlieren und Produktideen am Markt testen
- Risikominierung durch „fail forward“ ersetzen.

Fünftens: Im Netzwerk arbeiten

Keine Angst vor Kannibalisierung: Start-ups haben verstanden, dass die neue Ökonomie kein „Mein und Dein“ mehr kennt. Was etablierte Unternehmen daraus lernen können:

- Nicht alles selber machen, sondern sich intelligent vernetzen
- Austausch außerhalb der Branche und des eigenen Geschäftsmodells suchen
- Angst vor Ideenklau zurückstellen und Partnern Vertrauen vorschießen.

Sechstens: Klare Ziele setzen und viel Freiraum schaffen

Start-ups finden und binden echte Talente, indem sie:

- ihnen früh Verantwortung übertragen,
- mehr als Zahlen zu Zielen machen,
- Freiraum geben und selbstbestimmtes Arbeiten ermöglichen.

Siebtens: Zusammenarbeit stärken

Start-ups sind Meister darin, ihre Mitarbeiter immer wieder auf das nächste Etappenziel einzuschwören. Die Impulse:

- Hierarchien und starre Organigramme durch agile, projektbasierte Arbeitsformen ersetzen
- Personalentscheidungen an Kompetenz, Kreativität und Überzeugungskraft ausrichten
- starre Verantwortungsbereiche durch lebendige interne Kommunikation ersetzen. ■



Lohnbuchhaltung ist trocken?

Na und, guter Humor auch.

Lohnbuchhalter sind Helden.
Geben Sie ihnen einen cleveren Helfer an die Hand, der die Arbeit einfacher, angenehmer und rentabler macht.

www.helden-der-lohnbuchhaltung.de

Agenda:

Software für Lohn- und Gehaltsabrechnung

Die neue Dimension der Stellenanzeige

Speziell auch für Start-ups



Jetzt live erleben:
auf www.jobware.de oder
auf der Zukunft Personal
(Halle 3.1, Stand F.16)!