



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM

VIDEOINTERVJUU - UUS VÕIMALUS PERSONALIVALIKUL

Videointervjuu kasutamise kogemusi mõnel personalijuhil juba on. Meie oleme oma büroos ühe eelvaliku viisina kasutanud videointervjuud pool aastat.



SIRJE TAMMISTE
Tammiste Personalibüroo
juhataja, personali-
konsultant ja koolitaja

Eialgu kahtlesime, kas sellest on abi, ehk on liiga tehniline ja inimene ei tule oma eheduses esile. Kasutame palju sihtotsingut, seetõttu oli ka kahtlus: kas kutse saanud inimesed on valmis videointervjuud tegema.

Mõned kahtlused on leidnud kin-

nitust, kuid positiivset on olnud siiski rohkem ja seepärast oleme videointervjuu võtnud oma igapäevasesse kasutusse.

Ei sobi igale positsioonile ja kandideerijale

Me ei ole videointervjuud kasutanud selliste töötajate leidmiseks, kus tööalane edukus ei olene eneseväljendusoskusest. Sellised on näiteks laotööd, tehnilist taipikkust eeldavad ametikohad (tehniline konsultant, projekterija, eelarvestaja jm). Oleme ko-

genud, et parimad oma valdkonna tippspetsialistid on pigem napi jutuga ja nii ei anna videointervjuu värbamiseks kuigi palju olulist infot.

Ka ei sobi videointervjuu inimestele, kes ei ole enesekindlad ja varmad katsetama uut. Kui konkursil on kandidaat, kes pole varem kandideerinud, on see talle eneseületamine. Kui ta endas kahtleb, jätab ta pigem videointervjuule vastamata. Seepärast oleme nendega, kes pole oma videot saanud, kuid on CV järgi siiski sobivad kandidaadid, suhelnud personaalselt. Kindlasti on see aga oluline info, mida värbamisprotsessis arvesse võtame – see näitab inimese julgust proovida uut. Julgemad, enesekindlamad ja motiveeritumad kandidaadid võtavad ise ühendust ning uurivad, mida neile saatsime, kas nii nüüd valitaksegi. Me ütleme alati, et see on vaid eelvaliku

viis, mis aitab kokku hoida kandidaadi ja värbaja aega, kuid ei asenda mitte kunagi personaalset kohtumist.

Vahel on takistuseks ka halb internetiühendus või arvuti tehniline seisukord. Igas arvutis pole kaamerat, sellega tuleb konkursi korraldajal arvestada. Kuid väga motiveeritud kandideerija teeb endast oleneva, et leida hea internetiühendusega koht ja arvuti, mida saab kasutada.

Abi saad vaid siis, kui esitad õigeid küsimusi

Kui palud kandidaadil end iseloomustada, siis kuuled enamasti, et ta on sõbralik, hea suhtleja jne. Kui küsid ootusi tulevasele tööandjale, öeldakse, et oluline on sõbralik õhkkond ja üksteisega arvestamine. Sellised küsimused ei anna infot, mis aitab värbamisprotsessis edasi. Seepärast on oluline esitada küsimusi, millele vastates jagab kandidaat oma mõtteid, arusaamu või ootusi, mis on valiku tegemiseks olulised. Tavapäraselt on vastamiseks 2–3 minutit, piiratud aeg ei anna võimalust põhjalikult vastata.

Kui töö nõuab mõne võõrkeele kasutamist, saad kontrollida suulist kõnekeelt ja erialaste terminite kasutamise oskust, kasutades küsimuste esitamisel keelt, mida soovid kontrollida. Kindlasti esita küsimus selles keeles, milles ootad vastust ning lisa juurde, et palun vasta oodatud keeles. Kui nüansirikas ja ladus on keel, selle saad videointervjuu abil kindlasti teada.

Videosalvestusi kuulates on oluline märgata ükskuid fraase, et nende kohta intervjuul juurde küsida. Näiteks kasutasime videointervjuud meie enda värbamisassistendi valikul. Üks kandidaatidest ütles, et talle ei sobi rutiinne töö. Intervjuul täpsustas projektijuht, mida ta selle all täpsemalt mõtles. Kuuldes, et kandidaat tahab siiski rohkem suhelda kui arvutis töötada, oli kohe selge, et meie pakutav töökoht ei ole selle inimese jaoks. Meie büroo assistendi töö on väga

tehniline, nõuab suurt täpsust ja süsteemsust. Samal konkursil rääkis üks kandidaat, et talle meeldib, kui saab paindlikult tööaega kasutada. Meie assistent peab õigel ajal kontoris olema ja paindlikkust tööajas me pakkuda ei saa. Intervjuul selgus, et see pole kandidaadi jaoks siiski kõige olulisem ja ta jätkas konkursil kandideerimist ning jõudis lõppkandidaatide hulka.

Ära eelda, vaid veendu

Mida vähem saame infot, seda enam hakkame tühimikke täitma oma arvamusega. Videointervjuul on kandidaadil vastamiseks väga vähe aega, seetõttu kogu tema mõtete maailm seal päris kindlasti ei avaldu. Kuuldes mõnd seisukohta või väljautlemist, pead sa värbajana alati veenduma, mida inimene tegelikult selle all mõtles. Kui kandidaat ütleb, et see töökoht annab hea kogemuse edasisele karjäärile, võid sa mõelda, et talle on tähtis karjääri teha või ta tuleb siia vaid seda kogemust saama, et kiiresti edasi liikuda.

Videosalvestusi saab saata edasi ka kolleegile/otsesele juhile, meie saadame oma klientidele. Just sellistes olukordades oleme kogenud, kui võrd erinevalt me kandidaadi juttu tõlgendame. Tavapäraselt anname inimese jutule selle tähenduse, mis on omane meie mõttemaailmale või mille suhtes me ise tundlikud oleme. Nii olen ma mitmel korral kogenud, et klient tegi videointervjuud kuulates teistsugused järeldused kui mina. See on igapäevane – me tajume samasugust infot erinevalt. Intervjuul tuleb kõik oluline üle rääkida, et teeksid järeldused kandidaadi, mitte isenda mõttemaailma alusel.

Videointervjuul suudavad vähesed olla loomulikud

Kandidaat saab lingi küsimustega ning salvestab oma vastused rääkides kaamerasse – see olukord on talle võõras. Tavapäraselt kohandume kuulajale, piisab tema peanoogutusest ja silmkontaktist, et end mugavalt

tunda. Videointervjuud tehes puudub kandidaadil kontakt kuulajaga, seetõttu on tal raske end mugavalt tunda. Sageli on kandidaadid hiljem rääkinud, et imelik oli arvutisse rääkida. Seepärast on oluline, et värbaja oskaks seda arvesse võtta ega teeks oma otsuseid vaid videointervjuu alusel.

Videointervjuu eelised.

- Saad kohe alustada esimeste kandideerijatega valikuprotsessi, saates neile videointervjuu lingi. Nii tunneb kandideerija, et tööandjal on tema vastu huvi. See suurendab ka tema huvi tööpakkumise vastu.
- Eelvaliku tegemisel saad toetuda videosalvestuse kuulamisel tekkinud esmamuljele. CV-st inimese tegelik loomus välja ei tule.
- Hoiad kokku nii kandidaadi kui ka enda aega. Esmamulje lood ja sageli ka otsustad kandidaadi sobivuse valitavale ametikohale esimeste minutite jooksul. Kui inimesele 5 minutit pärast intervjuu algust öelda, et aitäh tulemast ja head aega, on väga ebamugav. Videointervjuud saad kuulata täpselt nii kaua kui soovid. Esmamulje on loodud ja sa tead, kas soovid selle inimesega kohtuda.
- Eelvalikusse saad kaasata otse juhi, jagada seda kolleegidega. Meie saadame videointervjuu lingid klientidele. Nii on uue töötaja valikusse kaasatud just need inimesed, kes hiljem koos temaga tööle asuvad.
- Videointervjuu annab esmamuljele lisaks hea võimaluse hinnata kandidaadi enesekindlust, tehnilist toimetulekut ja suutlikkust oma mõtteid jagada lühidalt ning konkreetsetl.
- Kuuled, milline on kandidaadi eneseväljendusoskus ja saad hinnata töös vajalikku keeleoskust. Siiski ei asenda videointervjuu ega Skype'i vestlus isiklikku kohtumist. Vaid silmast silma kohtumisel tajud inimlikku kontakti, mis aitab töötajate valikul õigeid otsuseid teha. ♦