



# Denkanstöße

■ AUSGABE MÄRZ 2021



ZIMMERSCHIED & KOLLEGEN  
personalberatung



# Remote Recruiting – aus der Not zur Tugend?

Die Corona-Pandemie hat unser aller Leben und Arbeitsleben noch in der Hand und die damit verbundene und viel beschriebene Digitalisierungswelle hat gerade im Bereich des Recruitings zu einem Umdenken geführt. Der Branchenverband Bitkom hat in einer repräsentativen Befragung von mehr als 850 Geschäftsführern und Personalverantwortlichen in Unternehmen aller Branchen ermittelt, dass 98 (zuvor 88) Prozent der Unternehmen digitale Bewerbungen ermöglichen, 72 (zuvor 39) Prozent führen Bewerbungsgespräche per Videokonferenz, 55 (zuvor 43) Prozent setzen digitale, eignungsdiagnostische Verfahren ein, 16 (zuvor 7) Prozent ermöglichen digitales Probearbeiten und 26 (zuvor 13) Prozent bieten die digitale Vertragsunterschrift per elektronischer Signatur an.

Der Bewerbungsprozess bis zum persönlichen Kennenlernen war also in den meisten Unternehmen zuvor schon stark digitalisiert, von der Stellenausschreibung auf der eigenen Homepage und Online-Stellenbörsen über das Active Sourcing in sozialen Netzwerken bis hin zu digitalen Bewerbermanagementsystemen. Der persönliche Kontakt mit den Bewerbern ist hingegen für die meisten Personalentscheider nicht wegzudenken. Und er sollte es auch in Zukunft nicht sein – allerdings eher als letzter oder vorletzter Kontaktpunkt vor der finalen Einstellungsentscheidung, in dem beide Parteien Ihren Eindruck aus den vorherigen Gesprächen vertiefen und eine solide Entscheidungsbasis für oder gegen einen Vertragsabschluss haben. Zuvor bieten Videointerviews eine hervorragende Möglichkeit der effizienten Vorauswahl, so dass Sie nur noch mit den wirklich interessanten Kandidaten am Tisch sitzen.

Die Vorteile liegen auf der Hand. In der Regel sind Kandidaten schneller verfügbar, sparen Zeit und Sie Geld wegen der fehlenden Anreise und schonen darüber hinaus die Umwelt. Klar, dass das auch auf Sie als Unternehmen ein gutes Licht wirft. Wie bei allen anderen Bewerbungsverfahren gilt auch hier: Geben Sie den Kandidaten eine klare Orientierung zum weiteren Ablauf, denn schließlich dient das Videointerview ja der Vorbereitung eines möglichen, persönlichen Interviews.

Wie sich die Kandidatinnen und Kandidaten in Ihrem Bewerbungsprozess fühlen, ist immer wichtig. Gerade, wenn Sie

weniger Möglichkeiten in der direkten Interaktion haben, sollten Sie die restlichen Parameter auf Perfektion trimmen. Für die Videogespräche sollten Sie zunächst einen passenden Ort und den passenden Bildausschnitt wählen, den Sie dem Bewerber präsentieren. Im Home-Office sollten Sie eher von Ihrem persönlichen Einrichtungsstil ablenken, am Unternehmenssitz zum Beispiel auch einen Einblick in Ihr Unternehmen gewähren. Neben dem Bildausschnitt sollte auch die Tonqualität passen. Testen Sie diese beiden Parameter zuvor, zum Beispiel mit einem Kollegen, und nutzen Sie gegebenenfalls ein Headset, um eine gute Sprachqualität sicher zu stellen. Wenn Sie ein Headset nutzen wollen oder müssen, wählen Sie ein professionelles und möglichst dezentes Modell – Sie wollen schließlich ein Gespräch in möglichst natürlichem Umfeld führen und keinen Helikopter steuern.

Es sollte selbstverständlich sein, sei aber an dieser Stelle nochmals erwähnt: Achten Sie, genau wie in einem persönlichen Interview, auch auf Ihren Dresscode. Ihre Körpersprache sollte beherrscht sein, denn allzu viele Bewegungen lassen Ihr Bild schnell unruhig erscheinen. Auch sei erwähnt, dass Sie Ihre technischen Voraussetzungen vor dem Interview planen und einen Probelauf durchführen. Direktes Licht sollte vor und nicht hinter Ihnen sein, um sicherzustellen, dass der Kandidat Sie auch tatsächlich gut sehen kann. Aufgrund der fehlenden persönlichen Nähe sollten Sie in der Videokonferenz einen möglichst ehrlichen und offenen Einblick in das Unternehmen geben, um auch schon in diesem Schritt Vertrauen aufzubauen, wichtige Parameter für eine Entscheidung zu liefern und nicht zielführende Gespräche in der Folge zu vermeiden.

Gerade wenn mehrere Personen am Gespräch teilnehmen, fallen sie sich häufig ins Wort, da jeder gleichzeitig etwas zum Gespräch beitragen will. Der Moderator ist deshalb gefordert, seine Moderatorenrolle noch konsequenter wahrzunehmen und darauf zu achten, dass jeder Gesprächsteilnehmer auch genügend Zeit bekommt, um Fragen zu beantworten und zu stellen.

Darüber hinaus sollten Sie in digitalen Interviews Ihrem Stil der Interviewführung treu bleiben. Wir empfehlen halbstrukturierte Interviews. Diese erlauben es, einerseits sys-

tematisch Informationen über die Bewerber zu erfassen und damit einen Vergleich herzustellen. Andererseits ist genügend Platz für eine individuelle Gesprächsführung vorhanden.

Beachten Sie in der Bewertung einerseits, dass eher introvertierte Kandidaten sich in ihrer vertrauten Umgebung zuhause sicherer fühlen, oft weniger nervös sind und sich besser präsentieren können. Andererseits wird extrovertierten Kandidaten die Möglichkeit genommen, ihr ganzes Können in Hinblick auf die zwischenmenschliche Kommunikation unter Beweis zu stellen. Insofern sollten Sie das Videointerview als Auswahlwerkzeug in Hinblick auf die fachliche Qualifikation nutzen und maximal einen generellen, persönlichen „Fit“ feststellen. Denn diesen „Fit“ können Sie am besten selbst im persönlichen Gespräch beurteilen. Und wenn Sie unsicher sind, ob der Kandidat nicht nur die fachlichen sondern auch die persönlichen Voraussetzungen mitbringt, empfehlen wir Ihnen den Einsatz eignungsdiagnostischer Tools, wie zum Beispiel dem BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung). Die Teilnahme erfolgt ebenfalls online. Zudem kann das Einholen von Referenzen ebenfalls ein wichtiger Baustein sein, um das Bild eines Kandidaten zu vervollständigen. Arbeitszeugnisse besitzen nur eine eingeschränkte Aussagekraft. Besser ist es, mit validen Referenzgebern zu sprechen, wie zum Beispiel ehemaligen Vorgesetzten oder einem vorherigen Kunden des Kandidaten. Es gilt also einige Besonderheiten zu beachten, wenn Sie auf Videointerviews setzen. Diese können aus unserer Sicht ein wichtiger Baustein zur Entscheidungsfindung sein. Darüber hinaus wird mit dieser Vorgehensweise (fast nebenbei) auch die Digitalkompetenz der Kandidaten und ihr Auftritt in einer Videokonferenz erlebbar, was für viele Positionen in der Zukunft auch ein wichtiger Erfolgsfaktor sein wird.

Auf jeden Fall sind Sie mit einer ausgeklügelten Remote-Recruiting-Strategie und digitalen Bewerbungstools auch für die Zukunft erfolgversprechend aufgestellt.

Quelle: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Vorstellungsgespraech-per-Videocall>

## Editorial

Liebe Leser,

New Work und die damit verbundenen, digitalen Arbeitsmethoden haben ihren Wert während der Corona-Krise bewiesen und werden auch in Zukunft nicht mehr wegzudenken sein.

Viele Unternehmen der Bauzulieferindustrie mit Ihren verschiedenen Segmenten waren in dieser Hinsicht bisher traditionell aufgestellt verglichen mit anderen Unternehmen, beispielsweise der Digitalbranche. Aus diesem Grund wollen wir uns in der vorliegenden Ausgabe unserer Denkanstöße mit einem besonderen Aspekt dieser Digitalisierung beschäftigen. Wie gelingen digitale Bewerbungsverfahren und insbesondere Videointerviews mit Kandidaten?

Als Personalberatung sind wir seit 2003 am Markt und haben mit unserem Lean Executive Search eine neue Form der Direktansprache etabliert, die seit jeher die Möglichkeiten von Telefon- und Videointerviews genutzt hat. Profitieren Sie von unseren Erfahrungen und behalten Sie das, was sich in der Krise und in Ihrer speziellen Unternehmenssituation als gut und effizient erwiesen hat, auch in Zukunft bei.

Denn nur, wer den Wandel gestaltet und aktiv vorantreibt, wird auch in Zukunft in wettbewerbsintensiven Branchen die Nase vorn haben.

In diesem Sinne,  
herzlichst

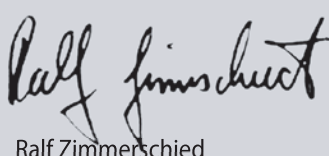
  
Ralf Zimmerschied







Foto: Adobe Stock

Vorstellungsgespräche sind keine Teammeetings – aber nach unserer Erfahrung lassen sich die Gespräche mit Bewerbern auch mit 5 Teilnehmern noch effizient und professionell gestalten.

Zimmerschied & Kollegen Personalberatung GmbH

## Wir stellen uns vor

Zimmerschied & Kollegen konzentriert sich seit mehr als 15 Jahren auf den Markt der Bauzulieferindustrie. In diesem Zeitraum wurden mehr als 1.500 Projekte erfolgreich umgesetzt. Entstanden ist ein Netzwerk mit mehr als 5.000 Führungskräften aus der gesamten Branche und ca. 10.000 Vertriebsspezialisten aus den Segmenten Baustoffe, Bauelemente, Gebäudetechnik, Farben/ Lacke, Wand/ Boden, Sanitär/ Heizung/ Klima sowie darüber hinaus der Energiewirtschaft.

Mit einem differenzierten Beratungsansatz bieten wir unseren Mandanten den optimalen Lösungsweg bei der Besetzung offener Stellen. Grundlage sind immer unsere exzellenten Marktkenntnisse und ein gut ausgebautes Netzwerk. Bei Positionen oberhalb eines Gehaltsrahmens von ca. 100.000 € p. a. empfehlen wir den klas-

sischen Executive Search, den wir bei Bedarf durch eine valide Eignungsdiagnostik absichern.

Bei der Besetzung von Spezialistenpositionen im Gehaltsbereich bis ca. 100.000 € p. a. unterstützen wir unsere Kunden mit einem neuen, innovativen Geschäftsmodell. Der Vorteil unserer Vorgehensweise liegt darin, dass wir den Weg der Direktansprache bei der Suche nach Kandidaten für Lower-Managementpositionen sowie im Spezialistenbereich zu sehr attraktiven Konditionen anbieten können. Dies wird dadurch ermöglicht, dass wir die persönlichen Interviews zwischen Kandidat und Berater durch intensive telefonische und/oder Video- Gespräche ersetzen, in denen wir die fachliche Eignung der Bewerber detailliert prüfen. Durch unsere langjährige Branchenexpertise können wir dies in professioneller Weise

sicherstellen. Wer im Hinblick auf seine Persönlichkeit am besten zum suchenden Unternehmen passt, prüfen Personal- und Fachabteilung in den folgenden persönlichen Gesprächen selbst. So ist es möglich, gezielt die Topkandidaten mit den entsprechenden Fach- und Branchenkenntnissen im Markt über den Weg der Direktansprache zu interessieren und zu gewinnen, ohne das Personalgewinnungsbudget unangemessen zu belasten. Hierbei garantieren wir, so lange im Markt zu suchen, bis der geeignete Kandidat gefunden ist. ■

Wenn Sie mehr über uns und unsere Branchenexpertise sowie unsere Vorgehensweise erfahren möchten, kontaktieren Sie uns!



ZIMMERSCHIED & KOLLEGEN  
personalberatung



An der Kommandatur 3  
35578 Wetzlar  
Telefon +49 6441 - 56 926 - 0, Telefax +49 6441 - 56 926 - 10  
kontakt@zimmerschied-personalberatung.de  
www.zimmerschied-personalberatung.de

Inhaltlich verantwortlich:  
Zimmerschied & Kollegen Personalberatung GmbH  
Autoren: Ralf Zimmerschied, Stefan Jönen