



ness und hinterlässt einen positiven Eindruck der Organisation. Auch intern sollten Entscheidungen dokumentiert und reflektiert werden, um langfristig aus den Verfahren zu lernen.

9. Kontinuierliche Evaluation und Optimierung

Jeder Selektionsprozess sollte regelmässig überprüft und verbessert werden. Durch systematische Analysen können Erfolgsquoten gemessen und Methoden laufend optimiert werden. So bleibt der Prozess stets auf dem neuesten Stand und gewährleistet eine langfristig hohe Qualität der Auswahlentscheidungen.

Fazit: Gute Auswahlverfahren sind eine Kunst, die Wissenschaft und Praxis vereint

Auswahlverfahren sind keine starre Checkliste, sondern ein Zusammenspiel aus Wissenschaft, Praxis und ethischen Grundsätzen. Sie müssen objektiv, valide und fair sein – aber auch flexibel genug, um neue Herausforderungen zu bewältigen. Unternehmen, die diese Standards

beherzigen, treffen fundierte Entscheidungen und gewinnen langfristig die besten Talente. Ein effektives Auswahlverfahren berücksichtigt dabei nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch relevante persönliche und soziale Kompetenzen. Zudem sollten Auswahlprozesse transparent, nachvollziehbar und an die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Situation angepasst sein.

Bei guten Auswahlverfahren gilt es, Verzerrungen und Fehlentscheidungen zu minimieren, indem standardisierte Methoden mit einer differenzierten Betrachtung der Kandidaten kombiniert werden. Letztlich tragen sorgfältig gestaltete Auswahlverfahren dazu bei, langfristig erfolgreiche und nachhaltige Entscheidungen zu treffen – sei es in der Personalrekrutierung, der Forensik oder der Medizin.

Weitere hilfreiche Strategien zur Verbesserung von Personalentscheidungen finden sich im Artikel «Noise – Eine Pflichtlektüre für alle, die Personalentscheidungen treffen», der in Ausgabe 9/22 von personalSCHWEIZ erschienen ist.

Quellen

Kahneman, D., Sibony, O., & Sunstein, C. R. (2021). Noise: Was unsere Entscheidungen verzerrt – und wie wir sie verbessern können (T. Schmidt, Übers.; 2. Aufl.). Siedler Verlag.

Schuler, H. (2014). Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung (Bd. 5). Hogrefe Verlag GmbH & Company KG.



Dr. Naemi Jacob studierte an den Universitäten Lausanne und Zürich Psychologie. Aktuell arbeitet sie als Oberassistentin am Center for Human Resource Management der Universität Luzern und forscht zum Thema Talent Management.



Dr. Silvan Winkler, Leiter Diagnostik der Jörg Lienert AG, ist Experte in den Bereichen Personalselektion und -diagnostik. Als promovierter Organisationspsychologe verfügt er über Erfahrungen in leitender Funktion in den Bereichen Management-Diagnostik, Mitarbeiter- und Organisationsforschung sowie People Analytics. Die Jörg Lienert AG ist auf die Suche, Selektion und Diagnostik von Fach- und Führungspersönlichkeiten spezialisiert.



Einfach gedacht von Selma Kuyas

Gig Economy: Freiheit oder Scheinselbstständigkeit?

Die Chancen stehen hoch, dass auch du ein LinkedIn-Profil besitzt. Für Professionals ist es längst kein Nice-to-Have mehr, sondern Pflicht. Doch darum soll es hier nicht gehen. Worum es mir geht? Darum, dass wir mehr sind als diese digitale Visitenkarte, die auf den ersten Blick nur unsere fachliche Expertise verrät. Hinter jedem LinkedIn-Profil steckt ein Mensch – mit einer Persönlichkeit, Werten und ja, auch mit Hobbys.

Eines meiner grossen Hobbys ist die elektronische Musik. Nicht nur als ZuhörerIn, sondern auch als DJ. Seit 2011 stehe ich hinter den Plattentellern in Clubs, im Studio oder einfach im Wohnzimmer. Eine gute Platte im Ohr, eine Tasse Kaffee in der Hand – meine Definition von Glück.

Als DJ wirst du für einen «Gig» gebucht. MusikerInnen, Comedians und andere KünstlerInnen nutzen diesen Begriff, wenn sie über ihre bezahlten Auftritte sprechen. Doch mit der digitalen Transformation hat der Begriff «Gig» eine neue Bedeutung bekommen – in der Arbeitswelt. Willkommen in der Gig Economy.

Die Gig Economy beschreibt einen Arbeitsmarkt, in dem temporäre, projektbasierte Aufträge über digitale Plattformen vermittelt werden. Arbeitnehmende entscheiden selbst, wann, wo und wie viel sie arbei-

ten – ein Modell, das besonders die Generation Z anspricht. Sie hinterfragt traditionelle Arbeitsstrukturen nicht nur, sie lässt sie hinter sich.

Doch so verlockend Flexibilität, Selbstbestimmung und Freiheit auch klingen – die Gig Economy hat ihre Schattenseiten. Kein festes Anstellungsverhältnis bedeutet oft: Keine Sozialleistungen, schwankendes Einkommen, rechtliche Unsicherheiten. Manche Plattformen, wie Uber, bewegen sich bewusst im Graubereich.

Der Bundesrat hat bisher keine klaren Regelungen für Plattformen wie Uber erlassen, was dazu führt, dass das Unternehmen weiterhin in diesem Graubereich operieren kann und UberfahrerInnen als Selbstständige einstuft. Diese Situation hat zu anhaltenden Kontroversen und rechtlichen Auseinandersetzungen geführt, wobei Gewerkschaften und Taxiverbände die Praktiken von Uber kritisieren.

Und doch: Die Gig Economy bietet eine Chance. Eine Chance, alte Arbeitsstrukturen zu überdenken und echte Flexibilität als Teil der modernen Arbeitswelt zu etablieren. Denn Flexibilität ist kein gönnerhafter Benefit, den Unternehmen mal gewähren und mal nicht. Sie ist längst zur Pflicht geworden – so, wie dein LinkedIn Profil.

«Einfach gedacht» ist die neue regelmässige Kolumne von Selma Kuyas.



Selma Kuyas ist Inhaberin von Selma Kuyas Consulting und berät Unternehmen beim Aufbau von Corporate-Influencer-Programmen. Sie entwickelt die Personenmarken von Management- und Geschäftsleitungsmitgliedern. Weiter führt sie als offizielle LinkedIn-Learning-Trainerin Workshops und Trainings für Corporate Teams durch. Es folgen ihr rund 50 000 Personen auf LinkedIn.