

FEMALE RECRUITING

GENIAL! DIGITAL.

„Algorithmen im Bewerbungsprozess – Traum oder Alptraum?“ lautete die aktuelle women&work-Umfrage, die vom 15. Mai bis zum 30. Juni online durchgeführt wurde. 111 Frauen nahmen an der Umfrage teil. Die Mehrheit der Befragten (90,1 Prozent) lehnt die Entscheidung über die Einstellung und den weiteren Karriereverlauf durch Algorithmen ab. Ebenfalls die Mehrheit (88,3 Prozent) bevorzugt stattdessen die Möglichkeit der persönlichen Kontaktaufnahme auf Veranstaltungen und wünschen sich persönliche Ansprechpartner auf Karrierewebsites.

FRAUEN & ALGORITHMEN

SO STEHEN FRAUEN ZU FOLGENDEN PUNKTEN IM BEWERBUNGSVERFAHREN



POSITIV

- 1 Persönlicher Ansprechpartner auf der Webseite und Möglichkeit zur persönlichen Kontaktaufnahme auf Veranstaltungen 88,3%
- 2 Erstkontakt mit dem Arbeitgeber sollte ein Mensch sein 75,7%
- 3 Video-Interview mit einer realen Person 57,7%
- 4 Online-Bewerbungsformular 40,5%



NEGATIV

- 1 Algorithmen treffen die Entscheidung über die Einstellung und den weiteren Karriereverlauf 90,1%
- 2 Künstliche Intelligenzen in Bewerbungsprozessen 89,2%
- 3 Algorithmischer automatisierter Abgleich der Bewerbungsdaten, Stärken und Kompetenzen mit den Anforderungen des Unternehmens 66,7%
- 4 Möglichkeit zur Vorab-Information über Chat-Bots bzw. Video-Interview durch automatisiert gestellte Fragen, auf die geantwortet werden muss 64,9%



WELCHEN AUSSAGEN STIMMEN FRAUEN AM WENIGSTEN ZU?

	STIMME NICHT ZU
Wenn Künstliche Intelligenzen/Software-Programme im Bewerbungsprozess eingesetzt werden, sind die Auswahlverfahren gerechter.	90,9%
Ich möchte von einem Roboter rekrutiert werden.	75,7%
Die Kommunikation von Mensch zu Maschine im Bewerbungsprozess sollte Standard werden.	73,0%
Wenn Künstliche Intelligenzen über meine Bewerbung entscheiden, vertraue ich dem Ergebnis mehr, als wenn Menschen die Entscheidung treffen.	68,5%



„Ethische Werte und Moral spielen bei Frauen nicht nur bei der Wahl des zukünftigen Arbeitgebers eine immer wichtigere Rolle, sondern auch bei der Art und Weise der Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. Frauen spiegeln einen deutlich humanistischen Zeitgeist, der sich parallel zur technologischen Entwicklung durchsetzt und den Arbeitgeber bei der „Candidate Journey“ von Frauen unbedingt berücksichtigen müssen.“
Melanie Vogel, FEMALE-RECRUITING.com

FEMALE RECRUITING

GENIAL! DIGITAL.

FRAUEN & ALGORITHMEN

PERSÖNLICHE MEINUNGEN ZU ALGORITHMEN UND KI-SYSTEMEN IM BEWERBUNGSPROZESS



PRO



„Der Einsatz kann sinnvoll sein bei harten Faktoren wie Ausbildung, Zusatzqualifikationen oder fachlichen Schwerpunktangaben.“



„An bestimmten Stellen sicherlich eine sinnvolle Unterstützung. Die Fähigkeit zwischen den Zeilen lesen zu können und ein Gespür für die passenden Mitarbeiter jenseits harter Daten und Fakten zu haben, behalte ich jedoch jetzt und in Zukunft ausdrücklich dem Menschen vor.“



„Der Einsatz von KI-Systemen und Algorithmen ist nur dann wirklich sinnvoll, wenn die Grundlagen von Stellenbeschreibungen und Eingabemöglichkeiten in Onlineportalen selbst schon so neutral formuliert sind, dass Missverständnisse durch mangelhafte Übersetzungen oder eine störanfällige Wortwahl von vornherein ausgeschlossen werden können.“



CONTRA



„Flexibilität und die Fähigkeit auf spontane Situationen sowie den jeweiligen Gesprächs- und Verhandlungspartner einzugehen, wird immer wichtiger. Standardisierte Verfahren und Auswertungen sind daher absolut kontraproduktiv.“



„Wenn Arbeitgeber exzellente Mitarbeitende gewinnen wollen, sollten sie sich auch die Zeit nehmen, mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Das hat für mich etwas mit Wertschätzung als potentieller Mitarbeiterin zu tun.“



„Der Einsatz von KI-Systemen und Algorithmen erbringt konforme Menschen mit stringenten Lebensläufen für gleichgeschaltete Systeme. Ich find's langweilig!“



„Für mich ersetzen sie niemals das persönliche Gespräch. Denn auch ich als Bewerberin habe Fragen an das Unternehmen und möchte mir einen Eindruck verschaffen, ob der potentielle Arbeitgeber zu mir passt. Zudem ist es von automatisieren Bewerbungsprozessen nur ein kleiner Schritt bis zu weiteren automatisierten Prozessen in HR, PE und OE. Hier sehe ich eine gefährliche Tendenz zur Verschärfung des maschinistischen Weltbildes.“



„Ein Mensch ist immer mehr als sein Lebenslauf oder die Summe seiner Eigenschaften. Ein Mensch ist zu allererst ein komplexes Individuum, ein Gesamtpaket.“

Veröffentlicht u.a. bei:

COMPUTERWOCHE

bdvb
Das Netzwerk für Ökonomen

HAUFE.

crosswater
JOB GUIDE

saatkorn
Der Blog von Gero Hesse

www.female-recruiting.com