

Vom Roboter eingestellt

Der Einsatz von elektronischen Tools bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden ist auf dem Vormarsch. Was vor einigen Jahren als Science-Fiction abgetan wurde, ist heute bei einigen Arbeitgebern Realität.

Was nach unpersönlicher Maschinenmacht klingt, ist in Tat und Wahrheit oft fairer, als wenn Menschen urteilen. Der Computer entscheidet aufgrund von Algorithmen. Sympathien, Antipathien, diffuse Bauchgefühle und persönliche Vorlieben der Personalleute werden ausgeschaltet. So kommt in einem Versuch ein Bewerber mit einer kriminellen Vergangenheit bei der Computer-Rekrutierung weiter als wenn Menschen die Bewerbungen aussortieren. Gleich geht es den sogenannten «Jobhoppern», also jenen, welche oft die Stelle wechseln. Diese werden von Personalleuten gerne aussortiert, weil sie als unstet und unstabil wahrgenommen werden. Das Computerprogramm sieht das anders. Weil Statistiken zeigen, dass Menschen mit einem unlinearen beruflichen Lebensweg oft bessere Leistungen erbringen und länger im Unternehmen bleiben, als solche, die einen makellosen Lebenslauf vorlegen können. Dies fliesst in die Software ein. Die Entwicklung dieser Programme beruht auf dem Erkennen von Mustern, welche eine erfolgreiche Anstellung versprechen. Als Basis dient die sogenannte „Big data“. Einer riesigen Menge von Informationen, die mit statistischen Methoden analysiert wird. Was zeichnet gute Mitarbeitende aus, welche Ausbildung bringen sie mit, wie sieht ihre Laufbahn aus. Daraus lässt sich dann das optimale Profil eines Mitarbeiters ableiten.

Und mit einem Tool wird dann erfasst, in wie weit der Bewerber diesen Kriterien entspricht. Unternehmen freuen sich, dass die Qualität der ausgesiebten Dossiers damit steigt.

Aber was heisst das für die Bewerber? Dass die Fairness in der Rekrutierung steigt, ist erst mal eine gute Nachricht. Die Algorithmen und die Schlüsselwörter, auf denen die Software beruht, sind für die Bewerber nicht einsichtig. So ist es für Bewerber, welche nicht den Vorstellungen des Arbeitgebers entsprechen, schwierig, überhaupt eine Chance zu bekommen. Stimmt ein Element nicht mit den im Programm gesetzten Werten überein, fällt das Dossier raus. So können einzelne Kriterien zu einem Killer werden. Böse Zungen behaupten, dass in einigen elektronischen Rekrutierungstools die Altersgrenze bei 50 gesetzt wird, so hat ein Bewerber mit 51 keine Chance mehr, obwohl er vielleicht den Anforderungen ansonsten optimal entsprechen würde. Für all diejenigen, denen die wichtigen Keywords im Lebenslauf fehlen oder die einen Quereinstieg aus einer völlig anderen Berufswelt schaffen wollen, wird es nahezu unmöglich, überhaupt bis zu einem Vorstellungsgespräch zu kommen.

Den Lebenslauf „maschinenlesbar“ machen

Aktuell werden solche Programme fast ausschliesslich von grösseren Konzernen eingesetzt. Und oft auch nur für diejenigen Stellen, auf welche sehr viele Bewerbungen eingehen. Dort lohnt es sich, seinen Lebenslauf auf die Eignung für diese Bewerbungsverfahren zu überprüfen.

- Vermeiden Sie Lauftext, formulieren Sie alles stichwortartig und wählen Sie die Aufzählungsform.
- Setzen Sie die richtigen Schlüsselwörter. Orientieren Sie sich dabei am Stelleninserat. Achten Sie darauf, dass die Funktionsbezeichnungen gut gewählt und allgemein verständlich sind.
- Vermeiden Sie Abkürzungen, wählen Sie Beschreibungen, die üblich sind.

- Wählen Sie ein sauberes, tabellarisches, übersichtliches Layout. Setzen Sie eine einfache Struktur. Aufwändig gestaltete Deckblätter oder Verzierungen kann die Maschine nicht erkennen.
- Verwenden Sie eine verbreitete Schrift (Arial, Calibri, Verdana)

August 2017, Regula Hunziker, perspectiv GmbH