



# 7 Fragen an HR Startups

**Von Thomas Eggert**



## Thomas Eggert

Schon seit fast 30 Jahren beschäftige ich mich mit dem Thema Personalarbeit, ob zuerst als Personalmanager oder später als Partner der Personalmanager. Meine Themen sind vor allem das operative Personalmanagement, das neben den Themen wie Recruiting oder Personalentwicklung die Basis des Personalgeschäfts absichert und weiterhin die Effizienz in modernen Personalabteilungen. Ich bin heute Geschäftsführer bei der BEGIS GmbH und SiiWii GmbH und in den verschiedensten Gremien tätig.

**01** ÜBER DEN AUTOR

**02** INHALT



**HR STARTUPS**  
Intro

**04** IMPRESSUM



# Intro

**VON THOMAS EGGERT**

In meinem Blog [noch-ein-HR-Blog](#) schreibe ich über Themen, die in der Personalwirtschaft gerade aktuell sind und die gesamte Personalarbeit betreffen. Gerade in der letzten Zeit sind eine Vielzahl von HR-StartUp's entstanden, das hat auch im September 2015 die Messe „Zukunft Personal“ mit einem eigenen StartUp-Village gewürdigt und in 2016 ist die Zahl der StartUps noch weiter stark gestiegen. Hier entsteht aus meiner Sicht eine spannende neue Generation an Dienstleistern mit frischen Ideen für die Personalarbeit.

Die interviews habe ich in diesem E-Book zusammengefasst - eine interessante Übersicht der aktuellen Themen in der StartUp-Szene.

LUKAS SCHÖNGUT VON CREWMEISTER



## Wer ist Crewmeister und was machst Du da?

**Crewmeister** ist ein SaaS Startup aus München. Wir bieten vor allem kleinen Unternehmen von 3-50 Mitarbeitern Online-Software um den Mitarbeiter-Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Im ersten Schritt haben wir mit einer Zeiterfassung und einem Urlaubsplaner begonnen. Damit werden die altherwürdigen Stundenzettel und Wandkalender abgelöst. Die Daten sind direkt digital verfügbar und

müssen nicht mehr manuell per Hand in z.B. in Excel eingetragen werden. So sparen unsere Kunden bis zu 1 Std Verwaltungsaufwand pro Mitarbeiter und Monat. Das wichtigste dabei ist, dass die Software so einfach ist, dass es jeder Mensch unabhängig von technischem oder fachlichem Vorwissen im Handumdrehen nutzen kann. Vom anmelden auf unserer Plattform bis zum vollfunktionsfähigen System braucht ein normaler Nutzer nicht länger als 8 Minuten.

Ich bin bei Crewmeister für das Marketing und den Vertrieb zuständig. Dabei ist es nicht nur meine Aufgabe, dass möglichst viele Kunden von unserem Produkt und dem Kundensupport begeistert sind, sondern sammle durch die persönliche Nähe zum Kunden auch alle Daten und Informationen über Anforderungen und Nutzerverhalten, damit die Software auch das macht, was die kleinen Unternehmen da draußen auch wirklich gebrauchen.

### **Wie ist denn Eure Unternehmensidee entstanden und was wollt Ihr mit Eurer Firma erreichen?**

98% aller Unternehmen in Deutschland haben weniger als 50 Mitarbeiter und ca. 80% von diesen erfassen die Arbeitszeiten immer noch unglaublich ineffizient mit Zettel und Stift. Zwar haben auch viele größere Unternehmen mit der Digitalisierung ihrer Prozesse zu kämpfen, die meisten Handwerker, Gebäudereiniger, Hausmeistereien oder kleinen Produktionsbetriebe arbeiten aber noch komplett analog. Der Großteil der Software die es in unserem Bereich schon gibt ist für 'Digital Natives' gebaut. Damit können kleine Betriebe der oben genannten Branchen meist wenig anfangen.

Wir möchten mit Crewmeister genau dieses Problem lösen und für kleine Unternehmen das Tor in eine digitale Zukunft sein.

**Personaler gelten als nicht sehr innovativ und eher**

**technikfeindlich, vor allem wenn es um die eigene Rolle geht. Warum gerade diese Branche und wie habt Ihr dieses Vorurteil bisher erlebt bzw. wie wollt Ihr dem entgegenwirken?**

Wenn dem so ist, dann bin ich sehr froh dass wir mit dem klassischen Personaler auf Kundenseite sehr wenig Kontakt haben.

Aufgrund der Unternehmensgröße unserer Zielgruppe ist meist der Betriebseigentümer Personalchef, Marketingchef, Head of Operations und vieles mehr in Personalunion. Aber auch hier haben wir natürlich immer wieder mit Widerständen zu tun. Viele nutzen seit Jahrzehnten die gleichen (analogen) Prozesse bei der Verwaltung und sind nur mäßig begeistert diese zu ändern. In der heutigen Zeit können sich dies jedoch immer weniger Betriebe leisten, da der Wettbewerbsdruck und die Ersetzbarkeit in den meisten Branchen auch durch das Internet stark zugenommen hat.

**Was waren die größten Schwierigkeiten am Anfang und wie seid Ihr damit umgegangen?**

Wir sind ein sehr junges Team. Wir sind alle mit der Nutzung von Software aufgewachsen. Die größte Herausforderung war es, Software und Benutzeroberflächen zu bauen, die auch bzw. vor allem für Leute intuitiv und einfach sind, für die Software und die Nutzung dieser bisher ein rotes Tuch war. Hier wurden wir einige Male sehr überrascht und mussten unser Konzept mehrfach neu überdenken. Um ein besseres Gefühl für unsere Zielgruppe zu bekommen, sind wir jedoch im regen persönlichen Kontakt. Vor allem am Anfang haben dann wir verstärkt einfach einmal bei potenziellen Kunden unangekündigt vorbeigeschaut und uns dort die Prozesse und die Rolle von Soft- und Hardware angeschaut.

**Welches war bisher Euer größter Erfolg und wie habt Ihr diesen gefeiert?**

Als der erste Kunde ein zweites Crewmeister-System für einen weiteren Bereich seines Unternehmens gekauft hat. Dies war ein toller Moment für das ganze Team. In der aufregenden Anfangsphase war dies eine erste Bestätigung, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Das Feiern haben wir aber aufgeschoben. Dafür ist der Weg vor uns noch viel zu steinig und lang.

### **Was würdest Du in der Personalarbeit sofort ändern und warum?**

Das was bei größeren Unternehmen zum Teil schon Alltag ist muss endlich auch für kleine Unternehmen möglich sein. Der Geschäftsführer eines 10-Mannbetriebs sollte nicht mehr einen großen Teil seiner Zeit damit verschwenden müssen lästige Verwaltungsarbeiten manuell mit unzähligen Leitz-Ordnern zu erledigen. Hier herrscht ein unglaublich großes Potenzial dass digitale Lösungen dabei helfen, dass sich diese Menschen wieder wesentlich darauf konzentrieren können ihren Betrieb voranzubringen, anstatt den Status Quo irgendwie zu verwalten.

### **Lass uns zum Abschluss mal in die Zukunft schauen. In 2 Jahren seid Ihr ...**

...die erste Antwort auf die Frage nach der besten und übersichtlichsten Software zur Verwaltung von Mitarbeitern in kleinen Unternehmen.

**Lukas, danke für das Interview!**

**Und das ist Lukas Schöngut von Crewmeister**





Lukas Schöngut ist CMO bei [Crewmeister](#). Als Sprössling der [ATOSS Software AG](#) hat sich das Startup zum Ziel gesetzt analoge Mitarbeiterverwaltungsprozesse in kleinen Unternehmen durch effiziente, einfache und günstige Software zu ersetzen. Vor Crewmeister hat Lukas Schöngut erfolgreich das B2B Videotechnologie-Unternehmen Veeplay gegründet und aufgebaut.

Der Beitrag [7 Fragen an Lukas Schöngut von Crewmeister](#) erschien zuerst am 8. Juli 2016 auf [noch ein HR-Blog](#).

TIMO RIEDLE VON EVALEA



### **er ist Evalea und was machst Du da?**

Evalea ist eine Software-Lösung, die Unternehmen und Trainern hilft den Nutzen ihrer Weiterbildungen zu evaluieren. Ich bin als Mitgründer Teil der Geschäftsführung und kümmere mich hauptsächlich um Marketing & Vertrieb.

### **Wie ist denn Eure Unternehmensidee entstanden und was wollt Ihr mit Eurer Firma erreichen?**

Ursprünglich entstammt die Idee aus einem Projekt an der Uni Bayreuth. Da wir in der Praxis und Theorie immer Probleme und Hürden vorgefunden haben, war unsere Motivation einen Ansatz zu

finden, der die positiven Interessen aller Beteiligten bei der Evaluation vereint. Nachdem wir die Anforderungen definiert hatten, haben wir das Ganze dann zeitgemäß in eine Software-Lösung überführt.

Mit Evalea wollen wir die „Angst & Ablehnung“ vor den Fragebögen im Nachgang an ein Training nehmen. Den Mitarbeitern in der Personalentwicklung helfen wir die richtigen Fragen zur richtigen Zeit zu stellen und parallel die Evaluation zeitsparend zu automatisieren. So erheben die Unternehmen oder Trainer Daten, welche ihnen bei der Optimierung des Schulungsportfolios helfen. Gleichzeitig steigern wir die Rücklaufquote indem wir für die Mitarbeiter die Feedbackschleife deutlich angenehmer gestalten.

**Personaler gelten als nicht sehr innovativ und eher technikfeindlich, vor allem wenn es um die eigene Rolle geht. Warum gerade diese Branche und wie habt Ihr dieses Vorurteil bisher erlebt bzw. wie wollt Ihr dem entgegenwirken?**

Die Trainings-Evaluation ist wahrlich kein innovatives Feld. Seit den 60zigen hält sich das gleiche theoretische Modell von [Kirkpatrick](#) in den Lehrbüchern. Daher freuen sich die Personaler grundsätzlich schon einmal über unseren neuen, stakeholder-bezogenen Ansatz. Parallel dazu können wir an Hand von Best-Practice Beispiele unserer Kunden aufzeigen, dass durch die Digitalisierung des Prozesses nur noch etwa ein Zwanzigstel der Zeit in Anspruch genommen wird. Dadurch haben wir keine Diskussionen zur technischen Lösung. Die Branche ist unserer Sicht nach aktuell durchaus daran bedacht den digitalen Anschluss nicht zu verpassen.

**Was waren die größten Schwierigkeiten am Anfang und wie seid Ihr damit umgegangen?**

Unser theoretisches Modell in eine anwenderfreundliche Software zu

gießen. Wir hatten das Glück mit Partnerunternehmen diesen kompletten Entwicklungszyklus zu durchlaufen, so dass wir uns über Papierzeichnungen, PowerPoint-Dummies und vielen sehr unansehnlichen Vorversionen zu unserer ersten Version durchgekämpft haben. Das tolle bei einer Software as a Service Lösung ist, dass wir nie einen Entwicklungsstopp hatten oder haben, sondern kontinuierlich Kundenwünsche einpflegen können.

### **Welches war bisher Euer größter Erfolg und wie habt Ihr diesen gefeiert?**

Als größten Erfolg sehen wir die Möglichkeit Leute einzustellen und gemeinsam an unserem tollen Produkt weiterzuarbeiten. Wir feiern dies immer mit einem Kuchen, den das neue Teammitglied backen „darf“.

### **Was würdest Du in der Personalarbeit sofort ändern und warum?**

Die Angst vieler Personaler auf Dauer überflüssig bzw. outgesourct zu werden. Viele machen sich klein und schaffen sich durch diese Existenzängste selbst ab. Diese Anstrengung sollte lieber dafür genutzt werden sich selbstbewusster zu positionieren und im digitalen Wandel neu zu erfinden.

### **Lass uns zum Abschluss mal in die Zukunft schauen. In 2 Jahren seid Ihr ...**



... wieder Weltmeister

**Timo, vielen Dank für das Interview!**

## Und das ist Timo Riedle von Evalea



**Timo Riedle** ist gemeinsam mit David Maurer Gründer und Geschäftsführer der [Evalea GmbH](#). Diese bietet Unternehmen und Trainern eine Software zur Überprüfung von Weiterbildungen. Zuvor war er im Vertrieb bei verschiedenen KMUs in Deutschland und den USA tätig.

Der Beitrag [7 Fragen an Timo Riedle von Evalea](#) erschien zuerst am 13. Juni 2016 auf [noch ein HR-Blog](#).

DUSTIN FIGGE VON HOMELIKE



## Wer ist Homelike und was machst Du da?

[Homelike](#) ist ein Startup aus Köln und bietet u.a. Personalabteilungen eine Möglichkeit, möblierte Wohnungen ab einem Monat Mietzeit komplett online für ihre Mitarbeiter zu buchen.

Aktuell besteht unser Portfolio aus über 10.000 Wohnungen in 3 Ländern. Wir sehen den Trend, dass bei vorübergehenden Standortwechseln, Neueinstellungen, Traineeprogrammen oder Geschäftsreisen eine möblierte Wohnung immer mehr dem Hotel vorgezogen werden. Mit [Homelike](#) digitalisieren wir den Anmietungsprozess (inkl. Online Bezahlung, digitaler Mietvertragsunterschrift usw.) und setzen an die Prozesse und die angebotenen Wohnungen hohe Qualitäts- und Sicherheitsstandards, die vor allem auch den Ansprüchen von Unternehmen entsprechen. Wir bieten Unternehmen unterschiedliche Buchungsprozesse z.B. können Personaler für Ihre Mitarbeiter suchen oder die Reisenden buchen selber.

## **Wie ist denn Eure Unternehmensidee entstanden und was wollt Ihr mit Eurer Firma erreichen?**

Ich hatte bereits mehrere Jahre als Expat in China und den USA gelebt. Mein Co-Founder Christoph Kasper war beruflich bedingt ebenfalls viel im Ausland unterwegs. Wir beide haben oft mehrere Monate in möblierten Wohnungen gewohnt. Dabei gefiel uns beiden insbesondere der hohe Wohnkomfort und die Flexibilität der Apartments d.h. auch sein Hab und Gut in der Wohnung zu lassen. Dass die Anmietung dann auch noch günstiger als der Hotelaufenthalt war, hat das Unternehmen natürlich auch gefreut. Intransparent und zeitaufwendig war es jedoch erst einmal den Überblick über das Angebot zu bekommen. Vor allem wenn man sich lokal nicht auskennt. Die Anmietungen werden hier oft offline abgewickelt und verursachen zwischen Personalabteilungen, Mitarbeitern und Anbieter oft hohen Abstimmungsbedarf – Da ist der Kostenvorteil meist schon durch Zusatzarbeit aufgebraucht. Mit Homelike knüpfen wir u.a. an diesen Problemen an und möchten über Städte- und Ländergrenzen hinweg, einen einfachen und transparenten Buchungsprozess für Unternehmen garantieren.

**Personaler gelten als nicht sehr innovativ und eher technikfeindlich, vor allem wenn es um die eigene Rolle geht. Warum gerade diese Branche und wie habt Ihr dieses Vorurteil bisher erlebt bzw. wie wollt Ihr dem entgegenwirken?**

Christoph und ich haben bereits viel Erfahrung im HR-Bereich, insbesondere im Online Segment. Christoph war lange Geschäftsführer bei squeaker.net und ich habe u.a. Talentsconnect mit aus der Taufe gehoben.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Personaler generell sehr aufgeschlossen für innovative Themen sind, sich aber auch immer die Frage stellen, wie diese in das Tagesgeschäft eingebaut werden können. Hier trifft die Dynamik neuer Ideen auf fest eingefahrene Prozessstrukturen, die oft auch komplexere Änderungen nach sich ziehen und nicht einfach 1:1 ohne Anpassungen übernommen werden können. Hier sind wir im engen Austausch und versuchen mit Homelike Lösungsansätze anzubieten, die auch ohne komplexe technische Integration funktionieren.

**Was waren die größten Schwierigkeiten am Anfang und wie seid Ihr damit umgegangen?**

In Unternehmen sind oft Mitarbeiter der initiale Treiber für neue Themen, vor allem wenn es um digitale Produkte geht. Personalabteilungen wissen oft gar nicht, was es für Hotelalternativen bei längerfristigen Aufenthalten gibt oder wo Mitarbeiter ihre Wohnungen buchen. Wir erklären also im ersten Schritt Unternehmen oft erst einmal das Produkt „Möbliertes Wohnen“ und für welche Zwecke es im Unternehmen eingesetzt werden kann. Bei Unternehmen, die bereits möblierte Wohnungen anmieten geht es mehr um die Optimierung des Buchungsprozesses, den wir über unser Firmenportal digital abbilden können.



Die Herausforderungen in Unternehmen sind also sehr unterschiedlich und vom Kunden individuell abhängig – Diese Komplexität in einem digitalen Produkt abzubilden, ohne dem Kunden die Komplexität zu zeigen, ist unsere Herausforderung aber dafür gibt es ja Homelike.

### **Welches war bisher Euer größter Erfolg und wie habt Ihr diesen gefeiert?**

Es gibt nicht den einen großen Erfolg, sondern sehr viele kleine Erfolge, die uns immer einen Schritt näher an unsere Vision bringen. Wir sind natürlich stolz auf jeden Kunden, der bei uns bucht und jeden Apartmentanbieter, der über Homelike möblierte Wohnungen vermietet. Aber am Ende macht es die Kombination der vielen kleinen Meilensteine aus.

Das Team ist mit sehr viel Leidenschaft und Motivation dabei, da wird sich auch unter Woche zum Feierabendbier getroffen und wir machen natürlich regelmäßig Team Events.

### **Was würdest Du in der Personalarbeit sofort ändern und warum?**

Ich glaube es kommt immer auf die Größe des Unternehmens an, in der Personalarbeit stattfindet. Personalarbeit darf meiner Meinung nach nicht auf eine Aufgabe reduziert werden. Schlussendlich ist es die Kombination, die besten Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen und diese u.a. durch Personalentwicklung und Unternehmenskultur zu halten. Klar ist, dass dies zeitintensiv ist und Ressourcen bindet, aber die Mitarbeiter sind nun mal der Motor für jedes Unternehmen und müssen „gepflegt“ werden – Das ist teilweise in größeren Konzernen mit sehr vielen Mitarbeitern eine Herausforderung.

### **Lass uns zum Abschluss mal in die Zukunft schauen. In 2 Jahren ...**

... haben wir vielen Personalabteilungen geholfen die Prozesse und Kosten bei der Unterbringung von Mitarbeitern für längere Aufenthalte zu reduzieren und sind Europaweit in den wichtigsten Städten in Europa mit möblierten Wohnungen vertreten.

**Dustin, vielen Dank für das Interview!**

**Und das sind die beiden Gründer Dustin Figge und Christoph Kasper**



**Homelike** wurde von den Geschäftsführern Dustin Figge und Christoph Kasper in Köln gegründet. Dustin Figge studierte BWL in Köln und gründete während seiner Studienzeit das im HR-Bereich tätige Unternehmen Talents Connect mit. Anschließend war Dustin Figge drei Jahre für arvato Bertelsmann tätig, wo er zuletzt eineinhalb Jahre in San Francisco arbeitete.

Christoph Kasper arbeitete nach seinem Wirtschaftsstudium für das Online-Karrierenetzwerk squeaker.net. Als Geschäftsführer war er unter anderem für den Aufbau des B2B- Geschäfts für Personaldienstleistungen verantwortlich.

Die Erfahrungen aus dem B2B- Geschäft, HR- Dienstleistungen, sowie die Technologieaffinität, führte die beiden Gründer zu ihrem neuen gemeinsamen Projekt: Homelike

Der Beitrag [7 Fragen an Dustin Figge von Homelike](#) erschien  
zuerst am 4. Mai 2016 auf [noch ein HR-Blog](#).

CHRISTIAN VETTER VON HRFORECAST



## Wer ist HRForecast und was machst Du da?

[HRForecast](#) nutzt innovative Big Data Technologien um alle Fragen rund um das Thema Personal zu beantworten. Unser integrierter Workforce Management Ansatz ermöglicht es, eine HR Strategie zu entwickeln und umzusetzen, welche perfekt auf die Bedürfnisse von morgen ausgerichtet ist. Wir begleiten den Kunden dabei von der Problemanalyse über die Strategieentwicklung bis hin zur Umsetzung einzelner Maßnahmen. Meine Rolle bei [HRForecast](#) ist zum einen die generelle Geschäftsführung sowie im speziellen das Thema Datenanalysen.

## **Wie ist denn Eure Unternehmensidee entstanden und was wollt Ihr mit Eurer Firma erreichen?**

Wir kommen alle aus dem Finanz- und Controllingbereich und bringen eine hohe Affinität für IT mit. Entstanden ist die Idee vor ca. fünf Jahren, als wir im Zuge eines Forschungsprojektes gemeinsam mit großen Unternehmen die Problematik der strategischen Personalplanung beleuchtet haben. Wir haben im Nachgang die uns aus dem Arbeitsalltag bekannten komplexen Planungsmodelle aus der Geschäftsplanung um die HR Planung erweitert. Seitdem haben wir unsere Modelle immer weiter verfeinert, so dass wir heute die Personalplanung unter Berücksichtigung von makroökonomischen sowie unternehmensspezifischen Planungsparametern umsetzen können und noch eine breite Palette an weiteren strategischen „Use Cases“ abbilden können. Unser Ziel ist es, mittelfristig auf dem Beratungsmarkt als etablierter Player im Bereich der Strategie und des Personalmanagements wahrgenommen zu werden.

## **Personaler gelten als nicht sehr innovativ und eher technikfeindlich, vor allem wenn es um die eigene Rolle geht. Warum gerade diese Branche und wie habt Ihr dieses Vorurteil bisher erlebt bzw. wie wollt Ihr dem entgegenwirken?**

Da die HR Arbeit hierzulande größtenteils durch operative und administrative Tätigkeiten geprägt ist, ist es in der Tat nicht einfach unsere Services zu platzieren. Wir haben uns daher sehr früh entschlossen, unsere Tools nicht mit Lizenzierungsverträgen zu verkaufen sondern unser Angebot als Managed Service anzubieten. Gerade bei Unternehmenslenkern kommt das sehr gut an. Zum einen weil diese das strategische Verständnis auch im Bezug auf das Personal mitbringen und zum anderen an einer schnellen und unkomplizierten Umsetzung des Projektes interessiert sind. Denn dem Kunden bleibt der langwierigen Prozess des Softwareerwerbs

und deren Integration in die IT-Landschaft erspart. Außerdem benötigt der Kunde keine Spezialisten im Bereich des Datenmanagements, da wir das für ihn übernehmen. Ich bin davon überzeugt, dass in den nächsten Jahren Big Data als Dienstleistung im HR immer wichtiger werden wird. Es ist also gut, von Anfang an dabei zu sein.

### **Was waren die größten Schwierigkeiten am Anfang und wie seid Ihr damit umgegangen?**

Am schwierigsten war es, sich gegen die vielen etablierten Beratungsgrößen durchzusetzen. Obwohl wir günstiger anbieten und schneller umsetzen können tendieren viele Kunden dazu, gerade bei strategischen Entscheidungen, auf die großen Namen zu setzen. Wir schaffen es aber immer mehr, uns in diesem Bereich zu platzieren und merken auch, dass Kunden immer mehr offener für Innovationen werden.

### **Welcher war bisher Euer größter Erfolg und wie habt Ihr diesen gefeiert?**

Wir wurden und werden immer wieder von etablierten Beratungsunternehmen auf Kooperationsmöglichkeiten angesprochen, was uns darin bestätigt, mit unserer Methodik den richtigen Weg zu gehen. Wir feiern Erfolge am liebsten mit unseren Mitarbeitern, da jeder einzelne einen maßgeblichen Anteil an dem Erfolg hat.

### **Was würdest Du in der Personalarbeit sofort ändern und warum?**

Ich würde den Personaler stärker in die Unternehmensstrategie miteinbeziehen. Viele Personaler sind wenig bis gar nicht in strategische Entscheidungsfindung eingebunden, was zu kurzfristigen Personalmaßnahmen führt. Das bringt unnötige Kosten und Produktivitätseinbußen einher. Außerdem profitiert am Ende

jeder einzelne Mitarbeiter von einer klaren Unternehmensstrategie, wenn Karrierepfade aktiv gesteuert und Talente gezielt entwickelt werden.

## **Lass uns zum Abschluss mal in die Zukunft schauen. In 2 Jahren seid Ihr ...**

...nicht nur bei strategischen Personalentscheidungen in Unternehmen eingebunden, sondern auch bei öffentlichen Entscheidungsfindungsprozessen etabliert. Wir arbeiten gerade daran, unsere Analysen, Simulationen und Planungsansätze auf die nächste Stufe zu heben. Wir wollen das Bildungswesen, den Arbeitsmarkt sowie kommunale Entscheidungen optimieren und erhoffen uns dadurch, dass von unserer Leidenschaft für den Menschen auch jeder einzelne Bürger unmittelbar profitieren kann.

**Vielen Dank für das Interview!**

## **Und das ist Christian Vetter**



Christian Vetter durchlief nach seinem Dualen Studium mehrere Positionen im Siemens Konzern, u.a. im Vertrieb und in der Supply Chain Planung bei der Lichtsparte Osram. Seit der Gründung von [HRForecast](#) ist er als Geschäftsführer für die Produktbereiche Datenanalyse und Simulationen zuständig. Durch seine

interdisziplinäre Erfahrung sowohl in der Industrie als auch in der Beratung, hat er ein breites Verständnis von personalwirtschaftlichen Problemstellungen sowie von deren Beantwortung unter Verwendung innovativer Datentechnologien.

Der Beitrag [7 Fragen an Christian Vetter von HRForecast](#) erschien zuerst auf [noch ein HR-Blog](#).



PROF. DR. SIMON WERTHER VON HRINSTRUMENTS



## **Wer ist HRinstruments und was machst Du da?**

Mit [HRinstruments](#) gestalten wir das Feedback der Zukunft. Wir entwickeln cloudbasierte Feedbackinstrumente für mittelständische Unternehmen und Großkonzerne. Dabei bieten wir neben etablierten Instrumente wie 360°-Feedback, Teamdiagnosen und Mitarbeiterbefragungen auch innovative Ansätze wie Instant Feedback und kontinuierliche Pulsbefragungen.

[HRinstruments](#) haben Philipp Lehmayr und ich gegründet. Philipp

ist als CTO insbesondere für die technische Produktentwicklung und für den technischen Support verantwortlich. Ich bin als CEO für die inhaltliche Produktentwicklung und für Vertrieb und Marketing zuständig. Alle anderen Aufgabengebiete teilen wir je nach Anforderung zwischen uns auf.

## **Wie ist denn Eure Unternehmensidee entstanden und was wollt Ihr mit Eurer Firma erreichen?**

Die Idee für unsere Firma ist aus zwei Richtungen entstanden:

Ich arbeite seit vielen Jahren als Unternehmensberater. In diesem Kontext habe ich immer wieder mit Feedbackinstrumenten gearbeitet, doch ich war regelmäßig frustriert über die aufwändigen Oberflächen und die wenig automatisierten Prozesse. Oftmals musste ich stundenlang manuell PDF-Dateien von Mitarbeitern von mir zusammenfügen lassen, weil das laut Auskunft der Firmen technisch nicht möglich war... Für mich hat sich das mehr nach Steinzeit als nach Digitalisierung angefühlt.

Der zweite Impuls zu unserer Geschäftsidee hängt mit der Internetagentur zusammen, die ich 12 Jahre lang geleitet habe. Wir haben dort vor mehreren Jahren den Auftrag zur Digitalisierung von bestehenden Pen&Paper-Feedbackprozessen erhalten. Die Software dieses Projekts hat Anfang des Jahres die Grundlage für unsere neue Firma gelegt, so dass wir bereits direkt die Rückmeldung erster Kunden integrieren konnten.

Was wir mit [\*\*HRinstruments\*\*](#) erreichen möchten? Wir möchten Feedback in die alltägliche Arbeit aller Mitarbeiter und Führungskräfte in vielen Firmen integrieren. Dadurch können gelebte Feedbackkulturen entstehen, um die Motivation, Zufriedenheit und Leistung der Mitarbeiter tatsächlich zu erhöhen. Das steht im Gegensatz zu heute oftmals vorherrschenden einmaligen Prozessen, deren Effekte bereits nach wenigen Wochen verpuffen.

Auf diesem Weg zu echtem Feedback unterstützen wir Unternehmen mit wirksamen Instrumenten, damit Feedback nicht als einmaliges jährliches Mitarbeitergespräch oder als einmaliges 360°-Feedback verstanden wird. Technologie kann dabei unglaublich hilfreich eingesetzt werden, auch wenn wir nie den Standpunkt vertreten, dass dadurch Präsenz-Feedback oder echte Gespräche überflüssig werden.

Personaler gelten als nicht sehr innovativ und eher Technikfeindlich, vor allem wenn es um die eigene Rolle geht. Warum gerade diese Branche und wie habt Ihr dieses Vorurteil bisher erlebt bzw. wie wollt Ihr dem entgegen wirken?

Wir sind davon überzeugt, dass gerade in der Personalarbeit in den nächsten Jahren grundlegend umgedacht werden muss. Digitalisierung bedeutet eben viel mehr als bestehende Prozesse digital umzusetzen. Digitalisierung bedeutet die Nutzung von Technologie um ganz neue Prozesse zu etablieren und bisher nicht bekannten Mehrwert durch Synergien und Schnittstellen zu schaffen.

Manche Personaler sind sich dieser Entwicklung bereits jetzt sehr bewusst, so dass die Zusammenarbeit mit unseren Kunden an vielen Stellen sehr inspirierend ist. Immer mehr Personalern wird schließlich bewusst, dass sie mit den bisherigen Prozessen (bald) keine High Potentials mehr begeistern oder überzeugen können. An manchen Stellen sind auch gar nicht die Personaler die Ursache für die fehlende Akzeptanz neuer Technologien und echter Innovationen, sondern andere Stakeholder im Unternehmen wie beispielsweise Betriebsräte oder Datenschutzbeauftragte. Die Entscheidungswege im Personalwesen sind hier sehr komplex, so dass immer das gesamte System berücksichtigt werden muss.

Unser Produktportfolio ermöglicht den Einsatz unserer Feedbackinstrumente auf sehr innovative oder auf eher traditionelle

Art und Weise. Dadurch können Personaler auch in konservativeren Firmenkulturen mit unseren Feedbackinstrumenten beginnen und diese Stück für Stück innovativer im Unternehmen einsetzen.

### **Was waren die größten Schwierigkeiten am Anfang und wie seid Ihr damit umgegangen?**

Aller Anfang ist bekanntlich schwer, insofern haben wir an verschiedensten Fronten gekämpft. Besonders herausfordernd und frustrierend waren für uns die Erfahrungen mit der deutschen Bürokratie und Verwaltung. Sowohl bei der GmbH-Gründung als auch bei der Einstellung von ausländischen Mitarbeitern sind wir immer wieder auf Widerstand gestoßen. Teilweise haben wir uns wirklich für Deutschland geschämt, weil so unmöglich und unhöflich mit unseren neuen Mitarbeitern umgegangen wurde.

Allerdings bringt uns jammern natürlich nicht weiter, also haben wir so kreativ wie möglich nach Lösungen gesucht. Bisher hat das bisher zumindest mittelfristig in jedem Fall geklappt, wobei uns auch unser wunderbares, motiviertes und kompetentes Team an Mitarbeitern und Unterstützern hier immer wieder Türen geöffnet hat und neue Energie gegeben hat.

### **Welches war bisher Euer größter Erfolg und wie habt Ihr diesen gefeiert?**

Feiern ist natürlich ein gutes Stichwort für uns als Startup. Für uns ist das Feiern von Erfolgen enorm wichtig, schließlich müssen wir uns immer wieder zu neuen Höchstleistungen motivieren: München ist hier mit Biergärten, Oktoberfest (oder Wiesn für uns Münchner) und vielen weiteren herrlichen Orten und Aktivitäten unserer Meinung nach die ideale Stadt.

Unsere Erfolge möchten wir gar nicht gewichten, aber natürlich geht es dabei vor allem um Sales (d.h. die Akquise neuer Kunden) und Qualität (d.h. positive Rückmeldungen von Kunden). Ob auf Messen

oder auf anderen Kanälen, es ist immer wieder unglaublich motivierend, wenn wir positive Rückmeldung und wertvolles Feedback von potenziellen Kunden bekommen. Dadurch merken wir, dass wir auf dem richtigen Weg sind und dass wir weiterhin mit voller Kraft in diese Richtung laufen werden.

## **Was würdest Du in der Personalarbeit sofort ändern und warum?**

Für mich als Psychologe ist die Personalarbeit der am meisten unterschätzte Bereich in Firmen. Es kann nicht sein, dass Karrierewege im HR immer noch als Sackgassen gesehen werden. Meiner Wahrnehmung nach hängt das insbesondere mit drei Punkten zusammen: Auf der einen Seite sehen sich manche Personaler immer noch als administrative ausführende Dienstleister innerhalb der Firma und nicht als proaktive Mitgestalter. Auf der anderen Seite wird die Tätigkeit von Personalern immer komplexer, da heutzutage neben betriebswirtschaftlicher und psychologischer Expertise genauso umfassende IT-Kompetenz und analytisches und strategisches Denken über den Tellerrand hinaus notwendig werden.

Gerne würde ich die Ausbildung und Weiterbildung von Personalern modernisieren, da heutzutage zunehmend ganz neue Kompetenzen gefordert sind, die ich noch in vielen Lehrplänen und Curricula vermisse. Agile Organisationen mit flachen Hierarchien erfordern auch einen Paradigmenwechsel in der Personalarbeit – weniger Administration und mehr Flexibilität sind hier angesagt. An vielen Universitäten und Hochschulen scheint mir dieser Paradigmenwechsel allerdings noch nicht angekommen zu sein, doch genau bei diesen Absolventen handelt es sich schließlich um die Personaler und Mitarbeiter von morgen.

**Lass uns zum Abschluss mal in die Zukunft schauen. In 2 Jahren seid Ihr ...**

In zwei Jahren sind wir ein etablierter Anbieter für Feedback Management im europäischen Raum, der als Innovationsführer weiterhin regelmäßig neue Standards setzt. Dabei haben wir nichts an unserer kreativen Produktentwicklung, unserer zuverlässigen Professionalität und gleichzeitig unserer spielerischen Firmenkultur verloren.

Unser Erfolg lässt sich dabei einfach überprüfen: Solange unsere Kunden einen echten Unterschied mit unseren Feedbacktools erleben, nur dann sind wir weiterhin auf dem richtigen Weg.

**Simon, danke für das Interview!**

**Und das ist Prof. Dr. Simon Werther**



Prof. Dr. Simon Werther, Diplom-Psychologe, Studium in München, Shanghai und Peking, seit 2015 Gründer und Geschäftsführer der HRinstruments GmbH, seit 2015 Vorsitzender der Fachgruppe HR-Startups im Bundesverband Deutsche Startups, seit 2010 Lehraufträge an renommierten Hochschulen wie der Ludwig-Maximilians-Universität München sowie der Hochschule Augsburg und Autor zahlreicher Fachbücher und Fachartikel. Bisheriger Werdegang: Geschäftsführer am Münchner Institut für systemische Weiterbildung (misw), Tätigkeit als Unternehmensberater, Coach und

Trainer, Gründer und Inhaber einer Internetagentur mit mehreren Mitarbeitern, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der LMU München

Der Beitrag [7 Fragen an Dr. Simon Werther von HRinstruments](#) erschien zuerst am 3. Dezember 2015 auf [noch ein HR-Blog](#).

STEFFEN MANES VON MOBILEJOB.COM



## **Wer ist mobileJob.com und was machst Du da?**

mobileJob.com ist die einzig wirklich funktionierende Recruiting-Lösung für den gewerblichen Arbeitsmarkt. Und wir sind die erste Lösung, die den Bewerbungsprozess komplett im mobilen Web abbildet.

Unsere Methodik kurz erklärt: Wie der Unternehmensname bereits vermuten lässt, bringt mobileJob.com den Bewerbungs- und Einstellungsprozess komplett auf mobile Endgeräte, vom verstaubten



aber immer noch funktionstüchtigen Nokia-Handy über das Smartphone bis hin zum Tablet. Nach der Veröffentlichung über zielgenau zusammengestellte Social Media Kanäle bilden wir den kompletten Bewerbungsprozess inklusive Expressbewerbung und erstem persönlichen Kontakt über mobile Endgeräte ab. Das ist ein echter Meilenstein in der Mitarbeitersuche von Arbeitgebern. Anstelle klassischer Anschreiben oder Lebensläufe bewerben sich Kandidaten per Kurznachricht über das mobile Internet bei ausschreibenden Arbeitgebern. Und das aus Arbeitgeber-Sicht mit großem Erfolg, denn gemäß ihrer Rückmeldungen, sind sie mit unserer Methode deutlich erfolgreicher als etwa mit der klassischen Ausschreibung. Während sich also alle anderen konventionellen Anbieter noch über die mobile Jobsuche über ihre App freuen, haben wir den mobilen Bewerbungsprozess bereits von A bis Z realisiert. Der funktioniert auf Desktop PC's, Smartphones, Tablets und sogar auf dem guten alten Tasten-Handy.

## **Wie ist denn Eure Unternehmensidee entstanden und was wollt Ihr mit Eurer Firma erreichen?**

Unser ursprünglicher Plan war es zunächst, eine weitere Lösung für den akademischen Arbeitsmarkt zu bauen. Allerdings haben wir dabei schnell gemerkt, dass bei konventionellen Lösungen, wie dem Bau einer weiteren klassischen Jobbörse, gut zwei Drittel der Kandidaten links liegen gelassen werden. Also haben wir versucht, in neuen Dimensionen zu denken und dabei schnell herausgefunden, dass der gewerbliche Arbeitsmarkt nahezu komplett ignoriert wird. Es gibt mehrere Hundert Online-Jobbörsen in Deutschland, aber keine davon durchdringt den gewerblichen Bereich. Da lag also die Nische, die wir gesucht hatten.

In unserer Zielgruppenanalyse haben wir zudem gesehen: Sowohl Arbeitgeber als auch Kandidaten auf dem gewerblichen Arbeitsmarkt sind bereit, völlig neue Wege in der Mitarbeiter- beziehungsweise

Jobsuche zu gehen. Da haben wir angesetzt und erkannt, dass dieser Weg nur mobil sein kann.

Angefangen haben wir mit einem kleinen Team, in dem wir Nächte lang in unserem kleinen Büro gesessen und Bewerber-SMS getippt haben, um so herauszufinden, welcher Weg und welche Ansprache letztlich Arbeitgeber und Arbeitnehmer am besten zusammen bringt.

Das war letzten Endes so erfolgreich, dass schon bald die erste Finanzierungsrunde anstand. Der Zuspruch der Investoren hat uns gezeigt: Wir sind auf dem goldrichtigen Weg, etwas Großes zu entwickeln. Nun sitzen wir bereits mit 25 Mitarbeitern in unserem Berliner Büro und haben genau den Nerv der Arbeitgeber und Jobsucher getroffen – zugegebenermaßen ein ziemlich gutes Gefühl, aus dem wir auch unser Ziel ableiten. Wir wollen die Standard Recruiting-Lösung für den gewerblichen Arbeitsmarkt werden, in spätestens zwei Jahren.

Personaler gelten als nicht sehr innovativ und eher technikfeindlich, vor allem wenn es um die eigene Rolle geht. Warum gerade diese Branche und wie habt Ihr dieses Vorurteil bisher erlebt bzw. wie wollt Ihr dem entgegenwirken?

Ach – wir haben festgestellt, dass es mittlerweile auch in den Personalabteilungen Leute gibt, die den digitalen Transformationsprozess längst verinnerlicht haben. Der Eingang von Bewerbungen und die Einstellung von Mitarbeitern werden zunehmend gemessen und die dabei ermittelten Daten einander gegenüber gestellt. Der Trend geht klar weg vom „Post-and-Pray“-Prinzip der konventionellen Jobbörsen wie StepStone, Monster oder anderen Anbietern. Recruiter wollen sehen, was sie für ihr Geld bekommen.

Wir erleben in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden täglich den Willen und auch den Mut, neue Wege zu gehen. Am Ende bleibt den

Unternehmen auch gar nichts anderes übrig, wenn sie die richtigen Kandidaten zu dem Zeitpunkt finden möchten, zu dem sie diese benötigen. Also: Wir reißen uns hier nicht ein in die Reihe der Leute, die „Personaler-Bashing“ betreiben. So lange es Recruiting-Lösungen wie mobileJob.com gibt, muss sich niemand um die Innovationskraft der Branche zu sorgen.

### **Was waren die größten Schwierigkeiten am Anfang und wie seid ihr damit umgegangen?**

Wir mussten erst einmal verstehen, dass der gewerbliche Arbeitsmarkt einfach komplett anders tickt als der akademische, in dem sich allerdings sämtliche vermeintlichen Wettbewerber tummeln. Wir mussten also alles, was im Online-Recruiting bisher so ausprobiert wurde, erst einmal aus unseren Köpfen streichen und dann komplett neu denken.

In diesem Prozess haben wir bemerkt, wie sehr das ganze Denken im Rahmen des Recruiting-Prozesses am Ende doch von den StepStones und Monsters des Marktes beeinflusst ist. Wahrscheinlich ist das auch der Grund, warum es in der Branche nicht wirklich voran geht.

Es ist uns dann gelungen, unsere Gedanken in neue Bahnen zu lenken und am Ende einen Prozess zu entwickeln, der die Mitarbeitersuche und die Bewerbung, wie wir sie bisher kannten, tatsächlich revolutioniert.

### **Welches war bisher Euer größter Erfolg und wie habt ihr diesen gefeiert?**

Unseren größten Erfolg erleben wir jede Woche, wenn wir wieder einen Kunden so bedienen konnten, wie wir das im Verkaufsgespräch versprochen haben. Natürlich haben manche Personaler hier und da Bedenken, ob unsere Methode wirklich funktioniert. Das teils sehr euphorische Feedback, wenn Kunden erkennen, dass sie mit uns richtig liegen, weil die Anzahl der

Bewerbungen und die daraus resultierenden Einstellungen so hoch sind, ist für uns jedes Mal ein echter Erfolg. Darüber hinaus freuen wir uns, wenn wir Menschen zu einem neuen Job und damit zu einer neuen Herausforderung verhelfen. Auch hier erhalten wir – meist mobil – großartige Rückmeldungen von Kandidaten, die sich darauf freuen dank uns beruflich durchzustarten. Ehrlich: In solchen Momenten weiß man, wofür man jeden Tag arbeitet.

### **Was würdest Du in der Personalarbeit sofort ändern und warum?**

Wir haben in der Personalarbeit bereits etwas sehr nachhaltig verändert, indem wir eine funktionierende Lösung geschaffen haben, die beweist: Der komplette Bewerbungsprozess kann mobil ablaufen und die „Time-to-hire“ so um bis zu dem zehnfachen beschleunigt werden. Das ist eine einschneidende Veränderung der Personalarbeit auf die wir zugegeben auch ein bisschen stolz sind.

### **Lass uns zum Abschluss mal in die Zukunft schauen. In 2 Jahren seid Ihr ...**

...die Standard-Lösung für die Mitarbeitersuche im gewerblichen Arbeitsmarkt.

**Steffen, vielen Dank für das Interview!**

**Und das ist Steffen Manes von mobileJob**



**Steffen Manes** ist gemeinsam mit Kai Daniels Gründer und Geschäftsführer von [mobileJob.com](http://mobileJob.com), einem mehrfach ausgezeichneten Startup, das Social Media Rekrutierung mit einem komplett mobilen Bewerbungsprozess verbindet. Betätigungsfeld von mobileJob.com ist der gewerbliche Arbeitsmarkt, der von konventionellen Anbietern im Recruiting-Markt bisher sehr zurückhaltend bedient wird. Nach vorherigen Stationen im Investment Banking und Venture Capital Bereich etablierte Steffen Manes gemeinsam mit seinem Partner Kai Daniels mobileJob.com in Berlin – mit Erfolg, wie mittlerweile 25 Mitarbeiter sowie mehr als 350 Kunden beweisen.

Der Beitrag [7 Fragen an Steffen Manes von mobileJob.com](#) erschien zuerst am 24. Mai 2016 auf [noch ein HR-Blog](#).

PHILIPP SCHUCH VON QPM

**QPM** Quality Personnel  
Management

**Wer ist die QPM Quality Personnel Management GmbH und was machst Du da?**



Die [QPM GmbH](#) ist ein HR-Tech-

Startup aus Düsseldorf. Unser Kernprodukt ist [gradar](#) – the job evaluation engine, ein modernes, webbasiertes analytisches Stellenbewertungstool.

## **Wie ist denn Eure Unternehmensidee entstanden und was wollt Ihr mit Eurer Firma erreichen?**

Unsere Idee entstand vor ca. 4 Jahren aus unserer Praxiserfahrung heraus: bisherige Job Grading Systeme auf dem Markt sind teuer, behäbig und basieren teilweise auf Methoden aus den 50er Jahren. Wir stellten uns die Frage, warum nicht ein eigenes, zeitgemäßes Stellenbewertungstool entwickeln, das von Unternehmen und unabhängigen Beratern verwendet werden kann – ohne teure Beratertage zusätzlich vom Hersteller einkaufen zu müssen. Wir haben uns also bei der Entwicklung unseres Funktionsbewertungssystems gradar vom Gedanken des Empowerments leiten lassen, um den Zugang möglichst niederschwellig zu gestalten.

## **Personaler gelten als nicht sehr innovativ und eher technikfeindlich, vor allem wenn es um die eigene Rolle geht. Warum gerade diese Branche und wie habt Ihr dieses Vorurteil bisher erlebt bzw. wie wollt Ihr dem entgegenwirken?**

Wir glauben an die Personaler\*innen weltweit und daran, dass sie den Prozess der Stellenbewertung, des Job Matchings sowie des Vergütungsmanagements selbst in die Hand nehmen können. gradar lässt sich leicht und intuitiv bedienen, sprich: die Hürde ist nicht besonders groß, um unser System zur Positionsbewertung nachhaltig einzusetzen.

## **Was waren die größten Schwierigkeiten am Anfang und wie seid Ihr damit umgegangen?**

Wir konkurrieren mit großen namhaften Beratungen, die ihre

Produkte seit 30 Jahren und länger anbieten. Unsere Zielgruppe in Deutschland wächst von Jahr zu Jahr, weil Stellenbewertung zunehmend genutzt wird, um Laufbahnmodelle zu entwickeln und Vergütungsstrukturen einzuführen, die Equal Opportunities und Equal Pay unterstützen. Wir setzen daher auf eine gezielte Marketingstrategie und unser wachsendes Partnernetzwerk, vor allem im Ausland.

### **Welches war bisher Euer größter Erfolg und wie habt Ihr diesen gefeiert?**

Wir haben schon viele sehr positive Rückmeldungen bekommen insbesondere im Hinblick auf die Funktionen, wie etwa den Quervergleich, die uns in der Entwicklung von gradar besonders wichtig waren. Das motiviert und bestätigt uns, da wir sehen, dass unsere Anwender die Methodik hinter [gradar](#) nicht nur zur Stellenbewertung sondern auch zur Stellenanalyse und Organisationsentwicklung nutzen.

### **Was würdest Du in der Personalarbeit sofort ändern und warum?**

1. Mehr Aufmerksamkeit für die langweiligen, aber wichtigen Dinge aufbringen.
2. Erst die wahren Probleme identifizieren und dann nach Lösungen suchen. Nicht Modeerscheinungen hinterherlaufen und implementieren ohne Nutzen zu stiften.
3. Für und wider verschiedener Lösungen abwägen sowie Kosten und Nutzen anhand von Literatur und Forschung sowie eigener Erfahrung bewerten.
4. In HR-IT investieren, um auch grundlegende Informationen sammeln, anreichern und auswerten zu können.
5. Mehr gesunde Skepsis aufbringen und den eigenen BS-Detektor anwerfen, um die Botschaften von HR Gurus sowie leere Marketing-Versprechen zu hinterfragen.





6. Nicht mehr an Aufzählungen mit klugen Tipps glauben.

## **Lass uns zum Abschluss mal in die Zukunft schauen. In 2 Jahren seid Ihr ...**

In einigen Jahren werden wir als hochprofessioneller und günstiger Anbieter einer Suite von Werkzeugen für Stellenbewertung und Vergütungsmanagement international bekannt und geschätzt sein.

**Philipp, danke für das Interview!**

## **Und das ist Philipp Schuch**



Mein Name ist Philipp Schuch und ich bin der Ideengeber hinter gradar. Darüber hinaus habe ich die Gründung des Unternehmens finanziert und führe die Geschäfte. Da ich parallel als Senior Manager Compensation & Benefits in Teilzeit bei einem großen Dienstleistungsunternehmen arbeite, übe ich mich in der Kunst des Loslassens und überlasse das operative Geschäft meinen Mitgründer\*innen.

Der Beitrag [7 Fragen an Philipp Schuch von QPM](#) erschien zuerst

am 29. April 2016 auf [noch ein HR-Blog](#).

ANNA KAISER UND JANA TEPE VON TANDEMPLOY



### **Wer ist Tandemploy und was machst Du da?**

Jana: [Tandemploy](#) ist eine Online-Plattform für Jobsharing. Anna und ich teilen uns die Geschäftsführung – na klar – im Tandem.

### **Wie ist denn Eure Unternehmensidee entstanden und was wollt Ihr mit Eurer Firma erreichen?**

Anna: Unsere Idee entstand in der Praxis, aus einem konkreten Problem heraus. Wir beide waren zuvor Kolleginnen in einer Personalberatung und haben festgestellt, dass immer mehr Menschen auf der Suche nach „tollen Teilzeitjobs“ sind. Schade nur,

dass die „tollen“ Jobs bei unseren Kunden fast ausnahmslos klassische Vollzeitpositionen waren. Als wir eine Tandembewerbung auf eine Leitungsposition bekamen, begann die Idee zu reifen. Warum nicht endlich typische qualifizierte Full-Time Jobs flexibel machen – indem man sie einfach zu zweit besetzt?

**Personaler gelten als nicht sehr innovativ und eher technikfeindlich, vor allem wenn es um die eigene Rolle geht. Warum gerade diese Branche und wie habt Ihr dieses Vorurteil bisher erlebt bzw. wie wollt Ihr dem entgegenwirken?**

Anna: Über einen Kamm scheren kann man „die Personaler“ sicher nicht, wir kennen mittlerweile auch sehr viele großartige und umtriebige Vertreter und Vertreterinnen dieser Spezies ;-).

Doch zahlreichen Personalern fehlt im täglichen Wahnsinn tatsächlich die Zeit, sich mit innovativen Ideen tiefergehend auseinanderzusetzen. Daher versuchen wir, ihnen möglichst wenig Arbeit zu machen beziehungsweise ihnen sogar sehr viel davon abzunehmen. Gerade im HR-Bereich sind Innovationen nämlich so wichtig! Wir hinken hier wirklich hinterher und arbeiten vielerorts immer noch so wie zu Zeiten der Industrialisierung. Kein Witz – vor allem alte Denkmuster und Systeme wie die Präsenzkultur, der Headcount (man stelle sich das mal vor!) und Datenbanken, die nur die Eingabe einer Führungskraft zulassen, sind ein menschengemachter Feind von Flexibilisierung. Oft längst überholt, überhaupt nicht mehr zielführend – aber dennoch wird daran festgehalten.

Jana: Unser Credo ist es, die Mitarbeiter in die Eigenverantwortung zu bringen, sie zu aktivieren, sich selber zu organisieren und Lösungen zu finden. Tandems können eine Unternehmenskultur im Kleinen und auf ganz pragmatische Art und Weise verändern, denn

sie leben all die Dinge (offene Kommunikation, gute Teamarbeit, Vertrauen, Verantwortung usw.), die sonst allzu oft auf der Strecke bleiben. Die Art der Zusammenarbeit hat Strahlkraft weit über das Tandem hinaus. Und dazu braucht man nicht einmal riesige Change-Management Etats.

### **Was waren die größten Schwierigkeiten am Anfang und wie seid ihr damit umgegangen?**

Jana: Unsere größte Hürde war die Informationslücke. Viele Unternehmen und HRler kannten Jobsharing gar nicht oder hatten das Modell zumindest nicht als Alternative zu klassischer Voll- oder Teilzeit auf dem Schirm. Durch viele eigene Veröffentlichungen und eine große Pressewelle konnten wir das vor allem in 2015 ordentlich ändern :-). Immer mehr Personaler kommen um das Thema „Tandem“ nicht mehr herum. Denn natürlich werden auch die Bewerber und Mitarbeiter zunehmend aufmerksam und finden die Arbeit zu zweit sehr attraktiv.

### **Welches war bisher Euer größter Erfolg und wie habt ihr diesen gefeiert?**

Anna: Wir hatten schon viele schöne Erfolge, große und kleine.

Damit wir die nicht vergessen, schreiben wir sie auf und sammeln sie in einer Box. An miesen Tagen holen wir sie wieder raus und erfreuen uns an all dem, was wir schon geschafft haben. Ein toller Moment für uns beide war die erste Initiativbewerbung, die wir ziemlich am Anfang bekommen haben. Bis heute freuen wir uns sehr über jeden, der einen Teil seiner Lebenszeit dafür aufwenden möchte, mit uns an [Tandemploy](#) zu arbeiten. Das ist ein Riesen Kompliment.

### **Was würdest Du in der Personalarbeit sofort ändern und warum?**

Anna: Wir würden sofort einführen, dass in jedem Unternehmen Raum für strategische und innovative Personalarbeit ist. Administration ist wichtig, darf aber nicht alles sein.

Und wir würden den Headcount und die Präsenz- und Fehlerkultur abschaffen. Das geht aber dann schon über die Personalabteilung hinaus und ist eher eine grundsätzliche Sache. Außerdem würden wir eine große Portion Mut in alle HRler-Büros kippen. Denn dieser schadet eigentlich nie :-).

**Lass uns zum Abschluss mal in die Zukunft schauen. In 2 Jahren seid Ihr ...**

Jana: ... jedem Menschen, der von Jobsharing profitieren kann, gut bekannt und ein starker Partner.

**Danke euch beiden für das Interview!**

**Und das sind die beiden:**

ANNA KAISER (31) ist Gründerin und Geschäftsführerin der Jobsharing-Plattform [Tandemploy](#). Zuvor war sie bei i-potentials, einer Personalberatung für die digitale Wirtschaft, tätig und erkannte in zahllosen Gesprächen mit Arbeitnehmer/innen deren dringenden Wunsch nach „anderem“ Arbeiten. Heute beschäftigt sie sich intensiv mit dem Wandel unserer Arbeitswelt und den sich wandelnden Ansprüchen der Arbeitnehmer. Sie begeistert sich seit langem für Social Entrepreneurship und Nachhaltigkeit, welche sie gerade im Jobsharing verwirklicht sieht: in Form eines sorgsamem Umgangs mit unserer wertvollsten Ressource, der Zeit. Ursprünglich hat Anna Kaiser Grundschullehramt studiert und bereits mehrere Unternehmen (mit)gegründet.

JANA TEPE ist ebenfalls Gründerin von [Tandemploy](#). Die Geschäftsführung teilt sie sich mit Anna Kaiser – na klar! – im

Jobsharing. Jana Tepe beschäftigt sich seit nunmehr 8 Jahren mit der Arbeitswelt der Zukunft, studierte zunächst BWL und Kommunikationswissenschaft (mit Schwerpunkt „Neue Medien“) in Münster und den Niederlanden und kam nach ihrem Masterabschluss 2011 nach Berlin. Bei i-potentials, wo sie auch Anna Kaiser kennenlernte, verantwortete sie den internen Personalbereich und das Marketing. Die 29-jährige hat zahlreiche Fachartikel und Buchbeiträge zum Thema neue Arbeit verfasst und u.a. den Tandemploy Blog [zweiteilen.de](http://zweiteilen.de) ins Leben gerufen.



GEMEINSAM gründeten Anna Kaiser und Jana Tepe im Herbst 2013 [Tandemploy](http://Tandemploy.com), den weltweit ersten Full-Service-Anbieter zum Thema Jobsharing. Mit der OnlinePlattform Tandemploy.com machen sie seitdem Jobsharing für Menschen und Firmen einfach umsetzbar – und heben das flexible Arbeitsmodell vom Zufallsprodukt auf eine neue Stufe.

Der Beitrag [7 Fragen an Anna Kaiser und Jana Tepe von Tandemploy](#) erschien zuerst am 14. Dezember 2015 auf [noch ein HR-Blog](#).

FLORIAN BURCHETT-SCHERFIG VON [ZALVUS](#)



## er ist **ZALVUS** und was machst Du da?

[ZALVUS](#) schafft einen neuen Bewerbungsstandard mit Software-as-a-Service Cloud-Produkten. Wir haben das erste Karriere-Tool für Bewerber entwickelt, welches Kandidaten in jedem Bewerbungsschritt bis zum Jobinterview begleitet. Sie können



Bewerbungen erstellen, versenden, verfolgen und mit Unternehmen kommunizieren. [ZALVUS](#) ermöglicht erstmals unabhängiges Bewerben bei JEDEM Unternehmen. [ZALVUS](#) ist für alle Erwerbstätigen relevant, anfänglich fokussieren wir uns aber auf Studenten und Young Professionals. Unternehmen ermöglichen wir den Zugang zu unserem Kandidatenpool mittels Active- Sourcing und einer Branding Page.

## **Wie ist denn Eure Unternehmensidee entstanden und was wollt Ihr mit Eurer Firma erreichen?**

- » Der erste Denkanstoß erfolgte vor ca. 1,5 Jahren im Austausch mit dem Geschäftsführer einer Executive Search Firma
- » Matilda (Geschäftsführerin) hat in ihrer Tätigkeit als Personalvermittlerin / -beraterin diverse Lücken im Bewerbungs- und Personalbesetzungsprozess erkannt
- » Wir sind vier junge Gründer, relativ frisch aus der Uni – jeder weiß, dass der Bewerbungsprozess auf Grund der fragmentierten Joblandschaft, der unzähligen Kanäle und einer fehlenden Standardisierung zu komplex und dadurch frustrierend ist – da musste eine Lösung her!

Indem [ZALVUS](#) das Bewerben bei jedem Unternehmen ermöglicht und erstmalig Transparenz schafft, möchten wir Bewerbern ermöglichen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren (passe ich zu dem Unternehmen? Was schreibe ich in mein Anschreiben?), während wir ihm den Organisations- und Verwaltungsaufwand abnehmen.

**Personaler gelten als nicht sehr innovativ und eher Technikfeindlich, vor allem wenn es um die eigene Rolle geht. Warum gerade diese Branche und wie habt Ihr dieses Vorurteil bisher erlebt bzw. wie wollt Ihr dem entgegen wirken?**

Die HR Branche deshalb, da Kandidaten nach wie vor diverse Pain-Points verspüren und die Joblandschaft intransparent, fragmentiert und frustrierend ist. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten zur Jobsuche, aber beim Bewerbungsprozess werden sie allein gelassen. Wir hätten uns so ein Tool nach unseren Abschlüssen sehr gewünscht, nun haben wir es selbst entwickelt. Wir ersetzen die Rolle von Personalern nicht, sondern helfen ihnen, indem unsere Profile eine fundierte Entscheidungsgrundlage bieten.

„Post and pray is so yesterday!“ Das Inserieren ist eigentlich eine Notlösung, wenn Unternehmen eine Stelle langfristig nicht besetzen können, ansonsten sind Unternehmen stets auf der Suche nach neue Kandidatenpools und der Trend geht zur Direktansprache, gerade bei Unternehmen, die es schwer haben sich gegen Branchenführer auf Jobbörsen durchzusetzen.

Die Qualität der Direktansprache unterscheidet sich massiv von Kandidaten, die sich über Bewerbermanagement-Systeme oder Stellenausschreibungen bewerben. Unternehmen suchen stetig nach gutem Personal und freuen sich immer über Initiativbewerbungen.

Manche Unternehmen (insbesondere größere) wünschen eine Schnittstelle zu bestehenden Bewerbermanagementsystemen, damit unsere Daten bei ihnen eingepflegt werden. Das ist technisch kein Problem.

### **Was waren die größten Schwierigkeiten am Anfang und wie seid Ihr damit umgegangen?**

Eine Schwierigkeit, die jeder im HR entgegen schauen muss ist das Henne-Ei Problem. Wir lösen dies, durch den Fokus auf Kandidaten. Ein unabhängiges Tool, das Kandidaten beim Bewerbungsprozess unterstützt und Bewerben bei JEDEM Unternehmen ermöglicht ist ein Novum. Die meisten Bewerbungen werden sowieso durch private Kontakte, Empfehlungen oder ein persönliches Kennenlernen

generiert.

## **Welches war bisher Euer größter Erfolg und wie habt Ihr diesen gefeiert?**

- » Wir freuen uns über jeden neuen Bewerber und schauen immer nach vorn, es gibt noch viel zu tun
- » Stolz sind wir auf unser Team, unsere Beta-Tester und unsere Consultants – [ZALVUS](#) verbindet Know-How aus allen Bereichen und unsere Produkte sollen gemeinsam mit den Usern und Kunden entwickelt werden
- » Nach einem Release oder Update sind wir als Team gemeinsam auf der Suche nach dem besten Burger Münchens

## **Was würdest Du in der Personalarbeit sofort ändern und warum?**

- » Die Schnelligkeit der Entscheidungswege, damit Kandidaten schneller Feedback erhalten.
- » Eine Anpassung der Prozesse auf die Gen-Y/Z im Zuge der Digitalisierung ist dringend notwendig. Es gibt viele innovative Unternehmen, die mit gutem Beispiel voran gehen.

## **Lass uns zum Abschluss mal in die Zukunft schauen. In 2 Jahren ...**

In 2 Jahren sind wir ein neuer Bewerbungsstandard und haben den Lebenslauf ersetzt: Wer an Bewerbungen denkt, denkt an [ZALVUS](#).

**Florian, vielen Dank für das Interview!**



Der Beitrag [7 Fragen an Florian Burchett-Scherfig von ZALVUS](#) erschien zuerst auf [noch ein HR-Blog](#).

DAVID HOFFLER UND MARTIN MÜLLER VON PULSESHIFT



## er ist PulseShift und was macht ihr da?

**David:** [PulseShift](#) ist ein People & Change Analytics Startup, das Großkonzerne bei ihren individuellen Transformationsvorhaben unterstützt. Transformationsprojekte sind für die meisten Organisationen **DIE** Herausforderung schlechthin, weil sich der Wandel ohne gute Datengrundlage nur sehr schwer aktiv managen lässt. Entsprechend schlagen die meisten dieser Projekte auch fehl – Hauptgrund hierfür sind Widerstände aus der Belegschaft gegen die einzelnen Maßnahmen.

**Martin:** Genau, gerade dem Top Management ist aber in der Regel

überhaupt nicht bewusst, wie die gewünschten Veränderungen von ihren vielen Mitarbeitern wahrgenommen werden und wo Widerstände entstehen können, was eine Steuerung der einzelnen Initiativen sehr schwierig macht. Und das ist genau der Punkt, wo wir ins Spiel kommen: Unsere Mission ist es, die Perspektive der Mitarbeiter für Managemententscheidungen und konkrete Projekte wie bspw. Reorganisationen, Merger oder IT Rollouts nutzbar zu machen und so Transformationen mit Hilfe der Belegschaft und nicht gegen die eigenen Mitarbeiter umsetzen zu können. Zu diesem Zweck haben wir eine Softwarelösung entwickelt, die einen modernen Ansatz zu kontinuierlichen Mitarbeiterbefragungen mit prädiktiven Analysen und Echtzeit Change Monitoring kombiniert.

**David:** Wir haben ein sehr erfahrenes Team und sind momentan zu siebt. Bei PulseShift bin ich als Geschäftsführer natürlich für den ganzen kaufmännischen Part zuständig, kümmere mich aber als Psychologe auch um die ganze Statistik im Hintergrund, die man für eine Lösung wie PulseShift braucht. Martin ist bei uns die Schnittstelle zwischen unseren Ko-Innovationspartnern und unserem internen Entwicklungsteam, wobei sein Fokus darauf liegt die Software und die begleitenden Beratungsdienstleistungen optimal auf die Anforderungen unserer Zielgruppe abzustimmen.

**Wie ist denn Eure Unternehmensidee entstanden und was wollt Ihr mit Eurer Firma erreichen?**

**Martin:** Unsere Geschäftsidee geht auf Davids und meine gemeinsame Zeit als Talent Management Berater bei der SAP zurück. Über diverse HR-Projekte bei internationalen Unternehmen konnten wir damals schon erkennen, wie schwer es Unternehmen fällt, die „Mitarbeiterseite“ von Veränderungen zu verstehen oder gar zu berücksichtigen.

**David:** Als ehemaliger Berater für HR Analytics kenne ich die

typischen Analysen im Personalwesen sehr gut und so war mir auch klar, warum sich Unternehmen mit der Beachtung der Mitarbeiterperspektive sehr schwer tun. Man muss hierfür einfach sehr „weichen“, subjektive Daten erfassen – immerhin sind wir Menschen nicht immer objektiv und rational. Das liegt Unternehmen nicht so und außerhalb klassischer Mitarbeiterbefragungen wird dieses Thema bisher ignoriert. Aber es sind genau diese „weichen“ Daten, die beschreiben, warum Mitarbeiter so handeln, wie sie es tun und entsprechend haben wir uns zum Ziel gesetzt genau diese subjektive Seite zu quantifizieren und mit den harten „klassischen“ Geschäftskennzahlen zusammenzubringen. [PulseShift](#) vereint also beide Seiten des unternehmerischen Handelns mit dem Ziel, die Organisationsentwicklung individueller, agiler und effizienter zu gestalten und den konkreten Mehrwert von Maßnahmen für den Unternehmenserfolg messbar zu machen.

**Personaler gelten als nicht sehr innovativ und eher technikfeindlich, vor allem wenn es um die eigene Rolle geht. Warum gerade diese Branche und wie habt Ihr dieses Vorurteil bisher erlebt bzw. wie wollt Ihr dem entgegenwirken?**

**Martin:** Personaler in den Unternehmen unserer Zielgruppe sind alles andere als technikfeindlich. Häufig liegt nur die Aufmerksamkeit des Rests des Unternehmens auf anderen Themen und so muss der Personalbereich was neue Technik angeht häufig zurückstecken. Für uns ist dieser Bereich trotzdem hochspannend, denn immerhin verfügen die Personaler über eines der wenigen Systeme, die wirklich alle Mitarbeiter erreichen. Zugegebenermaßen haben sich HRM-Systeme zwar bisher eher auf administrative Aufgaben konzentriert, was ja auch der traditionellen Rolle des HR Bereichs entsprach, jedoch beobachten wir in den letzten Jahren ein Umdenken innerhalb der Unternehmen und immer mehr Fachbereiche fordern

strategische Unterstützung aus dem Personalbereich. Das ist für einen Lösungsanbieter wie uns, der strategisch wichtige Personalthemen adressiert, natürlich ein idealer Markt: Die Personaler sind unter Zugzwang, verfügen aber häufig noch nicht über die richtigen Werkzeuge um ihre Fachbereiche strategisch begleiten zu können.

## **Was waren die größten Schwierigkeiten am Anfang und wie seid Ihr damit umgegangen?**

**David:** Aus unserer Erfahrung macht es einen enormen Unterschied, ob man Software für kleinere Unternehmen oder für global agierende Konzerne entwickelt. Bei Letzteren spielen gerade bei HR-Anwendungen viele Themen eine große Rolle, an die man bei kleinen Unternehmen nicht denkt und die die Lösungen entsprechend komplex machen – beispielsweise strukturelle Berechtigungen über viele Hierarchiestufen hinweg, Barrierefreiheit, Mehrsprachigkeit oder die Einbindung von Mitbestimmungsgremien. Auch sind Vertriebszyklen häufig lang, durch viele verschiedene Beteiligte und Interessensgruppen sehr komplex. Unser gesamtes Team kennt diese Anforderungen aus unserer bisherigen Arbeit zum Glück schon sehr gut. Normalerweise will man als Startup möglichst schnell in den Markt mit einer kleinen, feinen Lösung, die dann stetig erweitert wird – da wir uns aber an Großkonzerne richten, müssen wir von Anfang an sehr hohen Anforderungen gerecht werden und brauchen entsprechend länger bis wir am Ziel sind.

**Martin:** Um den Blick auf den Markt nicht zu verlieren arbeiten wir sehr früh mit passenden Unternehmen zusammen, unseren Koinnovationspartnern, die uns helfen, die Lösung gemeinsam zu definieren. Die Schwierigkeit lag an dieser Stelle in aufwändigen Vertragsverhandlungen, die einfach nötig sind, bis eine solche Partnerschaft wirklich beginnen kann. Unser Netzwerk insbesondere zur Universität Mannheim war uns dabei eine aber sehr große Hilfe.



## **Welches war bisher Euer größter Erfolg und wie habt Ihr diesen gefeiert?**

**David:** Die Resonanz aus dem Markt ist überwältigend – Großkonzerne sind ja in der Regel eher etwas zurückhaltend was die Zusammenarbeit mit neuen Unternehmen angeht. Umso mehr freut es uns, dass wir schneller als ursprünglich gedacht zwei sehr namhafte Unternehmen für die Zusammenarbeit mit uns begeistern konnten.

**Martin:** Und entsprechend haben wir diese Erfolge natürlich im Team gefeiert! Und Team meine ich hier im erweiterten Sinne: Wir feiern unsere Erfolge vor allen auch mit unsere Mentoren und Freunde, da wir ohne deren Unterstützung noch bei weitem nicht so weit wären wie jetzt.

## **Was würdet Ihr in der Personalarbeit sofort ändern und warum?**

**Martin:** Ich vermisse in der Personalarbeit bei vielen Unternehmen zwei Dinge: Ein tiefgreifendes Verständnis und ein entsprechender Fokus auf die Unternehmensstrategie sowie eine Bereitschaft zu experimentieren. Personaler müssen verstehen, welche Wachstumsstrategie das eigene Unternehmen verfolgt, um daraus eine relevante HR-Strategie abzuleiten und die richtigen Prioritäten zu setzen. Wachstum ist immer auch ein Personalthema, nicht nur was das Recruiting angeht, sondern auch die Ausgestaltung des Wachstums selbst, wie die Beibehaltung der Unternehmenskultur, die Steigerung der Produktivität, usw. Da es aber für solche schweren und komplexen Themen keine Patentlösungen gibt, bedarf es mehr Experimente im Unternehmen. Personaler können neue Maßnahmen ganz im Sinne eines A/B Testings in kleinen Mitarbeitergruppen ausprobieren, die Ergebnisse messen und sich auf das konzentrieren, was wirklich funktioniert – bevor man

Millionen in eine globalen Rollout steckt.

**David:** Da kann ich Martin nur zustimmen. Man merkt vielleicht, dass wir ganz große Anhänger von Jeffrey Pfeffers „fakten-basierten Management“ sind (engl. evidence-based management). Mehr experimentieren, ein klarer Fokus auf ergebnisorientierte Kennzahlen und Daten – auf diese Weise werden Unternehmen ihrer Konkurrenz zukünftig davonlaufen. Einfach, weil sie sich auf die Dinge konzentrieren, die wirklich funktionieren.

**Lasst uns zum Abschluss mal in die Zukunft schauen. In 2 Jahren seid Ihr ...**

**David:** ... das Werkzeug für die Begleitung und Steuerung von Transformationen egal welcher Art. Darüber hinaus haben wir die Brücke von unseren feedback-basierten KPIs zu den bestehenden Unternehmenskennzahlen geschlagen und haben so die Grundlage für eine ganz neue Art der Unternehmenssteuerung geschaffen.

**Danke an euch beide für das Interview!**



**David Hoeffler:** David ist Diplom-Psychologe und führt einen MBA von der IE Business School

(Madrid). Seine Karriere begann im People Analytics-Team der SAP. Nach dem Wechsel in die Beratungssparte der SAP begleitete er Großkunden bei der Konzeption und Einführung neuer People Analytics-Lösungen und baute den Bereich „Predictive Analytics“ mit auf. Seit Ende 2015 ist David Geschäftsführer von [PulseShift](#).

**Martin Müller:** Martin war nach seinem Studium zum Diplombetriebswirt mit den Schwerpunkten Personalmanagement und Unternehmensführung mehrere Jahre als Talent Management-Berater für die SAP tätig und bei Großunternehmen weltweit im Einsatz. Dort übernahm er die Rolle des Projektleiters und funktionalen Beraters für Talent Management Anwendungen sowie die Unterstützung der Produkt Management und Sales Teams. Seit Ende 2015 ist Martin nun als Chief Solutions Officer ein Teil des Gründerteams von [PulseShift](#).

Der Beitrag [7 Fragen an David Hoeffler und Martin Müller von PulseShift](#) erschien zuerst auf [noch ein HR-Blog](#).

**noch-ein-HR-Blog.de**

**Thomas Eggert**

Albanistr. 11

81541 München

**Kontakt:**

Telefon: +49 1522 8988397

E-Mail: [thomas.eggert@begis.de](mailto:thomas.eggert@begis.de)