

ENTSCHEIDUNGSPROZESS HINTERFRAGEN

Weshalb Personalentscheider sich selbst infrage stellen müssen

Wenn du daran interessiert bist, loyale Mitarbeiter zu finden, die hinter dem Unternehmen stehen, dann musst du über den Teller- rand hinaussehen. Wie das geht, liest du hier.



Unternehmen suchen händeringend qualifiziertes Personal, gleichzeitig sind viele Fachkräfte auf der Suche nach einer neuen Herausforderung. Eigentlich hört sich das nach einer Win-win-Situation an.

Vorsicht ist (nicht immer) die Mutter der Porzellanliste. Keine Frage – Personalentscheider haben es schwer. Die Auswahl eines möglichen Mitarbeiters erfolgt im Hier und Jetzt. Selbst eine Vergangenheit mit Ausfallzeiten oder jahrelanger Mutterschaft darf kein Kriterium sein, einen Bewerber auszusortieren. Was zählt, ist der Mensch und dieser kann sich ändern. Das ist nicht in jedem Fall so, aber es ist besser, von einer positiven Erwartung auszugehen. Wer das Beste im Menschen sieht, wird es interessanterweise auch zu sehen bekommen.

| 1 | Bewerbende sprechen ruhig und sanft

Logische Schlussfolgerung: Er wird sich als Führungspersönlichkeit ganz sicher nicht durchsetzen können. Das könnte ein Fehlurteil sein, denn es gibt genügend Menschen, die auf ruhige Weise klarmachen, was getan und gelassen werden soll.

| 2 | Während dem Vortrag des Lebenslaufs verhaspeln sich die Bewerbenden oder legen längere Redepausen ein

Sofort wird ihm mangelndes Redevermögen unterstellt, was ihn für eine Führungskraft disqualifiziert. Warum? Vielleicht hat dieser Mensch mit seiner Vergangenheit abgeschlossen und entschieden, komplett neu zu beginnen.

| 3 | Das absolut überholte Auswahlkriterium ist Weiblichkeit Mitte 30

Wird die Frage nach Kindern verneint, schrillen beim Personalchef die Alarmglocken. Die Bewerberin würde so gut passen, wenn da nur nicht die Fähigkeit wäre, Kinder zu gebären. Obwohl niemand weiß, wann das erste Kind kommt, wird an dieser Stelle aussortiert. Eine Schwangere ist nicht wirklich belastbar und ist das Kind geboren, braucht es für sie einen Ersatz. Doch wo ist das Problem? Knappe 9 Monate Schwangerschaft sollten lang genug sein, um für die Elternzeit ganz entspannt eine Vertretung zu finden. Wenn es sich um die Vergabe von Homeoffice-Jobs handelt, wäre es sogar noch einfacher. Weshalb dann die Angst vor Mitarbeiterinnen in den besten Jahren? Hier ist es höchste Eisenbahn, dass Personalentscheider ihre Einstellungen hinterfragen und endlich von überholtem Denken Abstand nehmen.

Lesen Sie den vollständigen Artikel auf unserem Blog.

jobsathome.de ist die Homeoffice-Jobbörse und verzichtet bewusst auf eine Umgebungs- oder PLZ-Suche. Es geht um Qualifikationen, Skills, Fähigkeiten, aber auch um die Leidenschaft für den Job. Setzen Sie auf Homeoffice und finden potenzielle Mitarbeitende bei www.jobsathome.de und gehen beim Recruiting neue Wege.

**Denke immer dran:
Weil Qualifikation entscheidet, nicht der Wohnort!**

Thorsten W. Schnieder
Jobsathome GmbH | jobs@jobsathome.de | 069-400500550