



Vorurteile – nicht immer der beste Ratgeber

Letztens las ich einen Artikel, in dem die These aufgestellt wurde, dass „eine Quelle von vielen Problemen ist, dass unser Gehirn leider ständig darauf angewiesen ist, Energie zu sparen“. Sofort fiel mir ein, dass uns das als Personalentscheider auch und zwar mit entscheidenden Folgen passiert: bei wenigen Bewerbern und Kandidaten, sortieren wir manche gleich beim Lesen des Lebenslaufes wieder aus. Warum?

Im Artikel heißt es: „die beste Art zu sparen sind Vorurteile“. „Der Mensch bewertet aus implizitem Wissen, nicht aus explizitem Wissen. Den Großteil unserer Meinungen und Erwägungen gewinnen wir ... nicht aus der Betrachtung und Analyse einer Situation, sondern aus angenommenem Vorwissen..... So nennt man Methoden, um mit begrenztem Wissen und begrenzter Zeit zu Lösungen zu kommen“. Ein spannender Gedanke, den wir in unserem (und natürlich dem Handeln unserer Kandidaten auch) finden. Alles wird aus Zeitgründen und ganz bestimmten Interessen heraus täglich optimiert. Warum nicht auch unsere Entscheidungen?

Insbesondere in der Vorauswahl von Bewerbern lassen wir unseren Vorurteilen freien Lauf – mit entscheidenden Wirkungen. Lässt sich in einem Lebenslauf ein Muster entdecken, lehnen wir manche sofort ab und nehmen Kandidaten aus dem Rennen, geben uns keine Chance, in einem Vorstellungsgespräch, die Situation, das Muster zu analysieren. Handelt es sich um einen „Jobhopper“ oder kommt jemand aus einer Selbstständigkeit und will zurück in eine Angestelltenverhältnis usw. gehen wir davon aus, dass diese Person sich nicht integrieren oder anpassen kann und keinen Willen zeigt, sich zu identifizieren und zu bleiben. Wir geben ihnen keine Chancen.

Wir brauchen aber selbst die Chance, um geeignete Kandidaten zu finden. Sammeln wir doch in einem Vorstellungsgespräch mehr Wissen über den Kandidaten, mehr Informationen, Gründe, Motivationen und gewinnen über den Eindruck des Lebenslaufes hinaus einen unmittelbaren Eindruck von der Persönlichkeit.

Früher haben wir in der großen Zahl der Bewerber einen geeigneten Kandidaten gefunden. Es wird aber keinen Zufallsfund mehr geben. Heute müssen wir in der kleinen Zahl der Kandidaten suchen. Haben wir keine Zeit, dann machen wir für den ersten Eindruck einen Video-Call.

Dr. Heidemarie Krüger, September 2022