

Warum externe Unterstützung gerade in und nach der Krise sinnvoll ist

Die Ansagen an die Personalabteilungen ähneln sich dieser Tage in vielen Unternehmen: Es sollen Kosten gespart und Recruiting-Aktivitäten reduziert werden. Personalsuchende warten auf bessere Zeiten und versuchen mit geringen Mitteln offene Stellen zu besetzen.

Sicherlich hat die aktuelle Krise einiges auf den Kopf gestellt. Doch es bleibt zu bedenken, dass Fehlentscheidungen bei Stellenausschreibungen und -besetzungen nach wie vor schwerwiegende Folgen haben. So schreibt das Magazin Human Resource Manager im aktuellen Heft, dass eine Fehlrekrutierung Unternehmen 6 bis 18 Monatsgehälter kostet (S. 50). Hinzukommen hohe Ausgaben, wenn Anzeigen in den falschen Kanälen veröffentlicht werden und daher keine passenden Bewerbungen eingehen.

In vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen gibt es keine HR-Abteilung (HRM, S. 49). Die Aufgaben des Recruitings übernehmen Führungskräfte oder Mitarbeiter:innen aus anderen Bereichen. Diese verfügen häufig nicht über genügend Know-how, um die richtigen Entscheidungen bei der Personalbeschaffung zu treffen. Die Milchmädchenrechnung der Kostenersparnis geht allzu oft aus den oben genannten Gründen nicht auf.

An dieser Stelle können externe Berater:innen fachlich unterstützen und gleichzeitig helfen, unnötige Ausgaben zu vermeiden. Zielgruppenanalysen und Kenntnisse des Arbeitsmarktes ermöglichen unter anderem eine treffsichere Auswahl der Recruiting Kanäle. Durch die Beratung bei der Auswahl von Bewerber:innen und die Betreuung der neuen Teammitglieder wird das Risiko von Fehlbesetzungen und Kündigungen innerhalb der Probezeit deutlich minimiert.

Es gilt also: In Zeiten, in denen jeder Euro zählt, ist er in Personalexpert:innen am besten investiert.

Quellen:

Human Resources Manager (HRM), *Hürden*, 03/2020, Quadriga Media Berlin GmbH
<https://www.absolventa.de/business/hr-blog/recruiting-in-der-krise>