

2007

Oktober 2007, 14,80 Euro

Private Equity • Buyouts • M&A

VentureCapital
Magazin

VentureCapital Magazin

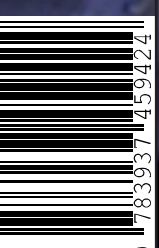
Das Magazin für Investoren und Entrepreneur

SONDERAUSGABE

Start-up 2008

3. Jahrgang

Gründung & Finanzierung



powered by

firstVentury

HDI
GERLING

NRW.BANK
Wir fördern Ideen

Ventegis Capital
Aktiengesellschaft



Grazia Equity

High-Tech Gründerfonds

Osborne
Clarke



wellingtonpartners
VENTURE CAPITAL

Professionelles Personalmanagement

Heute schon die Weichen für morgen stellen!

Von Katharina Oberschelp und Dr. Susanne Seffner, promotus

Junge, vor allem technologieorientierte Unternehmen konzentrieren häufig alle Kraft darauf, ihre Produkte oder Dienstleistungen zu entwickeln und zu verkaufen. Für interne Prozesse, die Steuerung, Entwicklung und Bindung der Mitarbeiter bleibt meist nicht viel Zeit. Dabei sind es gerade die Mitarbeiter, die Innovation, Service- und Kundenorientierung für ein Unternehmen ausmachen. Es wird erwartet, dass sie an die Idee glauben und alles daran setzen, das Unternehmen erfolgreich zu machen. Eine Zeitlang trägt die Gründungsbegeisterung, doch ab einer gewissen Unternehmensgröße kommt es zur Entfremdung der Mitarbeiter von der Gründungsidee und Vision. Dann sind standardisierte Prozesse und Instrumente unabdingbar, um neue Mitarbeiter zu finden, diese optimal zu integrieren und vorhandene Mitarbeiter langfristig zu motivieren. Es lohnt sich und es ist eine Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg, wenn sich junge Unternehmen schon frühzeitig mit dem Thema Personalmanagement beschäftigen und dieses entweder sukzessive selbst aufbauen oder die richtigen Themen outsourcen.

Was versteht man unter Personalmanagement?

Alle Themen, die sich mit der Suche, Integration, Betreuung, Bindung, marktgerechten Vergütung und Entwicklung von Mitarbeitern beschäftigen – kurz gesagt die Themen, mit denen sich eine Personalabteilung gemeinsam mit Unternehmensleitung und Führungskräften befasst. Insbesondere Unternehmensgründer stehen am Anfang vor der Frage, was sie aus diesem Themenspektrum intern abdecken können und wollen und was besser ausgelagert werden sollte. Die Erfahrung zeigt, dass Unternehmen ihre Personalarbeit um ein Vielfaches professionalisieren könnten, wenn sie bereit wären, sich schon frühzeitig externe Unterstützung durch einen Experten zu ho-



Katharina Oberschelp



Dr. Susanne Seffner

len. Je nach Thema kann diese Unterstützung entweder kontinuierlich erfolgen oder sich einmalig auf begrenzte Themen beschränken. Zum ersten Fall gehören neben der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung z. B. auch die Auslagerung administrativer Personalprozesse wie Personalaktenpflege, Vertrags- und Zeugniserstellung, Mitarbeiterkorrespondenz, Fehlzeitenmanagement, Abmahnungen usw. Diese kontinuierlich anfallenden Aufgaben der operativen Personalarbeit können durch einen guten Dienstleister, der den stetigen Kontakt zur Unternehmensführung und den Mitarbeitern pflegt, übernommen werden. Der Dienstleister fungiert in diesem Fall als persönlicher dauerhaft zuständiger Personalexperte.

Personalmarketing

Unter zweitens fallen Themen wie die Erstellung eines Personalmarketingkonzeptes, die Unterstützung bei der Personalsuche und -auswahl genauso wie die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes oder die Einführung eines modernen Vergütungssystems. Bei diesen Themen wird die Beratung und Unterstützung einmalig bzw. bedarfsbezogen für einen definierten Zeitraum oder bis das Ziel erreicht ist in Anspruch genommen. Der Berater erarbeitet hier mit der Geschäftsleitung das zur Strategie passende Konzept, entwickelt die konkreten Instrumente und Methoden und begleitet Einführung und Umsetzung.

ZU DEN AUTORINNEN: KATHARINA OBERSCHELP UND DR. SUSANNE SEFFNER

Katharina Oberschelp und Dr. Susanne Seffner sind Gesellschafter der promotus Seffner Oberschelp Löffler GbR in Berlin. Die Firma berät und unterstützt insbesondere technologieorientierte Unternehmen in Fragen des operativen und strategischen Personalmanagements. www.pro-motus.de



futureSAX
Gründen und Wachsen in Sachsen

ZUKUNFT IST PLANBAR. BUSINESS- PLANBAR.

futureSAX – DER BUSINESSPLAN-
WETTBEWERB IN SACHSEN

- 68.000 EUR Preisgeld
 - individuelle Betreuung
 - professionelle Bewertung
 - exzellente Kontakte
 - umfangreiches Seminarangebot
- ... und das alles kostenlos!

INFOLINE 01803-306030 (0,05 EUR pro Anruf)

www.future sax.de

Fallbeispiel

Ein Beispiel hierzu: Ein technisches Beratungsunternehmen mit 20 Mitarbeitern wollte zur Optimierung seiner Personalplanung, Personalrekrutierung, Leistungsbeurteilung und Gehaltsfindung eine klare Verteilung der Aufgaben und Verantwortungen festlegen und zusätzlich eindeutige stellenbezogene Kriterien definieren. Erreicht wurde dieses Ziel durch die Unterstützung einer Expertin, die gemeinsam mit der Unternehmensleitung ein Rollenmodell, Stellenbeschreibungen und einen dazugehörigen Stellenplan eingeführt hat. Die Investitionen, die auf ein Unternehmen durch Outsourcing von Personalmanagement zukommen, sind abhängig von den Themen sowie von der gewünschten Intensität und Dauer der Begleitung. Es ist entscheidend, dass insbesondere bei Unternehmensgründung keine überdimensionalen Systeme entwickelt werden, sondern bedarfsgerecht vorgegangen wird.



Fazit:

Mängel im Personalmanagement kosten viel Geld und Ressourcen, können von kleinen Unternehmen schlecht kompensiert werden und werden so durchaus zum entscheidenden Risikofaktor. Professionelles Personalmanagement – ob intern oder extern durchgeführt – ist eine Grundbedingung für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Produkte und Entwicklungen können vielleicht kopiert werden – Innovation, Kreativität, Servicequalität, hohe Motivation nicht. Wettbewerbsvorteile werden vor allem durch engagierte Mitarbeiter erzielt. ■