

So vermeiden Sie unbewusste Vorurteile im Recruiting

Unbewusste Vorurteile sind Denkmuster, die unbewusst unsere Wahrnehmung und Entscheidungen beeinflussen. In der Fachsprache werden diese auch Unconscious Bias genannt. Im Kontext der Personalsuche in Arztpraxen können diese dazu führen, dass Bewerber unfair beurteilt werden. Im schlimmsten Fall verhindert dies die Einstellung geeigneter Kandidaten, aber auch des umgekehrten Falles: Sie stellen eine Person ein, weil Sie ihr positive Eigenschaften zuschreiben, die sie gar nicht hat.

Wir zeigen Ihnen die Arten von Vorurteilen, und wie sie sich für das Recruiting bemerkbar machen können. Zudem geben wir Ihnen Tipps, wie Sie Vorurteile vermeiden können.

Unterschiedliche Arten von Vorurteilen im Recruiting

Halo-Effekt

Beim Halo-Effekt überstrahlt ein einzelnes positives Merkmal alle anderen Eigenschaften.

Beispiel: Ein Arzt bevorzugt einen Bewerber, der bei einer renommierten Klinik war, obwohl der Bewerber möglicherweise weniger relevante Berufserfahrung hat.

Horns-Effekt

Analog beschreibt der Horns-Effekt, dass ein einzelnes negatives Merkmal die gesamte Wahrnehmung beeinflusst.

Beispiel: Ein Bewerber hat eine Ausbildung abgebrochen, wodurch der Arzt seine Fähigkeiten und Qualifikationen insgesamt negativ bewertet.

Confirmation Bias

Der Confirmation Bias beschreibt, dass Informationen bevorzugt werden, die bestehende Überzeugungen bestätigen.

Beispiel: Ein Arzt glaubt, dass ältere Bewerber weniger technikaffin sind und ignoriert eindeutige Hinweise auf technische Fähigkeiten im Lebenslauf eines älteren Bewerbers.

Groupthink Bias

Der Groupthink Bias beschreibt die Tendenz, Entscheidungen zu treffen, um Harmonie innerhalb der Gruppe zu wahren.

Beispiel: Ein Arzt stellt lieber jemanden ein, der ähnliche Interessen und Hintergrund wie das bestehende Team hat, um Konflikte zu vermeiden, obwohl fachlich ein anderer Bewerber besser passen würde.

In-Group Bias

Der In-Group Bias beschreibt die Bevorzugung von Personen, die der eigenen sozialen Gruppe angehören.

Beispiel: Ein Arzt bevorzugt Bewerber, die aus derselben kulturellen oder sozialen Gruppe stammen, obwohl andere Bewerber besser qualifiziert sein könnten.

Unterschiedliche Arten von Vorurteilen im Recruiting

Wenn Vorurteile die Entscheidungen beeinflussen, können hochqualifizierte Kandidaten übersehen werden, weil sie nicht dem bevorzugten Profil entsprechen.

Es werden möglicherweise Kandidaten eingestellt, die die zugeschriebenen Fähigkeiten überhaupt nicht besitzen. Das führt einerseits dazu, dass Arztpraxen nicht das volle Potenzial der Kandidaten ausschöpfen und andererseits können Konflikte entstehen, wenn die Erwartungen an den Bewerber durch diesen beim Einstieg nicht erfüllt werden können.

Daher haben wir Ihnen diese Tipps zusammengestellt, wie Sie im Recruitingprozess unbewusste Vorurteile vermeiden können:

- 1) Strukturierte Interviews:** Verwenden Sie auch standardisierte Fragen für alle Bewerber, um Vergleichbarkeit zu gewährleisten.
- 2) Unterschiedliche Interviewer:** Stellen Sie sicher, dass am Gespräch mehrere Personen teilnehmen, um unterschiedliche Perspektiven einzubringen.
- 3) Evaluationsbögen verwenden:** Nutzen Sie objektive Kriterien zur Bewertung der Kandidaten, um subjektive Einschätzungen zu reduzieren.
- 4) Feedback einholen:** Bitten Sie um Rückmeldungen von Kollegen zur Bewerberauswahl, um eine ausgewogene Entscheidung zu treffen.
- 5) Reflexion fördern:** Überprüfen Sie regelmäßig Ihre Einstellungsprozesse hinterfragen Sie sich gerne mal kritisch, ob Sie Muster erkennen.

Wenn Sie sich Ihrer unbewussten Vorurteile bei der Personalauswahl bewusst werden und gezielte Maßnahmen ergreifen, dann ist das ein wichtiger Schritt, damit Ihre Einstellungsprozesse fair und objektiv werden. Das fördert nicht nur die Diversität im Team, sondern stellt auch sicher, dass die besten Kandidaten ausgewählt werden.