

Bild Unsplash/Mina Rad

KI kann nicht zutrauen – Wenn der Algorithmus Talente übersieht

Künstliche Intelligenz kann Lebensläufe analysieren, aber nicht jedes Potenzial erkennen. Genau darin liegt eine der größten Herausforderungen für das Recruiting. Melissa Schröder, Geschäftsführerin, und Daniel Schröder, Business Relationship Director bei Dashing Consulting, setzen deshalb auf die Verbindung von Technologie und persönlichem Kontakt. Auf diese Weise unterstützen sie erfolgreich branchenübergreifend Unternehmen bei der gezielten Suche nach Fach- und Führungskräften – jenseits klassischer Bewerbungswege.



Melissa Schröder
Geschäftsführerin



Daniel Schröder
Business Relationship Director

> **Die entscheidende Frage ist nicht, wie viel KI wir einsetzen können, sondern wo sie den Prozess wirklich verbessert.**

KI übernimmt immer mehr Aufgaben im Recruiting. Wo bleibt der Mensch unverzichtbar?
Daniel Schröder: Überall dort, wo Menschen persönlichen Kontakt erwarten. KI ist hervorragend, wenn große Datenmengen durchsucht oder wiederkehrende Aufgaben erledigt werden müssen. Aber Bewerber:innen möchten irgendwann wissen, mit wem sie es zu tun haben. Die entscheidende Frage ist nicht, wie viel KI wir einsetzen können, sondern wo sie den Prozess wirklich verbessert.

Bewerber:innen schreiben ihre Unterlagen mit KI, Unternehmen lassen sie von KI prüfen. Reden bald nur noch Maschinen miteinander?
Melissa Schröder: Wir erleben eine Sturm-und-Drang-Phase. Beide Seiten probieren viel aus, und das ist grundsätzlich gut. Problematisch wird es, wenn eine KI Bewerbungen mit bestimmten Schlüsselwörtern produziert und eine andere genau danach filtert. Dann trifft KI auf KI, ohne dass jemand den Menschen dahinter sieht. Viele Unternehmen spüren, dass solche Prozesse an Grenzen stoßen. Sie werden lernen, mit KI-erstellten Bewerbungen umzugehen, statt nur noch die passenden Schlagwörter zu belohnen.

Wer fällt dabei durchs Raster?
Daniel Schröder: Beispielsweise eine Person, die 150 Kilometer entfernt wohnt, aber für die Stelle gern umziehen würde. Wenn das System nur Kandidat:innen aus einem Umkreis von 50 Kilometern zulässt, wird sie aussortiert. Oder denken Sie an jemanden, der fließend Französisch spricht, es aber nicht in seinem LinkedIn-Profil erwähnt. Die KI findet nur, was angegeben wurde. Erfahrene Fachkräfte im Recruiting können nachfragen und Potenzial erkennen. Genau solche Grenzen berücksichtigen wir bei Dashing Consulting in der Kandidat:innensuche. Denn KI kann nicht zutrauen. Sie schließt diese Lücke nicht einfach selbst. Gerade bei ungewöhnlichen Lebensläufen kann das entscheidend sein.

Viele Menschen über 50 fühlen sich durch digitale Auswahl benachteiligt. Zu Recht?
Daniel Schröder: Diese Wahrnehmung begegnet uns häufig, etwa in Gesprächen auf LinkedIn. Darunter sind sehr qualifizierte Menschen, die sich ausgeschlossen fühlen. Ob tatsächlich ein Algorithmus aussortiert, ist aber nicht immer klar. Mitunter treffen Unternehmen selbst Entscheidungen gegen ältere Kandidat:innen. Umso wichtiger ist Transparenz: Arbeitgeber sollten deutlich machen, nach welchen Kriterien sie auswählen und dass sie die KI nicht darauf trainieren, Menschen nach Alter auszusortieren.

Dabei gehen mit den Babyboomern wertvolle Erfahrungen verloren. Was unterschätzen Unternehmen?
Daniel Schröder: Vor allem die persönlichen Netzwerke. Wissen lässt sich dokumentieren und mit KI verfügbar machen. Eine über Jahrzehnte gewachsene Kundenbeziehung lässt sich dagegen nicht in eine Datenbank übertragen. Wenn eine erfahrene Ansprechperson geht, kann auch die Kundschaft gehen, die gerade wegen dieser Person geblieben ist. Ich beobachte, dass Unternehmen solche Verbindungen oft unterschätzen und Mitarbeitende zu leicht ziehen lassen. Das kann keine Maschine ersetzen. Gerade im Vertrieb hängt viel davon ab, dass Kund:innen einer bestimmten Person vertrauen.

Jüngere Bewerber:innen wachsen mit Chatbots auf. Brauchen sie persönlichen Kontakt überhaupt noch?
Melissa Schröder: Die Erwartungen verändern sich. Für junge Menschen ist es selbstverständlich, mit digitalen Assistenten zu kommunizieren. Sie werden automatisierte Auswahlprozesse eher akzeptieren. Gleichzeitig hängt viel vom Arbeitsmarkt ab: Wer dringend einen Job sucht, nimmt Abläufe hin, die sich die Person bei großer Auswahl vielleicht nicht gefallen ließe. Unternehmen sollten deshalb nicht davon ausgehen, dass technisch mögliche Prozesse automatisch gute Bewerbererlebnisse schaffen. Die Erwartungen der Generationen sind unterschiedlich. Wer künftig Talente gewinnen will, muss deshalb verstehen, welche Art der Kommunikation seine Bewerber:innen wünschen.

Bei der aktiven Suche nach Kandidat:innen ist KI längst schneller als Recruiter:innen. Wo liegen ihre Grenzen?
Daniel Schröder: Große Datenmengen in kurzer Zeit auszuwerten, gelingt ihr sehr gut. Schwierig wird es bei lückenhaften Profilen und spätestens beim Aufbau von Vertrauen. Gerade gefragte Fachkräfte wechseln in wirtschaftlich unsicheren Zeiten ungern. Sie möchten wissen, welches Unternehmen sie anspricht und warum sie interessant sind. Bei Dashing Consulting erleben wir täglich, dass gerade passive Top-Kandidat:innen Wert auf eine individuelle Ansprache legen. Wer in seiner Position zufrieden ist, braucht überzeugende Gründe, überhaupt über einen Wechsel nachzudenken. Eine automatisierte Seriennachricht reicht dafür nicht aus.

Was bietet Dashing Consulting Unternehmen, das eine Stellenanzeige oder die eigene Personalabteilung nicht leisten kann?
Melissa Schröder: Wir erreichen auch Fachkräfte, die sich auf keine Stellenanzeige bewerben würden. Gleichzeitig entlasten wir die internen Kapazitäten, weil wir die zeitaufwendige Recherche übernehmen. Gerade produzierende Unternehmen brauchen Spezialist:innen, verfügen aber nicht immer über Ressourcen für ein eigenes Active Sourcing. Wir identifizieren deshalb gezielt geeignete Kandidat:innen, statt auf Bewerbungen zu warten. Die Arbeitgeber sparen Zeit und behalten dennoch die persönliche Ansprache in der eigenen Hand. Diese Arbeitsteilung ist auch kostengünstiger als eine vergleichbare interne Suche.

Mit DashingGOLD spricht anschließend der Arbeitgeber selbst mit den Kandidat:innen. Warum ist das entscheidend?
Daniel Schröder: Wir übernehmen die Recherche und stellen die nötige Infrastruktur bereit, innerhalb von maximal fünf Werktagen. Den Kontakt nimmt dann das Unternehmen unter eigenem Namen auf. Das schafft einen Vertrauensvorteil gegenüber einer verdeckten Ansprache durch einen Headhunter. Wer weiß, welcher Arbeitgeber Interesse hat, kann das Angebot sofort einordnen. Wir nennen das Employer Outreach. Nach unserer Erfahrung sind die Antwortquoten höher, wenn der Arbeitgeber selbst auf die Kandidat:innen zugeht. So verbinden wir KI-gestützte Suche mit menschlichem Vertrauensaufbau. Unsere Kundschaft spart Rechercheaufwand und kann sich auf das konzentrieren, was sie am besten kann: das Gespräch mit den Menschen, die sie gewinnen möchte.

Weitere Informationen unter:
dashingconsulting.de
mschroeder@dashingconsulting.de
dschroeder@dashingconsulting.de

Dashing CONSULTING