

## Den Start-up-Geist wieder in die Firma holen



### Zur Person:

David Stammel (40), Geschäftsführer

### Zum Unternehmen:

bestbion dx GmbH

[www.bestbion.com](http://www.bestbion.com)

Branche: Handel/Medizinische Diagnostik

Mitarbeiter: 23

Wissen Sie, wie man die richtigen Mitarbeiter einstellt? Wenn nicht, dann haben Sie ein Problem, und zwar ein gewaltiges. Wir bei bestbion wussten es einige Jahre nicht und kümmerten uns auch kaum darum, weil unsere Firma im Wachstum war. Die Konsequenz: Wir luden fast jeden Bewerber auf eine Tasse Kaffee ein, plauderten ein bisschen und trafen danach eine eher spontane Entscheidung. Manchmal war sie richtig, leider oft genug auch falsch – und darunter hat dann das ganze Unternehmen gelitten.

Dann beschaffte ich mir vor vier Jahren die Box [„Volltreffer – Wie Sie garantiert die besten Mitarbeiter finden“](#) von Prof. Dr. Jörg Knoblauch. Das Versprechen, dass man alleine mit dem Material darin seinen Einstellungsprozess effektiv umstellen kann, wurde hundertprozentig eingelöst und war der Grundstein einer spannenden Reise für mich als Unternehmer. Wir haben inzwischen ein recht aufwendiges und umfangreiches Auswahlverfahren, bevor jemand bei uns unterschreiben kann. In der Folge sind die A-Mitarbeiter bei uns bereits in der Mehrheit, und für die Normalperformer und erst recht für die Minderleister ist das Eis extrem dünn geworden.

Ein paar Worte zu unserem Unternehmen: Wir sind Distributor für medizinische Diagnostik und vertreiben Tests und Geräte, die Laborproben analysieren. Beispielsweise kann man mit unseren Produkten Antibiotika-Resistenzen schneller feststellen und erkennen, welche Antibiotika bei einer Infektion noch funktionieren. Wir haben in Deutschland und Österreich den exklusiven Vertrieb, eine Erweiterung auf andere europäische Länder ist in Planung.

An den Methoden von tempus fasziniert mich, wie präzise man dort den Mittelstand von innen heraus kennt. So wird deutlich gemacht, dass viele kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) gar nicht genau wissen, wen sie für eine Stelle suchen. Jemand soll „die Arbeit erledigen“, das ist schon die ganze Jobbeschreibung. Unter anderem wegen dieser Gedankenlosigkeit gehen so viele Neubesetzungen schief.

Inspiration bekomme ich auch durch den [Sprinter-Club](#), in dem sich Unternehmer alle paar Wochen zum Austausch treffen. Dort habe ich gelernt, dass man ein Problem nie auf dem Level lösen kann, auf dem man sich heute befindet. Mit Begeisterung bin ich von der [Silicon Valley-Tour](#) zurückgekehrt. In den USA habe ich intensiv gespürt, wie ich mein Unternehmen zukunftsfähig machen will – mit Begeisterung, flachen Hierarchien, anhaltendem Gründergeist.

Ein Grundgedanke ist deshalb: Auch wenn es uns als Firma schon seit einigen Jahren gibt, soll hier wieder der Geist eines Start-ups lebendig werden. Auf unserem eigenen Karriereportal kommunizieren wir unmissverständlich, dass wir ausschließlich Bewerber mit Leidenschaft und überdurchschnittlicher Leistungsbereitschaft suchen. Unsere Firmenmission „Menschen retten – Leben erhalten“ lässt sich nur mit den besten und leidenschaftlichsten Mitarbeitern erfüllen.

