

Wie Covid-19 den Rekrutierungsprozess verändert hat

# Online-Rekrutierung auf dem Vormarsch

**Recruiting, Bewerberauswahl und Onboarding sind nervenaufreibend genug, diese Prozesse aber in der derzeitigen Pandemie zu stemmen, ist eine Herausforderung. Wie es trotzdem funktionieren kann, zeigt dieser Beitrag.**

## WELT IM WANDEL

Die Covid-19-Pandemie hat den Alltag der Menschen auf der ganzen Welt von heute auf morgen in die Digitalisierung gezwungen – plötzlich gab es keine Alternative mehr dazu, die Orte, an denen wir arbeiten und lernen, digital umzugestalten, um effektiv weiterarbeiten zu können. Dies brachte auf unerwartete Weise doch einen Vorteil mit sich: Die digitale Transformation vieler Unternehmen wurde vorangetrieben und somit der Weg für mehr Flexibilität im Arbeitsalltag frei gemacht. Angefangen beim Homeoffice, flexibleren Arbeitszeiten und der Vermeidung unnötiger Geschäftsreisen, die viel Zeit und Energie kosten, nicht zuletzt auf Kosten der Umwelt. Nicht direkt überraschend ist jedoch, dass diejenigen Unternehmen, die neue Technologien schnell und smart in den Arbeitsalltag integriert haben, ihrer Konkurrenz einen Schritt voraus sind, nicht zuletzt deswegen, weil sie in der Lage sind, Kontinuität in ungewöhnlichen Zeiten zu gewährleisten und eine hohe Anpassungsfähigkeit aufweisen.

## ARBEITSALLTAG

Vor dem Ausbruch der Pandemie haben laut Statista durchschnittlich lediglich 39 % der Beschäftigten zeitweise aus dem Homeoffice gearbeitet. Ab dem ersten Lockdown wurde das Arbeiten aus dem Homeoffice quasi über Nacht zur neuen Normalität, womit der Anteil auf 61 % gestiegen ist. Das virtuelle miteinander Arbeiten und das Entwickeln neuer virtueller Geschäftsprozesse gehören somit seit Monaten für viele Menschen zum Berufsalltag. Davon betroffen ist auch der Rekrutierungsprozess von Unternehmen, die neuen Herausforderungen, aber auch Chancen gegenüberstehen.

## REKRUTIERUNGSPROZESSE

Zahlreiche Arbeitgeber sahen sich durch die Pandemie plötzlich dazu veranlasst, ihren Rekrutierungsprozess zu überdenken. Mit der neuen Situation, die Bewerbungsgespräche nicht mehr vor Ort und persönlich durch-

führen zu können, sahen sich Unternehmen vor der Herausforderung, ihre digitale Entwicklung und Transformation zu beschleunigen und dementsprechend auch ihre Bewerbungsgespräche virtuell zu veranstalten. Mithilfe von Videokonferenz-Tools ist es Personalern möglich, trotz der eingeschränkten Situation weiterhin zu rekrutieren und neue Bewerber für das Unternehmen zu sichten. Die plötzliche Umstellung auf digitale Prozesse im Bewerbungsverfahren war für einige neu und beunruhigend, doch wurde auch deutlich: Es ist möglich, gute Kandidaten zu finden, trotz physischer Distanz.

## NEUE GEWOHNHEITEN FINDEN

Der obligatorische Handschlag zwischen Bewerber und Personaler, das Betreten des künftigen Büros und das Kennenlernen der potenziellen neuen Kollegen, alles Gewohnheiten, die durch Corona nicht mehr möglich sind. Mit den Regeln und Maßnahmen, die uns seit März 2020 begleiten und unseren Alltag prägen, mussten alte Gewohnheiten abgelegt werden. Obwohl zahlreiche menschliche Interaktionen aufs Mindeste reduziert wurden, müssen Unternehmen weiter funktionieren, dazu gehört auch das Einstellen von neuem Personal.

Viele vertrauen auf Softwarelösungen wie Zoom oder Teams, um soziale „Face-to-Face“-Kontakte zu vermeiden, aber dennoch so nah wie möglich beim Gegenüber zu sein und sich einen „persönlichen“ Eindruck zu verschaffen. Auch wenn dies die nonverbale Kommunikation einschränkt und dementsprechend die Analyse der Mimik und Gestik erschwert, ist es möglich, ein Bild vom Bewerber zu erhalten und eine erste Einschätzung zu tätigen.

Diese Methode der Personalrekrutierung ist keine neue, auch vor der Pandemie wurde sie eingesetzt, doch hat sie mit den neuen Maßnahmen und Ausgangsbeschränkungen einen rapiden Zuwachs von über 40 % verzeichnet, und eine Verlangsamung ist vorerst nicht zu erwarten. Dank dieser Recruiting-Methode haben Personaler festgestellt, dass ihnen so erheblich mehr Zeit für andere Aufgaben, aber auch für die Arbeit mit dem Bewerber bleibt.

## ZEITLICH VERSETZTE ONLINE-INTERVIEWS

Eine weitere Innovation ist das zeitlich versetzte Online-Interview, das immer mehr an Beliebtheit gewinnt. So ermöglichen es verschiedene Anbieter den Bewerbern, vorgegebene Fragen in einem Videoformat zu beantworten, welche zu einem späteren Zeitpunkt von den HR-Verantwortlichen angesehen werden.

Bei dieser Form der Bewerbung, dem zeitlich versetzten Online-Interview, hat der Bewerber einen flexibleren Raum, zeitlich und räumlich gesehen, in dem die Antworten aufgenommen werden. So kann gewährleistet werden, dass sich der Kandidat in seiner Umgebung wohl fühlt und sich bestmöglich präsentieren kann. Personaler können sich diese Videos zu einem für sie passenden Zeitpunkt ansehen. Dieses Vorgehen ersetzt das obligatorische erste Gespräch von Angesicht zu Angesicht, weitere Planung und Organisation. Solche Tools sind darauf ausgelegt, den Bewerbern eine angenehme „User Experience“ zu bieten und den Bewerbungsprozess so reibungslos wie möglich zu gestalten. Nicht nur für Bewerber, sondern auch für Recruiter sind zeitlich versetzte Online-Interviews eine Zeiteinsparung.

Basierend auf der Stellenbeschreibung und den Anforderungen, kann das Onlinevorstellungsgespräch auch den Lebenslauf und das klassische Telefongespräch ersetzen. Vor allem in diesen Fällen ist der Zeitgewinn beachtenswert.

## FAZIT

Für Arbeitgeber und deren Personalabteilungen hat sich mit der Umstellung auf Bewerbungen im Onlineformat eine neue Tür geöffnet. Unternehmen haben nun die Möglichkeit, sich als Arbeitgeber neu zu positionieren und zu profilieren und somit potenziellen Mitarbeitern zu zeigen, dass sie flexibel sind und direkt auf Veränderungen reagieren können. Ebenso können Unternehmen durch die Einführung und Adaption neuer Tools eine jüngere Zielgruppe ansprechen und sich als Arbeitgeber attraktiver präsentieren. Anhand einer offeneren Unternehmenspräsentation ist es ebenso möglich, Unternehmenswerte zielgruppenspezifisch zu kommunizieren und so den Cultural Fit und die Persönlichkeit der Bewerber zu erfassen. ■

## UNSER AUTOR



**Stéphane Brunner** ist Absolvent der Ingenieurschule ISEN Nantes und der Wilhelms-Universität Münster. Nach Stationen bei IBM und Indeed hat er seit 2019 eine leitende Position bei CleverConnect inne.

Anzeige

# Mit Lösungen von gestern gewinnt man nicht die Talente von morgen.

Mit den Recruiting-Produkten von XING nutzen Sie die Chancen, die Digitalisierung bietet: schneller, agiler und attraktiver. Genau das zählt im Wettbewerb um die Besten.

Denn auch morgen gilt: Erfolgreiche Unternehmen leben von den richtigen Mitarbeitern.

**Starten Sie mit 15 Minuten Beratung zu  
den digitalen Chancen für Ihr Recruiting!**

Jetzt kostenlos beraten lassen

**040 419 131-6615**



[xing.com/digitale-chancen](https://xing.com/digitale-chancen)

**XING**