

## Jährlich 40 Prozent Wachstum geht nur mit A-Mitarbeitern



**Zur Person:**

Timm Funke, Personalleiter

**Zum Unternehmen:**

mindsquare GmbH

[www.mindsquare.de](http://www.mindsquare.de)

Branche: IT

Mitarbeiter: 140

Erfolg ist immer eine Teamleistung. Wenn man jährlich um 40 Prozent wächst und acht Jahre nach der Firmengründung bereits 18 DAX-Unternehmen als Kunden hat, dann ist klar: Diese enorme Entwicklung ist nur mit Spitzenmitarbeitern möglich. Wir strengen uns sehr an, wirklich nur die allerbesten Fachkräfte zu beschäftigen und ausschließlich A-Mitarbeiter einzustellen. Bei uns gibt es keinen einzigen C-Mitarbeiter.

„mindsquare“ hilft seinen Kunden, Standardsoftware wie SAP und Salesforce präzise auf die individuellen Unternehmens-Bedürfnisse anzupassen. Ein kleines Beispiel: Während früher in Firmen ein Urlaubsantrag auf einem Zettel ausgefüllt, von Vorgesetzten abgezeichnet und dann in der Personalabteilung abgegeben werden musste, zeigen wir Wege, wie sich das voll elektronisch und damit zeitsparend sogar von einem Smartphone aus abwickeln lässt.

Gelernt haben wir die Fokussierung auf [A-Mitarbeiter von Prof. Dr. Jörg Knoblauch](#). Seine Methoden, [die besten Mitarbeiter zu finden und zu halten](#), haben sich als absolut praxistauglich erwiesen. Wir konnten sie mit Leichtigkeit an unsere Erfordernisse als IT-Beratung anpassen. So führen wir Einstellungen in einem [neunstufigen Prozess](#) durch, um Fehlbesetzungen systematisch auszuschließen. Und das funktioniert, obwohl wir es jährlich mit 4.000 Bewerbungen zu tun haben.

Nach Prüfung der Bewerberunterlagen lassen wir geeignete Kandidaten ein Formular mit tiefergehenden Fragen ausfüllen. Als nächstes folgt ein Telefoninterview. Bahnt sich gegenseitiges Interesse an, kommt der Kandidat eineinhalb Tage in die Firma zu einer Art Assessment Center. Sind schließlich alle Entscheider aus dem Team und der Personalabteilung für die Einstellung, gibt es ein Vertragsangebot. Dann beginnt der „Onboarding“-Prozess. Wer unterschrieben hat, gehört dazu – auch wenn er erst in ein paar Monaten anfängt. Er wird beispielsweise ab sofort zu Firmenveranstaltungen eingeladen.

Es macht unglaublichen Spaß, mit einem solchen Team zu arbeiten. Das hat aber auch die weniger angenehme Konsequenz, dass man sich manchmal von Mitarbeitern trennen muss, die letztlich doch nicht in die Firma passen oder nicht die erforderliche Leistung bringen. Das Prinzip Hoffnung („Lass dem Mitarbeiter Zeit, vielleicht wird's ja doch noch mit ihm.“) haben wir gestrichen. In den vergangenen zwei Jahren haben wir uns von rund einem Dutzend Mitarbeitern fair getrennt.

A-Mitarbeiter sind absolute Leistungsträger – und sie sind sehr herausfordernd. Sie wollen sich nicht auf ihrer Position ausruhen, sondern brauchen Perspektive für ihre Karriere und ihre fachliche Weiterentwicklung. Das müssen wir in der Personalleitung im Blick behalten, wenn wir diese Leute nicht verlieren wollen. Klar ist: Wir schaffen unser Wachstum nur mit den Besten. Und die Besten wiederum erzeugen neues Wachstum, das unser Unternehmen voranbringt.

