

Mitarbeitergewinnung und Zusammenarbeit online

Neue Formen. Die Videokonferenz etabliert sich im Einstellungsprozess.

Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Digitale Transformation, demografischer Wandel und nicht zuletzt die Corona-Pandemie etablieren neue Formen der Zusammenarbeit und des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses. Modernen und attraktiven Arbeitgebern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Bewerbern bieten sich große Chancen.

Dem Günzburger Ingenieurbüro Degen & Partner mbB zum Beispiel 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 dem 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.“ Genauso wie gegenwärtig die regelmäßigen Meetings.

Pia Tischer empfiehlt Unternehmen, das erste Interview mit Bewerbern telefonisch zu führen – gerade in Zeiten von Vi-

deokonferenzen: „Es geht darum, die Beziehung langsam aufzubauen und zunächst einen geschützten Rahmen zu schaffen.“ Die Chefin von Coveto ATS entwickelt mit ihrem Team speziell für Mittelständler eine Software für den gesamten Bewerbungsprozess und versorgt ihre Kunden zudem mit hilfreichen Inhalten von der Ausschreibung bis zum Onboarding. In diesem kurzen Telefonat sollte es um die Motivation des Kandidaten gehen und nicht um die fachliche Kompetenz. Hat sich der Kandidat 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. So macht etwa ein it-affiner Theologe bei Coveto den technischen Support, denn das Fachliche ist leichter zu lernen als der einfühlsame Kontakt in Stresssituationen.

Videokonferenzen werden Tischers Meinung nach ein Bestandteil von Bewerbungsprozessen bleiben. Für die Bewerber liegt ein Vorteil dieser Entwicklung auf der

Hand: Sie sparen sich die Anfahrtszeit zu ihrem potenziellen Arbeitgeber. Davon profitieren vor allem Arbeitnehmer, die flexibel sind und gerne den Wohnort wechseln.

Harald Geisinger, Personalchef des Automatisierungsexperten Pilz, ist sich sicher: „Selbst wenn die Coronamaßnahmen lockerer werden, werden wir künftig vermehrt Erstgespräche per Web-Meeting führen.“ Er beobachtet, dass sich die Akzente der beiden Bewerbungsgespräche verschieben. Während bis Anfang vergangenen Jahres vor allem die Führungskräfte den ersten Kontakt mit den Bewerbern hatten, nehmen inzwischen häufiger ein, zwei Teammitglieder an der Videokonferenz teil – ein erstes Beschnuppern.

Jens Gieseler

» impressum

Redaktion: STZW Sonderthemen
Dagmar Engel-Platz
Anzeigen: Malte Busato (verantw.)