

Recruiting

Führung

Personalentwicklung

HR-Organisation

Arbeitsrecht

Vergütung

Der Job HR

Produkte



Anzeige 05.04.2020 / Personalauswahl, Sponsored Article

Referenzen einholen – digital statt am Telefon

Wer jemals als Recruiter für einen Kandidaten bei einem straffen Zeitplan mehrere Referenzen einholen musste, kennt den Aufwand für die Terminorganisation, die Telefonate und die Dokumentation. Dabei macht eine Digitalisierung das Einholen von Referenzen einfach und effizient.



Foto: geralt/pixabay

Durch gezielte Bewerbungstrainings können Kandidaten erwünschte Verhaltensmuster einstudieren. Während eines Interviews erschwert dies HR-Entscheidern, den „wahren Charakter“ zu erkennen.

Über einen längeren Zeitraum lassen sich antrainierte Verhaltensmuster jedoch nur schwerlich authentisch aufrechterhalten. Hier kommen Referenzen als ein weiterer wichtiger Baustein zur Beurteilung eines Kandidaten ins Spiel.

Skalierung ist konventionell nicht möglich

Üblicherweise werden nur die Referenzen über den finalen Kandidaten im Laufe von zwei bis drei Telefonaten eingeholt. Würde man für die Top fünf Kandidaten Referenzen überprüfen, würde der Aufwand ausufern.

Ein Beispiel: Bei fünf Kandidaten mit jeweils acht Referenzgebern benötigt ein Recruiter zur Terminkoordination erfahrungsgemäß fünf Minuten pro Referenzgeber. Ein gutes Referenzgespräch dauert mindestens eine halbe Stunde – in der Summe liegt der Aufwand also bei fast 25 Stunden! Spätestens jetzt ist klar, warum Personalberater nur für den Finalisten Referenzen von zwei Personen einholen.

Digitalisierung ist die Voraussetzung für umfangreiche Referenzen

Wie sieht die digitale Version des Referencing-Prozesses aus? Der einzige Aufwand, den ein Recruiter hier noch hat, ist die Kontaktdaten der Kandidaten in das Referencing-Tool einzutragen. Anschließend erhält jeder Kandidat aus dem System per E-Mail einen Link für den Zugriff auf das Tool. Der Kandidat trägt dort nur die Kontaktdaten seiner ausgewählten Referenzgeber ein – alles Weitere erledigt das Tool automatisch: Erinnerungen an Kandidaten und Referenzgeber bis zum finalen Referenzbericht.



Foto: geralt/pixabay

Welche Anforderungen an ein digitales Referencing-Tool leiten sich daraus ab? Es muss Routineaufgaben wie das Terminmanagement übernehmen, den Prozess standardisieren und damit erst skalierbar machen. Erst eine Standardisierung ermöglicht eine Vergleichbarkeit der Aussagen über die Kandidaten, da der gleiche Fragebogen immer von A bis Z bei allen Referenzgebern angewendet wird. Multilingual ist heute bei vielen Referenzen ein Muss. Fully Responsive ist Standard, egal ob Laptop, Tablet oder Smartphone, auf allen Endgeräten muss die gleiche Funktionalität und Bedienbarkeit gewährleistet sein. Selbstredend sind DSGVO-Anforderungen sicherzustellen.

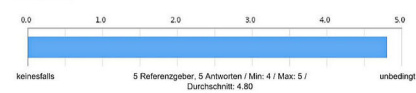
Methodisches Vorgehen statt „Glücksspiel“

Die Auswahl der Referenzgeber folgt einem 360-Grad-Blickwinkel (Vorgesetzter, Kollege und Mitarbeiter). Idealerweise werden mindestens zwei Berufsstationen ausgewählt, um durchgängige Verhaltensmuster, aber auch Entwicklungstrends zu erkennen. Daraus ergeben sich mindestens sechs Referenzen, mit denen ein genaueres Bild des Kandidaten gezeichnet werden kann, als anhand von zwei Interviews, die eher einem Glücksspiel gleichen.

KI übersetzt automatisch

Für zahlreiche Jobprofile liegen Fragebögen systemseitig vor oder können kundenspezifisch konfiguriert werden. Als Erhebungselemente stehen dem Anwender für die Konstruktion des Fragebogens grafische Skalen, polare Typisierungen, Rankings sowie Freitextfelder zur Verfügung. Auch fremdsprachige Referenzgeber können das Tool multilingual nutzen. Durch den Einsatz eines Systems mit Künstlicher Intelligenz (KI) steht der Fragebogen einem Nutzer ad hoc in mehreren Sprachen zur Verfügung.

Würden Sie den Kandidaten erneut einstellen?



Anwendung in der Praxis

Seit drei Jahren benutzt heiden associates das Referencing-Tool bei Executive Search Projekten und Management Audits. Die Kunden erhalten bereits im Vorfeld der Kandidatenpräsentation für die Top fünf Kandidaten die ausführlichen Referenzberichte. Hinweise aus dem Referenzbericht werden im Interview gezielt eingesetzt. Dass HR-Entscheider von dieser zusätzlichen Informationsquelle angetan sind, versteht sich von selbst.

Wie sieht die Akzeptanz auf der Kandidatenseite aus? Inzwischen liegt eine breite Datenbasis vor. Die Kandidaten geben im Schnitt 7,8 Referenzgeber an, von denen 84 Prozent eine Referenz abgeben. Erfolgsfaktor für die hohe Rücklaufquote ist eine Vorabinformation der Referenzgeber durch die Kandidaten und die Möglichkeit für sie, jederzeit den Rückläuferstatus einzusehen und entsprechend zu agieren.



Dr. Thomas K. Heiden
Managing Partner heiden associates
Berlin/Dortmund/Stuttgart/Wiesbaden
heiden associates wurde vom FOCUS Business Magazin "Karriere Spezial" seit 2015 fünfmal in Folge in der Kategorie "Executive Search" zu den Top 10 Personalberatern Deutschlands gekürt. Das Karriere-Portal experteer zeichnete heiden associates zweimal in der Kategorie "Recruiting Innovation" und in der Kategorie "Client Experience" zum "Headhunter of the Year" aus.

Drei relevante Newsletter

Weitere Meldungen:

Weiterbildung

Unternehmen will mit Quereinsteigern dem IT-Fachkräftemangel entkommen

Weiterlesen >

Recruiting

Jobplattform Youmedix: So behauptet sich der Newcomer gegen die Großen

Weiterlesen >

Tools und Unterstützung im Recruiting

- Anbieter Recruiting-Software
- Employer Branding-Agenturen
- Jobbörsen/Print-Stellenmärkte
- Personaldienstleister