

Recruiting unter wirtschaftlichem Druck: Ihr expertalis Leitfaden für Unternehmenslenker*innen

Wirtschaftlicher Druck verändert nicht nur Märkte. Er legt schonungslos offen, wie klar ein Unternehmen über sich selbst ist.

Investitionen werden genauer geprüft, Projekte kritischer hinterfragt und Personalentscheidungen sorgfältiger abgewogen. Das ist nachvollziehbar. Gleichzeitig erleben viele mittelständische Unternehmen eine besondere Herausforderung: Je wichtiger eine Personalentscheidung wird, desto häufiger fehlt die Klarheit darüber, welche Aufgabe eigentlich gelöst werden soll.

Der Arbeitsmarkt macht dieses Problem nicht größer. Er macht es sichtbar.

Für Unternehmenslenker*innen stellt sich deshalb eine grundlegende Frage: Wie viel Klarheit besteht im eigenen Unternehmen, bevor die Suche überhaupt beginnt?

Dieser Leitfaden beleuchtet drei typische Entscheidungssituationen, die wir aktuell in vielen mittelständischen Unternehmen beobachten. Sie zeigen, warum viele Recruitingprobleme in Wahrheit keine Recruitingprobleme sind.

1. Nachbesetzen oder neu denken?

Eine langjährige Mitarbeiterin oder ein langjähriger Mitarbeiter verlässt das Unternehmen. Die Aufgaben wurden über Jahre erweitert, Prozesse angepasst und Verantwortlichkeiten ergänzt. Nun entsteht die Frage, ob die Stelle unverändert nachbesetzt oder zunächst hinterfragt werden sollte.

Gerade unter wirtschaftlichem Druck wird die Versuchung groß, eine Stelle möglichst schnell wieder zu besetzen. Genau dann lohnt sich die unbequemere Frage: Brauchen wir diese Stelle wirklich noch genauso?

Ihre Chance

Jede Vakanz bietet die seltene Chance, Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeit bewusst neu zu gestalten, statt Gewohntes einfach fortzuschreiben. Die wichtigste Frage lautet nicht: Wen suchen wir? Sondern: Welche Aufgabe soll künftig überhaupt gelöst werden?

Reflexionsfragen

- Welche Aufgaben sind heute tatsächlich erfolgskritisch?
- Welche Tätigkeiten wurden im Laufe der Jahre ergänzt, ohne bewusst entschieden zu werden?
- Besetzen wir eine Position oder lösen wir eine Aufgabe?

2. Vorsicht oder Handlungsfähigkeit?

Wirtschaftliche Unsicherheit erhöht den Wunsch nach Absicherung. Zusätzliche Abstimmungen, weitere Gespräche und längere Entscheidungswege sollen Risiken reduzieren. Gleichzeitig entsteht eine Gefahr: Aus notwendiger Sorgfalt wird schleichend Entscheidungsaufschub. Die Suche beginnt später, Entscheidungen verzögern sich und Unsicherheit wird für Bewerbende sichtbar.

Nicht jede Fehlentscheidung entsteht durch zu schnelles Handeln. Manche entstehen, weil niemand den Mut hatte, überhaupt zu entscheiden.

Ihre Chance

Schaffen Sie klare Entscheidungsfenster und Verantwortlichkeiten. Gute Entscheidungen entstehen nicht durch unbegrenzte Diskussionen, sondern durch Klarheit über Ziele und Zuständigkeiten.

Reflexionsfragen

- Wo schaffen zusätzliche Abstimmungen echten Mehrwert?
- Wo verlängern sie Entscheidungen ohne neue Erkenntnisse?
- Welche Entscheidungen werden aktuell eher vertagt als getroffen?

3. Delegieren oder Verantwortung übernehmen?

Recruiting wird häufig an Fachbereiche, Personalabteilungen oder externe Partner delegiert. Das ist sinnvoll und notwendig. Die Verantwortung für die zentrale Frage bleibt jedoch bei der Unternehmensleitung: Welche Person braucht das Unternehmen wirklich?

Wenn diese Frage ungeklärt bleibt, entstehen lange Suchprozesse, wechselnde Anforderungen und widersprüchliche Erwartungen.

Weder der Arbeitsmarkt noch eine Personalberatung können beantworten, welche Person Ihr Unternehmen wirklich braucht. Diese Antwort entsteht ausschließlich im Unternehmen selbst.

Ihre Chance

Schaffen Sie vor Beginn der Suche ein gemeinsames Zielbild. Recruiting wird deutlich wirksamer, wenn die Richtung vorgegeben ist, bevor über Kandidatinnen und Kandidaten gesprochen wird.

Reflexionsfragen

- Wo erwarten wir vom Recruiting Antworten auf ungeklärte interne Fragen?
- Sind Rollen, Verantwortlichkeiten und Erfolgskriterien ausreichend definiert?
- Welche Klarheit muss vor der Suche geschaffen werden?

Ihr nächster Schritt

Wählen Sie die Entscheidungssituation, die aktuell den größten Einfluss auf Ihr Unternehmen hat.

1. Zu Nachbesetzen oder neu denken?

Welche offene Position sollten wir zunächst hinterfragen, bevor wir sie neu besetzen?

2. Zu Vorsicht oder Handlungsfähigkeit?

Wo verlängern wir Entscheidungen aktuell, obwohl die notwendigen Informationen bereits vorliegen?

3. Zu Delegieren oder Verantwortung übernehmen?

Welche zentrale Frage sollten wir als Unternehmensleitung zuerst beantworten, bevor eine Suche startet?

Beginnen Sie den nächsten Recruitingprozess nicht mit der Stellenausschreibung, beginnen Sie mit der schwierigeren Frage: **Wissen wir eigentlich genau, wen wir wirklich suchen und warum?**

Wenn diese Frage eindeutig beantwortet ist, wird vieles einfacher. Auch Recruiting.

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 Sie dabei, Personalentscheidungen nicht isoliert als Recruitingaufgabe zu betrachten, sondern als Teil unternehmerischer Führung. Dazu hinterfragen wir Rollenbilder, schärfen Anforderungen und schaffen Klarheit über Erwartungen und Verantwortlichkeiten.

Wir finden nicht nur Kandidatinnen und Kandidaten. Wir helfen dabei, die Voraussetzungen für erfolgreiche Entscheidungen zu schaffen.

Lassen Sie uns sprechen

Markus Lorch

Tel. +49 71 95 / 96 11 87

m.lorch@expertalis.de