

Create a winning Team – Human Resources als Erfolgsfaktor für Biotech-Unternehmen.

Ob sich ein Biotech-Unternehmen mit seiner Geschäftsidee langfristig auf dem Markt etabliert, hängt nicht nur von ausreichendem Kapital und einer guten Technologie ab. Entscheidend ist ein weiterer „**Produktionsfaktor**“ – nämlich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Schon in der Gründungsphase sind Teams oft zu einseitig aufgestellt, um das Unternehmen erfolgreich durch die ersten Finanzierungsrunden und die weitere Produktentwicklung zu führen. Bei 2/3 der Businesspläne ist die Zusammensetzung des Führungsteams unzureichend. Die Frage lautet daher:

Welche Kernkompetenzen müssen im Biotech-Unternehmen präsent sein?

Neben dem wissenschaftlichen Potential, das den Forschungs- und Entwicklungsbereich abdeckt, müssen Biotech-Unternehmen von Beginn an ihr Management in betriebswirtschaftlicher Hinsicht optimieren. „**Musts**“ sind die fachlich kompetente Vertretung der Geschäftsführung (CEO, CFO, CSO) sowie Bereiche wie Business Development, Marketing/Vertrieb und klinische Entwicklung.

Organisation, Human Resources und Public Relation/Öffentlichkeitsarbeit können effizient extern abgedeckt werden.

Die Erfahrung zeigt, dass gerade die Biotech-Unternehmen am erfolgreichsten sind, die ihre Spitzenpositionen mit erfahrenen Führungskräften besetzen. Die sogenannten High Potentials sind jedoch rar, zusätzlich befinden sich die Biotech-Unternehmen in direkter Konkurrenz zur Pharmaindustrie um diese Köpfe. Einen klaren Vorteil verschaffen kann sich das Unternehmen, welches, in seinem Managementteam bereits erfahrene Mitglieder akquirieren konnten, was auf potentielle weitere Mitarbeiter automatisch anziehend wirkt.

Was an Know-how fehlt muss extern eingekauft werden - aber wie?

Zunächst wird auf die persönlichen Kontakte zugegriffen, was mit geringen Kosten- und Zeitaufwand verbunden ist. Das eigene **Netzwerk** deckt jedoch naturgemäß nicht alle Bereiche ab.

Mit der **anzeigengestützten** Suche kann ein Unternehmen eine gewisse Imagepflege betreiben und den Bekanntheitsgrad erhöhen, doch sind Stellenanzeige teuer und wichtiger noch, sie erfordern das Aktiv-Werden von Kandidaten. Erfahrungsgemäß sind jedoch gerade die attraktivsten Kandidaten meistens nicht aktiv auf Stellensuche. Sie warten bis der Headhunter ein interessantes Angebot offeriert.

Seit einigen Jahren etabliert sich daher die sogenannte **Direkt Suche** neben der Besetzung von Führungspositionen auch bei der Suche nach Mittelmanagement- und Spezialfunktionen. Die Direkt Suche beinhaltet eine zielgerichtete Identifizierung potentieller Kandidaten und deren persönliche Ansprache, unabhängig davon, ob sie derzeit aktiv auf der Suche nach einer neuen Herausforderung sind. Erfahrungsgemäß gehören naturwissenschaftliches Know-how und globale Branchenkenntnisse zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren bei der Direkt-Suche im Bereich Biotech. Eine fachkompetente Beraterpersönlichkeit ist sehr häufig ausschlaggebend dafür, dass ein Kandidat überhaupt bereit ist, Gespräche bezüglich eines Wechsels zu führen, insbesondere, wenn es sich um einen Wechsel aus der Pharmaindustrie in die Biotechnologie handelt.

Fazit

Diejenigen Biotech-Unternehmen werden sich langfristig auf dem hochkompetitiven Markt behaupten, denen es gelingt, ihre wissenschaftlich-/technologische Expertise mit ausgezeichnetem Management know how zu verbinden. Damit entwickelt sich die Personalrekrutierung immer deutlicher zum kritischen Faktor hinsichtlich der erfolgreichen Etablierung junger Biotech-Unternehmen.