



**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

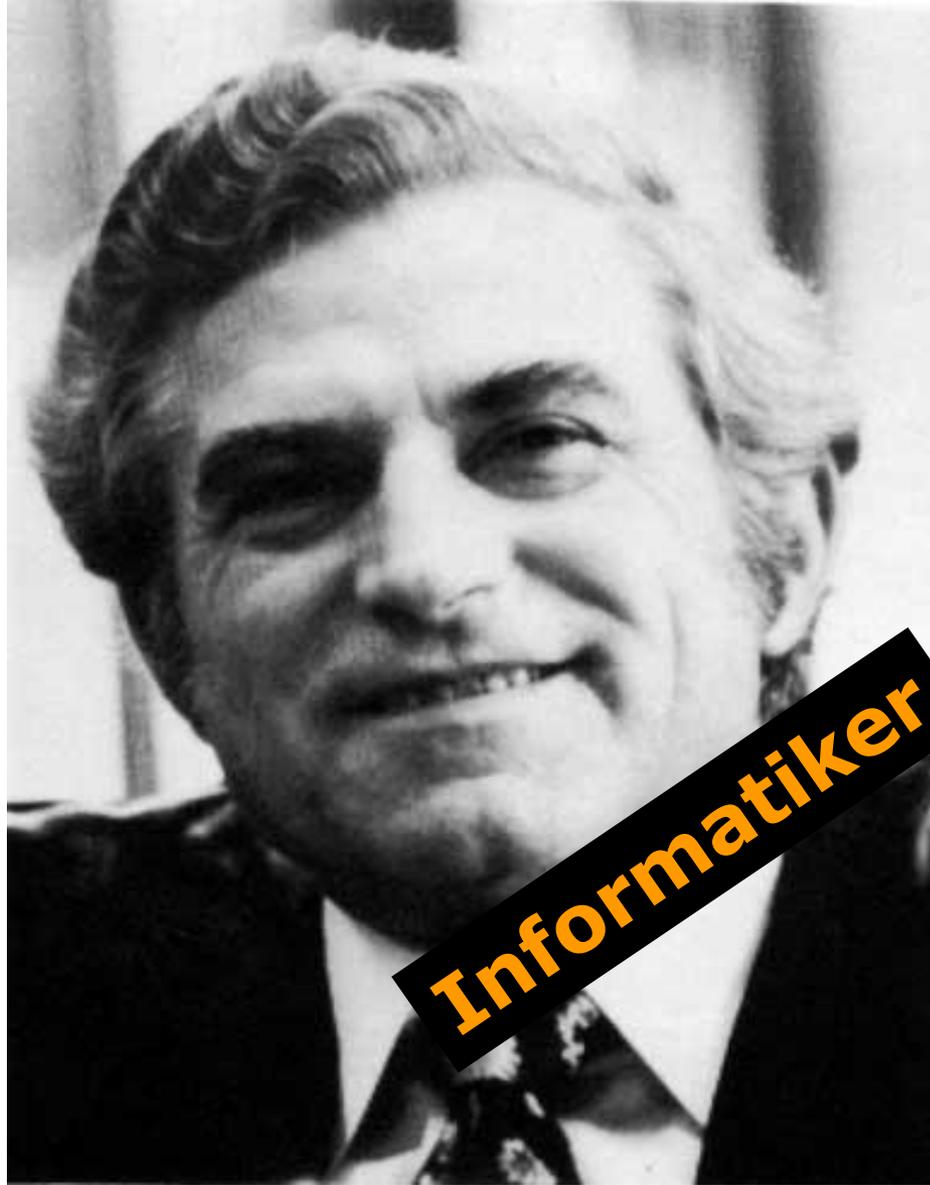






Serienkiller





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
- Geschönter 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
015116703548

