

ARBEITSBLATT

Startup-Recruiting

30-Tage-Sprint, Rollenprofil und Scorecard

Begleitmaterial zum Fachartikel

businesswisser.de/recruiting-fuer-ihre-startup-kompetente-mitarbeiter-findet/

1. EINSTELLUNGSBEDARF BELEGEN

Wiederkehrender Engpass:

Folge für Kunden, Qualität oder Wachstum:

Alternative	geprüft	Ergebnis
Aufgabe streichen/vereinfachen		
Prozess verbessern/automatisieren		
externe Unterstützung		
dauerhafte interne Rolle		

2. DREI ERGEBNISSE DER ROLLE

Ergebnis in 6–12 Monaten	Fortschritt erkennbar an	Priorität

3. KOMPETENZPROFIL

Kompetenz	Muss beim Start	in kurzer Zeit lernbar	später hilfreich

Eigenständige Entscheidungen:

Rücksprache erforderlich bei:

4. ARBEITGEBERVERSPRECHEN

- ☐ Aufgabe und Wirkung konkret beschrieben
- ☐ Gestaltungsspielraum ehrlich benannt
- ☐ Führung, Ziele und Feedback erklärt
- ☐ Arbeitsbedingungen und Vergütung geklärt
- ☐ Belastungen und Unsicherheiten nicht beschönigt
- ☐ keine unentschiedenen Zukunftsversprechen

5. KANALPLAN

Kanal	Zielfprofil	Aktivität	qualifizierte Gespräche	Entscheidung
Empfehlungen				
direkte Ansprache				
Stellenbörse				
Hochschule/Fachnetzwerk				

6. STELLENANZEIGEN-CHECK

- ☐ Zweck der Rolle in einem Satz
- ☐ drei erwartete Ergebnisse
- ☐ Aufgaben führen sichtbar zu den Ergebnissen
- ☐ Muss-Kompetenzen von Lernbarem getrennt
- ☐ Verantwortung und Entscheidungsspielraum benannt
- ☐ Arbeitsbedingungen transparent
- ☐ Ablauf und Ansprechpartner genannt
- ☐ Formulierungen auf Gleichbehandlung geprüft

7. INTERVIEWLEITFADEN

1 Vergleichbare Aufgabe: Was haben Sie konkret gelöst?

Notizen: _____

1 Vorgehen: Wie haben Sie priorisiert und Erfolg gemessen?

Notizen: _____

1 Lernen: Welche Annahme war falsch und was haben Sie geändert?

Notizen: _____

1 Unsicherheit: Wie entscheiden Sie bei zwei dringenden Aufgaben?

Notizen: _____

1 Zusammenarbeit: Wann holen Sie Unterstützung?

Notizen: _____

8. ARBEITSPROBE

Reale, begrenzte Aufgabe: _____

Maximaler Zeitaufwand: _____

Vorab mitgeteilte Kriterien: _____

Keine produktive Gratisarbeit sichergestellt: ☐ ja

9. RECRUITING-SCORECARD

Bewertung: 1 = schwach belegt, 3 = solide belegt, 5 = stark belegt.

Kriterium	Gewicht	Kandidat A	Kandidat B	Beleg
fachliche Kernkompetenz				
Problemlösung				
Priorisierung				
Zusammenarbeit				

Kriterium	Gewicht	Kandidat A	Kandidat B	Beleg
Lernfähigkeit				
Rollenmotivation				

10. 30-TAGE-SPRINT

Woche	Ergebnis	Verantwortlich	Termin
1 Bedarf und Rolle	Rollenprofil freigegeben		
2 Ansprache	2–3 Kanäle aktiv		
3 Auswahl	Gespräche und Arbeitsproben		
4 Entscheidung	Belege verglichen, Angebot		

ABSCHLUSSCHECK

- ☐ Entscheidungsteam und finale Verantwortung festgelegt
- ☐ gleiche Kernfragen für alle Kandidaten
- ☐ Beobachtungen statt Sympathieurteile dokumentiert
- ☐ Empfehlungen nach denselben Kriterien bewertet
- ☐ jede Gesprächsrunde klärt eine offene Frage
- ☐ Rückmeldefristen eingehalten
- ☐ Einarbeitung vor der Zusage vorbereitet

Entscheiden Sie anhand von Aufgaben und Belegen. Ein klarer Prozess ist schneller als viele spontane Gesprächsrunden.