



Von Software diskriminiert? Jobbewerber klagt – Schmunzeln erlaubt

Posted by René Anderegg on 15.11.2016

Seite - 1 -

Dass Computer entscheiden, wer eine freie Stelle bekommt, ist rechtlich umstritten. In den USA ist ein erster Fall hängig. Statt Menschen, entscheiden in manchen Firmen Computerprogramme, welche Kandidaten für einen Job geeignet sind – auch in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Mittels von einer Software ausgewerteten Fragebögen werden passende Bewerber ausgesucht und unpassende ausgesiebt. Nach welchen Kriterien die Algorithmen arbeiten, wird aber meist nicht transparent gemacht. Nun regt sich Widerstand gegen die automatisierten Auswahlverfahren. Sie seien diskriminierend, kritisieren Gegner. Mehr dazu in unserem heutigen Blogbeitrag.

Programmierer angeklagt: In den USA will deshalb ein abgelehnter Jobbewerber eine Software verbieten lassen, die seine Bewerbung aufgrund eines Algorithmus benachteiligt und abgelehnt habe, wie die «Handelszeitung» kürzlich berichtete. Kyle Behm bewarb sich innerhalb von drei Jahren bei mehreren Firmen, die alle die gleiche Software für die Bewerberselektion genutzt hatten.

Algorithmen, die in Big Data nach geeigneten Kandidaten “fischen”, basieren tatsächlich auf programmierten, intransparenten Annahmen (und damit auch auf Vorurteilen). Ganz anders jedoch operieren Recruiter, wenn sie Lean Recruiting einsetzen:

Lean Recruiting ist nicht Algorithmus-basiert. Es werden lediglich die fachlichen Voraussetzungen abgefragt und das Potenzial der Kandidaten evaluiert, so wie im Jobinterview auch:

- 1. Lean Recruiting ist transparent**
Lean Recruiting basiert auf anforderungsbezogenen und erfolgsrelevanten Kriterien. Diese erscheinen im Fragebogen; einsehbar und transparent. Die Kriterien werden von den Stellenanforderungen abgeleitet, vom Hiring Manager, manchmal auch von den Peers aufgelistet und von zertifizierten Lean Recruitern zu Items und abklärenden Fragen formuliert.
- 2. Lean Recruiting steht für bessere Entscheidungen und damit bessere, neue Mitarbeiter**
Lean Recruiting filtert und sortiert aufgrund anforderungsbezogener und erfolgsrelevanter Kriterien, so dass der Hiring Manager (oder Recruiter) die 10 Besten im direkten Vergleich bewerten kann. Dadurch werden die Entscheidungen besser und letztlich bessere Mitarbeiter eingestellt.
- 3. Lean Recruiter sind viel schneller und arbeiten kostengünstiger als “klassische” Recruiter**
Wer mit den Besten 10 beginnt, wird meistens schon fündig. Dadurch kann all die Zeit gespart werden, die üblicherweise zum Aussortieren von ungeeigneten Bewerbungen aufgewendet werden muss. Das sind 80 bis 90% Zeitersparnis ... multipliziert mit dem Stundenansatz der Recruiter ... eine stattliche Summe.
- 4. Lean Recruiting bringt nicht nur mehr, sondern vor allem auch bessere Bewerbungen**
Lean Recruiting bringt 2 bis 4 Mal so viele Bewerbungen wie zuvor mit den üblichen Stellenanzeigen. Mit klassischem Recruiting bedeuten mehr Bewerbungen auch mehr Arbeit und viel mehr Bewerbungen viel mehr Arbeit. Nicht so mit Lean Recruiting. Egal, ob es 30 oder 300 oder noch mehr Bewerbungen gibt, es müssen selten mehr als die Top 10 bearbeitet werden ... weil es bei Lean Recruiting meistens nicht nur einen Geeigneten, sondern sogar mehrere Geeignete gibt.



Von Software diskriminiert? Jobbewerber klagt – Schmunzeln erlaubt

Posted by René Anderegg on 15.11.2016

Seite - 2 -

5. **Im Lean Recruiting entscheiden Recruiter und Hiring Manager, nicht Algorithmen**

Die Entscheidungen, welche die Recruiter üblicherweise in der Vorauswahl treffen, bringen Lean Recruiter dem Programm für jede Stelle mit ein paar Klicks so bei, das es sekundenschnell immer gleich ausführt, was Recruiter manuell naturgemäss viel langsamer, fehleranfälliger und je nach Tageslaune auch anders machen.

6. **Der Hiring Manager entscheidet, welche der Besten er zuerst kennenlernen möchte**

Mit wenigen Klicks erhalten diese eine Einladung zum "First Call" ... und rufen den Hiring Manager an.

Im "First Call" wird meistens entschieden, ob es ein "First Date" mit dem Hiring Manager gibt.

Und im "First Date" wird entschieden, ob es ein Peer-Meeting gibt. Die Entscheidung, wer eingestellt wird, trifft der Hiring Manager, ev. zusammen mit den Peers.

7. **Lean Recruiting funktioniert weitgehend automatisiert**

Wenn die Entscheidung gefallen ist, dann sagt das Programm allen anderen ab, wenn es das nicht schon gemacht hat, weil die Bewerbung gänzlich aussichtslos war.

8. **Lean Recruiting: einfacher, schneller, besser, kostengünstiger als "klassisches" Recruiting**

Lean Recruiting steht für innovativstes Recruiting, das so einfach und so schnell und so gut ist, dass Sie für rund 80% Ihrer Vakanzen schon in weniger als 3 Wochen Geeignete finden; mit einem Zeitaufwand von lediglich ca. 6 Stunden; die Bewertung der Besten und die Gespräche der Hiring Manager mit eingeschlossen. Zu einem Bruchteil der bisherigen Kosten.

Schauen Sie sich dazu unser Kurz-Video an – Schmunzeln erlaubt:

<https://vimeo.com/191003064>

Neugierig geworden? Interessiert? Mehr dazu auf unserer [Lean Recruiting Webseite](#) oder im persönlichen Gespräch/Telefonat.

Herzlichst, Ihr



René Anderegg

lic.oec.HSG

Experte für [Lean Recruiting](#),

[Eignungsdiagnostik](#) und

[HR-Prozessoptimierungen](#)

Mobile +41 77 221 02 21