

## Recruiting in wirtschaftlich unsicheren Zeiten

09.11.2009, 18:12 | Werbung, Consulting, Marktforschung

Pressemitteilung von: *Reent Würdemann*

---

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten stehen Kostenreduzierungen und Einstellungsstopps ganz oben auf der Liste der Krisenabwehrmaßnahmen. Gleichwohl werden natürlich weiterhin Positionen besetzt, sei es, dass Mitarbeiter gebraucht werden, die Erfahrung in der Bewältigung von Krisensituationen haben, Manager, die in der Lage sind, das Ruder herumzuwerfen oder Mergers organisieren können oder dass Unternehmen ihre Startposition im nächsten Aufschwung durch die Einstellung von Fach- und Führungskräften verbessern wollen.

Die für solche Neueinstellungen Verantwortlichen scheinen Druck zu verspüren, ja keine letztlich kostspieligen und kontraproduktiven Fehlentscheidungen bei der Auswahl von Fach- und Führungskräften zu treffen. Unsere Erfahrungen in der Personalsuche und –auswahl aus der letzten Zeit legt diese Schlussfolgerung nahe.

Die Bedenken sind verständlich: sollten neue Mitarbeiter nicht den Anforderungen entsprechen, kann dies ein Unternehmen in angespannter geschäftlicher Situation weiter schädigen, insbesondere wenn es um Top-Management-Positionen geht. Um so wichtiger ist es, im Auswahlprozess besonders gründlich zu sein.

Risikominimierung ist für manche Unternehmen auch das Motto, wenn bei Kandidatensuche und –auswahl durch Personalberater nur Erfolgshonorare gezahlt werden, also erwartet wird, dass der Personalberater im Recruiting-Prozess in Vorleistung geht. Die Gefahr ist groß, dass die Qualität der Personalauswahl in solch einer wenig partnerschaftlichen Geschäftsbeziehung leidet. Werden Kandidaten dann noch intensiv geprüft? Oder werden Kandidaten bei Klienten ins Gespräch gebracht, die gerade verfügbar, aber nur bedingt zu empfehlen sind?

Ein solches Dienstleistungsmodell kann sich für den Personalberater rechnen, wenn statt intensiver Direktsuche nach den richtigen Kandidaten das Internet als leicht zugängliche Quelle für die Ansprache genutzt wird. Es gibt eine Vielzahl von Jobbörsen, in denen Kandidatenprofile hinterlegt sind, und in den unterschiedlichen Netzwerken stößt man auf eine steigende Anzahl wechselwilliger Fach- und Führungskräfte im „digitalen Tabledance“ (so ein mal die taz über diejenigen, die allzu freizügig private Informationen und Kontaktdaten ins Netz stellen). Der ganz große Haken dabei: Solche Kandidaten haben für alle sichtbar gezeitigt: „ich will hier weg“. Sie können nie exklusiv bei Unternehmen ins Gespräch gebracht werden, zu viele Personalberater, insbesondere die „Lebenslauf-Versender“ springen auf diese Kandidaten an. Schnell disqualifizieren sich solche Kandidaten für attraktive Positionen bei interessanten Arbeitgebern.

Risikominimierung bei der Einstellung neuer Mitarbeiter, also die Vermeidung von Fehlbesetzungen, kann nur gelingen, wenn nur solche Kandidaten in den Auswahlprozess einbezogen werden, die sehr genau den Anforderungen der Position entsprechen und die in die Unternehmenskultur passen.

Einerseits bedeutet dies für Personalberater, beim Klienten intensive Vorarbeit zu leisten, alle Aspekte der Position in Erfahrung zu bringen, das Umfeld kennen zu lernen und die Unternehmens- und Führungskultur sehr genau einzuschätzen. Zum Anderen gilt es, ganz gezielt Kandidaten zu identifizieren und sich nicht nur auf solche zu konzentrieren, die sich gerade anbieten, Interviews gründlich zu führen, als Karriereberater die Perspektiven für den Kandidaten auszuloten und Referenzen zu prüfen.

Personalberater unterstützen so ihre Klienten gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten, Kandidaten einzustellen, die den Anforderungen der Position sehr genau entsprechen, einen Beitrag für den Erfolg des Unternehmens leisten und in die Kultur der Organisation passen.

Schließlich ist die aktive Begleitung in der Einarbeitungsphase (Onboarding, Coaching) ein zusätzlicher Beitrag, um den Erfolg des neuen Mitarbeiters in der neuen Position und im neuen Umfeld zu gewährleisten.

## **Portrait**

PAPE wurde 1992 in München gegründet, mit dem Ziel, innovativer Lösungspartner für alle Personalbeschaffungsthemen zu sein.

Die vertriebsorientierte Strategie der stringenten Branchen- und Kundenorientierung war schon zu diesem Zeitpunkt ein Novum in der Personalberatung, die bis dato immer nur von Generalisten geprägt war.

Statt als reiner "Headhunter" zu agieren, operiert PAPE seit Beginn an als "Solution Hunter", also Lösungsanbieter für Kunden als auch Kandidaten und ist Vordenker mit diesem Geschäftsmodell.

PAPE bietet rund um das Thema Personalsuche die komplette Dienstleistungspalette an, vom Executive Search für die Besetzung hochrangiger Fach- und Führungspositionen, Anzeigen- und Internet-gestützter Personalsuche, Coaching- und Outplacement-Maßnahmen, bis hin zu Themen wie Employer Branding, Personalmarketing uvm.

Wir sind der Überzeugung, dass Berater nur erfolgreich sein können, wenn sie die zu betreuenden Unternehmen und deren Märkte sehr gut kennen. Deshalb sind unsere Partner hochqualifizierte Beratungsprofis mit ausgeprägter Industrie- und Beratungserfahrung, die mit Engagement und Begeisterung letztlich immer ein Ziel verfolgen: die beste Lösung für jedes Personalproblem zu finden und damit zu jeder Zeit die Erwartungen unserer Kunden als auch Kandidaten zu erfüllen und zu übertreffen.

---

News-ID: 368940 • Views: 1079 (Stand: 19.04.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/368940/Recruiting-in-wirtschaftlich-unsicheren-Zeiten.html>