

Im Dunklen treffen wir rationalere Entscheidungen.
Mit voller Blase treffen wir bessere Entscheidungen.
Stress führt zu riskanteren Entscheidungen.
Wir entscheiden uns meist für die erste Option.
Die Mehrheit entscheidet sich für Bekanntes.
Wer sich nicht entscheiden kann, braucht eine Alternative.
Gut Gelaunte entscheiden grosszügiger.
Schlecht Gelaunte sehen klarer.
Ärger macht Entscheidungen rationaler.
Wer besser entscheiden will, sollte aufstehen.
Ausgeschlafene wählen klüger.

(alle Aussagen stammen aus psychologischen Studien)

«Bei Bewerbungsgesprächen verlasse ich mich auf mein Bauchgefühl.» – Ist das die richtige Entscheidungsgrundlage?

Obwohl Sie mit dieser Aussage sicher in guter Gesellschaft sind, sollte man sich trotzdem fragen, ob dies bei so einer wichtigen Entscheidung die beste Grundlage ist. Bei einer Entscheidung, die schnell über CHF 100'000.-- jährlich kostet und die viele im Unternehmen deutlich spüren werden?

Vertrauen Sie beim Kauf einer Maschine die jährlich > CHF 100'000.-- auch nur auf Ihren Bauch?

«Mag sein, aber ich habe bis jetzt immer gute Erfahrungen damit gemacht. Mein Bauchgefühl hat mich noch nie im Stich gelassen.» Stimmt auch diese Aussage wirklich?

Haben Sie schon einmal das Resultat Ihrer Einstellungsentscheidungen überprüft:

Nehmen wir an, Sie haben in den letzten 4 Jahren 16 Mitarbeitende eingestellt. Wie viele haben gekündigt oder wurden gekündigt? Nehmen wir zwei Mitarbeiter an.

Bei wie vielen Mitarbeitenden würden Sie mit dem heutigen Wissen anders entscheiden? Wahrscheinlich 3 Mitarbeitende. Wie viele Kandidaten haben sich viel besser entwickelt als gedacht? Einer. Das war eigentlich ein nicht erwarteter Glücksfall, da Ihre Einschätzung ja daneben lag.

Wie viele der nicht angesehenen/ausgewählten Bewerber, wären vielleicht sehr gute Mitarbeiter geworden? 36 Bewerber hatten Sie total gesprochen. Gehen wir davon aus, dass 10% Talente gewesen wären = 3 Mitarbeitende.

Ihr Gesamtergebnis im Überblick:

- ◆ 6 Mitarbeitende haben sich so entwickelt, wie das Bauchgefühl dachte.
- ◆ 2 Mitarbeitende arbeiten korrekt.
- ◆ 3 Mitarbeitende würden Sie mit heutigem Wissensstand nicht mehr einstellen.
- ◆ 2 Mitarbeitenden hatten sich als Fehleinstellung herausgestellt.
- ◆ 3 Bewerber wurden nicht eingestellt, obwohl Sie besser gewesen wären.

Sachlich und kritisch betrachtet: Wo liegt Ihre Erfolgsquote? -> bei 50% = Münzenwerfen

Mein Tipp:

Das Bauchgefühl (die Intuition) sollte im Einstellungsprozess unbedingt berücksichtigt werden. Aber man könnte das Bauchgefühl mit weiteren (wissenschaftlichen) Fakten ergänzen:

- realistisches Anforderungsprofil / persönliche Erwartungen definieren
- Persönlichkeitsgutachten (wissenschaftlich)
- Intelligenzstrukturtest (wissenschaftlich)
- Referenzauskunft

Sollten am Schluss mehrere Bewerber zur Auswahl stehen, kann wieder der Bauch mitentscheiden. Natürlich profitieren auch die eingestellten Mitarbeiter von einer höheren Erfolgsquote, da Situationen mit mangelndem Erfolg für alle Seiten sehr belastend sind.

Was sind Ihre Erfahrungen? Überprüfen Sie Ihre Entscheidungen?