

## Recruiting unter wirtschaftlichem Druck: Ihr expertalis Leitfaden für Fachverantwortliche

Wirtschaftlicher Druck verändert Ihren Arbeitsalltag gleich mehrfach. Projekte werden anspruchsvoller, Ressourcen knapper und die Erwartungen an Ihr Team steigen. Gleichzeitig soll jede Neueinstellung möglichst schnell produktiv sein, fachlich überzeugen und langfristig ins Team passen.

Genau hier beginnt das eigentliche Dilemma: Jede Personalentscheidung beeinflusst nicht nur die Arbeitslast Ihres Teams. Sie beeinflusst dessen Leistungsfähigkeit für die nächsten Jahre. Denn am Ende arbeiten nicht Personalabteilung oder Geschäftsführung täglich mit neuen Mitarbeitenden. Sondern Sie und Ihr Team.

Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht nur: **Wer passt fachlich?**  
Sondern: **Mit wem wird unser Team dauerhaft besser?**

Dieser Leitfaden zeigt drei typische Entscheidungssituationen, die wir aktuell in vielen mittelständischen Unternehmen beobachten. Sie helfen Ihnen dabei, Personalentscheidungen nicht nur fachlich, sondern auch mit Blick auf Ihr Team und dessen zukünftige Entwicklung zu treffen.

### 1. Erfahrung oder Entwicklung?

Eine Schlüsselposition wird frei, die Nachfolgerin oder der Nachfolger soll möglichst sofort einsatzbereit sein. Der Wunsch ist verständlich. Gerade unter wirtschaftlichem Druck erscheint Erfahrung oft als der sicherste Weg.

Gleichzeitig entsteht dadurch eine wichtige Frage: Suchen Sie jemanden, der heute möglichst wenig Einarbeitung benötigt? Oder jemanden, der Ihr Team in den nächsten Jahren nachhaltig weiterentwickeln kann? Wer sofort perfekte Einsatzbereitschaft erwartet, verzichtet häufig auf Entwicklungspotenzial.

#### Ihre Chance

Konzentrieren Sie sich nicht ausschließlich darauf, was eine Person heute bereits mitbringt. Prüfen Sie ebenso, welches Potenzial sie künftig für Ihr Team entwickeln kann. Erfahrung schafft Sicherheit, Entwicklung schafft Zukunft.

#### Reflexionsfragen

- Welche Anforderungen sind für den ersten Arbeitstag wirklich unverzichtbar?
- Welche Kompetenzen können im Unternehmen aufgebaut werden?
- Würde diese Person unser Team in zwei Jahren stärker machen als heute?

### 2. Entlastung oder Verstärkung?

Ihr Team arbeitet an der Belastungsgrenze. Deshalb soll die offene Stelle möglichst schnell wieder besetzt werden. Der Wunsch nach Entlastung ist nachvollziehbar.

Gleichzeitig bietet jede Neueinstellung die Chance, das Team nicht nur personell zu ergänzen, sondern fachlich und organisatorisch weiterzuentwickeln. Vielleicht braucht Ihr Team heute nicht dieselbe Stelle noch einmal, sondern andere Kompetenzen.

#### Ihre Chance

Nutzen Sie die Suche nicht ausschließlich, um Arbeit zu verteilen. Nutzen Sie jede Neueinstellung als Gelegenheit, Ihr Team nicht nur größer, sondern besser aufzustellen. Die wichtigste Frage lautet nicht: **Wer übernimmt die Arbeit?** Sondern: **Wie wird unser Team durch diese Entscheidung besser?**

#### Reflexionsfragen

- Welche Aufgaben sollten künftig anders verteilt werden?
- Welche Kompetenzen fehlen unserem Team heute tatsächlich?
- Suchen wir Entlastung oder investieren wir in die Zukunft unseres Teams?

### **3. Der beste Kandidat oder die beste Entscheidung?**

Mehrere gute Gespräche sind geführt, es bleiben kleinere Zweifel. Vielleicht gibt es noch jemanden mit etwas mehr Erfahrung, mit etwas mehr Branchenkenntnis, mit etwas besseren Referenzen. Also wird weitergesucht. Nicht selten gehen genau dadurch Kandidatinnen und Kandidaten verloren, die hervorragend ins Team gepasst hätten.

Perfekte Entscheidungen gibt es selten. Verantwortbare Entscheidungen dagegen jeden Tag.

#### **Ihre Chance**

Treffen Sie Entscheidungen nicht erst dann, wenn keine Fragen mehr offen sind.

Treffen Sie sie dann, wenn Sie genügend Informationen haben, um die Verantwortung dafür zu übernehmen.

#### **Reflexionsfragen**

- Welche Informationen fehlen uns tatsächlich noch?
- Würde eine weitere Gesprächsrunde unsere Entscheidung wirklich verbessern?
- Warten wir auf den besseren Kandidaten oder auf ein besseres Gefühl?

#### **Ihr nächster Schritt**

Wählen Sie das nächste Bewerbungsgespräch bewusst nicht danach aus, ob es besonders schwierig wird. Wählen Sie eines, das möglichst typisch für Ihren Führungsalltag ist.

#### **1. Zu Erfahrung oder Entwicklung?**

Überprüfen Sie beim nächsten Suchauftrag bewusst eine Anforderung, die bisher selbstverständlich war. Muss sie wirklich Voraussetzung sein oder kann sie im Unternehmen entwickelt werden?

#### **2. Zu Entlastung oder Verstärkung?**

Fragen Sie sich vor der Freigabe einer Stelle: Soll diese Einstellung vor allem entlasten oder unser Team langfristig stärken? Prüfen Sie anschließend, ob Ihr Anforderungsprofil diese Entscheidung tatsächlich widerspiegelt.

#### **3. Zu Der beste Kandidat oder die beste Entscheidung?**

Beenden Sie das nächste Auswahlgespräch mit einer einfachen Frage an sich selbst: Würde ich dieser Person morgen die Verantwortung für eine wichtige Aufgabe übertragen? Warum?

Beobachten Sie, wie sich diese Veränderungen auf die Qualität Ihrer Personalentscheidungen auswirken. Gute Teams entstehen selten durch perfekte Lebensläufe. Sie entstehen durch Menschen, die fachlich überzeugen und gemeinsam erfolgreich arbeiten.

#### **expertalis unterstützt Sie**

Als Personalberatung mit Fokus auf den Mittelstand begleiten wir Unternehmen seit über 25 Jahren dabei, Fach und Führungskräfte zu gewinnen, die wirklich passen.

Wir unterstützen Fachverantwortliche dabei, Anforderungen gemeinsam mit Geschäftsführung und Personalverantwortlichen zu schärfen, Auswahlentscheidungen nachvollziehbar zu treffen und den Blick konsequent auf den späteren Teamerfolg zu richten.

Denn erfolgreiche Personalsuche beginnt mit der Klarheit darüber, wie ein Team durch eine neue Kollegin oder einen neuen Kollegen besser werden soll.

Wir finden nicht nur Kandidatinnen und Kandidaten. Wir unterstützen Sie dabei, Entscheidungen zu treffen, die Ihr Team langfristig stärken.

#### **Lassen Sie uns sprechen**

Markus Lorch

Tel. +49 71 95 / 96 11 87

[m.lorch@expertalis.de](mailto:m.lorch@expertalis.de)