

DAS ROCKEN WIR JETZT

*DIE RICHTIGEN LEUTE ZU FINDEN –
GERADE FÜR JUNGE UNTERNEHMEN WIRD
DAS ZUM ENTSCHEIDENDEN **WETTBE-
WERBSVORTEIL**. VON IHNEN KÖNNEN
DIE ETABLIERTEN LERNEN, WIE MAN EIN
ENGAGIERTES ERFOLGSTTEAM BAUT. GELD
IST DABEI OFT GAR NICHT DER PUNKT.*



REINGESCHNUPPERT:
Viele Mitarbeiter von
Future Shape kommen
über ein Praktikum

„WENN MAN
FÜR EINE IDEE
BRENNT,
GEWINNT MAN
DAMIT AUCH
HOCHMOTI-
VIERTE LEUTE“

CHRISTL LAUTERBACH, GRÜNDERIN
DER FUTURE SHAPE GMBH

Der Name ist Programm: Wenn Milan Wolfs von seinem Startup Wertewandel erzählt, ist er Feuer und Flamme. Seine Begeisterung überzeugte nicht nur Investoren. Gemeinsam mit Co-Gründer Sebastian Schulz rekrutierte der Berliner ein Team hochmotivierter IT-Talente. Jeder von ihnen weiß, dass der Job befristet ist. „Wir haben einen finanziellen Runway von zwölf Monaten“, so Wolfs. „Deshalb brauchen wir Leute, die an das Potenzial von Wertewandel glauben und sagen: Das rocken wir jetzt zusammen!“ Aktuell steht die nächste Finanzierungsrunde an. Unter Hochdruck tüfteln drei Informatiker und ein Kommunikationsdesigner an der Weiterentwicklung Bonusprogramms, das nachhaltiges Konsumverhalten belohnt. Im Schnitt sind sie Ende 20, bringen viel fachliches Know-how und Erfahrung mit, schätzen die Vertrauensarbeitszeit und arbeiten gerne mal vom Café aus.

Den Wertewandel-Chefs ist klar: Ihre Leute, die auf hohem Niveau Apps und Datenbanken entwickeln, würden überall einen Job finden. Und das zu hervorragenden Konditionen. In vielen Branchen können sich Arbeitnehmer ihre Stellen inzwischen aussuchen. Neben Facharbeitern und Ingenieuren zählen fähige Informatiker zu den am schwierigsten zu besetzenden Positionen in

Deutschland. Einem aktuellen Innovationsreport der Deutsche Industrie- und Handelskammer zufolge schränken 82 Prozent der Betriebe geplante Innovationen ein, weil ihnen die Mitarbeiter fehlen. Bis 2035 werde sich das Wirtschaftswachstum aufgrund des Fachkräftemangels (??) mehr als halbieren, sagt das Institut der deutschen Wirtschaft voraus. Belegschaften altern, immer weniger junge Talente rücken nach.

Im Werben um die besten Köpfe wird die „Ressource Mitarbeiter“ zum erfolgsentscheidenden Wettbewerbsfaktor. Der demografische Wandel stellt Unternehmen vor eine Herkulesaufgabe – und das Recruiting auf den Kopf. Heute sind es die Unternehmen, die ihren Marktwert zeigen und sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren müssen. Weltweit sehen fast 60 Prozent der Unternehmen darin die größte Herausforderung der Zukunft.

Erschwert wird die Suche durch die sehr divergenten Vorstellungen darüber, was Arbeitgeber attraktiv macht. Eine Umfrage im Rahmen des Randstad Awards zeigte, wie wichtig Mitarbeitern ein angenehmes Arbeitsklima ist. Bei den Unternehmen landet dieser Schlüsselfaktor dagegen auf dem letzten Platz. Wunsch und Wirklichkeit gehen offenbar weit auseinander.

Davon profitieren die Kleinen. Sie machen vor, wie es gehen kann. Was Gehalt und Image betrifft, können Startups mit Konzernen kaum konkurrieren. Da-

49 % der Arbeitgeber in Deutschland haben aktuell Probleme, freie Stellen zu besetzen

Quelle: ManpowerGroup 2016

für bieten sie flache Hierarchien, Teamspirit und innovative Geschäftsideen.

„Ich kann mir kein Umfeld vorstellen, in dem man sich schneller entwickeln kann als in einem Startup“, sagt Wolfram Kerl. Nach dem Studium wollte der Volkswirt geradewegs in die strategische Unternehmensberatung, ein Angebot lag schon auf dem Tisch. Trotzdem entschied sich der 29-Jährige für das kleine Münchner Startup smartpatient, in dem er schon als Praktikant gearbeitet hatte. „Es war eine unglaublich schwierige Entscheidung, ich hätte dreimal so viel verdient“, sagt er. Was gab den Ausschlag? „In dem Team gab es ein starkes gemeinsames Ziel und den Willen, dafür zu kämpfen.“ Heute leitet Kerl die Produktentwicklung und betreut ein Team von zwölf Entwicklern.

Aus einer Acht-Mann-Bude hat sich die 2012 gegründete smartpatient GmbH zu einem 40 Mitarbeiter starken Unternehmen entwickelt. „Gerade am Anfang ist es essentiell, die richtigen Leute zu finden“, sagt Mitbegründer Sebastian Gaede. „In einem kleinen Team merkt man es sehr drastisch, wenn man sich die falsche Person holt und damit finanzielle Kapazitäten bindet.“ Gaede kommt aus der Unternehmensberatung und führt die Firma gemeinsam den ehemaligen Kollegen Philipp Legge und Julian Weddige. Ihre mit dem Technologiepreis des Bundeswirtschaftsministeriums ausgezeichnete Software-Plattform unterstützt Menschen bei der Einnahme ihrer Medikamente. „Mehr Freiheit, mehr Verantwortung und eine sinngetriebene Geschäftsidee – das sind die Karten, die wir spielen können“ betont Gaede. „Damit erschließen wir uns einen Pool von Talenten, die bei einer Bank oder Unternehmensberatung die gesellschaftliche Relevanz vermissen würden.“

Bei der Auswahl von Bewerbern gehen die Gründer sehr sorgfältig vor. „Wir haben gelernt, dass wir gut beraten sind, unsere Organisation an die Menschen anzupassen“, so Gaede. „Unsere Stellenprofile sind nicht starre Aufgaben und Verantwortungsbereiche stimmen wir auf die Talente ab, die wir bekommen.“ Bevor ein fester Vertrag unterschrieben wird, beschäftigen sie potenzielle Mitarbeiter mitunter zunächst auf Projektbasis. Den-

noch: Auch bei smartpatient erwarten erfahrene Spezialisten marktgerechte Gehälter. „Auf bestimmten Positionen braucht man einfach erfahrene Leute“, so Gaede. „Wenn wir für so eine Stelle den passenden Kandidaten treffen, finden wir auch einen Weg, das nötige Budget freizumachen.“

Wertewandel-Gründer Milan Wolfs hat gute Erfahrungen damit gemacht, ausgesuchte Mitarbeiter am Erfolg zu beteiligen. „Als zusätzlicher finanzieller Anreiz lässt sich so ein Angebot schon beim ersten Gespräch in die Waagschale werfen.“ Der größte Vorteil aus seiner Sicht: Mitarbeiter werden aktiv mit eingebunden und profitieren persönlich von dem, was sie selbst an Leistung einbringen. „Das setzt natürlich voraus, dass sie das Marktpotenzial auch sehen“, so Wolfs. „Aber genau diese Leute brauchen wir.“

Die deutsche Startup-Szene ist längst eine ernstzunehmende wirtschaftliche Größe. Hiesige Startups beschäftigen im Schnitt 14 Mitarbeiter, arbeiten in internationalen Teams, unterstützen gesellschaftliches Engagement und nahmen 2016 so viel externes Kapital ein wie noch nie.

„Wenn man für eine Idee brennt und das auch überbringt, gewinnt man damit neue, hochmotivierte Leute“, ist Christl Lauterbach überzeugt, die 2005 die FutureShape GmbH gründete, ein Unternehmen, das großflächige Sensorsysteme für Böden entwickelt. „Spaß und Verantwortung, damit kriegt man gute Leute“, sagt die Geschäftsführerin. Junge Uniabsolventen bringt sie mit erfahrenen Kollegen zusammen, bindet Studenten in spannende Projekte ein und feiert mit ihnen Erfolge. „Wir rekrutieren neue Mitarbeiter vor allem über Praktika“, so Lauterbach. „Bei uns sehen sie sich als wichtiger Teil von etwas Ganzem. Deshalb kommen sie nach dem Studium auch gerne wieder zu uns zurück.“ ■



MEHR FREIHEIT UND VERANTWORTUNG
gesteht man den Mitarbeitern bei dem
Münchner Startup smartpatient zu

GUNDA ACHTERHOLD