

Nicht auf stumm geschaltet

TREND: Vor der Coronapandemie spielten Videokonferenzen beim Recruitingprozess eine untergeordnete Rolle. Sie haben sich aber etabliert und werden auch in Zukunft eine Rolle spielen.

VON JENS GIESELER

Seit mehr als einem Jahr tasten sich die Unternehmen vorsichtig durch den Coronanebel. Einerseits üben sie Zurückhaltung bei nicht notwendigen Investitionen. Etliche sind auch weiterhin in Kurzarbeit. Andererseits investieren sie in Forschung und Entwicklung und stellen auch hoch qualifizierte Mitarbeiter ein. Die Veränderungen in der Coronazeit haben sich in den Betrieben auch auf den Recruitingprozess ausgewirkt. Digitale Tools wie Videokonferenzen gehören für Personalabteilungen und auf der anderen Seite für Kandidatinnen und Kandidaten zum Alltag.

Dem Günstiger Ingenieurbüro Degen & Partner mbb hat die Digitalisierung mehr Freiheiten beschert. „Vor einiger Zeit zog einer unserer besten Ingenieure nach Frankfurt“, erzählt Franz Peter Degen. Statt Ersatz zu suchen, entschieden sich die Bau- und Infrastrukturberater für eine Homeoffice-Lösung und lernten bereits vor Corona produktiv über Videokonferenzen zu kommunizieren und von verschiedenen Orten aus zusammenzuarbeiten.

Der Chef von 30 Mitarbeitern stellte fest, dass sich die Teams gegenseitig pushen und leistungsfähig bleiben, auch wenn er als Inhaber nicht im Nebenraum arbeitet. Damit war der Weg nach Indonesien offen. Mitten im Pazifik fand der Bauingenieur seine letzte Angestellte – eine in Nordrhein-Westfalen gebürtige Ingenieurin, die seitdem in verschiedenen Projekten mitarbeitet wie Freizeitparks, Industriebau oder Brandschutz. Sie hatte sich auf eine Ausschreibung in einem Jobportal beworben. In beiden Bewerbungsgesprächen machte sie einen ausgezeichneten Eindruck, der sich während des Probearbeitens bestätigte. „Live und in Farbe haben wir uns noch nie gesehen“, wundert sich Degen selbst über die neuen Wege der Mitarbeitergewinnung und Zusammenarbeit. „Das ging alles online.“

Pia Tischer, Chefin von Coveto ATS, entwickelt mit ihrem Team speziell für Mittelständler eine Software für den Bewerbungsprozess. Sie empfiehlt, das erste Interview mit Bewerberinnen und Bewerbern telefonisch zu führen – gerade in Zeiten von Videokonferenzen: „Es geht darum, die Beziehung langsam aufzubauen und zunächst einen geschützten Rahmen zu schaffen.“

In diesem kurzen Telefonat sollte es um die Motivation der Kandidatinnen und Kandidaten gehen und nicht um die fachliche Kompetenz. „Ist etwa das Gehalt der Wechselgrund für den Gesprächspartner, dann ist er für uns uninteressant, denn er ist nicht intrinsisch motiviert. Bei einem höher dotierten Angebot ist er wieder weg“, sagt die Personalexpertin aus dem hessischen Nidda. Haben sich die Bewerberinnen und Bewerber mit den Inhalten der Aufgabe und Zielen des Unternehmens auseinandergesetzt, dann weiß sie, dass ihm das Gespräch und der Job wirklich wichtig sind – die Motivation geht in die richtige Richtung. Sie folgt einem festen Fahrplan und führt diese Gespräche mit einer Kollegin, die die Antworten mitschreibt, damit sie sich auf die Gesprächsführung und die Reaktionen konzentrieren kann.

Obwohl sie selbst alle Vertriebsgespräche online führt und 90 % ihrer Kunden noch nie gesehen hat, führt sie das zweite Bewerbungsgespräch auch momentan immer Face-to-Face: „Wir bekommen ein besseres Gefühl für unser Gegenüber und ob jemand in unser 15-köpfiges Team passt. Es muss rasonieren.“ Wichtiger als



Achtung, Kamera:

Seit der Coronapandemie ist es auch in mittelständischen Unternehmen Usus geworden, seine Vorzüge in digitalen Formaten zu präsentieren.

Foto: panthermedia.net/fizkes



„Die Sicherheit im Umgang mit der Technik hat im vergangenen Jahr zugenommen.“

Pia Tischer, Chefin von Coveto ATS
Foto: Coveto

das Medium ist Pia Tischer deshalb eine klare, strukturierte Gesprächsführung. Personaler und Führungskräfte sollten die Eingeladenen nicht mit Fragen bombardieren. Viel wichtiger seien die Fragen, die diese dem Unternehmen stellen.

Und während Unternehmen oft schauen würden, was sie von den potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trennt, rät sie vielmehr darauf zu achten, was sie gemeinsam haben. Sie nennt ein Beispiel aus ihrem eigenen Unternehmen: Ein IT-affiner Theologe macht bei Coveto den technischen Support, denn das Fachliche sei leichter zu lernen als der einfühlsame Kontakt in Stresssituationen. „Die Sicherheit im Umgang mit der Technik hat im vergangenen Jahr zugenommen, fast alle haben eine Kamera, ein Mikrofon oder ein Headset und können mit unterschiedlichen Systemen kommunizieren“, resümiert sie. Videokonferenzen werden ihrer Meinung nach deshalb ein Bestandteil von Bewerbungsprozessen bleiben. Bei dem einen Betrieb stärker, bei dem anderen weniger. Und durch die regelmäßige Nutzung werde sich bei den Profis auch der Blick für Nuancen in der Mimik und Gestik schärfen, ähnlich wie es im direkten Kontakt bereits der Fall ist.

So sieht das auch Harald Geisinger, Personalchef des Automatisierungsexperten Pilz: „Selbst wenn die Coronamaßnahmen lockerer werden, werden wir künftig vermehrt Erstgespräche per Webmeeting führen.“ Vor allem den Kandidatinnen und Kandidaten könne man so viel Fahrzeit ersparen. Und: Während bis Anfang vergangenen Jahres vor allem die Führungskräfte die Bewerberinnen und Bewerber getroffen haben, nehmen inzwischen häufiger ein, zwei Teammitglieder an der Videokonferenz teil – ein erstes Beschnuppern.

Dadurch verschieben sich die Akzente der beiden Termine: Vor Corona war das erste Gespräch vorwiegend fachlich, am zweiten war die Personalabteilung beteiligt – eher auf Beziehungsebene. Inzwischen geht es schon beim Erstgespräch ums Zwischenmenschliche. Tatsächlich bekommt der 49-Jährige aus den Abteilungen jedoch die

Rückmeldung, dass beim Onlinegespräch etwas fehle: Vor dem Bildschirm sei die Gestik sparsamer und ob die Person bei bestimmten Fragen plötzlich nervös mit den Beinen wippt, man könne es nicht sehen. Deshalb wird das zweite Gespräch unter Einhaltung der jeweils geltenden Hygienemaßnahmen am Hauptsitz in Ostfildern bei Stuttgart geführt. Das werde so bleiben.

Zurzeit wird restriktiv neu eingestellt. Vereinzelt sind Spezialisten gefragt, im Vertrieb oder im Produktmanagement. Den Bedarf in der Entwicklung deckt das Unternehmen durch interne Wechsel oder durch duale Studierende, die kürzlich ihren Abschluss in Informations- und Elektrotechnik gemacht haben. Vor allem IT-Spezialisten sucht Geisinger. Der Rekrutierungsprozess hat sich lediglich leicht verändert, die Fachkräfte seien weniger wechselfreudig und das Kommunikationsmedium hat sich verändert. Schwieriger sei das Onboarding, denn Abstand halten und sich Kennenlernen widersprechen sich schlicht. Der erste Tag solle auf alle Fälle in Präsenz sein, gerne auch die ersten zwei, drei Wochen, um das Team und die Unternehmenskultur besser kennenzulernen. Doch da das Unternehmen den direkten Austausch zwischen Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Gebäuden momentan vermeidet, führen die neuen Mitarbeitenden Videokonferenzen mit ihren Kollegen – auch wenn sie manchmal lediglich 50 m voneinander entfernt sind.

FERNSTUDIUM

Karriere. Studium. Berufsbegleitend.

Über 80 Bachelor- und Master-Studiengänge, Hochschulzertifikate & Nano Degrees in den Fachbereichen:

- » Informatik
- » Ingenieurwissenschaften
- » Energie-, Umwelt- und Verfahrenstechnik
- » Wirtschaftsingenieurwesen und Technologiemanagement

jetzt GRATIS Infopaket anfordern!

www.wb-fernstudium.de



WILHELM BÜCHNER HOCHSCHULE
Mobile University of Technology

4 Wochen Teststudium
Intensive Betreuung
Jederzeit starten

