

#2: Personalauswahl digital: Utopie oder Realität?

Die Pandemie hat unsere Wirtschaft vor völlig neue Herausforderungen gestellt. Die Digitalisierung unserer Arbeitswelt erfährt durch sie einen deutlichen Schub. Alternative Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten und damit einhergehend digitale Kommunikations-Tools haben sich etabliert. Wir haben uns gefragt, welche Chancen ergeben sich daraus für den Bereich Human Resources, im Speziellen für die Gewinnung von Personal. Lässt sich die Personalsuche komplett virtuell gestalten?

Die Begleitung eines unserer Kunden aus dem IT-Umfeld bei der Umstellung auf einen ausschließlich online basierten Rekrutierungsprozess hat gezeigt, dass dies sehr gut funktioniert. Voraussetzung dafür ist ein Umdenken und sich Lösen von der traditionellen Vorstellung, nur persönliche Interviews ermöglichen ein intensives gegenseitiges Kennenlernen und das Gewinnen von Eindrücken, auf denen die Einstellungsentscheidung getroffen werden kann. Vor diesem Hintergrund waren die zentralen Fragen, wie Meetings konzipiert sein müssen, um möglichst viele einstellungsrelevante Informationen über einen potentiellen neuen Mitarbeiter zu erhalten und wie es gelingt, dem Kandidaten*in einen guten Einblick in die Unternehmenskultur und Arbeitsumgebung zu gewähren und das Team kennenzulernen.

Die Erfolgsparameter waren dabei folgende:

Anzahl Meetings	<ul style="list-style-type: none">3-4 Video MeetingsMöglichst wechselnde GesprächsteilnehmerTeam Meeting: 4-6 Gesprächsteilnehmer, 10-minütige Timeslots für 4-Augen-Gespräche
Zeitlicher Ablauf/Rahmen	<ul style="list-style-type: none">2-4 Wochen von der Sichtung der Bewerbung bis zum VertragsangebotIm Rennen um die Besten muss manschnell sein!
Kontaktpflege	<ul style="list-style-type: none">Engen Kontakt zum Kandidaten*in über den gesamten Auswahlprozess hinweg haltenRegelmäßig über den aktuellen Stand informierenTransparenz bzgl. des Auswahlprozesses schaffen: Welche Schritte sind geplant, Inhalte und Ziel der Meetings kommunizierenNimmt Ängste/Unsicherheiten, schafft Nähe und Vertrauen!
Professionalität	<ul style="list-style-type: none">Inhaltliche Vorbereitung der TeilnehmerProfessioneller Auftritt: Einstellung Kamera, Hintergrundbild, Kleidung, störungsfreie Atmosphäre, BlickkontaktBeherrschung der Software, stabiles Internet

Die Vorteile eines solchen Auswahlverfahrens sind neben der Vereinfachung der Terminfindung, ein geringerer Zeitbedarf auf Seiten des Bewerbers*in, die Verkürzung der „Time to hire“ sowie eine signifikante Reduzierung der Kosten für den Personalbeschaffungsprozess. Das Einbeziehen mehrerer Unternehmensvertreter*innen in den Interviewprozess, u.a. auch Kollegen*innen aus Tochtergesellschaften, gewähren dem Bewerber*in einen tiefen Einblick in das Unternehmen.

Diese Vorgehensweise ist vor allem eine Option für Unternehmen, die sich in einem Umfeld bewegen, in dem Remote-Arbeiten und der Umgang mit moderner Kommunikationssoftware zum Alltag gehören. Die Affinität zu modernen Kommunikationsmitteln und die Bereitschaft, sich auf digitale Interviews einzulassen, ist dort erfahrungsgemäß höher. Das gilt auch für die Bewerber*innen aus solchen Bereichen.

Für viele Unternehmen hingegen wird ein rein virtueller Auswahlprozess auch in Zukunft eher die Ausnahme sein und persönliche Treffen in den Unternehmen nicht komplett ersetzen. Wir empfehlen eine stärkere Online-Ausrichtung der Personalsuche, sprich eine „gesunde Mischung“ aus Online-Meetings kombiniert mit persönlichen Interviews, um die Vorteile beider Auswahlverfahren zu nutzen. Je mehr Eindrücke Unternehmensvertreter*innen und Bewerber*innen voneinander gewinnen, desto besser ist die Entscheidungsbasis. Speziell in Zeiten, in denen Fachkräfte nur sehr schwer zu finden sind, ist dies eine wichtige Voraussetzung für eine langfristige, erfolgreiche Arbeitsbeziehung.

(Martina Reitmeier/LAUTER Personalexpert*innen GmbH/www.lauter-personalexpert*innen.de/info@lauter-personalexpert*innen.de)

hr//machbar ist eine Initiative von: