

Kandidaten vor der Kamera

TREND: In Corona-Zeiten sind Bewerbungsgespräche von Angesicht zu Angesicht nicht mehr möglich. Deshalb setzen Unternehmen zunehmend auf Video- oder Sprachbewerbungen.

VON CONSTANTIN GILLIES

Wie stellt man neue Mitarbeiter ein, wenn niemand im Haus ist, um Bewerbungsgespräche zu führen? Vor dieser Aufgabe stehen derzeit viele Arbeitgeber, und häufig heißt die Lösung: Kandidaten vor die Kameras. Immer mehr Unternehmen planen die Rekrutierung per Video, die Anbieter der nötigen Technik behaupten dies jedenfalls. Der Dienstleister Viasto aus Berlin zum Beispiel meldet seit Beginn der Krise 80 % mehr Anfragen. „Lange eingefahrene Prozesse kommen von heute auf morgen auf den Prüfstand“, berichtet Martin Becker, Geschäftsführer des Unternehmens. Ganz neu ist dieser Trend allerdings nicht, er wird durch die Coronakrise nur beschleunigt, das Schriftliche verschwindet schon länger aus der Jobsuche. Hat der Begriff „eine Bewerbung schreiben“ bald ausgedient?

Zu den Unternehmen, die schon länger den Einstieg per Video anbieten, gehört die P3 Group aus Stuttgart. Die technisch ausgerichtete

Unternehmensberatung lädt interessante Kandidaten zu einem zeitversetzten Videointerview ein. Wer mitmacht, bekommt einige Fragen zugeschickt und hat jeweils 30 s bis 40 s Zeit, sie vor der Handykamera zu beantworten (dafür muss die App des Anbieters Talentcube installiert werden). Gefragt wird zum Beispiel: „Was würdest du niemals in deinen Lebenslauf schreiben?“ Daniel Wulf, Personalleiter bei der P3 Group, begründet das Videoverfahren so. „Wir suchen Menschen, die verbal stark sind und auf Leute zugehen können.“ Dabei spielten die konkreten Antworten der Bewerber kaum eine Rolle. Es gehe mehr um einen ersten Eindruck, so Wulf. Videobewerbungen nutzt die P3 Group übrigens nur für Stellen mit Kundenkontakt.

Bei deepblue networks in Hamburg setzt man nicht auf Bild, sondern auf Ton. Jobsucher können sich über ihren Alexa-Sprachassistenten bei der Agentur bewerben. Wer das Amazon-Gerät besitzt, braucht nur „Öffne deepblue“ zu sagen, dann startet das Bewerbungsprogramm mit sechs kleinen Test-



„Hallo, ich bin Ihr Kandidat.“ Ob es nach der Coronakrise nur noch Video- und Sprachbewerbungen geben wird, ist nicht ausgemacht.

Foto: PunditMedia / Andriy Popov

fragen. Beispiel: „Im Team wird eine neue Idee besprochen. Alle finden Sie super. Du aber nicht. Was machst du?“ Der Kandidat kann eine von drei Antworten wählen und sie Alexa mündlich mitteilen. Am Schluss gehen seine Antworten samt seiner persönlichen Daten (stammen aus dem Amazon-Kundenkonto) per E-Mail an die Personalabteilung von deepblue networks. Letztes Jahr hat die Agentur fünf neue Kräfte eingestellt, die sich zunächst per Alexa gemeldet hatten.

Diese Beispiele zeigen, dass sich die Formulierung „eine Bewerbung schreiben“ bald überholt haben könnte – eben weil nichts Schriftliches mehr nötig wäre. Der Jobsucher von morgen tippt nichts mehr, sondern bewirbt sich per Video oder Sprachnachricht. Experten halten das für den nächsten logischen Schritt. „Viele Kandidaten können besser sprechen als schreiben oder haben einfach keine Lust, sich hinzusetzen und einen Text zu verfassen“, erklärt Wolfgang Brickwedde vom Institute for Competitive Recruiting (ICR) in Heidelberg, einer Unternehmensberatung. Arbeitgeber, die auf Geschriebenes verzichten und zum Beispiel eine Sprachbewerbung akzeptieren, könnten diese bisher vernachlässigte Zielgruppe erschließen.

Es sei denkbar, dass die „gesprochene Mappe“ schon in fünf Jahren in manchen Branchen die schriftliche Bewerbung ablöse, meint Brickwedde. Wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber per Video kennenlernen, kann das für beide Seiten Vorteile haben: Bewerber müssen nicht umständlich Formulare ausfüllen und aufwendig zu einem Gesprächstermin reisen – bei dem womöglich schon nach wenigen Sekunden klar ist, dass die Chemie nicht stimmt.

Die Unternehmen ihrerseits sparen Zeit. Früher hat P3-Personaler Wulf interessante Kandidaten zu einem Skype-Chat oder einem persönlichen Treffen eingeladen. „Manchmal hat man nach wenigen Minuten gemerkt, dass die Person für den Job eines Beraters nicht geeignet ist.“ Ein solches Gespräch ab-

zubrechen, wäre jedoch nicht wertschätzend, also wurde die avisierte halbe Stunde Gesprächszeit abgesehen. Die Vorauswahl per Video beendet diese Zeitverschwendung: Merkt der Personaler, dass die Person nicht passt, kann er zur nächsten weiterklicken. Bei 200 Bewerbungen pro Woche, wie bei P3 normal, ist das eine immense Erleichterung.

Doch wie kommt die neue Art des Bewerbens beim Bewerber an?

Letztendlich läuft die Stellensuche per Video oder Sprache auf einen Dialog mit einer Maschine hinaus, und damit fühlt sich offenbar noch nicht jeder wohl. Etwa jeder dritte Kandidat schlägt die Einladung zum Videointerview aus, so die Erfahrung bei der P3 Group. „Für uns ist die Teilnahme am Videointerview aber auch ein Auswahlkriterium. Schließlich geht es auch später im Job darum, vor versammelter Mannschaft ad hoc Dinge zu verteidigen“, erklärt Wulf. Sprich: Wer beim Bewerbungsquiz vor der Kamera kneift, ist aus dem Rennen.

Einige Experten glauben, dass Sprach- und Videobewerbungen vorerst nur bei der Besetzung von Einstiegspositionen zum Einsatz kommen. „CEOs sprechen eher nicht mit einer Maschine“, schmunzelt Recruitingfachmann Brickwedde. Er glaubt, dass bei der Besetzung von Führungspositionen und im Headhunting solche Dialogsysteme vorerst außen vor bleiben.

Ein weiteres Problem mit der schriftlosen Bewerbung könnte sein, dass sie für den Jobsucher schlichtweg zu einfach ist. Angenommen, in Zukunft braucht jeder TV-Zuschauer nur noch „Alexa, bitte bewerben“ zu sagen, wenn er die Werbung eines ihm sympathischen Unternehmens sieht, würde die jeweilige Firma bald in einer Flut von Anfragen untergehen. Es den Jobsuchern zu einfach zu machen, kann für Arbeitgeber eben schnell kompliziert werden. Arbeitgeber werden also Hürden einbauen müssen, um die ernsthaft Interessierten unter den Video- und Sprachbewerbern auszusieben.

Fazit: Ohne Stift oder Tastatur zum neuen Job zu kommen, ist möglich und wird von den ersten Unternehmen bereits angeboten. Doch es zeichnet sich ab, dass die Jobsuche ohne Schriftliches vorerst die Ausnahme bleibt. Ohne Onlineformulare und Lebensläufe geht es nicht. „Was verschwinden wird, ist lediglich das Anschreiben“, erwartet Tim Weitzel, Professor für Wirtschaftsinformatik an der Universität Bamberg. Weniger Schriftliches erwartet Experte Wetzl zudem in den Lebensläufen. „Der Trend geht zum Kurz-CV, ergänzt durch Referenzen.“ Reine Video- oder Sprachbewerbungen hält er zum jetzigen Zeitpunkt überwiegend für Marketing der Unternehmen.



#stayhome and #keepstudying

**Deine HFH.
Wir sind, wo du bist.**

Wenn sich dein Studium deinem Leben anpasst, wirft dich nichts aus der Bahn.

Erlebe, wie praxisnah und flexibel ein Studium sein kann:

- berufsbegleitend, Voll- oder Teilzeit – ganz nach deinen Wünschen
- von Zuhause aus – oder wo auch immer du gerade bist
- individuelle Weiterbildungsmodule und Hochschulzertifikate
- staatl. anerkannte Bachelor- und Masterabschlüsse

hfh-fernstudium.de

✓ 20 Jahre Erfahrung ✓ 97% Weiterempfehlung