

Bewerben und Rekrutieren funktionieren wie Geldanlage

Von Warren Buffet, einem der international erfolgreichsten Investoren stammt folgendes Zitat: «We don't have to be smarter than the rest. We have to be more disciplined than the rest.» Und was hat das mit Bewerbung und Rekrutierung zu tun? Mehr als viele denken! Beide Aktivitäten sind dann erfolgreich, wenn Sie diszipliniert einem klaren Prozess folgen.

Peter Näf

Wie bei der Geldanlage lassen sich auch bei der Bewerbung und Rekrutierung viele Menschen von einem spontanen Bauchgefühl leiten. «Ich weiss schon beim Eintreten einer Kandidatin oder eines Kandidaten, ob er oder sie auf die Stelle passt.» Diese selbstbewusste Aussage machte vor vielen Jahren eine HR-Verantwortliche zu ihrer Rekrutierungskompetenz.

Viele Recruiter und Hiring Manager würden dies von sich behaupten und berufen sich dabei auf ihre vermeintlich untrügliche Menschenkenntnis und ihr Bauchgefühl. Nach jahrelanger Erfahrung in der Rekrutierung kann ich nur sagen: «Träumt weiter!» Lesen Sie dazu auch meinen Artikel «Mit dem Kopf denken, mit dem Bauch entscheiden».

Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler

Je mehr Erfahrung ich in der Rekrutierung hatte, desto skeptischer wurde ich gegenüber meinem ersten Eindruck. Und das ist nur einer von vielen Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehlern im Stellenmarkt: Beim berühmten HALO-Effekt färbt ein einzelner Aspekt des Gegenübers unsere ganze Wahrnehmung der Person im Positiven oder Negativen. Ein tadelloses Auftreten wird dann schnell als Beweis für Kompetenz gewertet.

Weiter neigen wir dazu, Menschen mit einem ähnlichen Werdegang wie dem eigenen, positiver zu beurteilen. Ich fand Bewerbende, die ihr Studium selbst finanziert hatten aufgrund meiner

eigenen Biografie stets interessanter. Dieser Bias ist unter dem Begriff «Similar-to-me-Effekt» bekannt.

Und nicht zuletzt erzeugt unsere Persönlichkeit blinde Flecken in der Wahrnehmung. Als selbst-kritischem Menschen fällt es mir schwer, selbstbewusste Persönlichkeiten realistisch einzuschätzen. Ich neige dazu, sie systematisch überzubewerten.

Klarer Prozess als Gegenmittel

Was in der Rekrutierung gilt, lässt sich auch auf die Bewerbung anwenden: die gleichen Wahrnehmungsfehler lauern bei der Einschätzung von Stellen, Unternehmen und Vorgesetzten. Und was hilft dagegen?

Das Wissen um die eigenen Grenzen in der Beurteilung sowie kritische Distanz. Diese erreichen Sie nur, wenn Sie Informationsgewinnung im Gespräch und Auswertung danach strikt trennen (siehe Artikel «Verlieben Sie sich nicht in Stelleninserate»). Eine weitere Massnahme: Treffen Sie Ihre Entscheidung erst ganz zum Schluss, nach allen Gesprächsrunden, die Sie schriftlich auswerten. Lassen Sie sich auf keinen Fall von einem strukturierten Vorgehen abbringen.

Auch als Recruiter und Bewerberin brauchen Sie also nicht intelligenter zu sein als andere. Entscheidend ist, sich diszipliniert an einen klaren Prozess zu halten und sich selbst realistisch einschätzen.

Denn gemäss dem Nobelpreisträger Daniel Kahnemann, der das überschätzte Marktgefühl von Geld-Anlegern entzauberte, gilt: «Wir sind blind für unsere eigene Blindheit.»

[#bewerbung](#) [#rekrutierung](#) [#stellensuche](#)

Weitere Artikel zu Karrierethemen
finden Sie auf meiner Homepage
<https://karrierecoaching.ch/artikel/>

