

## FALLSTUDIE: ERFOLGREICHE IT-TALENTGEWINNUNG FÜR EIN START-UP



Wie wir ein junges Unternehmen beim Aufbau seines Entwicklerteams unterstützt haben

### AUSGANGSSITUATION

Ein Tech-Start-up aus dem Bereich digitale Dienstleistungen stand vor einer entscheidenden Wachstumsphase.

Nach einer erfolgreichen Finanzierungsrounde wollte das Unternehmen seine Software-Entwicklung massiv ausbauen, um die geplante Produkt-Roadmap umzusetzen und die Time-to-Market zu verkürzen.

#### Die Herausforderung:

- Es wurden drei erfahrene Programmierer gesucht, mit den Schwerpunkten Backend, Frontend und Mobile Development.
- Der Markt für IT-Fachkräfte war extrem umkämpft, Bewerbungen über klassische Jobportale blieben aus.
- Gleichzeitig war das Unternehmen als Arbeitgeber noch weitgehend unbekannt, da es neu gegründet war.
- Hohe Geschwindigkeit war gefragt – der Aufbau des Teams musste innerhalb von 3 Monaten erfolgen.

#### Risiken ohne Unterstützung:

- Verzögerung des Produkt-Launches
- Überlastung des bestehenden Teams
- Verpasste Marktchancen durch zu langsames Wachstum

# FALLSTUDIE: ERFOLGREICHE IT-TALENTGEWINNUNG FÜR EIN START-UP



## UNSERE LÖSUNG

Wir entwickelten einen maßgeschneiderten Recruiting-Ansatz, der speziell auf die Bedürfnisse des Start-ups und den stark umkämpften IT-Arbeitsmarkt zugeschnitten war.

### 1. Employer Branding aufbauen

Da das Start-up noch unbekannt war, haben wir es zunächst als attraktiven Arbeitgeber positioniert:

- Erstellung eines klaren Arbeitgeberprofils mit Alleinstellungsmerkmalen (USP)
- Gestaltung von modernen Stellenanzeigen im passenden Look & Feel
- Präsentation des Start-ups auf relevanten Entwickler-Plattformen und Social Media

*„Wir wollten nicht nur Mitarbeiter suchen, sondern Begeisterung für die Vision des Start-ups wecken.“*

### 2. Active Sourcing & Direktansprache

Wir haben nicht auf Bewerbungen gewartet, sondern aktiv nach Talenten gesucht:

- Ansprache von Kandidaten über LinkedIn, und andere Portale Empfehlungen.
- Erstellung von personalisierten Nachrichten, die die Mission des Start-ups in den Vordergrund stellen
- Aufbau eines Talentpools für zukünftige Stellenbesetzungen

### 3. Effizienter Auswahlprozess

Gerade Start-ups benötigen schnelle Entscheidungen.

Deshalb haben wir den Auswahlprozess verschlankt und gleichzeitig strukturiert gestaltet:

- Vorqualifizierung der Kandidaten durch uns
- Nur passende Bewerber wurden ans Unternehmen weitergeleitet
- Videointerviews für die erste Runde, um Zeit zu sparen
- Schnelle Feedbackschleifen zwischen allen Beteiligten

### 4. Erfolgsfaktoren

- Gezieltes Employer Branding: Das Start-up wurde als spannender Arbeitgeber sichtbar.
- Active Sourcing statt passivem Recruiting: Direkte Ansprache führte zu Top-Kandidaten.
- Schnelligkeit im Prozess: Entscheidungen in maximal 5 Tagen pro Runde.
- Kultureller Fit: Fokus auf Persönlichkeiten, die zum Start-up-Mindset passen.

## DAS ERGEBNIS

**Ein motiviertes, starkes Entwicklerteam, das den Markteintritt beschleunigt und das Fundament für die nächsten Skalierungsschritte legt.**