B14

Vielfaltsgerechte Vorstellungsgespräche

Personal gewinnen. Vielfalt erreichen. *Vorurteilsfrei entscheiden.*

Das offene Vorstellungsgespräch.

Das menschliche Gehirn steht permanent unter Informations- und Entscheidungsstress. Darum liebt es Vereinfachungen und arbeitet ressourcenschonend, d.h. Merkmale und Wahrnehmungen werden gefiltert und mit gespeichertem Material verglichen. Durch die Mischung von Beobachtung und Interpretation kommt es zu Wahrnehmungsfehlern, so genannten **unbewussten Vorurteilen** *[>C10]*. Das hat auch Auswirkungen für das Einstellungsverfahren. Denn gerade für vielfaltsorientierte Vorstellungsgespräche mit dem Wunsch, eine Stelle passend zu besetzen, sollten Wahrnehmungs- und Bewertungsfehler vermieden werden. Dies ist eine praxisorientierte Hilfe dazu.

Kriterien benennen, sicher entscheiden.

Ein Bewerbungsgespräch objektiv zu bewerten ist extrem schwierig. Wer die Fallstricke kennt, kann sie vermeiden und souveräner entscheiden. Geht es zum Beispiel um das Kriterium Belastbarkeit, kann ein äußerer Eindruck wie das Alter und Aussehen oder eine Beeinträchtigung das Urteil negativ beeinflussen, ohne dass wirklich Grund zu dieser Annahme besteht. Erstellen Sie daher bereits im Vorfeld schriftlich **ein klares Anforderungsprofil**, um eine wirklich fundierte Bewertung des Bewerbungsfeldes sicher zu stellen. *[>B5]*

Tipp aus der Praxis:

Stellen Sie bereits bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch schriftlich eine überschaubare **Aufgabe aus dem realen Jobumfeld**. So können Sie Problemlösungskompetenzen, Präsentationstechniken und Dialogfähigkeit schon beim Vorstellungstermin kennenlernen und haben eine breitere Bewertungsgrundlage.

Erfolgreiche Vorstellungsgespräche mit Struktur:

> Begrüßung und Vorstellung der Beteiligten: Achten Sie auf eine vielfaltsgerechte Zusammenstellung der Mitglieder (unterschiedliche Lebensalter, Positionen, Migrationsgeschichten und Geschlechter).

> Erläuterung des geplanten Gesprächsablaufs.

> Selbstpräsentation der Bewerberinnen und Bewerber anhand der Interview-Leitfragen.

> Fragen des Interviewteams mit Notizen ohne Bewertung der Performance.

> Fragen der Bewerberinnen und Bewerber an das Unternehmen.

> Information über das weitere Vorgehen, Dank und Verabschiedung.

Die Auswertung des Vorstellungsgesprächs:

> Einzelbewertung der Mitglieder des Auswahlgremiums zu den folgenden Anforderungen:

1. Motivation (was bedeutet das im Stellenkontext)
2. Fachkompetenz/fachliches Wissen
3. Diversitätssensible Kommunikations- und Kooperationskompetenz
4. Individuelle Kompetenzen: Problemlösungskompetenz, Lernbereitschaft

> Reflektion individueller Wahrnehmungsverzerrungen aufgrund eigener Prägungen (Hätte ich diese Frage auch einem Mann bzw. einer jüngeren Bewerberin gestellt?)

> Diskussion der Bewertungen durch die Auswahlkommission anhand der aufgezeichneten Beobachtungen

> Gesamtbewertung und Dokumentation durch Interviewleitung

Internationale Fachkräfte im Vorstellungsgespräch:

> Achten Sie auf realistische Informationen über Arbeit und Leben am Arbeitsort, z. B. besondere Arbeitszeiten.

> Informieren Sie sich über Bildungsabschlüsse, Anerkennungsmöglichkeiten und die Möglichkeit, Qualifikationen nachzuholen. [>C3]

> Definieren Sie im Vorfeld das Sprachniveau, welches tatsächlich notwendig ist, um die geforderten Tätigkeiten auszuführen.

Tipp aus der Praxis:

Wenn ein Vorstellungsgespräch vor Ort nicht möglich ist, führen Sie es per Telefon; besser noch per Video-Konferenz. So erhalten Sie einen relevanten ersten Eindruck und sparen Zeit und Kosten. Achten Sie auf funktionierende Technik, ruhige Atmosphäre, Kameraperspektive und denken Sie an mögliche Zeitzonen. [>B13]

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte zum Thema vielfaltsgerechte Vorstellungsgespräche. >>

Weitere Informationen

1. Checkliste „Diversity-sensibles Auswahlverfahren“: *www.bqn-berlin.de*
   BQN Berlin e.V. (Hg.) (o.J.)
2. Einen Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren der Antidiskriminierungsstelle des Bundes finden Sie hier: *www.antidiskriminierungsstelle.de*
3. Mehr zu unserem Gehirn, Entscheidungen und Unconscious Bias in der Broschüre „Vielfalt erkennen“: *www.charta-der-vielfalt.de*
   Charta der Vielfalt e. V. (Hg.) (2014)
4. Ein Schritt-für-Schritt-Plan im Kapitel „Kandidatenauswahl“ der Broschüre „Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen“: *www.rkw-kompetenzzentrum.de*
   RKW Kompetenzzentrum (Hg.) (2015)

© IQ Teilprojekt „Vielfaltsgerechte Nachwuchskräftesicherung für Berliner KMU (Fokus: Technik)“, BQN Berlin e. V.