



**Herzlichen  
Willkommen!**

**Eric Bieg**

**22.09.2022**



## Wer ich bin? – Eric Bieg

- *41 Jahre/verheiratet/zwei Kinder*
- *Diplom-Kaufmann (SP: Personal + Winfo)*
- *Nach dem Studium: Siemens AG im HR Bereich*
- *seit 2007 b+p Beratung und Personal*
- *seit 2010 an der ASW als Dozent tätig*
- *seit 2016 Gesellschafter des Instituts für IT Skills Diagnostik GmbH*





# AGENDA

I. Ausgangssituation - PM im Start-up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing

2. Recruiting

3. Einstellung

4. Bindung

III. Ausblick



## Wer wir sind – b+p Beratung und Personal

- *Über 20 Jahre am Markt*
- *Standorte: Saarbrücken, Wiesbaden, Düsseldorf, Hamburg*
- *> 350 Kunden*
- *> 2000 erfolgreich umgesetzte Projekte*



# AGENDA

I. Ausgangssituation – PM im Start-up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing
2. Recruiting
3. Einstellung
4. Bindung

III. Ausblick



# **Herausforderung Personalführung**

**Finden UND Binden geeigneter Mitarbeiter:**

**Wer passt überhaupt in ein Start-up?**

**Wie binde ich die Mitarbeiter?**



# Herausforderung Personalführung

**MITARBEITER (m/w/d)**

**kommen wegen der Aufgabe und Vision**

**bleiben wegen dem Team und den Kollegen und**

**gehen wegen der Führungskraft**



# Herausforderung Personalführung

## Erwartungen der Mitarbeiter

- **(Job-)Sicherheit**
- **wirtschaftliche Stabilität**
- **marktgerechtes Gehalt**
- **sinnvolle Tätigkeit**
- **Wertschätzung**
- **ein „super“ Team**





# Herausforderung Personalführung

**Ihre Erwartungen an Ihre Mitarbeiter?**



# Herausforderung Personalführung

## Fehler

- **falsche Team-Zusammenstellungen**
- **Kompromisse bei der Mitarbeiterqualität**
- **Verwirrung über die eigenen Werte**
- **Umstellung vom Gründer zum Manager**
- **Personalentscheidungen werden aufgeschoben**
- **fehlende Teamarbeit**



# AGENDA

I. Ausgangssituation – PM im Start-up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing

2. Recruiting

3. Einstellung

4. Bindung

III. Ausblick



# AGENDA

I. Ausgangssituation – PM im Start-up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing

2. Recruiting

3. Einstellung

4. Bindung

III. Ausblick



# Personalmarketing

## Grundüberlegung

Wissen, wer man ist!

Wissen, wen man will!

Zeigen, was man kann!

Halten, was man verspricht!





# Personalmarketing

## Wissen, wer man ist!

Zentrale Fragen:

- Warum soll ein neuer Mitarbeiter zu uns kommen?
- Was bieten wir diesem im Vergleich zum direkten Wettbewerb?
- Mit wem konkurrieren wir in erster Linie auf dem entsprechenden Arbeitsmarkt?





# Personalmarketing

## Wissen, wen man will!

Zentrale Fragen:

- Gibt es für die gesuchten Positionen ein fachliches und ein persönliches Anforderungsprofil?
- Gibt es strukturierte Auswahlinstrumente, die auch angewendet werden?
- Passen die gewählten Medien und Searchinstrumente zum gesuchten MA-Profil?





# Personalmarketing

## Zeigen, was man kann!

Zentrale Fragen:

- Sind unsere Recruitingprozesse im Sinne der Kandidaten (=Zielgruppe) optimiert?
- Mit welchen (kleinen) Dingen können wir uns zum Wettbewerb positiv absetzen?
- Gibt es ein Qualitätssystem, das die Nachhaltigkeit sicherstellt?







# Personalmarketing

## Halten, was man verspricht!

Zentrale Fragen:

- Gibt es einen strukturierten „Onboarding“-Prozess?
- Sind die den neuen MA offerierten Themen tatsächlich in der Praxis wahrnehmbar?  
(Karrierepfade, Weiterbildung, etc.)





# AGENDA

I. Ausgangssituation – PM im Start-up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing

2. Recruiting

3. Einstellung

4. Bindung

III. Ausblick



# AGENDA

I. Ausgangssituation – Fachkräftemangel

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing

2. Recruiting

3. Einstellung

4. Bindung

III. Ausblick



# Recruiting

## Typische Stolpersteine

- Zu wenig Auswahl
- Langwierige und umständliche Prozesse
- Zuviel Zufall im Auswahlprozess
- Keine validen Auswahlinstrumente
- Verlassen auf das Bauchgefühl



# Serienkiller oder Informatiker?

Wie gut ist Ihr Bauchgefühl?



**Serienkiller**











**Serienkiller**

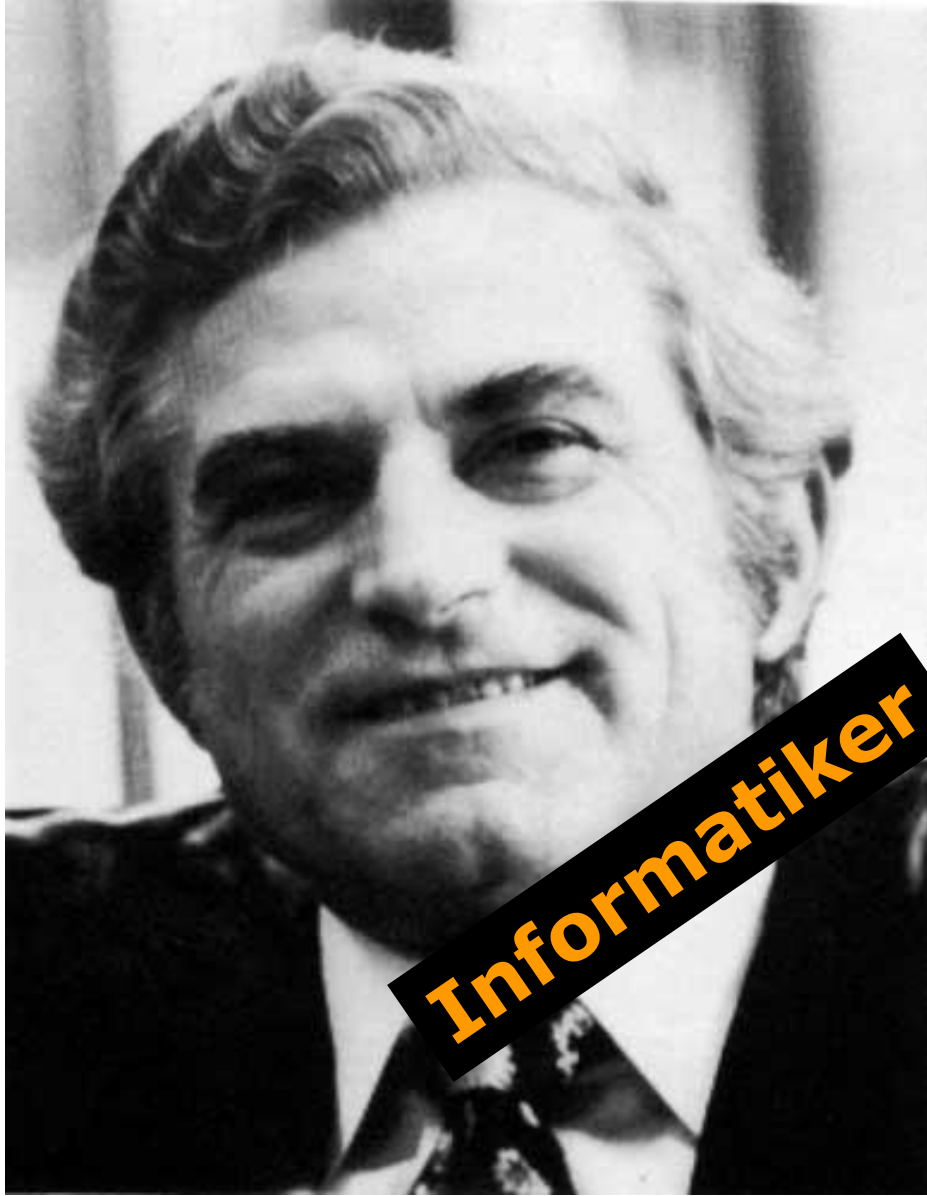






**Serienkiller**





**Informatiker**









**Serienkiller**



# Recruiting

## Ein nicht untypisches Vorstellungsgespräch:

- Vorbereitung des Gesprächs kurz zuvor
- Durchführung eines freien Interviews
- Bewertung (mit viel Bauchgefühl)



## Wahrnehmungsverzerrungen durch...

- Bestätigung
- Erwartung
- Außergewöhnlichkeit
- Verneinung
- Anfang/Ende
- Vermeintlicher Konsens
- Übertragung
- Projektion
- Geschöner Rückblick
- Rosenthal-Effekt
- etc.



## Wahrnehmungsverzerrungen durch...

- **Bestätigung**
  - Erwartung
  - Außergewöhnlichkeit
  - Verneinung
- **Anfang/Ende**
  - Vermeintlicher Konsens
- **Übertragung**
  - Projektion
- **Geschönerer Rückblick**
  - Rosenthal-Effekt



# Überblick gängiger Auswahlinstrumente

- Bewerbungsunterlagen
- Einholen von Referenzen
- Arbeitszeugnisse
- Schulnoten
- Freies Interview
- Graphologische Gutachten

**Gemeinsamkeit:  
niedrige Validität!**



## Niedrige Validität

- Bewerbungsunterlagen ( $r=0,18$ )
- Einholen von Referenzen ( $r=0,26$ )
- Arbeitszeugnisse ( $r=0,12$ )
- Schulnoten ( $r=0,15$ )
- Freies Interview ( $r=0,05-0,25$ )
- Graphologische Gutachten ( $r=0,02$ )



# Hohe Validität

- Arbeitsproben
- Biographischer Fragebogen
- Assessment-Center
- Kognitive Fähigkeitstests
- Fachkenntnistests
- Strukturiertes Interview



## Hohe Validität

- Arbeitsproben ( $r=0,50$ )
- Biographischer Fragebogen ( $r=0,35$ )
- Assessment-Center
- Kognitive Fähigkeitstests ( $r=0,51$ )
- Fachkenntnistests ( $r=0,48$ )
- Strukturiertes Interview ( $r=0,51$ )

**Wenn es Alternativen zum (freien)  
Einstellungsgespräch gibt, dann nutzen Sie sie!**





## Instrumente in der Praxis der b+p

- „Kann-Muss“ Anforderungsprofil als Grundlage
- Teilstrukturiertes Telefoninterview
- Eigenentwickelte Eignungsdiagnostik (Individuelle Stärkenanalyse)
- **Strukturiertes Auswahlinterview angelehnt an das multimodale Interview nach Schuler**
- Probezeitbeurteilung mit starkem Fokus auf die soft skills



# AGENDA

I. Ausgangssituation – PM im Start-up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing

2. Recruiting

3. Einstellung

4. Bindung

III. Ausblick



# AGENDA

I. Ausgangssituation – PM im Start-up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing

2. Recruiting

3. Einstellung

4. Bindung

III. Ausblick



# Einstellung

## Arbeitsvertrag

Start der Zusammenarbeit beginnt in der Regel mit der Einigung auf einen Arbeitsvertrag.

**Wie sehen hier Ihre Prozesse aus?**





# Einstellung

## Arbeitsvertrag

Es gibt immer eine Alternative.

Ein neuer Arbeitsplatz ist eine gewaltige Entscheidung mit großer Tragweite.





# Einstellung

## Arbeitsvertrag

- Dauer bis zur Erstellung und Zugang?
- Unterschriften?
- Richtigkeit?
- Viele Negativklauseln?  
(z.B. Rückzahlungsklauseln  
Fortbildung)
- Kundenorientierte Formulierungen?  
(z.B. Recht auf Jahresgespräch)



# AGENDA

I. Ausgangssituation – PM im Start-up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing

2. Recruiting

3. Einstellung

4. Bindung

III. Ausblick



# AGENDA

I. Ausgangssituation – PM im Start-up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing

2. Recruiting

3. Einstellung

4. Bindung

III. Ausblick





# Bindung

## (Früh-) Fluktuation ist teuer!

Facharbeiter/  
Kfm. Angestellter

4- bis 5-stelliger €-Betrag

Führungskraft

5-stelliger €-Betrag

Spezialisierte Fach-  
kraft/Führungskraft

6-stelliger €-Betrag



# Bindung

## Was ist MA besonders wichtig:

- Sinn der Arbeit
- Perspektiven
- Arbeitsinhalte
- Wertschätzung/ guter Chef
- Sonstige Rahmenbedingungen
- etc.





# Bindung

## Maßnahmen zur MA-Bindung:

- Um optimal auf unterschiedliche Bedürfnisse eingehen zu können, braucht es **individuelle Anreizpakete**.
- Im materiellen Bereich ist das „**Cafeteria-System**“ ein spannendes Instrument, um auf den individuellen Bedarf der MA einzugehen.



# Bindung

## Maßnahmen zur MA-Bindung

- Die Fähigkeiten, gute Leute **über alle Lebensphasen** hinweg emotional zu binden, entscheidet künftig über den Erfolg eines Unternehmens.
- Der Vorgesetzte muss mit dem jeweiligen MA eine **maßgeschneiderte Lösung** aushandeln, die sich im Unternehmen umsetzen lässt.



**Damit wird Führung sehr aufwendig!**



# Bindung

## Vorteile für Gründer: Die Nähe zu den Mitarbeitern

- liebepoll bleiben "Wir mögen euch, auch wenn wir Euch kritisieren."
- Interesse zeigen "Wenn du willst, kannst Du mich um Rat fragen."
- konsequent erklären "Ich überzeuge Dich, ohne Dich zu bevormunden."



# Bindung

## Vorteile für Gründer: Die Nähe zu den Mitarbeitern

- Vertrauen haben "Probier' es ruhig erst einmal alleine".
- klare Rollenverteilung "Du bist mein Mitarbeiter und nicht mein Kumpel".
- Geld alleine macht nicht glücklich "Ich kümmere mich um dich, statt Dir Schmerzensgeld zu zahlen."



# Bindung

## Vorteile für Gründer: Die Nähe zu den Mitarbeitern

- lernen und spielen lassen "Du darfst viel lernen, sollst aber auch genug Zeit zum Spielen haben."
- Qualität statt Quantität "Ich nehme mir Zeit für Dich – egal, was passiert."
- Entscheidungen ohne Willkür "Ja oder nein? Das mache ich nicht von meiner Laune abhängig."



# AGENDA

I. Ausgangssituation – PM im Start-Up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing

2. Recruiting

3. Einstellung

4. Bindung

III. Ausblick





# AGENDA

I. Ausgangssituation – PM im Start-up

II. Handlungsfelder

1. Personalmarketing
2. Recruiting
3. Einstellung
4. Bindung

III. Ausblick



# Ausblick

## Herausforderung der Zukunft - Lösungsansätze

- Noch stärkeres Augenmerk auf das Thema Führung
- Erschließung neuer, zusätzlicher MA-Gruppen
- Outsourcing–Nearshoring
- Konsequentes Schaffen komparativer Vorteile



**Vielen Dank!**

**Und nun: auf zu Diskussion!**

Eric Bieg  
[eric.bieg@b--p.de](mailto:eric.bieg@b--p.de)  
015116703548

