

«Unterschätzen Sie niemals die Bedeutung eines digitalen Vorstellungsgesprächs.»

In Zeiten der Corona-Krise setzen Unternehmen vermehrt auf Remote Recruiting und Video-Gespräche. Beat Lutz*, Inhaber der Lutz & Partner AG Muri-Gümligen, kennt die Vor- und Nachteile des virtuellen Austauschs. Und er ist überzeugt: Bewerbungsgespräche per Video werden uns auch nach der Pandemie erhalten bleiben.

Herr Lutz, was ist Ihnen lieber: ein reales oder ein virtuelles Bewerbungsgespräch?

Wenn ich die Wahl habe, bevorzuge ich die echte Begegnung. Als Recruiter will ich die persönlichen Facetten eines Menschen kennenlernen. Das ist über eine Video-Konferenz kaum möglich. In den vergangenen Wochen habe ich aber auch die Vorteile von virtuellen Konferenzen schätzen gelernt. Die Akzeptanz der digitalen Job-Interviews ist allgemein gestiegen. Wir werden uns also auch nach der Corona Epidemie vermehrt über Bildschirme austauschen.

Inwiefern hat die Corona-Pandemie Ihre Arbeit als Recruiter verändert?

In unserem Unternehmen konnten wir uns sehr gut auf die neue Situation einstellen. Desinfektionsmittel, zwei Meter Abstand – alles kein Problem. Erstgespräche haben wir in dieser Zeit per Video durchgeführt. Weitere Begegnungen und Assessments fanden vor Ort unter Einhaltung der Hygienevorschriften statt. Nur etwas wäre mir zu weit gegangen: Vorstellungsgespräche mit einer Maske würde ich niemals durchführen.

Was haben Sie gegen Masken?

Gegen Masken habe ich grundsätzlich nichts. Aber bei einem Bewerbungsgespräch muss man sich sehen. Die Mimik ist eine wichtige Komponente der Persönlichkeit.

Bei Video-Konferenzen ist zumindest der Blick ins Gesicht möglich.

Genau. Erstgespräche mit Kandidaten führten wir in den vergangenen Monaten praktisch ausschliesslich per Video. Erst in späteren Phasen des Bewerbungsprozesses folgten dann die Begegnungen offline. Das persönliche Gespräch ist nicht nur für den Arbeitgeber unersetzlich. Auch die Kandidaten wollen ihre potenziellen Vorgesetzten und den Arbeitsort live erleben, bevor sie sich für eine Stelle entscheiden.

Wie bereite ich mich als Kandidat oder Kandidatin optimal auf ein digitales Bewerbungsgespräch vor?

Auch wenn es sich meist nur um Erstgespräche handelt, dürfen Sie die Bedeutung eines digitalen Vorstellungsgesprächs niemals unterschätzen. Der erste Eindruck, den Sie hinterlassen, ist entscheidend. Die sorgfältige Vorbereitung bleibt hier also genauso wichtig wie beim klassischen Vorstellungsgespräch. Dazu kommen zusätzliche technische Hürden.

Wie umschiffe ich diese Hürden am besten?

Üben, üben, üben. Spielen Sie Ihren Auftritt durch, prüfen Sie Kamera und Ton mit einem Kollegen oder einer Kollegin. Meistens erhalten Kandidaten vor dem Gespräch einen Link, um sich zuschalten zu



Beat Lutz, Lutz & Partner AG, Human Resources, Muri-Gümligen, rekrutiert Führungskräfte und testet potenzielle Kandidaten im Assessment auf Herz und Nieren.

können. Testen Sie diesen Link unbedingt bereits vor dem Gespräch. Stellen Sie sicher, dass die dazu notwendige Software installiert ist. Am besten laden Sie das Tool nicht nur auf den Laptop, sondern gleich auch auf das Tablet und das Smartphone. Und ich rate dazu, alle Anwendungen im Hintergrund zu deaktivieren.

Wo platziere ich mich am besten für so einen Anruf?

Ich persönlich bevorzuge bei Video-Konferenzen einen neutralen, seriösen, virtuellen Hintergrund – damit lenkt nichts vom Bewerber ab. Setzen Sie sich niemals vor ein Fenster. Die Lichtquelle sollte vor Ihnen stehen, damit Ihr Gesicht nicht im Schatten liegt. Was natürlich gar nicht geht, sind unaufgeräumte Büros, Kinder, die durchs Zimmer toben, oder irgendwelche Haustiere vor der Kamera. Selbstverständlich werden auch das Telefon und wenn nötig die Türklingel ausgeschaltet. Ich empfehle, sich bereits fünf Minuten vor Gesprächsbeginn hinzusetzen.

Und wie verhalte ich mich während des Gesprächs?

Nutzen Sie die Vorteile der Video-Konferenz: Spickzettel lassen sich zum Beispiel unauffällig neben der Kamera platzieren. Für einmal fällt es nicht auf, wenn Sie nervös mit dem Fuss wippen oder schweissige Hände bekommen. Die gewohnte Umgebung kann Ihr Selbstvertrauen stärken. Sprechen Sie in die Kamera, und schauen Sie nicht auf den Bildschirm. Das erzeugt den Eindruck von Blickkontakt. Die Gestik sollte auch vor der Kamera natürlich bleiben.

Wie verändert sich der Bewerbungsprozess aus Sicht der Recruiter und Arbeitgeber?

Wir müssen diese Gespräche noch umsichtiger vorbereiten, als das ohnehin schon der Fall war. Bereits der Einstieg ins Interview muss klar strukturiert sein. Anders als bei einem konventionellen Bewerbungsgespräch erfolgt der Anfang

auf die Minute genau. Smalltalk, Kaffee oder Wasserglas entfallen. Das Gespräch wird somit sofort formell. Ich lege den Ablauf des Interviews gleich von Beginn weg fest. Bei mehreren Teilnehmern kläre ich die Gesprächsregeln. So kommt es nicht zu einem Durcheinander. In längeren Phasen des Zuhörens schalten die Teilnehmer am besten ihr Mikrofon aus. Hintergrundgeräusche können nämlich sehr störend wirken. Und nicht zuletzt: Ein Arbeitgeber muss sich natürlich auch über den Datenschutz Gedanken machen und sorgfältig abklären, mit welchen Programmen er Videomeetings durchführen will.

Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich unsere Arbeitswelt gewandelt. Wie nachhaltig werden diese Veränderungen sein?

Video-Konferenzen sind selbstverständlicher geworden. Wir werden auch in Zukunft nicht mehr für jedes Gespräch von Zürich nach Genf reisen. Vieles lässt sich per Video klären. Insbesondere dann, wenn sich die Konferenzteilnehmer bereits persönlich kennen. Die Bereitschaft für Homeoffice ist im Zuge der Krise grösser geworden. Aber auch wenn sich die erste Aufregung gelegt hat, ist die Pandemie noch nicht vorbei: Es wird nun sehr spannend, zu beobachten, inwiefern sich der Alltag in Grossraumbüros verändert. Setzen die Unternehmen wieder vermehrt auf soziale Distanz? Oder sitzen die Arbeitnehmenden schon bald wieder dicht an dicht in einem Raum? Ob sich Homeoffice längerfristig durchsetzen wird, hängt von verschiedenen Faktoren ab.

Wie meinen Sie das?

Einige Arbeitnehmer haben die Vorteile von Homeoffice kennen und schätzen gelernt. Andere zieht es möglichst schnell wieder zurück ins Büro. Zum Beispiel, weil sie zu Hause nicht über die geeignete Infrastruktur verfügen. Schliesslich tangiert der Trend auch arbeitsrechtliche Fragen.

Wenn wir schon bei der Zukunft sind: Wie wird sich diese Pandemie längerfristig auf den Arbeitsmarkt auswirken?

Ich blicke ungern in die Kristallkugel. Zumal auch die internationale Entwicklung entscheidend sein wird. In einigen Branchen wird die Arbeitslosigkeit steigen. Andere sind weniger betroffen. Bewerbungsprozesse wird es aber so oder so weiterhin geben. Es gibt immer auch eine natürliche Fluktuation. Im besten Fall entstehen aus dieser Krise neue Geschäftsmodelle und positive Impulse für den Arbeitsmarkt.

LUZ & PARTNER AG 
HUMAN RESOURCES

Lutz & Partner AG, Human Resources
Hofgut, 3073 Gümligen
Telefon +41 31 350 00 19, lutz@lutzpartner.ch