

Deine Nase passt mir nicht!

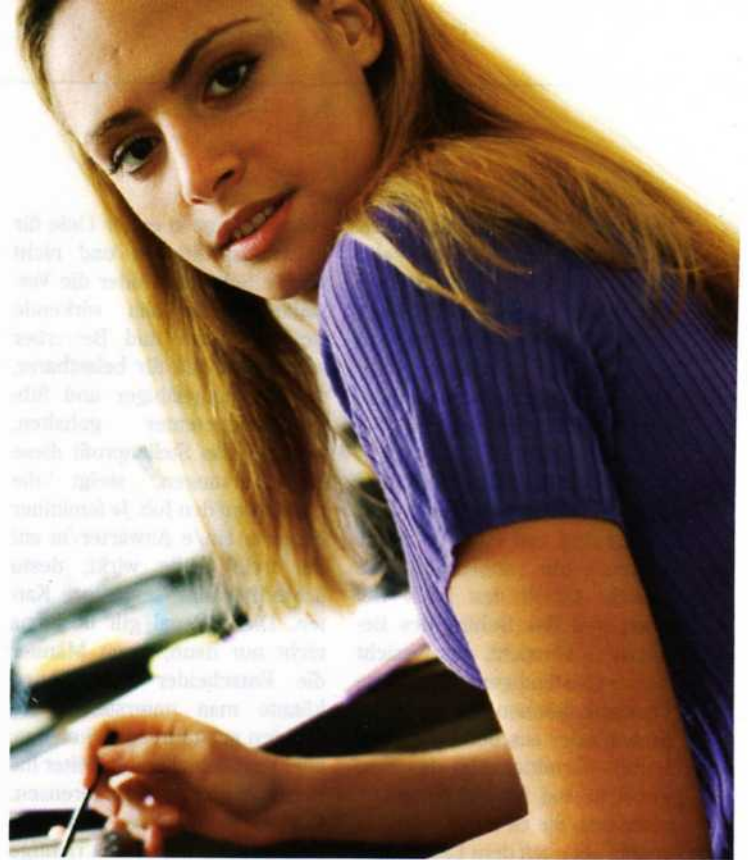
Zeig mir Dein Gesicht und ich zeig Dir, wer Du bist – mithilfe der Psycho-Physiognomik wird per Gesichtsanalyse geprüft, inwieweit das Anforderungsprofil eines Arbeitsplatzes und das Begabungsprofil eines Bewerbers übereinstimmen – also Auswahl per Gesichtskontrolle. Sind Oberlippe, Kinn und Nasenform wirklich entscheidend für den Berufserfolg? (René Gelin/Christopher Sternemann/mn)

Zwischen 5 und 25 Prozent der getroffenen Personalentscheidungen werden innerhalb der ersten beiden Jahre durch das Unternehmen oder den neuen Mitarbeiter selbst korrigiert. Das besagt eine Studie der Kienbaum Management Consultants GmbH. Weitere 10 bis 15 Prozent der Stellenbesetzungen werden aus Unternehmenssicht als nicht befriedigend angesehen, dennoch aus „Kontinuitätsgründen“ beibehalten. Auf der Managementebene werden lediglich 81 Prozent der Einstellungen als wirklich gute Entscheidungen wahrgenommen, mit denen sowohl die Unternehmen als auch die jeweiligen Mitarbeiter langfristig zufrieden sind. Der Umkehrschluss vermittelt eine alarmierende Wirklichkeit: Jede fünfte Entscheidung für einen neuen Mitarbei-

ter stellt sich von Seiten des Unternehmens oder des Bewerbers mittelfristig als Fehlentscheidung heraus.

Fehlbesetzungen vermeiden

Die Psychologie bietet ein breites Spektrum von Methoden, wenn es bei der Personalauswahl um die Ermittlung von Fachkompetenz, sozialer Kompetenz sowie um Persönlichkeitseigenschaften geht. Assessment Center, Arbeitsproben oder psychologische Testverfahren werden von Personalabteilungen gerne eingesetzt, denn falsche Entscheidungen können teuer werden. Um die Wahrscheinlichkeit einer Fehlbesetzung zu minimieren, ist der Auswahlprozess komplex, wird eine immer aufwändigere Eignungsdiagnostik betrieben. Da das Aussehen heutzutage einen ho-



hen Stellenwert besitzt, ist die Physiognomik in der Berufswelt ein wichtiges Element. Ein gutes Aussehen der Mitarbeiter spricht für ein gutes Image des Unternehmens. In der Wahrnehmung verbindet der Betrachter das schöne Antlitz bewusst oder unbewusst mit einer ganzen Reihe von positiven intellektuellen und persönlichen Eigenschaften. Bei Bewerbungen sind die Fotos ein wichtiger Bestandteil

scheinungsbild karrierefördernd gewesen sei. Bei diesem Thema gibt es jedoch einen kleinen Haken. Es kann vorkommen, dass die Bewerbungsbilder eine Eigenschaft versprechen, welche nicht vorhanden ist. Somit gibt es für den Arbeitgeber eine Enttäuschung, was sich negativ auf den neuen Mitarbeiter auswirken kann. Umberta Andrea Simonis, Geschäftsführerin einer Kundenservice-Agentur,



Um Fehlbesetzungen zu vermeiden, sieht sich der Personalentscheider den Bewerber ganz genau an Quelle: ddp

„Auf Verhaltensmuster und Tendenzen einstellen“



Geschäftsführerin Umberta Andrea Simonis, Simonis-Service-Agentur

„Ich habe durch die Psycho-Physiognomik Erkenntnisse gewonnen, warum der eine oder andere Mitarbeiter besser oder schlechter zu mir gepasst hat. Für aktuelle und zukünftige Einstellungen kann ich Personen besser einschätzen und zu einem fundierten Schluss kommen, ob ich mit ihr arbeiten

möchte oder nicht. In Bezug auf meine Kunden ist die Psycho-Physiognomik hilfreich, weil ich mich auf deren Verhaltensmuster und Tendenzen einstellen kann.“

des Auswahlverfahrens. Meist werden Bewerbungsschreiben von gut aussehenden Personen genauer betrachtet als solche von unscheinbaren. So haben diese Personen einen Vorteil im Berufsleben. In einer Studie wurden Berufstätige nach ihrer Meinung zu diesem Thema befragt. 32 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen gaben an, dass ihr äußeres Er-

kannte die Chance, Fehlbesetzungen weitestgehend zu vermeiden, als sie im Rahmen einer Schulung erlebte, wie Personalberaterin Corinna Sobotta die Führungspotenziale einer Mitarbeiterin erkannte. „Die Mitarbeiterin ist jetzt meine Assistentin. Die Wahl war gut. Mittlerweile ist sie seit vier Jahren bei mir“, betont Simonis. Auch die eigene Gesichtsanalyse war zu-

