

## Maßnahme: Personalmanagement in einem schnell wachsenden Unternehmen



**Branche:** E-Commerce

**Leistungsprofil:** Zusammenstellung preisgünstiger Angebote für Reisen, Mode, Sport und Haustiere

**Beschäftigte:** 118

## HISTORIE

Die im Sommer 2012 in Unna gegründete UNIQ GmbH ist ein internationales Start-up-Unternehmen, das mittlerweile ganz Europa und die Welt mit seinen Ratgeber-Portalen versorgt. Damit wurde aus dem ursprünglichen Hobby der beiden Firmengründer Daniel Krahn und Daniel Marx ein Geschäft – besonders preisgünstige Angebote für Reisen zu finden und andere darüber zu informieren. Später kamen Portale für Mode, Sport und Haustierbedarf hinzu. Das erste Projekt der UNIQ GmbH war Urlaubsguru.de. Damals starteten die beiden Geschäftsführer die

Plattform für Reiseschnäppchen noch als nebenberufliches Projekt, das rasch einen immer größeren Bekanntheitsgrad erwarb. Im Frühjahr 2013 wurden die ersten Büroräumlichkeiten angemietet und zwei feste Mitarbeiter eingestellt. Aufgrund des Erfolges widmeten sich die beiden Gründer dem Unternehmen ab Sommer 2013 hauptberuflich. 2014 erfolgte schließlich der Umzug von Unna an den Dortmunder Airport, nach Holzwickede, um der stetig wachsenden Belegschaft gerecht zu werden. Bewusst wurde damit erneut ein Standort im Kreis Unna gewählt, um die Verbundenheit mit der Region beizubehalten. Zudem benannte sich die „Krahn & Marx GbR“ in UNIQ GmbH um. Das UN im Namen steht für den Kreis Unna.

Innerhalb von drei Jahren hat sich UNIQ zu einem mittelständischen Unternehmen mit über 100 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entwickelt. Das Angebot des jungen Unternehmens wurde kontinuierlich erweitert und dabei auf immer mehr Länder ausgedehnt. Neben dem Hauptsitz am Airport Dortmund gibt es bereits drei Außenstellen in Wien, Amsterdam und Stettin.

Der Erfolg gibt dem Geschäftsmodell Recht. So wurde der Blog Urlaubsguru.de im Februar 2014 in Berlin als „TV-Newcomer des Jahres“ ausgezeichnet. Beim Firmentest im Juni 2014 erhielt der Blog die Note „Sehr gut“.

# PORTFOLIO

5 Projekte, 12 Länder, 118 Mitarbeiter/innen und die Reise ist längst noch nicht zu Ende: Für den Urlaubsguru sucht ein ganzes Team an allen Tagen der Woche nach den besten Schnäppchen für alle Leser/innen, die hier kostenlos ihre ganz persönliche Urlaubsanfrage stellen können. Wenn das Passende gefunden wurde, kann per Klick auf der Anbieter-Seite der Urlaub gebucht werden. Damit sparen die Leser/innen viel Zeit und vor allem Geld.

Mode-Schnäppchen und mehr erwarten alle Leserinnen und Leser des Blogs Schnäppchenfee.de. Auf diesem Blog und auf den dazugehörigen Kanälen sozialer Netzwerke werden zahlreiche Schnäppchen präsentiert. Mittlerweile betreut ein Team von drei Personen den Blog rund um die Uhr.

Auf dem Blog Captain-Kreuzfahrt.de werden die günstigsten Kreuzfahrtangebote präsentiert. Eine Mischung aus günstigen Kreuzfahrtschnäppchen, Neuigkeiten und informativen Artikeln und Videos zu den neusten Schiffen erleichtert auch Kreuzfahrt-Neulingen den Einblick in die Welt von großen Schiffen und tollen Erlebnissen.

Für Tierliebhaber/innen werden auf Mein-Haustier.de Schnäppchen und Gutscheine für den besten Freund des Menschen präsentiert. Doch nicht nur in Sachen Tierbedarf, sondern auch bei der Wahl des Urlaubs mit Hund ist Mein-Haustier.de behilflich.

Wer nach den günstigsten Sportschnäppchen sucht, wird auf Prinz-Sportlich.de fündig. Aber auch attraktive Angebote für einen Aktivurlaub, bei dem der Sport im Mittelpunkt steht, gibt es hier. Wer sportlichen Lifestyle lebt und sich intensiv mit der optimalen Ernährung beschäftigt, kann sich von den Ideen und Angeboten des Prinzen inspirieren lassen.

## NEW DEALS

Das Unternehmen reagierte auf sein schnelles Wachstum mit dem Aufbau von Strukturen sowie von internen Kompetenzen und Ressourcen im Bereich des Personalmanagements. Ein dreiköpfiges Human Resource Team sorgt für die stetige (Weiter-)Entwicklung von Personalmanagementstrukturen und -systemen. Ein eigens eingestellter Pressesprecher sorgt für die Kommunikation nach außen wie nach innen. Zum HR-Team gehört auch der Feel-Good-Manager, der sich speziell um das Wohlbefinden des Teams kümmert.



### Unternehmens- und Führungskultur

Ein lockeres, familiäres Betriebsklima ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur von UNIQ. Arbeit soll Spaß machen. Dies ist den Geschäftsführern ein wichtiges Anliegen, aber auch eines, was sie mit der jungen Belegschaft teilen.

Mit dem schnellen Wachstum stieg die Notwendigkeit, betriebsförmige Strukturen einzuziehen. Es wurden Teams gebildet, die jeweils für die verschiedenen Geschäftsfelder zuständig sind. Die Teamleitungen wurden aus der Belegschaft gewonnen. Sie werden durch Führungskräfte-trainings in dieser neuen Aufgabe unterstützt. Innerhalb der Teams besteht viel Freiraum, eigene Ideen einzubringen und zu verwirklichen. Wöchentliche Meetings der Gründer mit den Teamleitungen werden genutzt, um ein gemeinsames Führungsverständnis zu festigen.

Spaß an der Arbeit kann durch das Betriebsklima, durch Events und andere Aktivitäten unterstützt werden. Sie hat aber auch eine zeitliche Komponente. Sollen Arbeit und Privates in einem austarierten Verhältnis zueinander stehen,



Die beiden Gründer und Geschäftsführer:  
Daniel Krahn und Daniel Marx



darf die Arbeit nicht zu sehr an Gewicht gewinnen. Macht die Arbeit Spaß, spielt Zeit häufig keine Rolle. Um dieses Phänomen in den Griff zu bekommen, wurde – für Start-up-Unternehmen eher unüblich – ein Zeiterfassungssystem eingeführt. Mehrarbeit wird minutengenau erfasst und kann flexibel und eigenverantwortlich ausgeglichen werden. Die Beschäftigten verstehen die Maßnahme nicht als Kontrolle, sondern als willkommenes Steuerungsinstrument. Hierzu passt, dass zu dieser Zeiterfassung kein „Regelwerk“ im klassischen Sinne geschaffen wird – sondern die wesentlichen Aspekte des Systems im Rahmen der Beantwortung von FAQs beschrieben werden. Gearbeitet wird in einer 40-Stunden-Woche von montags bis freitags bei einer Kernarbeitszeit von 10 bis 15 Uhr.

Wachstum ist schön, muss aber beherrschbar sein. Daher wurde 2015 als Jahr der Konsolidierung ausgerufen. Die neu entwickelten Strukturen und Systeme sollen sich etablieren und sorgsam weiterentwickelt werden.



### **Personalgewinnung und -bindung**

UNIQU hat eine multikulturelle Belegschaft. Der Einstieg erfolgt in der Regel über drei- bis sechsmonatige Praktika während des Studiums, z. B. im Rahmen des Pflichtpraktikums, oder direkt im Anschluss daran. Bewerbungen kommen aus ganz Europa. Viele der Praktikanten und Praktikantinnen bleiben danach im Unternehmen. Von Anfang an werden sie fachlich voll integriert und erhalten spezielle Schulungen, können aber auch an den Schulungen für die festen Mitarbeiter/innen teilnehmen. Pflichtpraktika werden vergütet, bei freiwilligen Praktika greift der Mindestlohn.

Auch bei jungen Menschen ist die kulturelle Integration in die Belegschaft und am Aufenthaltsort kein Selbstläufer. Für die ausländischen Praktikanten und Praktikantinnen werden daher Deutschkurse eingerichtet, für die deutschen Beschäftigten Englisch-Kurse. Ärger mit Behörden, Probleme bei der Zimmersuche – Alltag ausländischer Praktikanten und Praktikantinnen. Der Feel-Good-Manager schafft hier Abhilfe, indem er bei bürokratischen Angelegenheiten unterstützt. Zudem hat die Firma zwei große



Wohnungen in Dortmund angemietet, voll möbliert und stellt sie als Praktikanten-WGs zur Verfügung. Das erleichtert das Ankommen in einem fremden Land zusätzlich.

Besonders gestaltet wird das „Onboarding“ – der erste Arbeitstag neuer Kolleginnen und Kollegen bei UNIQU. Er soll zu einem besonderen Erlebnis werden und einen guten Start in das Unternehmen ermöglichen. Für eine lockere Atmosphäre sorgt ein gemeinsames Frühstück. Ein Image-Film und eine Präsentation vermitteln einen Eindruck vom Unternehmen und der dortigen Zusammenarbeit. Alle wichtigen Informationen über die Arbeit sind zudem in einer Info-Mappe zusammengefasst. Nach einem intensiven gegenseitigen Kennenlernen erfolgt die fachliche Einführung.

UNIQU greift auf verschiedene Instrumente zurück, um eine gelingende Kommunikation und Information im Unternehmen sicherzustellen. So werden interne News der Woche über den Pressesprecher im Unternehmen kommuniziert. Selbstverständlich werden auch elektronische Medien für Kommunikation und Feedback genutzt, etwa in Form von

elektronischen Diskussionsgruppen über soziale Medien. Des Weiteren gibt eine anonyme Zufriedenheitsbefragung den Beschäftigten die Möglichkeit, ein umfassendes Feedback zu verschiedenen Themen der Zusammenarbeit abzugeben. Persönlich geschieht dies im Rahmen individueller Feedbackgespräche zwischen Teamleitungen und Teammitgliedern. Mitarbeitergespräche dienen darüber hinaus der Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung.

Auch der Feel-Good-Manager ist Ansprechpartner bei persönlichen Problemen. Ebenso soll er einen Beitrag leisten, das familiäre Klima aufrecht zu erhalten, insbesondere vor dem Hintergrund eines sich vergrößernden Unternehmens. Das familiäre Klima wird durch Räumlichkeiten für die gemeinsame Pausengestaltung ebenso wie durch vielfältige

Events und Freizeit- und Sportangebote gestärkt. Die Sportangebote erfüllen zudem einen gesundheitsfördernden Zweck. Zum Thema Gesundheitsförderung bietet UNIQ auch Yoga-Kurse und Kurse zur Raucherentwöhnung an und übernimmt die Kosten dafür.

### **Work-Life-Balance**

Gemeinsame Freizeitgestaltung, wenige Überstunden und größtmögliche Flexibilität für Beschäftigte in den verschiedenen Lebensphasen – dies sind die Kernelemente zum Erhalt einer Work-Life-Balance. Für Elternphasen sind dies vor allem flexible Ein- und Ausstiege, Home-Office und flexible Arbeitsvolumina und -zeiten. FAQs zu diesem Thema gibt es noch nicht, aber ganz generell reagieren HR-Abteilung und Unternehmensleitung flexibel und mitarbeiterorientiert auf individuelle Bedürfnisse und Lebensereig-

nisse. Praktikanten/Praktikantinnen aus anderen Ländern sind nicht immer dauerhaft für Deutschland zu begeistern, obwohl ihnen Unternehmen und Arbeit gefallen. Mit der Gründung ausländischer Niederlassungen konnte ihnen geholfen werden. So sind die Angebote in Polen, den Niederlanden, Brasilien und Österreich weniger einer strategischen Gesamtschau geschuldet, als vielmehr dem Wunsch von Beschäftigten, in ihrer Heimat arbeiten zu können. Diese bildeten den Ursprung für die mittlerweile entstandenen Teams in Österreich, in den Niederlanden und in Polen. Unternehmensentwicklung und Work-Life-Balance gehen hier Hand in Hand.

### **Fazit**

UNIQ ist ein junges, dynamisches Unternehmen, das innerhalb kürzester Zeit personell stark gewachsen ist. Parallel dazu wurden ebenfalls innerhalb kurzer Zeit umfangreiche Personalmanagementstrukturen aufgebaut, die die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten im Fokus haben. Diese Strukturen beziehen sich bei Weitem nicht nur auf „Spaß-Faktoren“, wie die gemeinsamen Events, sondern es werden in systematischer Weise umfangreiche Themen angegangen. Hierbei wird auf professionelle Instrumente wie z. B. eine Zufriedenheitsbefragung, regelmäßige Feedback- und Mitarbeitergespräche, ein Zeiterfassungssystem und Führungskräfte trainings zurückgegriffen. Auch die Verankerung des Personalmanagements in Form eines HR-Teams und des Feel-Good-Managers verdeutlichen den strategischen Stellenwert des Themas im Unternehmen. Hervorzuheben ist ebenso die Funktion des Pressesprechers, welcher auch die interne Kommunikation systematisch gestaltet. Für ein so junges Start-up sind diese Aspekte bemerkenswert.

