



## IHRE KI-HR-STORY

Danke, dass Sie uns Ihre Geschichte erzählen. Als kleine Hilfestellung haben wir hier ein paar Fragen für Sie vorbereitet, anhand derer Sie Ihre Geschichte strukturieren können.\*

### 1) Um welche Software geht es?

#### FYLTURA - data-driven hiring solutions

Bei FYLTURA haben wir bisher zwei Produkte entwickelt, die eine datenbasierte Personalauswahl im Unternehmen ermöglichen und somit Chancengleichheit und effiziente Prozesse bieten:

Der **Codingtest** (Offline Programmierertest) für Softwareentwickler:innen erfasst in ca. sechs Stunden ein gutes Abbild der aktuellen fachlichen Leistungsfähigkeit und auch Gewissenhaftigkeit einer Entwicklerin. Die Kandidat:innen können diesen Test an jedem Ort, mit einem beliebigen Rechner durchführen. Das Ergebnis wird kombiniert, automatisch und manuell, ausgewertet. Die manuelle Auswertung erfolgt durch unser Expertennetzwerk, bestehend aus weltweit arbeitenden Spezialist:innen, die zu den Besten ihrer Art gehören.

Früh im Prozess eingesetzt, ermöglicht der Codingtest eine datenbasierte, fachliche Personalauswahl bereits durch die Personalabteilung - ganz ohne Einbindung der Fachabteilung.

Der **Persönlichkeitstest** erfasst die fünf Persönlichkeitsfacetten des Big Five Modells (Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit, Neurotizismus) plus das Grundmotiv (Leistung, Macht, Affiliation) eines Kandidaten. Ob und in welchem Maße Kandidat:innen sozial erwünscht antworten, wird ebenfalls ausgewertet. Mit Hilfe eines wissenschaftlich fundierten Fragebogens (IPIP-120), dessen 120 Fragen die Kandidat:innen in weniger als 20 Minuten beantworten, werden verschiedene Aspekte der Persönlichkeit gut erfasst. Diese Daten helfen, informierte Entscheidungen zu treffen und liefern wertvolle Hinweise für weitere Gespräche. Der Fragebogen wird mit Unterstützung unserer Arbeitspsycholog:innen umgesetzt und ausgewertet.

### 2) Welches Problem soll gelöst werden? (z.B. Verbesserung des Recruiting-Prozess)

Beide Verfahren ermöglichen eine frühzeitige, qualifizierte Personalauswahl und führen somit zu:

- weniger Abstimmung intern (Fachabteilung)
- weniger Abstimmung mit den Kandidat:innen (Probearbeit)
- weniger Aufwand (Zeit und Kosten), ggf Reisekosten, Personalkosten
- bessere Candidate-Experience, u.a. durch eine hohe Akzeptanz der Testverfahren mit 98% Zustimmung auf Seite der Kandidat:innen
- Vermeidung von Fehlbesetzungen durch das frühzeitige Erkennen ungeeigneter Persönlichkeitsstrukturen oder Motive
- Erkennen schwacher Leistungsbereitschaft oder Gewissenhaftigkeit
- objektive Einschätzung Dritter zur fachlichen Eignung
- Vergleich der Kandidat:innen mit dem Wettbewerb
- höhere Nachhaltigkeit: Vermeidung unnötiger Reisen, da unsere Auswahlverfahren rein digital stattfinden
- als SaaS Lösung lässt sich FYLTURA via Email oder API nahtlos in bestehende Systeme integrieren - ebenso kann die Lösung komplett das Branding des Kunden annehmen (white label)



### 3) Wie sind Sie vorgegangen?

Durch unsere Erfahrungen als CTO und HR Manager haben wir über die Jahre viele hundert Bewerbungsverfahren begleitet. Grundsätzlich fiel uns auf, dass die Personalabteilung selten allein auf Basis von Daten und Fakten-basiert entscheiden kann. Es sind schnell viele Personen in den Prozess involviert und der Aufwand steigt und steigt. Dabei zieht sich das Verfahren immer weiter in die Länge.

Dies wollten wir ändern.

Für Softwareentwickler:innen haben wir deshalb den Codingtest entwickelt.

Der Codingtest unterstützt also Personal:innen darin, früh im Prozess die fachliche Eignung von Kandidaten einzuschätzen, ohne selbst Experte zu sein. Dadurch wird zeitig eine sachlich fundierte Personalauswahl getroffen - anders als in etablierten Prozessen, bei denen die fachliche Prüfung in der Regel am Ende des Auswahlprozesses steht. Dies spart Zeit für die Abstimmung mit der Fachabteilung und ermöglicht ein objektives Bewertungsverfahren. Das Verfahren bindet keinerlei interne Mitarbeiterressourcen, da wir mit FYLTURA das Tooling und die Bewertung bereitstellen. Das dies auch völlig unvoreingenommen passiert, ist ein willkommener Nebeneffekt.

Des Weiteren sehen Recruiter:innen die Qualität der Kandidat:innen im Vergleich zum Wettbewerb. Dadurch ist eine Optimierung der Recruiting-Kanäle einfach möglich.

Analog ist der Aufwand, die Persönlichkeit und das Motiv einer Person zu verstehen, sehr hoch.

Ein strukturiertes Interview mit mindestens zwei Personen über 2-3 Stunden ist regelmäßig notwendig, um alle relevanten Persönlichkeitsaspekte zu betrachten. Ein Persönlichkeitstest verkürzt dies dramatisch, indem die Kandidat:innen diesen selbst online ausfüllen.

Der Persönlichkeitstest gibt Auskunft über die verschiedenen Persönlichkeitsaspekte der Kandidat:innen - dadurch werden wertvolle Themen für weitere Gespräche vorgeschlagen, beispielsweise: ist mein neuer Buchhalter sehr gewissenhaft und ehrlich oder ist meine Marketingmitarbeiterin offen für neue Erfahrungen und Veränderungen oder eher konservativ.

Weiterhin wird das (stärkste) Grundmotiv der Kandidat:innen erfasst: Macht, Leistung oder Affiliation. Vereinfacht kann man sagen: der Test, den die Kandidat:innen in weniger als 20Min online machen, offenbart mehr Informationen als ein mehrstündiges Interview.

Und auch der Team-fit kann teilweise vorausgesagt werden, im Sinne von: "Was wird passieren, wenn ich diese Kandidatin einstelle?"

Uns ist auch wichtig, dass unsere Tests eine DIN 33430 konforme Anforderungsanalyse und Auswertung bei der Stellenbesetzung befördern.

### 4) Wie ist der aktuelle Stand?

Seit 2018 gewinnt FYLTURA mit dem Codingtest stetig neue Kunden und wirtschaftet Cash-Flow positiv. Ende 2020 haben wir den Persönlichkeitstest auf Basis des Big Five Modells verfügbar gemacht und entwickeln ihn ständig mit Hilfe von Arbeitspsychologen weiter.

Unser Team besteht aktuell aus vier Mitarbeitern, weitere drei sollen 2021 dazu kommen.



### 5) Fazit/Key Learnings?

Unsere komplexen Codingtests stellen die üblichen Probetage in Unternehmen gut nach und haben eine höhere Aussagekraft und Vergleichbarkeit. Die Akzeptanz dieser Tests ist bei den Kandidaten sehr hoch und deren Einsatz wird geschätzt.

Persönlichkeitstests haben (leider noch immer) ein Akzeptanzproblem in Personalabteilungen und bei Betriebsräten. Wir sehen hier, auch bedingt durch die neue Digitalisierungswelle und mehr Home- und Travel-Office, einen wachsenden Bedarf an passenden Lösungen. Persönlichkeitstests liefern ebenso wie für den Bewerbungsprozess, gute Indikatoren zur künftigen Personalentwicklung.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich der gesamte Bewerbungsprozess digitalisieren und damit effizienter durchführen ließe. In Verbindung mit anderen Tools, wie asynchronen Video-Interviews, ergibt sich eine maximale Zeitersparnis und eine bessere Candidate-Experience.

Zudem entsprechen wir mit FYLTURA dem immer lauter werdenden Wunsch nach vorurteilsfreier Personalauswahl, da wir keinerlei Informationen über die Bewerber:innen erhalten. Im Gegensatz zu den personellen Ressourcen im Unternehmen skalieren die Tests bei FYLTURA - Recruiting in Wellen kann somit einfach abgebildet werden.

**\*Die Größe der Textfelder dient als grobe Orientierung. Falls Sie mehr erzählen möchten, können Sie das selbstverständlich gerne tun.**

### Über Sie als Autorin:

Anne-Cathrin Becker greift als Human Resources Manager im Konzernumfeld als auch in mehreren Startups auf Erfahrung im Personalmanagement mit den Schwerpunkten Personalbeschaffung und -entwicklung zurück.

2017 hat sie die Personaldienstleistungsagentur „get a MINT“ mitgegründet. get a MINT gibt Unternehmen interimsmäßig Starthilfe für den Auf- und Ausbau der eigenen Personalstrukturen.

Seit 2020 ist sie Geschäftsführerin bei Expert Sieve, dem Unternehmen hinter FYLTURA.