

Die Auswahlentscheidung strukturiert treffen

Bewertungsmatrix, Bias-Check und Dokumentationshilfe für KMU nach dem Bewerbungsgespräch.

Das Gespräch war freundlich. Im Nachgespräch sagt eine Person: 'Mein Bauchgefühl ist gut.' Eine zweite Person erinnert sich an eine unklare Antwort. Eine dritte hat ganz andere Kriterien im Kopf. Ohne gemeinsame Basis wird aus mehreren Eindrücken noch keine gute Entscheidung.

Was Sie mit diesem Arbeitsheft erreichen

Sie trennen Beobachtung von Deutung, priorisieren Muss- und Wunschkriterien und dokumentieren eine menschlich verantwortete Entscheidung.

[]	Klarheit gewinnen, bevor Zeitdruck entsteht
[]	Beobachtungen und Entscheidungen nachvollziehbar dokumentieren
[]	Verantwortung im Unternehmen eindeutig verteilen
[]	Bewerber:innen fair, transparent und wertschätzend behandeln

Ronald Neumayer | Coach, Trainer und ÖVS-zertifizierter Supervisor
Für KMU, Gastronomie, soziale Einrichtungen, NGOs und Organisationen.

1. Beobachtung vor Interpretation

Kam fünf Minuten später	Unzuverlässig	Gab es eine Information oder einen nachvollziehbaren Grund?
Sprach ruhig	Zu wenig durchsetzungsstark	Wie löste die Person konkrete Konflikte?
Fragte nach Einarbeitung	Unsicher	Welche Lernstrategie nutzt die Person?
Wirkte sehr sympathisch	Passt sicher ins Team	Welche Kriterien sind tatsächlich belegt?

Unsere Beobachtungen - noch ohne Bewertung

2. Muss-, Wunsch- und einschulbare Kriterien

Muss-Kriterien sind echte Mindestanforderungen. Wunsch-Kriterien bringen Vorteile. Einschulbare Punkte dürfen die Entscheidung nicht unnötig blockieren.

	Muss / Wunsch / einschulbar		
	Muss / Wunsch / einschulbar		
	Muss / Wunsch / einschulbar		
	Muss / Wunsch / einschulbar		
	Muss / Wunsch / einschulbar		
	Muss / Wunsch / einschulbar		

Ein Muss-Kriterium ist kein heimlicher Wunsch. Es muss für die konkrete Aufgabe erforderlich und sachlich begründbar sein.

3. Bewertungsmatrix

Bewerten Sie nicht die ganze Person. Bewerten Sie die Passung zu den vorher festgelegten Anforderungen und dokumentieren Sie Belege.

Fachliche Basis				
Priorisierung				
Kommunikation				
Zusammenarbeit				
Lernfähigkeit				
Rahmenbedingungen				

Bewertungsvorschlag: 0 = nicht belegt, 1 = teilweise belegt, 2 = gut belegt, 3 = klar und mehrfach belegt. Zahlen unterstützen die Diskussion, ersetzen aber keine begründete Entscheidung.

4. Entscheidung mit mehreren Beteiligten

Zuerst einzeln einschätzen, danach Beobachtungen vergleichen. So beeinflusst die lauteste Stimme nicht sofort alle anderen.

Ablauf der Entscheidungsrunde	
[]	Alle Beteiligten bewerten zunächst für sich
[]	Beobachtungen werden vor Interpretationen genannt
[]	Abweichungen werden an konkreten Kriterien geklärt
[]	Muss-Kriterien und Risiken werden zuerst besprochen
[]	Offene Fragen führen zu Nachfragen statt zu Annahmen
[]	Die entscheidende Person und Verantwortung sind benannt

Begründete Unterschiede und offene Punkte

5. Bias- und Fairness-Check

Kurzer Bias-Check	
☐	Würde ich dasselbe Verhalten bei einer anderen Person gleich bewerten?
☐	Bevorzuge ich Ähnlichkeit mit mir oder dem bisherigen Team?
☐	Verwechsle ich sicheres Auftreten mit tatsächlicher Kompetenz?
☐	Bewerte ich Nervosität stärker als konkrete Antworten?
☐	Sind alle Kriterien stellenbezogen und vorher vereinbart?
☐	Gab es für alle dieselben wesentlichen Informationen und Chancen?
☐	Kann ich die Entscheidung ohne private oder diskriminierende Merkmale begründen?

Bauchgefühl ist ein Signal zum Nachfragen - keine ausreichende Begründung für eine Personalentscheidung.

6. Dokumentation, Zusage und Absage

Entscheidungsgrund	Bezug auf Aufgaben und vereinbarte Kriterien
Offene Risiken	Konkrete Beobachtung statt Etikett
Verantwortung	Wer trifft und kommuniziert die Entscheidung?
Datenschutz	Nur erforderliche, sachliche Daten speichern
Zusage	Nächste Schritte, Rahmen und Termin klar nennen
Absage	Zeitnah, respektvoll und ohne unzulässige Begründung

Unsere nachvollziehbare Entscheidungsbegründung

Ihr nächster sinnvoller Schritt

Eine gute Auswahlentscheidung ist nicht die mathematisch höchste Zahl. Sie ist eine sachlich begründete, faire und menschlich verantwortete Entscheidung, die auch später noch nachvollziehbar bleibt.

Dieses Gratis-Arbeitsheft dient der Orientierung und Prozessklärung. Es ersetzt keine arbeitsrechtliche, datenschutzrechtliche oder eignungsdiagnostische Beratung.

Bei Auswahlentscheidungen bleiben menschliche Prüfung, sachliche Dokumentation, Gleichbehandlung und Datenschutz verbindlich. KI darf unterstützen, aber nicht autonom über Menschen entscheiden.

Kontakt

Telefon: 0660 349 48 50

E-Mail: neumayer.ronald@gmx.at

Website: bewerbungcoach-neumayer.at