



01.03.14 | Personal

Software scannt Facebook-Profile von Bewerbern

Um die Fähigkeiten der Bewerber einzuschätzen, gehen Personalchefs dazu über, Facebook-Profile zu studieren. Wissenschaftler haben eigens eine Software für diese Rekrutierungsmethode entwickelt.

Von Adrian Lobe



Foto: ZB

Ein von Psychologen entwickeltes Tool durchsucht Likes, Fotos und Gruppen von Facebook und erstellt daraus ein Psychogramm

Der Bewerbungsprozess folgt gewöhnlich bestimmten Mustern. Zunächst schickt man ein Motivationsschreiben und einen Lebenslauf mit Referenzen ab, dann wird man eventuell zu einem Auswahlgespräch eingeladen. Personalchefs googeln derweil die Kandidaten. Lässt sich über das Internet etwas herausfinden, was nicht im Dossier steht?

Soziale Netzwerke werden für Personalchefs immer interessanter. 2012 konnte Donald Kluemper, Management-Professor an der Northern Illinois University, in einer Studie nachweisen, dass eine fünf- bis zehnminütige Konsultation des Facebook-Profiles

aussagekräftiger ist als ein Einstellungsgespräch. Doch wie kann man die Informationen analysieren?

Die Psychologen Sandra Matz und Michal Kosinski von der Universität Cambridge haben ein statistisches Werkzeug entwickelt, das in der Lage ist, auf Grundlage der Facebook-Profile ein Psychogramm der Nutzer zu entwerfen.

Charakterzüge liefert der Onlinecheck

Mit dem Tool "youarewhatyoulike" kann man in ein paar Mausklicks einen Persönlichkeitstest vornehmen. Die Software durchsucht das gesamte Facebook-Profil: Bilder, Gefällt-mir-Angaben, Gruppen, Freunde. Als Resultat wird dem Kandidaten dann etwa verraten, dass er zu 67 Prozent "konservativ und traditionell" ist. Algorithmen analysieren Likes und leiten aus den Vorlieben Charakterzüge ab.

Je mehr Likes vorhanden sind, desto genauer wird das Bild. "Im Moment haben wir eine Datenbank, die über sechs Millionen individuelle Testergebnisse und über vier Millionen Facebook-Profile beinhaltet", sagt Matz. Big Data hilft beim Bewerbungsprozess.

"Mithilfe dieser empirischen Zusammenhänge zwischen Facebook-Likes und Nutzereigenschaften, zum Beispiel Geschlecht und religiöse Orientierung, ermöglicht es unser Modell, persönliche Eigenschaften vorherzusagen", resümiert Matz. Die sexuelle Orientierung könne man zu

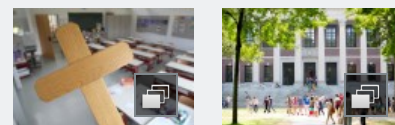
MEISTGELESENE ARTIKEL

- Ukraine-Liveticker**
[Krim-Parlament stimmt für Anschluss an Russland](#)
- Beziehungsproblem**
[Was Männer denken, wenn sie schweigen](#)
- Hillary Clinton**
[Putin-Hitler-Vergleich geht nach hinten los](#)
- EKD-Studie**
[Deutsche verlieren ihren Glauben an Gott](#)
- "Anne Will"**
["Ich habe keine Ahnung – aber die Sache stinkt"](#)

MEISTGELESEN AUF THE WALL STREET JOURNAL

- [Die fünf größten Fehler von Gründern](#)
- [Warren Buffetts Tipps für Kleinanleger](#)
- [Klein, aber rasant - das sind die Autoneuheit...](#)
- [Europas Dividendenkönige](#)
- [Die 30 größten Goldreserven der Welt](#)

NEUESTE BILDERGALERIEN



Privatschulen
Von der konfessionellen Schule bis zum Internat

Sommerakademien
Für ein paar Wochen Harvard-Student sein

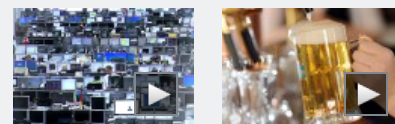


Arbeitslosigkeit
Deutschland schneidet im EU-Vergleich gut ab



Hostel
Im Schlafwagen ins Studentenleben starten

NEUESTE VIDEOS



"Welt"-Talk
Arbeiten wir mehr als wir

DW
Immer mehr Frauen

WEITERFÜHRENDE LINKS

- [Berufswahl: So profitieren Sie von Persönlichkeitstests](#)
- [Studienplanung: So klappt es mit der Bewerbung an der Elite-Uni](#)
- [Facebook-Analyse: "Der Computer kennt Sie besser als Ihre Mutter"](#)
- [Princeton-Studie: Elite-Uni prophezeit den Tod von Facebook](#)

THEMEN

- [Facebook](#)
- [Karriere](#)
- [Soziale Netzwerke](#)
- [Persönlichkeitstests](#)



Fingerspiel
Das 1x1 der Intellektuellen-Gestik

75 Prozent bei weiblichen Bewerbern, zu 88 Prozent bei Männern feststellen. Und sogar die politische Ausrichtung könne mit 85-prozentiger Genauigkeit ermittelt werden.

"Für komplexere Variablen wie Persönlichkeit waren die Vorhersagen teilweise genauso akkurat wie man sie bei wiederholter Messung mit traditionellen Fragebogen erreicht", so Matz. Die Forscher wollen den Algorithmus weiter verfeinern. Es ist wohl kein Zufall, dass Kosinski nebenbei als **Microsoft** -Berater tätig ist.



Sexuelle Vielfalt
Facebook erweitert seine Geschlechter-Angaben

Im Sinne von "Machine Learning" kann sich der **Algorithmus** kontinuierlich an neue Daten anpassen, wodurch die Vorhersagegenauigkeit mit wachsender Anzahl an Beobachtungen automatisch verbessert wird. Die Idealvorstellung ist, dass der Computer die Qualitäten aus der Bewerberflut besser herausfiltern kann als die Interviewer.

Und dies gerechter ist. "Der Vorteil des Modells ist, dass die Vorhersage so objektiv wie möglich ist und nur sehr schwer verfälscht werden kann", sagt Matz. Wenn man zum Beispiel Persönlichkeit als Kriterium nimmt, werden im Bewerbungsverfahren in der Regel Fragebögen eingesetzt.



Jubiläum
"An Facebook kommt heute keiner mehr vorbei"

Objektiver als der Mensch

Das Problem dabei ist allerdings, dass diese sehr leicht von Bewerbern verfälscht werden können. Denn in der Regel haben die Bewerber ein sehr klares Bild davon, nach welchen Eigenschaften im Auswahlverfahren gesucht wird. In der Psychologie und Soziologie bezeichnet man dieses Phänomen als "soziale Erwünschtheit". Das heißt, die Bewerber richten ihre Antworten gezielt an vermuteten Auswahlkriterien aus.

Matz' Argument, ist, dass Personaler im Grunde nichts anderes tun als Computer: Sie wenden bei ihrer Beurteilung von Bewerbern häufig sehr ähnliche Kriterien heran. "Der entscheidende Punkt dabei ist jetzt, dass ein computergestütztes Modell derartige Vorhersagen im Prinzip deutlich erfolgreicher machen kann als Personalverantwortliche."

Die Methode erfolge systematisch auf der Grundlage empirischer Zusammenhänge und sei nicht durch menschliche Vorurteile und Stereotype verzerrt. Doch lässt sich ein **Bewerbungsverfahren** vollkommen objektivieren? Ist es ein Makel, dass menschliche Einschätzungs- und Vorhersageprozesse von den persönlichen Erfahrungen der Personalverantwortlichen und von gesellschaftlichen Normen abhängen?

Tomas Chamorro-Premuzic, Professor für Unternehmenspsychologie am University College in London, hat Zweifel an der Methode: "Es gibt keinen akkuraten Weg, Kreativität über ein Facebook-Profil herauszufinden. Kosinskis Test ist nur halb so genau wie herkömmliche psychometrische Tests und braucht ein Minimum an Gefällt-mir-Angaben."

Das Problem sei nicht nur die Validität, so Chamorro-Premuzic, sondern auch die Anonymität: "Viele Methoden könnten funktionieren, doch die Leute empfinden dies als unethisch."

Klare Richtlinien gefordert

schaffen?

Kinderbetreuung
Unternehmen profitieren von Betriebskindergärten

brauen ihr eigenes Bier

Anke Domscheit-Berg
Warum Frauen schlechter bezahlt werden

SOZIALE NETZWERKE

DIE WELT ✓

Folgen
+1

+ 209.996

Facebook

DIE WELT

Gefällt mir
131.563

Twitter

@welt folgen
211Tsd Follower

Ist das Verfahren mit dem Recht auf Privatsphäre vereinbar? "Das ist generell ein sehr kontroverses Thema, das meiner Meinung nach bisher noch zu wenig Beachtung findet", sagt Matz. "Einerseits sind viele Daten, die auf Facebook gespeichert sind, öffentlich zugänglich und damit nicht privat. Andererseits wissen die meisten Bewerber heutzutage, dass sich Arbeitgeber im Internet über Bewerber kundig machen und dabei sicherlich auch Facebook-Profile ansehen."

Der Nutzer sei sich grundsätzlich im Klaren, dass Informationen, die sie auf Facebook veröffentlichen eine Rolle im Bewerbungsprozess spielen können. Nichtsdestotrotz hält es die Psychologin Matz für falsch, die Verantwortung allein auf die Bewerber abzuschieben.


Denn im Grunde sollte es die Entscheidung des Bewerbers bleiben, ob seine auf Facebook veröffentlichten Daten zur Personalauswahl herangezogen werden können oder nicht. "Da unser Algorithmus der Zustimmung des Nutzers bedarf, um dessen Facebook-Likes einsehen zu können – es sei denn, sie sind öffentlich freigegeben – liegt die Entscheidung über die Datenfreigabe derzeit noch beim Nutzer."

Sollten sich Firmen zukünftig dafür entscheiden, derartige Vorhersagen in den **Auswahlprozess** miteinzubeziehen, bedürfe es "klarer Richtlinien und Standards". Ob sich Facebook daran hält, ist eine ganz andere Frage. Egal, wie genau die psychologischen Tests im Internet ausfallen mögen – an einem persönlichen Bewerbungsgespräch wird in Zukunft wohl kein Weg vorbei führen.

© Axel Springer SE 2014. Alle Rechte vorbehalten

ARTIKELFUNKTIONEN

 **Kommentare (18)**  **Drucken**

 **Empfehlen** 264 Personen empfehlen das. Empfehle dies deinen Freunden.

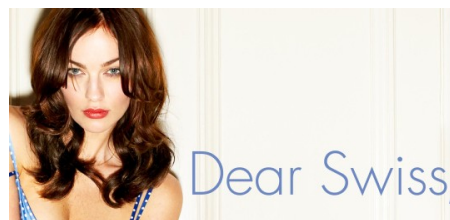


DIE FAVORITEN UNSERES HOMEPAGE-TEAMS



06.03.2014 | **Beziehungsproblem**

Was Männer denken, wenn sie schweigen



06.03.2014 | **Dessous-Werbung**

So politisch kann Unterwäsche sein

LESERKOMMENTARE

 18 Kommentare

Leserkommentare sind ausgeblendet.

 **Kommentare einblenden**

NEUES AUS UNSEREM NETZWERK