

[elektronische Musik]

Also ich bin die Ute Neher, bin bei der Telekom Head of Global Talent Acquisition und mein zweites Herz schlägt für Queb und bin dort im Vorstand unterwegs.

[motivierende Musik]

Also es ist kein Hemmschuh, aber es hat einen großen Impact aufs Recruiting.

Für mich war Corona so ein Stück weit für den prozentualen Teil der Booster, der Digitalisierungsbooster.

Nicht, dass wir davor schon nicht digital unterwegs waren, natürlich, wenn man als Unternehmensstrategie das sogar verankert hat, muss man das tun, aber es gab so kleine gallische Dörfer, ihr kennt das? Der gute Kaffee, das gute Vorstellungsgespräch, was persönlich durchgeführt werden sollte.

Im Februar haben wir eine sehr strikte Entscheidung getroffen, haben gesagt: wir sehen auf uns was zu kommen, wir bereiten alles vor um wirklich virtuell komplett den kompletten Recruitingprozess durchzuziehen.

Diese Entscheidung hat sich als wertvoll erwiesen, weil: Wir haben keinen einzigen Tag Stillstand gehabt.

Wir haben auf die bewährten Tools, die wir schon im Unternehmen hatten gesetzt.

Haben das, was wir davor schon digital haben natürlich weiter benutzt und haben die letzten kleinen „Gallischen Dörfer“ einfach noch digitalisiert und so gabs keinen Stillstand und deswegen, auch da sind wir dafür da, das so zu unterstützen, für die engen Profile, wo wir genau jetzt jemanden brauchen auch da zu sein und zu rekrutieren und für da, wo wir noch nicht wissen, wie sich die Landscape weiter entwickelt auch einfach Talent Panels aufzubauen und dann wieder ready zu sein, wenn wir wissen, jetzt schalten wir den Knopf wieder an.

[motivierende Musik]

Ehrlich gesagt finde ich, der Ansatz kommt viel zu spät, über Personalisierung zu sprechen.

Weil, das würde bedeuten, wir würden immer noch über das klassische Post and Pray sprechen.

Also ich stelle eine Stelle live und dann warte ich darauf, dass ein Kandidat kommt.

Wir gehen eher eine andere Strategie, um die Leute tatsächlich deutlich früher mit der Personalisierung einzusetzen.

Also mit personalisierten Kampagnen, die direkt ausspielen, passen die Jobs zu den entsprechenden Interessensgebieten oder Qualifizierungen oder aber auch im Direct Search oder in der direkten Ansprache direkt auch dort anzusetzen.

Und einer meiner Lieblingsaspekte ist tatsächlich, wenn wir Kampagnen haben, wo einfach der Kandidat nur sagt: Ich bin interessiert. Dann ruft danach der Recruiter an und spricht mit ihm ganz persönlich die Themen durch, was ihn interessiert, was für ihn drin ist und erklärt ihm wo die Reise hingehen könnte.

[motivierende Musik]

2021 wird das Jahr der Mindset-Beeinflussung für unsere Hiring-Manager werden.

Ich glaube, wenn wir irgendwann einen Impfstoff haben, wenn es wieder mehr zur Normalität zurückgeht, dann glaub ich kommt wieder das Gefühl zurück: Oh, ich möchte mal meinen klassischen Recruiting-Weg wieder haben.

Und da gilt es dagegenzuhalten. Und nicht weil ich nur daran aus Effizienzgründen glaube, sondern wir haben jetzt während Corona auch eine Befragung von unseren Kandidaten gemacht. Wir haben gefragt: Wie empfandest du das? Die Skala geht von 1 bis 10.

Wir haben im Durchschnitt eine 9,5 bis 10 gehabt für die Themen.

Das war wertschätzend. Ich konnte alle meine Fragen offen klären und es ging reibungslos technisch.

Graduates haben uns sogar gesagt, also Absolventen, ich möchte von euch gar nicht eingeladen werden ich schätze das, virtuell an einem Assessment-Center teilzunehmen, weil das schon sogar die Umwelt.

Das heißt es kommen andere Aspekte rein und wir müssen verstehen: Es gibt eine hybride Welt.

Ich gehe auch davon aus, dass es Kandidaten geben wird oder Kandidatinnen, die sagen: He, ich möchte zumindest einmal meine Führungskraft kennenlernen. Macht das doch für mich möglich!

Also das Umwirken auf die hybride Welt wird eine große Herausforderung sein, auch alle dort mitzunehmen.

Die zweite große Herausforderung ist das Vertrauen, was wir momentan bei unseren Bewerbern und Bewerberinnen verspielen.

Damit meine ich nicht uns als Unternehmen, sondern auch andere Unternehmen, die einfach gerade ihre Stellen noch draußen haben, aber keine echten Vakanzen mehr dahinter. Das gilt es wieder aufzuholen.

Und da auch für sicher zu stellen, das es heißt: Ich habe eine Stelle ausgeschrieben, ich möchte jemanden rekrutieren, willkommen an Bord, und du hast es sicher und gut bei uns.

Das wird 2021, glaube ich noch mal eine richtig große Challenge werden.

[motivierende Musik]