

## Traineeprogramm Sales: Wie Fujitsu mit zeitversetzten Videointerviews Top-Kandidaten für das AC rekrutiert

**Durch den Einsatz zeitversetzter Videointerviews steigerte Fujitsu nicht nur die Qualität des ACs beträchtlich, sondern konnte den gesamten Auswahlprozess schneller und kosteneffizienter gestalten.**

### Kundenprofil Fujitsu

Der japanische Fujitsu Konzern ist einer der größten Anbieter von Informationstechnologie und Telekommunikationslösungen. Der Konzern beschäftigt weltweit ca. 170 000 Mitarbeiter.

### Fujitsus Herausforderung: Wahre Sales Talente bereits im ersten Schritt der Personalauswahl identifizieren

Fujitsu nutzte zeitversetzte Videointerviews, um unter den zahlreichen Bewerbungen die viel versprechendsten Sales-Talente herauszufiltern. Diese wurden anschließend zum Assessment Center eingeladen. Ziel war, die Qualität der Bewerber im Assessment Center zu steigern und darüber hinaus den gesamten Auswahlprozess durch die neue Videotechnologie schneller und kosteneffizienter zu gestalten.

### Die *interview suite*

Die viasto interview suite vermittelt einen persönlichen Eindruck der Bewerber über zeitversetzte Videointerviews.

So können Personaler und Fachentscheider in einem höchst effizienten Prozess Talente entdecken, denen in traditionellen Verfahren fälschlicherweise abgesagt worden wäre. Modernität, eignungsdiagnostische Qualität und Effizienz schließen sich mit der interview suite nicht mehr aus.

### Fazit: Fujitsu spart Ressourcen und entdeckt Talente, die beim bloßen CV-Screening unentdeckt geblieben wären

Für Thomas Häg, Human Resources Program Manager bei Fujitsu, ist der Nutzen der Videointerviews klar:

„Die Videointerview Methode hat uns insofern einen Vorteil verschafft, als dass wir uns auch Bewerber/-innen genauer angesehen haben, die wir nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen ansonsten nicht zu einem persönlichen Interview eingeladen hätten.“

Zudem konnten wir durch die hohe Anzahl an durchgeführten Interviews eine klare Rangliste für unseren nächsten Auswahlschritt erstellen. Auf Basis der Videointerviews haben wir also unsere Topkandidaten für das Assessment Center identifiziert.“

Durch die zeiteffiziente Form des Videointerviews steigerte Fujitsu also die Qualität des ACs beträchtlich. Die HR Abteilung konnte in kürzerer Zeit mehr geeignete Kandidaten sichten, als dies bei einem zeitaufwendigen Telefoninterview möglich gewesen wäre - ein großer Gewinn für die Personalabteilung! Und eine deutlich größere Anzahl von Bewerbern hatte die einmalige Chance, sich anhand der Videointerviews mit ihren Kompetenzen und ihrer Persönlichkeit zu präsentieren.