

# Recruiting in stürmischen Zeiten

**Krise hin oder her – eines ist sicher:** Die passenden Mitarbeiter werden auch weiterhin entscheidend sein für den Erfolg eines Unternehmens. Um sie zu gewinnen, müssen sich Firmen auf die aktuelle Situation und ein paar Veränderungen einstellen.

**Ein Unternehmen, das auch** in der Zukunft erfolgreich sein will, muss sich Gedanken machen über seine gesamte Personalstruktur und somit auch künftig über die Gewinnung und Platzierung neuer Mitarbeiter. Folgende Situationen und Veränderungen sehen wir heute schon in diesem Zusammenhang:

## Recruiting-Tools

Der Trend, Online-Recruiting auf allen Wegen und Kanälen zu betreiben, geht zwar unvermindert weiter. Aber die kritische Auseinandersetzung, zum Beispiel mit welchen Tools beziehungsweise Jobbörsen gearbeitet wird oder die Frage, ob und inwieweit automatisierte Bewerbungsprozesse Sinn ergeben, wird in Krisenzeiten natürlich intensiver geführt als in Boom-Zeiten, in denen das Geld „locker“ sitzt. Sehr erfolgreiche Kontakt- und Recruiting-Tools – wie zum Beispiel Fach- und auch Karrieremessen – fallen momentan völlig weg, da sie nicht stattfinden.

Unser Rat: Unternehmen sollten die Methoden (digitalisierte Bewerbungsprozesse) und Jobbörsen auf den Prüfstand (Kosten-Nutzen-Verhältnis) stellen. Dabei sollten sie nicht auf billige Angebote hereinfliegen. Denn diese bringen nichts – nur Mehrarbeit. Bei Fragen können Personalberater wie wir weiterhelfen. Wir kennen den gesamten Personal-Media-Markt seit Jahrzehnten.

## Veränderung der Anforderungsprofile

Aufgrund von Geschäftseinbrüchen, veränderten Marktsituationen oder strategischen Neuausrichtungen werden sich auch Anforderungsprofile ändern – zum Beispiel in vertriebsnahen Bereichen. Hier wurde in den vergangenen Jahren aufgrund der Boom-Situation oft der Kundenbetreuer, Umsatzverwalter beziehungsweise –verteiler gebraucht. Künftig ist aber mehr der Jäger und Gestalter gefordert, der in der Lage ist, ein New Business zu schaffen. Ähnliche Veränderungen wird es auch in anderen Tätigkeitsfeldern geben (müssen).

Unser Rat: Natürlich müssen Anforderungsprofile überdacht werden. Dabei ist aber auch zu berücksichtigen, ob diese am Arbeitsmarkt realistisch erreichbar sind. Auch kreative Alternativen sollten in Betracht gezogen werden.

## Bewerberresonanz

In dem in den vergangenen Jahren viel umkämpften Bereich der Fachkräfte, Spezialisten in Tätigkeitsfeldern wie zum Beispiel Entwicklung, Service und Vertrieb

müssen viele Unternehmen weiter nach qualifizierten Mitarbeitern suchen. Oft werden wir nun gefragt, ob dies denn jetzt nicht viel einfacher ist. Bewerber müsste es in der momentanen Situation reihenweise geben.

Das tut es aber nicht. Denn diese Bewerbergruppe war und ist nach wie vor klein. Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten versuchen Firmen, diese Kräfte mit allen Mitteln zu halten. Mitarbeiter, die eine gute Stelle haben, begeben sich nicht „auf die Reise“, wenn sie nicht müssen. Sie bleiben lieber im sicheren Hafen.

## Personal & Karriere



### Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere,  
[www.wirth-partner.com](http://www.wirth-partner.com)

Die Autorin:  
Florence Hein

Die Bewerber, die heute auf dem Arbeitsmarkt schnell verfügbar sind und angeboten werden, entsprechen in der Regel nicht dem Profil, das jetzt gefordert wird. Dazu kommt, dass die Ansprüche von Bewerbern an ihren künftigen Arbeitgeber genauso hoch bleiben wie bisher schon – aber nun noch um den Aspekt Sicherheit/Marktstellung extrem verstärkt werden.

Unser Rat: Suchprozesse werden auch nach wie vor zeitaufwändig sein. Unternehmen müssen Bewerber für sich „gewinnen“.

## Auswahlprozesse

Unter dem momentanen Aspekt „Distanzvermeidung“ gewinnen natürlich Methoden wie Telefon- und/oder Videointerview erheblich an Zulauf. Allerdings muss man sehen, dass diese Methoden letztlich auch nur den Charakter eines Instruments der Vorauswahl haben.

Niemand wird letztendlich einen Kandidaten einstellen, den er nicht vorher persönlich kennengelernt hat. Das heißt, die Vorauswahl kann damit unterstützt werden. Aber die Gefahr, dass sich der gesamte Entscheidungsprozess verzögert, erhöht sich.

Unser Rat: Egal wie man den Auswahlprozess betreibt. Er sollte schlank und zielorientiert bleiben. ■