

Link: <https://www.computerwoche.de/a/wie-sich-bewerber-und-unternehmen-finden,3552342>

Bewerbung und Onboarding bei BTC

Wie sich Bewerber und Unternehmen finden

Datum: 17.12.2021
Autor(en):Gabi Visintin

Corona hat die Videokonferenz geadelt. Doch wie wirkt sich das auf den Dialog zwischen HR und Bewerber sowie auf den Job bei einem neuen Arbeitgeber aus?



Aufgrund der Corona-Pandemie werden nicht nur virtuelle Bewerbungsgespräche zum Standard. Unternehmen müssen sich auch stärker damit befassen, neue Mitarbeiter im Home-Office durch gezieltes Online-Onboarding in die Fachabteilungen zu integrieren.

Foto: insta_photos - shutterstock.com

Schon vor den Lockdowns, Antigentests und der Frage, ob Arbeitnehmer ihren **Impfstatus**¹ bekannt geben müssen, war es für **IT-Unternehmen**² nicht einfach, genügend Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Doch aufgrund von **COVID-19**³ hat sich die Lage noch weiter verschärft: "Mit Corona ist der Wettbewerb um Talente noch enger geworden", sagt Martin Ehlis, Senior-Recruiter der BTC AG in Oldenburg. Das Einzige, was sich zum Positiven verändert habe, sei, so der Personalspezialist, dass das Unternehmen dank Home-Office jetzt einen erweiterten Spielraum besitze. Heute könne das Recruiting auch im Raum München oder Stuttgart nach geeigneten Fachkräften suchen. Die geographische Distanz stellt inzwischen bei der Suche nach erfahrenen IT-Kräften kein Problem mehr dar. Solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sucht BTC etwa im Bereich **Cloud**⁴, Microsoft-Entwicklung und -Administration beziehungsweise **DevOps**⁵, neben den klassischen **SAP-Skills**⁶, die ein IT-Dienstleister wie BTC, der SAP-Goldpartner ist, immer benötigt. Ehlis: "Das Fachkräfte-Potential hat sich durch Home-Office tatsächlich vergrößert." Aber jetzt konkurrieren auch mehr Firmen um die begehrten **Talente**⁷.

Die Tatsache, dass ab März 2020 **Videokonferenzen**⁸ plötzlich die einzige Möglichkeit für Unternehmen waren, mit Bewerbern ins Gespräch zu kommen, wirkte sich auf das **Recruiting**⁹ keineswegs positiv aus. Erste Auswirkungen spürte der IT-Service-Provider im Jahr 2020. Auch heuer ist es nicht viel anders: Insbesondere die Besetzung von Ausbildungsstellen sowie Plätzen für das duale Studium war noch nie so schwierig. Im Moment verzeichnet BTC sogar sinkende Bewerbungszahlen.

Eine einfache Antwort darauf, welche Ursachen diese Zurückhaltung hat, gibt es nicht. Ehlis wagt einen Erklärungsversuch: "Schulabgänger haben heute sehr viele Optionen bei der Berufswahl - es fällt ihnen oft schwer das 'Richtige' für sich zu finden." Zusätzlich scheint sich auch eine gewisse Unsicherheit in den Lockdown-Zeiten verbreitet zu haben. Das bestätigen die Berichte von **IHKs**¹⁰ und Einzelhandelsorganisationen, die feststellen, dass zum Beispiel Verkaufs- und Gastronomiepersonal Mangelware sind, weil sich die Arbeitskräfte in sicherere Jobs verabschiedet haben. Die ehemals fast gemiedenen öffentlichen Verwaltungen, die bisher über geringen Bewerbungszuspruch klagten, sind inzwischen wieder beliebte Arbeitgeber.

Jungen Leuten fehlt der Kontakt

Wenn Ausbildungsmessen, Zukunftstage und Schnupperpraktika ausfallen, geschlossene Schulen eine Vorstellung des Unternehmens in den Abschlussklassen verhindern, ist es nicht verwunderlich, dass sich der Abstand zwischen Unternehmen und jungen Bewerbern rasant vergrößert. "Der persönliche Kontakt, der bisher die anfänglichen Hemmschwellen abbaute, lag lange auf Eis", weiß Ehlis. Zu lange! Das BTC Recruiting Team setzt deshalb alle Hebel in Bewegung, die Kontakte anderweitig aufzubauen und den Zugang zum Unternehmen zu erleichtern. Wichtig war und ist zu dem die Botschaft: Der **IT-Dienstleister**¹¹ bietet trotz Corona weiterhin sichere Arbeitsplätze und stellt kontinuierlich weiter ein.

Die besondere Situation ist auch der Grund, weshalb das Recruiting-Team der Firma nun noch intensiver mit dem Marketing agierte. Obwohl die realen Türen weiterhin verschlossen blieben, sollten **Bewerber**¹² BTC besser kennenlernen. Authentische Videofilme mit "echten" Mitarbeitern wurden gedreht und öffneten für Berufseinsteiger oder IT-Profis den Blick ins Unternehmen. Ehlis bekräftigt: "Im Online-Modus muss noch viel mehr **Unternehmenskultur**¹³ transportiert werden."

[Hinweis auf Bildergalerie: **Bewerbungsgespräche online führen**] ^{gal1}

Exklusive Einblicke in die Ausbildung

Es fängt bei der ersten Kontaktaufnahme an, die auf vielen Kanälen erfolgt - vor allem auf auch auf den gängigen **Social-Media-Plattformen**¹⁴ wie **YouTube**¹⁵, **Facebook**¹⁶ und **Instagram**¹⁷. Dabei ist eine zielgruppenorientierte Ansprache wichtig: Für die jungen Interessenten gilt es, verschiedene exklusive Einblicke in die Ausbildung bei BTC zu schaffen. Damit sollten möglichst viele Fragen, die sich sonst auf einer Ausbildungsmesse klären lassen, beantwortet werden. Eine leichte Übung ist es dagegen für die junge Zielgruppe, sich auf die virtuellen **Vorstellungsgespräche**¹⁸ einzustellen. Schließlich hatten sie lange Zeit am Online-Schulunterricht teilgenommen.

Die Fach- und **Führungskräfte**¹⁹ wiederum, die ihre Expertise bei BTC in den Ring werfen, sollten auf jeden Fall nicht nur die fachlichen Angebote des Unternehmens kennenlernen, sondern auch andere Kriterien. Darunter der Wert "Jobsicherheit". Auch die Möglichkeit, zeitlich und örtlich flexibel arbeiten zu können, gehören zu den wichtigen Botschaften des IT-Unternehmens. Um diese zweite, etwas erfahrenere Zielgruppe, gleich beim ersten Kontakt vom Unternehmen zu überzeugen, hat das Recruiting zusammen mit der **Personalentwicklung**²⁰ zusätzlich Guidelines für virtuelle Bewerbungsgespräche entwickelt. Auch diese Schulungen für Interviewer aus den BTC-Fachbereichen erfolgen heute online. Dabei werden etwa Ratschläge gegeben wie:

- auf Augenhöhe reden,

- nicht nebenher andere Aufgaben erledigen,
- einen ansprechenden PC-Hintergrund einrichten oder
- eine professionelle Kamera nutzen, um für bessere Bildqualität zu sorgen.

Hilfestellung für das Online-Bewerbungsgespräch

Zudem ist Ehlis wichtig, dass "wir versuchen, uns in die Perspektive der Kandidaten zu versetzen". Auch empfiehlt er, am Anfang klar zu sagen, was sie im **Videobewerbungsgespräch**²¹ erwartet, damit sie sich von vornherein auf die Situation einstellen können. Um Kandidaten, die vorher vielleicht noch nie **MS Teams**²² genutzt haben, die Vorbehalte vor dem Kontakt über Video zu nehmen, fügt das Recruiting-Team der Einladung zum Bewerbungsgespräch auch Informationen zum Umgang mit der Technik bei, so dass auch ein virtuelles Bewerbungsgespräch bestmöglich verläuft. Sollte trotzdem technisch einmal etwas nicht funktionieren, werden Alternativen angeboten.

Beim Erstgespräch mit dem Recruiting ist das Anstellen der Kamera beispielsweise optional. Andererseits liegt genau hier auch die Wunde Stelle eines Videogesprächs: das Bild fehlt! "Natürlich lassen sich Stimmungen und Emotionen im virtuellen Gespräch nur bedingt gut transportieren", erklärt der **Recruiter**²³. Etwa wenn jemand erfahren will, wie eine Kandidatin oder ein Kandidat auf eine situative Frage reagiert oder wie eine Bewerberin oder ein Bewerber mit einer kniffligen Frage umgeht. Gerade bei der Suche nach Führungskräften sind solche Beobachtungen aber wichtig.

Onboarding ist leicht, den Dialog halten schwer

Ist es geschafft, einen neuen Mitarbeiter zu gewinnen, geht es darum, sie oder ihn auch zu halten - Stichwort **Onboarding**²⁴. Das Versorgen mit der Hardware für zu Hause - **Notebook**²⁵, Monitor, Tastatur, **Mobiltelefon**²⁶ - ist noch die einfachste Übung und lässt sich auch per Post bewältigen. Auch die Umstellung der Begrüßungstage von Präsenz auf eine virtuelle Variante gelingt gut, doch, sobald die Neuen in den Fachbereichen an Bord sind, heißt die wichtigste Währung: kontinuierliche Aufmerksamkeit! Viele Erfahrungsberichte aus der Wirtschaft, die von gescheiterten "Anfängerbeziehungen" erzählen, zeigen wie wichtig die erste Phase ist.

Dabei ist "das klassische 'Über-den-Tisch-fragen' das größte Thema, das bei der virtuellen Einarbeitung wegfällt", erläutert Ehlis, "das erschwert es ungemein, sich zurecht- und einzufinden." Nun sind es die Fachbereiche, unter deren Fittichen sich die Neuankömmlinge befinden. Sie sind angehalten, aktiver als zuvor, "herauszukitzeln", was die Neuen bewegt. Das kostet auf jeden Fall mehr Zeit, weil auch mehr Gesprächsangebote gemacht werden müssen. Bei BTC gibt es in einigen **Teams**²⁷ täglich eine halbe Stunde, um sich im "Daily Teams-Meeting" auszutauschen. Hier wird der Tag gemeinsam geplant. "Solche festen Zeiten sind sehr wichtig", betont Ehlis. Selbst ein Ersatz für die **Teeküchengespräche**²⁸ wird geboten. Oder die Teams organisieren hybride Events: Da werden dann allen Kollegen Kekse, Kaffee- oder exquisites Schokopulver zugeschickt und virtuell wird dann geplaudert.

Seit dem ersten Corona-Jahr führt die BTC einmal im Quartal eine interne Befragung unter allen Angestellten zu den Themen Zufriedenheit, **Führung**²⁹, Arbeitskultur und Team durch - nicht nur für die Neuen. Die Antworten auf die Fragen, wie die Mitarbeiter die Arbeitskultur wahrnehmen, oder wie die aktuelle Arbeitslast bewertet wird, geben dem HR-Team Aufschluss darüber, wie die Stimmung im Betrieb ist. So hat sich der IT-Dienstleister ein Instrument geschaffen, das frühzeitig Mangelsituationen aufdeckt und rechtzeitig Gegenmaßnahmen erlaubt. "Ziel ist es - trotz räumlicher Distanz - in den Dialog mit den Mitarbeitern zu kommen und zu bleiben", berichtet Ehlis. (pg)

[Hinweis auf Bildergalerie: **Tipps für das virtuelle Onboarding**] ^{gal2}

Links im Artikel:

- ¹ <https://www.computerwoche.de/a/so-kontrollieren-sie-3g-regeln-im-betrieb,3552161>
 - ² <https://www.computerwoche.de/a/cio-des-jahres-2021-alle-gewinner,3552222>
 - ³ <https://www.computerwoche.de/a/datenschutz-in-der-covid-19-krise,3548738>
 - ⁴ <https://www.computerwoche.de/k/cloud-computing,3454>
 - ⁵ <https://www.computerwoche.de/a/wie-devops-die-it-beschleunigen,3071433>
 - ⁶ <https://www.computerwoche.de/a/so-geht-consultant,3551888>
 - ⁷ <https://www.computerwoche.de/a/7-wege-zur-it-fachkraft,3551409>
 - ⁸ <https://www.computerwoche.de/a/wie-devops-die-it-beschleunigen,3071433>
 - ⁹ <https://www.computerwoche.de/a/e-recruiting-das-koennen-doch-nur-die-grossen,3551490>
 - ¹⁰ https://de.wikipedia.org/wiki/Industrie-_und_Handelskammer
 - ¹¹ <https://www.computerwoche.de/p/it-services,339>
 - ¹² <https://www.computerwoche.de/a/bewerber-wollen-home-office-jobs,3552096>
 - ¹³ <https://www.computerwoche.de/a/was-manager-wissen-muessen,3544697>
 - ¹⁴ <https://www.computerwoche.de/a/so-kommunizieren-sie-in-karriere-netzwerken,3548720>
 - ¹⁵ <https://www.computerwoche.de/a/die-besten-youtube-download-tools,3552274>
 - ¹⁶ <https://www.computerwoche.de/a/die-nervigsten-gattungen-von-facebook-freunden,3091772>
 - ¹⁷ <https://www.computerwoche.de/a/hilfe-mein-chef-folgt-mir-auf-instagram,3547698>
 - ¹⁸ <https://www.computerwoche.de/a/fiese-fragen-im-vorstellungsgespraech,2957000>
 - ¹⁹ <https://www.cio.de/a/wie-gut-performen-ihre-fuehrungskraefte,3551639>
 - ²⁰ <https://www.computerwoche.de/a/upskilling-heisst-das-zauberwort,3550768>
 - ²¹ <https://www.computerwoche.de/a/trendsetter-videokonferenz-bewerbung,3548744>
 - ²² <https://www.computerwoche.de/a/tech-tipps-fuer-hybride-meetings,3552303>
 - ²³ <https://www.computerwoche.de/a/sind-deutschlands-recruiter-fit-genug,3549178>
 - ²⁴ <https://www.computerwoche.de/a/wie-man-mitarbeiterverlust-gleich-nach-dem-einstieg-verhindert,3544584>
 - ²⁵ <https://www.computerwoche.de/p/notebook-und-pc,379>
 - ²⁶ <https://www.computerwoche.de/p/mobile-und-apps,333>
 - ²⁷ <https://www.computerwoche.de/a/9-tipps-fuer-das-management-von-remote-teams,3332107>
 - ²⁸ **v**
 - ²⁹ <https://www.computerwoche.de/a/home-office-und-fuehrung-nach-corona,3552118>
-

Bildergalerien im Artikel:

^{gal1} **Bewerbungsgespräche online führen**



Tipps für Interviewer und Bewerber

Gespräche mit Job-Kandidatinnen und -Kandidaten in einer Videokonferenz zu führen, bürgert sich aufgrund der Corona-Pandemie sowie zunehmend remoter Arbeitsplätze und Home-Office immer mehr ein. Damit das Bewerbungsgespräch kein Flop wird, sollten sowohl Interviewer als auch Bewerber folgende Tipps beachten.

Foto: fizkes - shutterstock.com



Tipps für Interviewer

Stellen Sie eine stabile Internet-Verbindung sicher.

Foto: asharkyu - shutterstock.com



Tipps für Interviewer

Achten Sie auf ein qualitativ gutes Mikrofon.

Foto: spaxiax - shutterstock.com



Tipps für Interviewer

Sorgen Sie für ein ruhiges Umfeld, informieren Sie gegebenenfalls andere im Raum über das anstehende Gespräch.

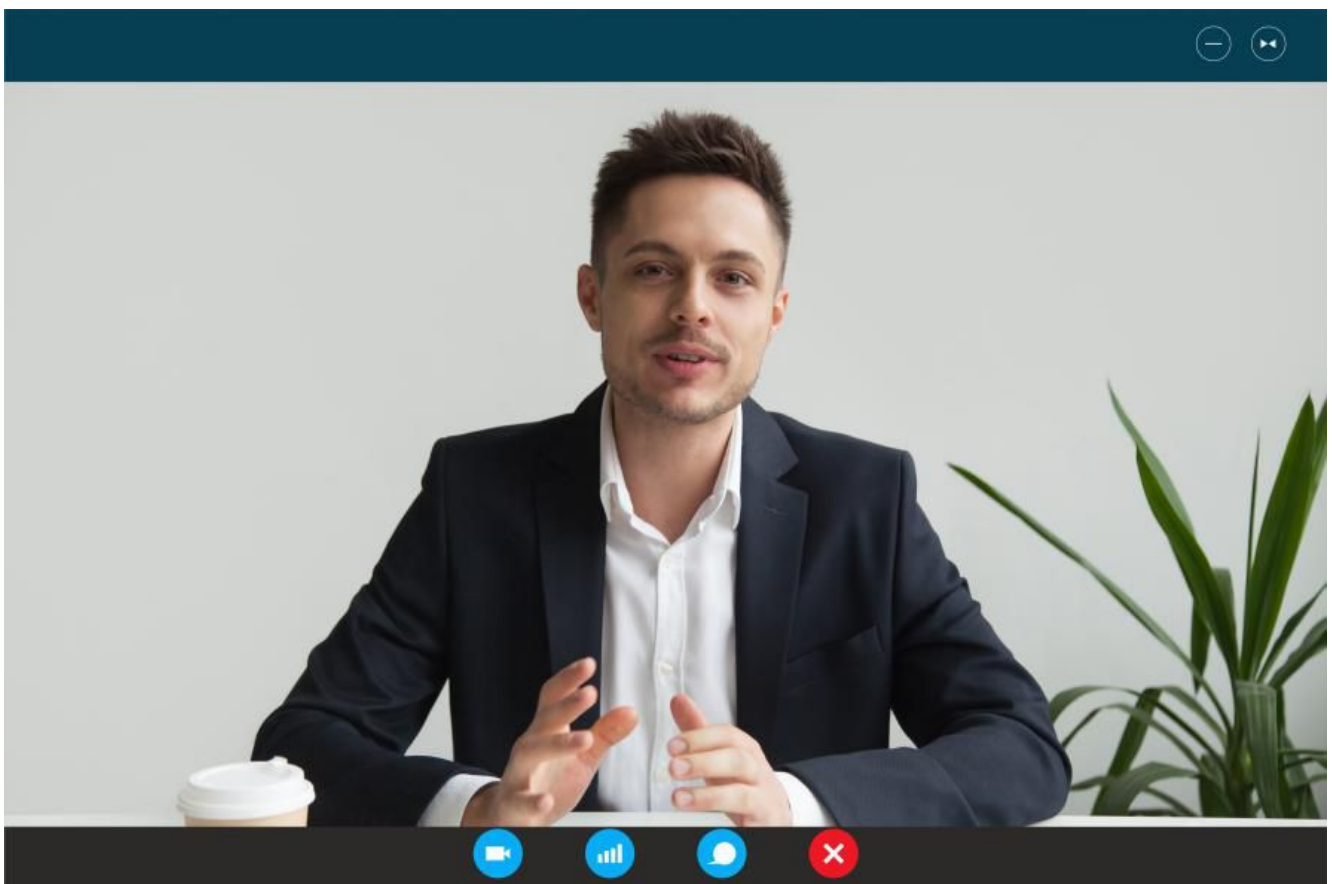
Foto: safriibrahim - shutterstock.com



Tipps für Interviewer

Wählen Sie einen einen "ruhigen" Hintergrund oder entsprechende Einstellungen in Zoom, Teams oder anderen Programmen.

Foto: Yalcin Sonat - shutterstock.com



Tipps für Interviewer

Richten Sie den Blick in die Kamera und achten Sie auf die Körpersprache (aufrechter Sitz, Arme nicht verschränken).

Foto: fizkes - shutterstock.com



Tipps für Interviewer

Schenken Sie dem Gesprächspartner die volle Aufmerksamkeit (kein Multi-Tasking, wenn es nicht für das Gespräch benötigt wird! Schließen Sie alle Anwendungen auf dem Gerät, wenn sie nicht für das Gespräch gebraucht werden.)

Foto: insta_photos - shutterstock.com



Tipps für Interviewer

Bitte Ausreden lassen! Wenn man selbst nicht spricht, stumm schalten.

Foto: park kang hun - shutterstock.com



Tipps für Interviewer

Eventualitäten berücksichtigen und Vorbereitungen treffen, zum Beispiel bei zunehmender Dämmerung Licht anschalten, bei Sonneneinstrahlung Gardinen zuziehen, bei längeren Gesprächen Getränke bereitstellen.

Foto: Freebird7977 - shutterstock.com



Tipps für Bewerber

Stellen Sie den Zugang zum virtuellen Gesprächsraum sicher, indem sie die Software vorher einmal mit Freunden testen; installieren Sie MS Teams oder Zoom vorab und richten Sie einen Zugang ein; starten Sie rechtzeitig in das Gespräch.)

Foto: Vane Nunes - shutterstock.com



Tipps für Bewerber

Geben Sie einen seriösen Nutzernamen an (Vor- und Nachname) und verwenden Sie keine Phantasienamen:

Foto: Who is Danny - shutterstock.com



Tipps für Bewerber

Es empfiehlt sich ein Kleidungsstil, den man auch für einen Präsenztermin wählen würde.

Foto: Vadym Pastukh - shutterstock.com

gal2 **Tipps für das virtuelle Onboarding**



Wie Sie neue Mitarbeiter online integrieren

Für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Homeoffice arbeiten, ist ein virtuelles Onboarding besonders wichtig, um sie trotz fehlender Präsenz im Unternehmen bestmöglich in die Fachabteilungen einzugliedern. Martin Ehlis, Senior Recruiter, BTC AG Oldenburg gibt folgende Tipps.

Foto: MaximP - shutterstock.com



Homeoffice-Equipment bereitstellen

Stellen Sie als Unternehmen rechtzeitig die nötigen Zugänge und Geräte für das Homeoffice bereit. Also zum Beispiel Notebook mit einem separaten großen Monitor, Headset und Tastatur. Sollte es die Corona-Lage erfordern, dass auch am ersten Arbeitstag niemand im Büro erscheinen kann, verschicken Sie das Equipment rechtzeitig per Post.

Foto: Kate Kultsevych - shutterstock.com



Identifikation fördern

Willkommens-Pakete, die im Corporate Design an alle Neuen versandt werden, fördern die Zugehörigkeit und Identifikation. So können sie beim virtuellen Begrüßungsents sofort die Tasse, Hoodie oder den Block benutzen.

Foto: nialowwa - shutterstock.com



Kennenlern-Aktionen entwickeln

Verzichten Sie bei Begrüßungsents nicht auf die Kennenlern-Aktionen, sondern entwickeln Sie digitale Varianten wie zum Beispiel digitale Stimmungsumfragen, digitales Quiz etc.

Foto: Fit Zstudio - shutterstock.com



Kommunikation sicherstellen

In den ersten Wochen geht es darum, regelmäßig Raum für Fragen und den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen zu geben sowie feste Zeiten einzurichten, zum Beispiel durch einen Team-Daily, MS Teams-Kanal, Chat-Möglichkeit, virtuelle offene Sprechstunden, digitale Kaffeepausen etc.

Foto: Zoom



Feedbacks einplanen

Planen Sie regelmäßige Feedbacks als feste Termine ein! So können Sie das "kurz-mal-über-den-Tisch-rufen" im Homeoffice ersetzen.

Foto: Zerbor - shutterstock.com

