

Personalmanagement

Corona und Recruiting: Alles auf Eis legen?

Trotz erster Lockerungsmaßnahmen hat die Corona-Pandemie Deutschland und viele Landtechnikhändler fest im Griff. Unternehmer und Personalverantwortliche beschäftigen sich derzeit nicht nur mit Themen wie Kurzarbeit oder der möglichen Inanspruchnahme anderer staatlicher Hilfen, sondern stehen auch vor der Frage, wie man aktuell eigentlich in Sachen Personalbeschaffung weiter machen soll? Schaltet man nur einen Gang zurück oder zieht man besser direkt die Notbremse?



© [adobe.stock.com/navintar](https://www.adobe.com/stock.com/navintar)

Die Antwort auf die oben gestellte Frage lautet: Es kommt darauf an!

Und zwar auf die konkrete, individuelle Situation des Unternehmens insgesamt, die Bedeutung der freien Position und die Bewerbersituation in dem Segment, in dem man Verstärkung braucht.

1. Gesamtsituation

Ist die Gesamtsituation des Unternehmens an einem sehr kritischen Punkt angekommen, geht es etwa um das Überleben der Organisation, muss die volle Konzentration auf dem Erhalt des Unternehmens liegen. Es gilt die bestehende Belegschaft – insbesondere die Leistungsträger – soweit möglich an Bord zu halten. Das Recruiting muss dann eine nachgeordnete Position auf der To-Do-Liste einnehmen. Wichtig ist aber, gerade bei bereits begonnenen Besetzungsverfahren, in denen interessante Bewerbungen vorliegen, den Kontakt zu den Bewerbern nicht abrupt abreißen zu lassen. Wer das tut, verkauft sich als Unternehmen schlecht. Es ist ein Gebot der Wertschätzung, diejenigen, die mittels Bewerbung Interesse bekundet haben, über den Stand der Dinge in Kenntnis zu setzen und, wenn die Phase länger andauert, diese Information regelmäßig fortzusetzen. So wahrt man die Chance, den Ball wieder aufzunehmen, wenn die dunklen Wolken sich verzogen haben und das Fahrwasser wieder etwas ruhiger geworden ist. Kurz gesagt: Zeitnahe Absage an nicht passende Kandidaten und Zwischennachrichten an die Top-Kandidaten geben!

Die Autorin



Isabel Purnhagen.

Isabel Purnhagen ist seit 2008 Teil des Teams der Dr. Schwerdtfeger Personalberatung. Als Teamleiterin führt sie die Bereiche Research und Projektmanagement. Die Volljuristin und geprüfte Human Resources Managerin verfügt über eine hohe Expertise im Personalmanagement. Ihr besonderes Interesse gilt den Bereichen Recruiting, Karriere und Personalentwicklung.

Die Dr. Schwerdtfeger Personalberatung GmbH & Co. KG unterstützt seit 2002 vom Stammsitz im niedersächsischen Emstek und weiteren Büros in Ulm und Berlin ausgehend, erfolgreich Unternehmen aus dem Agribusiness und der Ernährungsindustrie bei der Besetzung von Positionen auf Geschäftsleitungs- und Spezialistenebene in allen betrieblichen Funktionsbereichen. Das Unternehmen sucht bundesweit und auch international Personen mit Herz für die Branche und Fachwissen und bringt sie dann mit den für sie passenden Unternehmen zusammen. Die Personalberatung erhielt 2019 den Titel TOP Consultant und 2020 das Prädikat Great Place to Work.

2. Schlüsselposition

Geht es im Recruiting-Projekt um die Besetzung einer Schlüsselposition, die nicht nur langfristig, sondern auch in der akuten Krisenphase einen erheblichen Beitrag zum Erhalt des Unternehmens und der Wertschöpfung leisten könnte, sollte man das Verfahren weiter vorantreiben. Fehlt beispielsweise eine Top-Kraft im Verkauf oder eine erfahrene Führungskraft im Werkstattbereich, können es sich die wenigsten Händler leisten, diese Position dauerhaft unbesetzt zu lassen. Daher lohnt es sich, die Recruiting-aktivitäten fortzusetzen und die Position zum Wohle des Unternehmens schnellstmöglich zu besetzen.

3. Bewerbermarkt

Sucht ein Unternehmen Verstärkung in einem Segment, in dem der Bewerbermarkt zuletzt leergefegt war, kann die Krise eine Chance sein. Wer gerade jetzt aktiv in diesen Markt hineingeht, könnte die Chance auf eine erfolgreiche Besetzung erhöhen. Aber Vorsicht vor übertriebenen Erwartungen! Viele Menschen bevorzugen derzeit eher den Spatz in der Hand, statt die Taube auf dem Dach. Sie verharren lieber in einem Job, der ihnen keine Freude macht oder wo die Konditionen nicht passen, anstatt sich auf das Risiko eines Jobwechsels einzulassen.

Fazit: Man sollte das Recruiting nicht per se komplett auf Eis legen, ohne die Situation im Unternehmen, die Bedeutung der Vakanz oder den Bewerbermarkt in dem man sucht, hinterfragt zu haben.