

Analog ist manchmal besser

Videokonferenzen sind derzeit das Mittel der Wahl, wenn es um die Kommunikation zwischen Mitarbeitern geht. Aber können sie auch das persönliche Bewerbungsgespräch vor Ort ersetzen? Es gibt einige Punkte, die dagegen sprechen.

Die Corona Krise hat uns immer noch fest im Griff. Unsere bewährten Abläufe – ganz zu schweigen von den gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen – werden gerade empfindlich gestört.

Der Mensch versucht, das Sinnvollste in der aktuellen Situation möglich zu machen und mit interaktiven Mitteln, wenn es schon nicht persönlich geht, weiter produktiv zu bleiben. Immer häufiger treten Worte wie Homeoffice, Videokonferenz, Video Calls, Telefonkonferenzen in unserem täglichen Sprachgebrauch auf.

Aber wie sieht dies denn nun eigentlich im Personalbereich aus – insbesondere im Recruiting-Prozess? Sind denn überhaupt persönliche Gespräche zukünftig noch notwendig und sinnvoll?

Videokonferenz hört sich doch eigentlich gar nicht so

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert
regelmäßig über Personal
und Karriere,

www.wirth-partner.com

Die Autorin:

Ivonne Pechmann

schlecht an. Der Bewerber muss die Wohnung nicht für ein Vorstellungsgespräch verlassen. Er muss sich nicht stundenlang in einem Anzug oder Kostüm mit dem Zug, Flugzeug oder Auto durchs halbe Land bewegen. Und er spart dabei auch noch Zeit, Aufwand und Reisekosten. Zu guter Letzt wird auch noch die Umwelt geschont.

Ein gemeinsamer Kaffee nimmt die Nervosität

Effizient hört sich das schon an. Ist diese Variante aber für beide Seiten – Bewerber/Kandidat und Unternehmen – zielführend und ergebnisorientiert?

Nein, denn im Vergleich zu einer Videokonferenz gibt es einige Punkte, die für ein persönliches Treffen vor Ort sprechen:

- Persönliches Kennenlernen ist wichtig. Ein erster Händedruck, ein gemeinsamer Kaffee verbunden mit Small Talk können die Nervosität etwas eindämmen und die Persönlichkeit in einem anderen Licht erscheinen lassen.

- Viele Informationen können nebenbei aufgenommen werden, die bei der finalen Entscheidung von beiden Seiten wesentlich sein könnten.
- Der Bewerber kann eventuell Mitarbeiter des Unternehmens beobachten, bekommt ein Gefühl für die Stimmung beziehungsweise die Atmosphäre im Unternehmen, hat Einblick in die „normale“ Kleiderordnung, hat die Möglichkeit seinen zukünftigen Arbeitsplatz zu sehen oder sich mit potenziellen Kollegen auszutauschen.
- Er kann die Reaktionen der Gesprächspartner besser beobachten, einschätzen und kann gegebenenfalls Unklarheiten „gerade rücken“, was über den Bildschirm eingeschränkt ist und durchaus auch zu Missverständnissen führen könnte.
- Darüber hinaus kann es je nach Netzabdeckung und/oder technischen Voraussetzungen zu Verbindungsproblemen kommen. Das ist natürlich in einer Stresssituation wie in einem Bewerbungsgespräch nicht gerade förderlich. Mancher Gesprächspartner wird so leicht aus dem Konzept gebracht.
- Es ist schwierig, ein Bauchgefühl neben den fachlichen Fakten zu entwickeln, denn Persönlichkeit, Eindruck und Auftreten sind entscheidend – wie eingangs erwähnt.
- Es kommt zu Zeitverzögerungen im weiteren Bewerbungsprozess, da in der Regel nach einer Videokonferenz noch ein persönliches Gespräch folgen muss. Beide Seiten möchten ja nicht „die Katze im Sack kaufen“.

Bewerber müssen gewonnen werden

Ein Video-Interview kann ein persönliches Gespräch in keiner Weise ersetzen. Es geht hierbei neben dem Auswahlprozess, in dem das Auftreten sowie die Persönlichkeit aber auch die fachliche Seite beleuchtet wird, ebenso um die Motivation (ausführliche Diskussion der Produkte und Technologien, Firmenführung) und Gewinnung qualifizierter potenzieller neuer Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, die gerade im technischen Bereich in viel zu geringer Anzahl zur Verfügung stehen und nach wie vor viele Jobchancen haben.

Sicherlich kann die Videokonferenz in gewissen Ausnahmefällen herangezogen werden – gerade in der aktuellen Situation, wenn Kandidaten sich über einen längeren Zeitraum im Ausland befinden oder eine große Menge von Bewerbungen vorliegen und man eine Vorselektion vornehmen möchte. ■