

Personal & Karriere

So gewinnen Start-ups die passenden Mitarbeitenden

Die Zahl neuer Start-ups in Deutschland steigt aktuell zwar wieder an. Doch viele Neugründungen haben mit großen Herausforderungen zu kämpfen – besonders, wenn es um das Thema Personal geht.

Einzigartige Geschäftsideen, beeindruckende Visionen und grenzenlose Motivation zeichnen Start-ups aus. Aber dennoch etablieren sich viele Start-ups nicht am Markt. Neben Finanzierungspässen oder Marktunsicherheit (politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen) ist das Thema Personal eine ganz wesentliche Herausforderung.

Soll die Geschäftsidee wirtschaftlich erfolgreich werden, braucht der Gründer Mitarbeiter, die in die spezielle Situation passen: kleines Unternehmen, kleines Team, enge Bindung an den/die Gründer, hohe Motivation, hohe Arbeitsleistung, sehr (ausgehend vom Produkt) spezielles Know-how, aber auch sehr breite Tätigkeitsfelder. Deshalb fängt das Problem bereits im Recruiting an. Auf folgende Punkte sollte daher besonders geachtet werden:

- **Fachkräftemangel:** Es ist immer noch eine große Herausforderung, qualifizierte Mitarbeiter zu finden, insbesondere im technischen Bereich.
- **Eigene Positionierung:** Es ist wichtig, eine klare Vision und Mission zu formulieren, um potenzielle Mitarbeiter anzusprechen und bereits gewonnene Mitarbeiter zu halten. Dabei sollte eine starke Arbeitgebermarke (Definition einer Unternehmenskultur, Herausstellen der Einzigartigkeit im Vergleich zu etablierten Unternehmen) entwickelt und ständig angepasst werden.
- **Realistisches Anforderungsprofil:** Die Basis ist eine klare und durchdachte Organisationsstruktur mit definierten Aufgabenbereichen/Verantwortungen. Start-ups wählen oft „Allrounder“, die in mehreren Rollen gleichzeitig arbeiten können und Flexibilität mitbringen. Dies führt unweigerlich zu Herausforderungen bei der Suche.
- **Strukturiertes, zielorientiertes Vorgehen:** Gezielte, kreative Rekrutierungsstrategien (gezielte Stellenausschreibungen, Headhunter oder Netzwerkveranstaltungen) brauchen einfach Zeit. Es ist daher wichtig, sich diese zu nehmen, geduldig zu sein und strukturierte Recruiting-Prozesse durchzuführen. Dabei sollten keine Entscheidungen unter Druck



Bild: tomeru/stock.adobe.com

Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert in Quality Engineering regelmäßig über Personal und Karriere.

gefällt werden. Nur passende und kompetente Mitarbeiter bringen eine Entlastung.

- **Netzwerk – ja, aber:** Firmengründer beschränken sich oft auf das private und berufliche Netzwerk – meist ist es das engere Studientumfeld. Die Folge können Fehleinstellungen sein, da Mitarbeiter über eine ähnliche Denkweise beziehungsweise Herangehensweise verfügen. Wichtig ist, auch erfahrene Führungskräfte zu rekrutieren, die Managementwissen und einen entsprechenden Erfahrungshintergrund mitbringen.
- **Out-of-the-box-Denken:** Partnerschaften können beispielsweise über Beiräte und Mentorenprogramme Zugang zu erfahrenen Fachleuten geben, ohne diese einstellen zu müssen. Sie bieten dazu noch umfangreiche Netzwerke, die Start-up-Unternehmen zugutekommen können – sei es durch Geschäftskontakte, Investorenkontakte oder Zugang zu neuen Märkten und Ressourcen.



Bild: wirth + partner

Ivonne Pechmann
wirth + partner
www.wirth-partner.com