ICH **BRENNE** FÜR MEINEN JOB...

Sybille Heinemann e.K.
Personal– und
Managementberatung

Ein Erfahrungsbericht über den Recruiting Prozess mittels Online-Tool und KI.

Autor: Anne

Sybille Heinemann e.K. Personal- und Managementberatung

01.10.2020 | **Erfahrungsbericht**

PROLOG

Persönlichkeit, Empathie und **Menschlichkeit**. Drei Aspekte, die im Bewerbungsprozess eine große Rolle spielen. Aber wie können diese Faktoren bei einem digitalen Recruiting Prozess zusammenspielen?

Nach der Stellungnahme einer Kandidatin namens Anne, welche den Bewerbungsprozess bei einem Lebensmitteldiscounter durch ein Online-Tool erfahren hatte, wird deutlich, dass sie als eine Repräsentantin der Zielgruppe weniger begeistert von der modernen Bewerberauswahl ist, als das Unternehmen selbst.

Daher setzen wir als Personalberater immer noch auf eine **Kombination** von **persönlichem Kontakt** und **Digitalisierung**. Wir sind definitiv offen gegenüber den heute technischen Möglichkeiten, beispielsweise in Form von persönlichen Videogesprächen oder ähnlichem. Außerdem ist uns bewusst, dass KI und die Digitalisierung unsere Zukunft sein werden und wir uns davor nicht verstecken können, sondern dass es unsere Aufgabe ist, mit der Zeit mitzugehen. Was wir jedoch keineswegs vergessen sollten, ist der menschliche Aspekt.

Lesen Sie in Annes Erfahrungsbericht von der neuen Form des Personal Recruiting in Verbindung mit KI sowie Chatbot und kommentieren Sie gerne, wie Sie dazu stehen.

"DIGITALES RECRUITING

- EFFZIENT, PROFESSIONELL, UNPERSÖNLICH?"

Nicht erst seit der Corona-Krise setzen Unternehmen zunehmend darauf, Kandidaten im Bewerbungsprozess mithilfe von **Online-Tools** zu scannen und zu testen. Ein schmaler Grad zwischen zukunftsorientierter, wirtschaftlicher Bewerberauswahl und unpersönlichem, komplett automatisierten

Prozess, bei dem Bewerber zu einer reinen Nummer werden.

Nachdem ich meinen Bachelor in diesem Sommer beendet habe, wurde auch ich Teil dieser neuen Herangehensweise der standardisierten digitalen Personalgewinnung. Eine besonders eindrückliche Erfahrung war dabei meine Bewerbung bei einem Lebensmitteldiscounter – nicht, weil die unpersönliche Personalauswahl hier auf die Spitze getrieben wurde, sondern, weil es meine erste Erfahrung mit solch einem für mich teils **fragwürdigen Bewerbungs-verfahrens** war.

Während meiner weiteren Bewerbungen sollte ich schnell herausfinden, dass ein solches Vorgehen bei großen Unternehmen und Global Playern **keinesfalls ein Einzelfall** ist, sondern systematisch verfolgt wird.

Aber von vorn: Wie kann man sich so einen komplett digitalen Bewerbungsprozess ohne jeglichen Kontakt mit einer realen Person vorstellen? Im Fall des Discounters war die Online-Vorauswahl mehrstufig aufgebaut:

SCHRITT 1: Registrierung im Bewerbungsportal

Um die Arbeit der Personaler zu vereinfachen und zu verkürzen, muss der Bewerber Doppelarbeit leisten. Alle Kontaktdaten, Fragen zur Einstellung wie Zeitpunkt, Standort und Gehaltsvorstellungen und andere persönliche **Daten müssen manuell eingepflegt** werden. Allesamt Daten, die ohnehin den Bewerbungsunterlagen, die angehängt werden müssen, zu entnehmen sind.

Mein erster Gedanke: Wenn schon komplett digitaler Prozess, dann doch bitte richtig!

Längst gibt es Technologien, die die relevanten Daten automatisch aus den beigelegten Unterlagen extrahieren und damit diese manuelle Einspeisung erübrigen würden.

Sybille Heinemann e.K. Personal- und Managementberatung

SCHRITT 2:
Online-Test

Direkt nach der Registrierung im Bewerbungsportal und dem mühseligen Einreichen aller Unterlagen kommt die frohe Botschaft! **„Im nächsten Schritt möchten wir gerne mehr über Sie erfahren und laden Sie zur Durchführung eines Online-Tests ein."** (Anmerkung: Selbstverständlich ist diese Nachricht als automatisierte Mail, ohne persönlichen Ansprechpartner von bewerbung@unternehmen.com eingeflattert.)

Inhaltlich war der Online-Test so konzipiert, kognitive Fähigkeiten, Textverständnis und Logik zu testen. Man kann von solchen -oftmals nicht ganz unumstrittenen Tests und deren Aussagekraft- halten, was man möchte, deren Absolvierung und sachlogischer Zusammenhang mit dem Halbsatz „wir möchten gerne mehr über Sie erfahren" hat sich mir nicht erschlossen.

SCHRITT 3:
Zeitversetztes Videointerview

Eine Woche nach Abschluss des Tests kam die nächste positive, automatisch generierte Mail bei mir an. **Unklar war mir, ob sich meine Unterlagen überhaupt bereits eine reale Person angesehen hatte**, oder ob ein Bot die Auswahl getroffen hat, ganz ohne menschliches Zutun.

Dennoch, die Freude war groß: Ein **Videointerview**! Endlich die Möglichkeit, die Firma besser kennenzulernen und nach dem bisher anonymen Prozess festzustellen, ob ich zum Unternehmen passe und umgekehrt – dachte ich zumindest für einen kurzen Moment. Und habe dabei glatt das kleine, aber folgenschwere Wörtchen „**zeitversetzt**" überlesen.

Tatsächlich hatte ich keine/n InterviewpartnerIn, sondern die Ehre, an einem für mich ganz neuen, personalextensiven Format teilzunehmen. Ganz konkret bedeutet das, dass man über einen Link innerhalb eines gegebenen Zeitraums jederzeit zum Videointerview gelangt. Dort warten unterschiedliche Fragen, die nacheinander in Textform gestellt werden. Dabei läuft eine Sanduhr auf dem Computerbildschirm ab und zeigt an, wann die 1-2 Minuten Vorbereitungszeit zur Beantwortung der jeweiligen Frage abgelaufen sind und die nächste, wann das ähnlich große Zeitintervall zur Beantwortung der Frage vorbei ist.

Dabei gibt es keine Möglichkeit, nochmals zur Abklärung der Frage nachzuhaken oder während der Beantwortung der Frage an der Stimme oder dem Gesichtsausdruck dem/der RecruiterIn abzulesen, ob man sich mit seiner Antwort auf der richtigen Spur befinden. **Und gleichzeitig läuft die Sanduhr erbarmungslos ab...**

WO BLEIBT DAS EMPLOYER BRANDING?

Ich habe schon einige Bewerbungsgespräche geführt, einige davon waren auch sehr anspruchsvoll und haben mich an meine Grenzen gebracht, aber vergleichbar mit diesem Erlebnis war keines davon. Aufgewühlt hat es mich zurückgelassen und

ich hatte nicht im Geringsten den Eindruck, dass mich das Unternehmen kennengelernt hat,

geschweige denn sich ein Bild meiner Eignung für den Job machen konnte.

Eine Woche später hat mich dann die letzte automatisierte Mail ohne Ansprechpartner erreicht. Ich habe meine Absage erhalten, natürlich ohne Feedback oder weiteren Informationen. Etwas ratlos frage ich mich: **Kann und sollte so die neue Form der Personalgewinnung aussehen?**

Kommt der Mensch in einem solchen Prozess nicht zu kurz?

Und: Machen es sich die Unternehmen mit solch einer Form der Massenbewältigung der Kandidaten nicht etwas einfach? «

Sybille Heinemann e.K. Personal- und Managementberatung