

WHITEPAPER

VIDEO-RECRUITING: WELCHEN EINFLUSS DIE HYBRIDE ARBEITSWELT AUF DEN PERSONAL- AUSWAHLPROZESS HAT

Herausforderungen • aktuelle Zahlen & Fakten • Vorteile

01/2022



Inhalt

Seite

3

Ist das klassische Recruiting am Ende?

4

Auswirkungen der Krise auf das Recruiting: aktuelle Zahlen & Fakten

7

Vorteile von Video-Recruiting

Ist das klassische Recruiting am Ende?

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren rapide verändert. Jedoch spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie ist das Arbeiten aus dem Homeoffice nicht mehr die Ausnahme, sondern etabliert sich in Richtung New Normal. Insoweit bewirkte die Krise eine Beschleunigung eines bereits begonnenen Prozesses, so dass der Büroalltag nicht mehr unbedingt von physischer Präsenz der Arbeitnehmer:innen geprägt ist.

Die neuen Herausforderungen und Arbeitsbedingungen spürte vor allem auch HR: Video-Recruiting oder auch ein digitaler Onboarding-Prozess gehörten vor der Krise eher zur Ausnahme. Tatsächlich bildeten nur wenige Unternehmen das gesamte Einstellungsverfahren digital ab.

Nicht zuletzt, da der persönliche Kontakt zwischen Arbeitgeber:innen und potenziellen Arbeitnehmer:innen stets als besonders wichtig für das Einstellungsverfahren erachtet wurde.

Im Rahmen der Corona-Verordnungen ist dieser persönliche Kontakt jedoch nicht mehr allzeit uneingeschränkt möglich. Zudem schmälert ein Vorstellungsgespräch mit Mund-Nasen-Bedeckung gegebenenfalls den positiven Effekt, den ein Präsenz-Einstellungsverfahren bis dahin hatte. Auch das Team-Recruiting, also ein Einstellungsverfahren, bei dem bereits im frühen Prozess Mitarbeiter:innen aus den Fachbereichen miteinbezogen werden, kann in Präsenz nicht fortgeführt werden. Dabei ist gerade dieser Ablauf für den Einstellungsprozess besonders wertvoll um den Teamfit festzustellen.

Somit decken Krisen die Anfälligkeiten des traditionellen Recruitings auf. Eine Alternative, beziehungsweise ein Muss im Hinblick auf Social Distancing ist das Video-Recruiting. Es stellt sich also die Frage, ob das Video-Recruiting nicht generell das Potenzial hat, den traditionellen Recruiting-Prozess dauerhaft sinnvoll zu ergänzen.

Auswirkungen der Krise auf das Recruiting: aktuelle Zahlen & Fakten

89 %

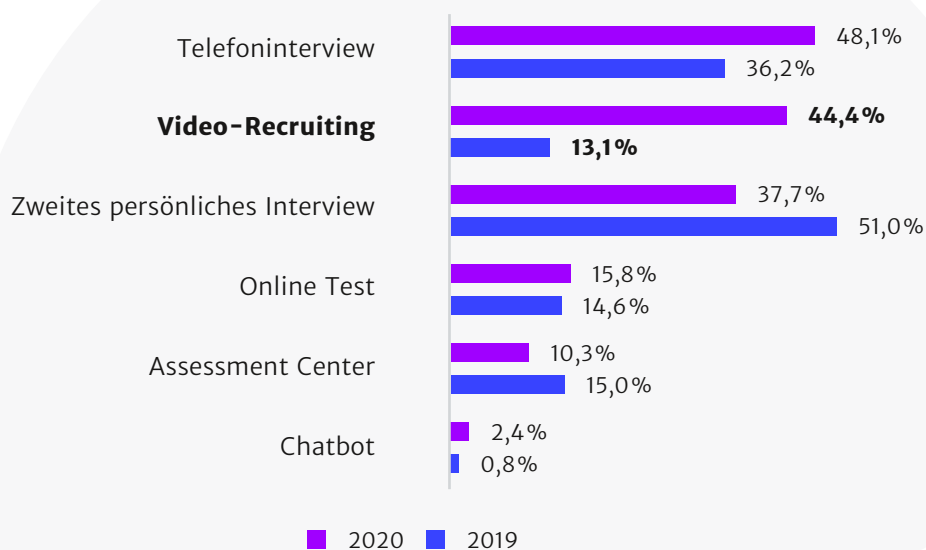
der Recruiter:innen gibt an, dass das Recruiting – bedingt durch die Corona-Pandemie – auch langfristig digitaler wird.¹

76 Prozent der Bewerber:innen pflichten dem bei und halten es ebenso wahrscheinlich, dass das Video-Recruiting auch in Zukunft erhalten bleibt. Eine aktuelle Studie der Firma viasto bestätigt diese Annahme: Die Anzahl der durchgeführten Video-Interviews hat sich seit der Pandemie verdreifacht. Der Anteil derjenigen, die während ihrer Bewerbung zum Video-Recruiting gebeten wurden, stieg sprunghaft von 13 Prozent auf aktuell 44 Prozent (siehe Grafik 1).

Der Video-Recruiting Anbieter viasto hat kurz vor und nochmal während der Pandemie rund 1.000 Kandidat:innen im Alter von 18 – 65 Jahren befragt, wie sie ihre Bewerbungsprozesse erlebt haben.

¹ Umfrage des Haufe Personalmagazins und der Recruiting-Plattform Softgarden.

Vergleich zwischen 2019 und 2020



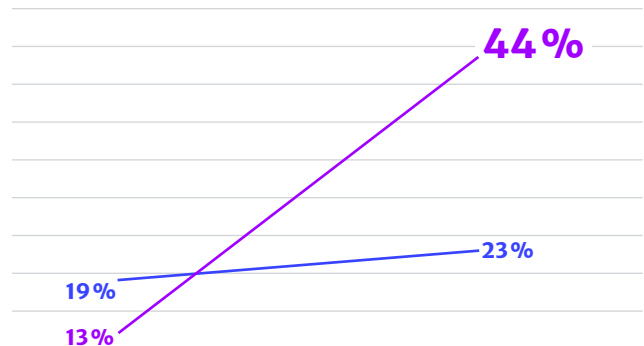
Grafik 1: Ergänzende Interview-Methoden



Video-Interviews wurden nicht unpersönlicher erlebt

Trotz dieser Verdreifachung, fanden lediglich vier Prozent der Kandidat:innen den Prozess unpersönlicher (siehe Grafik 2). Hier kann also eine weitverbreitete Befürchtung beseitigt werden, dass eine Digitalisierung des Interviews automatisch zu unpersönlicheren Bewerbungserlebnissen führt. Dies ist nicht der Fall. Unternehmen haben es in der Hand ihr Recruiting persönlich, verbindlich und gleichzeitig digital aufzustellen – und sie haben dies während der Pandemie scheinbar auch gut umgesetzt.

- Einsatz von Video-Recruiting
- Der Prozess war mir zu unpersönlich



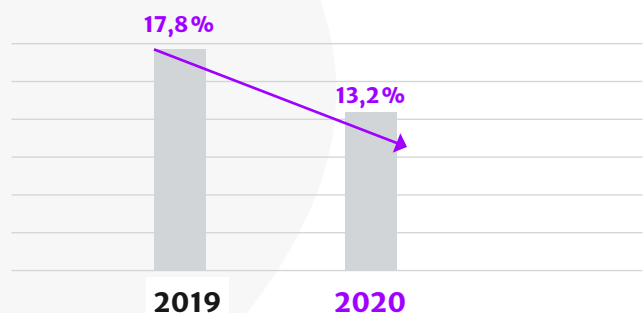
Grafik 2: Digitalisierung der Interviews und persönliche Nähe im Interview-Prozess



Bewerbungsprozess wird als moderner empfunden

Leicht verbessert hat sich während der Pandemie die Einschätzung, ob der Bewerbungsprozess zeitgemäß war: 4,5 Prozent der Befragten erlebten diesen während der Pandemie moderner (siehe Grafik 3).

„Der Prozess war nicht zeitgemäß.“



Grafik 3: Der Sprung in der Digitalisierung lässt Prozesse zeitgemäßer wirken



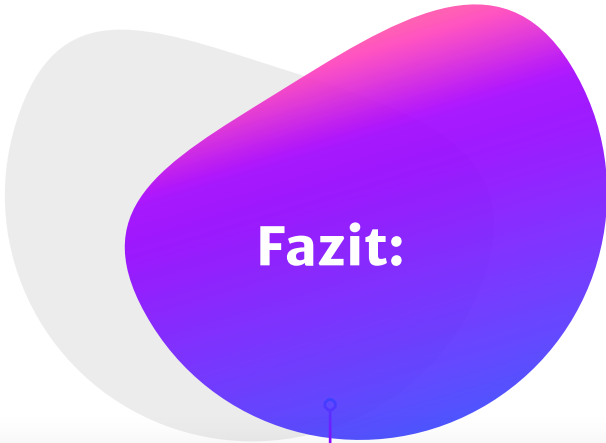
Bewerbungs- und Entscheidungsprozesse dauern noch zu lange

Was allerdings während der Pandemie umso stärker kritisiert wurde, sind die zu lang andauernden Bewerbungsprozesse. Sicherlich ist dies unter anderem auf die zum Teil hektische Umstellung auf neue Prozesse und die schwierigen Rahmenbedingungen durch die Pandemie zurückzuführen. Nun müssen Unternehmen sich

jedoch entscheiden, welche Innovationen langfristig bleiben sollen und dafür sorgen, dass diese nahtlos in einen effizienten Prozess gegossen werden. Denn während der Pandemie haben fast doppelt so viele Kandidat:innen angegeben, dass sie ihre Bewerbung zurückgezogen haben, weil die Unternehmen zu lange mit einer Rückmeldung auf sich warten ließen.

Key Take Aways der Studie:

- > Der Einsatz von Video-Recruiting hat sich in der Pandemie verdreifacht.
- > Unternehmen meistern den Techniksprung gut und bleiben auch im Video-Interview konsistent in ihrer professionellen Wirkung.
- > Kandidat:innen gehen den Digitalisierungssprung mit und erleben die Prozesse nicht weniger persönlich, dafür jedoch moderner und zeitgemäßer.
- > Video-Recruiting bietet mehr Glaubwürdigkeit und Authentizität als andere Methoden in der (Vor-)Auswahl.
- > Prozessdauer und Entscheidungstransparenz bleiben Top-Kritikpunkte (und Absagegründe), die allerdings gut in den Griff zu bekommen sind.
- > Unternehmen können durch kluge Software-Integrationen und klar definierte Prozesse ihr Tempo erhöhen und mehr Transparenz erzeugen



Fazit:

Es zeigt sich, dass Unternehmen innerhalb kürzester Zeit einen großen Sprung in Richtung Digitalisierung gemacht haben. Insbesondere Bewerbungsgespräche wurden während der Pandemie technik-gestützt aus dem Homeoffice weitergeführt oder durch zeitversetzte Interviews ergänzt. Und obwohl die Umstellung abrupt war, steckten Bewerber:innen als auch Unternehmen massiven Umstellungen deutlich besser weg, als viele vermutet hätten. Dennoch bleiben einige Felder, in denen Prozesse noch weiter optimiert werden sollten. Nun wird sich zeigen, wer die Corona-Krise effektiv zur nachhaltigen Innovation nutzt.

Vorteile von Video-Recruiting

Die Corona-Verordnungen ließen den Betrieben im Lockdown zunächst keine andere Wahl, als von dem klassischen Recruiting abzuweichen. Abgesehen von dem Mangel an Alternativen spricht für digitales Recruiting aber auch eine Vielzahl anderer wesentlicher Vorteile.

So fällt eine gegebenenfalls kosten- und vor allem zeitintensive An- und Abreise für den Bewerber oder die Bewerberin weg. Für das Unternehmen bietet dies auch den Vorteil, dass potenzielle Bewerber:innen schneller und einfacher für den Einstellungsprozess zu begeistern sind, denn das digitale Verfahren ist somit mit wenig Aufwand verbunden.

Auch kann Video-Recruiting genutzt werden, um den Bewerberkreis international auszuweiten, ohne dass räumliche Distanz zum Deal-Breaker wird. Somit bietet es die Möglichkeit, Personal sowohl national als auch international zu rekrutieren.

Außerdem ermöglicht Video-Recruiting eine leichtere Koordination aller beteiligten Personen. Das Einstellungsverfahren kann von jedem überall durchgeführt werden. Gerade auch auf den Mehrwert des Team-Recruitings muss somit nicht verzichtet werden.

Insgesamt bietet professionelles Video-Recruiting ein hohes Maß an Flexibilität, welches gerade in Krisensituationen von Arbeitgebern verlangt wird.

Die damit einhergehenden Vorteile, wie

- > Zeit- und Kostenersparnis
- > Internationaler Bewerberkreis
- > Unkompliziertes Team-Recruiting
- > Attraktivität für Bewerber:innen durch unkompliziertes Verfahren



sind so erheblich, dass sich das Video-Recruiting im Einstellungsverfahren auch unabhängig von Corona-Verordnungen durchsetzen wird. Es lohnt sich also diesen Prozess heute schon zu optimieren.



Ausblick auf das folgende Whitepaper:

Video-Recruiting: Rechtlicher Rahmen und technische Umsetzung

- > Umstellung auf Video-Recruiting – alles was Sie zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen wissen müssen
- > Die beste Form des Video-Recruitings für Ihr Unternehmen
- > Technische Umsetzung des Video-Recruitings



Herunterladen



Menschen, die das Richtige tun.

Wir sind davon überzeugt, dass es die Menschen in einem Unternehmen sind, die nachhaltigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit möglich machen. Denn sie sind es, die auf Augenhöhe mit Kunden agieren und durch ihre Kompetenz Mehrwert generieren. Als Anbieter für integrierte Unternehmens- und Arbeitsplatzlösungen stellen wir daher die Mitarbeiter:innen ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns. Mit dieser Grundphilosophie entwickeln wir unser einzigartiges Angebot aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung, die Menschen dabei unterstützen, mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten nachhaltig zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Jetzt informieren:



Mail: talent@haufe.com

www.haufe.de/talentmanagement

HAUFE.
TALENT

