

## Falling in-love apart

Liebeskummer – der Zahnschmerz des Herzens... Wie werde ich ihn wieder los? Rausgehen, mich ablenken, wild feiern, mich schnell wieder an jemanden binden?

Laut einer Studie der Universität von Berkeley klappt folgendes „Rezept“ am besten – auch wenn wir genau das meist nicht hören wollen: Sich dem Schmerz bewusst hingeben und über die Beziehung reflektieren, helfe optimal.

Denn in einer Studie mit 1.300 Probanden, die Herzschmerz hatten, kamen die Forscher zu dem überraschenden Ergebnis, dass diejenigen, die ihren Liebeskummer zugelassen haben, **auf Dauer eine bessere psychische Verfassung** hatten als diejenigen, die sich nach der Trennung sofort abgelenkt haben.

Wer sich mit allen Mitteln versucht abzulenken, ist langfristig gesehen emotional gestresster und trägt immer ein wenig Trauer mit sich herum. Daher:



Bildquelle: karindrawing.

## Ach, du liebe Onlinewelt ...

Nach dem ORBITING (s. Glücksletter Juli 2018) hier einige weitere, ebenso wenig prickelnde Phänomene aus der Online-Dating-Welt, gefunden auf [beziehungswissemagazin.de](http://beziehungswissemagazin.de):

**Benching:** Man wird in der Kennenlernphase auf Warteposition gehalten, also „auf die lange Bank“ geschoben – vielleicht weil der virtuelle Schwarm sich eine Option offen halten möchte.

**Breadcrumbing:** Beim Breadcrumbing wird geflirtet. Und geflirtet. Und geflirtet. Aber nicht mit dem Ziel, sich jemals wirklich näherzukommen. Einem Breadcrumber geht es um den Weg. Ein echtes Date wird es mit ihm/ ihr kaum geben.



**Ghosting:** Der Kontakt, der bereits sehr intensiv gekommen ist, bricht plötzlich ab: Der oder die Andere taucht überraschend ab – und nicht mehr auf.

## Fleiß ist was für Maschinen ...

Im HR-FutureTrend 2016 wurden 103 Unternehmen dazu befragt, welche Kompetenzen in Zukunft gefragt sein werden. Immer noch der traditionelle Dreiklang der Deutschen, also Fleiß, Genauigkeit und Zuverlässigkeit? Nein, die Zeiten sind vorbei...

Stattdessen finden sich diese Skills unter den Top 5 der bedeutsamsten Zukunftskompetenzen:

- 1 Veränderungsbereitschaft (85,7 %)
- 2 Fähigkeit, mit unterschiedlichen Menschen zu arbeiten (68,8 %)
- 3 Querdenken (67,5 %)
- 4 Geistige/mentale Flexibilität (61,0 %)
- 5 Interkulturelle Kompetenz (59,7 %)

Wie kam es zu dieser Verschiebung? Ein Blick auf die Protagonisten auf dem Arbeitsmarkt der letzten Jahrzehnte gibt Antworten. Im klassischen **Industriezeitalter** waren die Kernkompetenzen der Industriearbeiter klar definiert: koordiniert, normiert und durchgetaktet sollten sie arbeiten.

Doch mit Weiterentwicklung der IT und der Zunahme der **Digitalisierung** wurde schnell klar: Fehlerfreier und normierter als der Mensch arbeitet die Maschine. **Wollen Menschen nun ihren Platz in der Arbeitswelt neben Kollege**



**Roboter behaupten, müssen sie etwas leisten, was nicht digitalisiert und automatisiert werden kann.**

Am Beginn des 21. Jahrhunderts

verlangt der Arbeitsmarkt einen neuen Protagonisten, der die Arbeitswelt in Zukunft dominieren und entscheidend verändern wird: den schöpferisch tätigen Kreativarbeitenden. Damit Menschen in Zukunft ihren wertschöpfenden Platz verteidigen können, brauchen sie neue Arbeits-Tugenden wie die obigen Zukunftskompetenzen – aber auch Mut, Fragen zu stellen, Neugier, Empathie, Intuition und Kreativität, um die Zunahme an **Kreativ-, Emotions- und Beziehungsarbeit** bewältigen zu können – den (neuen) Zukunftsbereichen des arbeitenden Menschen, denn die Maschinen versagen hier kläglich.

## Das ess' ich nicht...

Anatomisch gesehen müssten Kinder absolute Feinschmecker sein: Sie haben deutlich **mehr Geschmacksknospen** als Erwachsene. Während ein Säugling noch 10.000 solcher Knospen hat, sind es bei Senioren nur noch etwa 2.000.

Die Folge: **Gerade gegen bittere Lebensmittel entwickeln Kinder starke Abneigungen.** Kaffee, Kohl, Grapefruit, Spinat, Soja und eben Brokkoli bekommen sie kaum über die Lippen.



**Bei allen Kinder gleich ist die Vorliebe für Süßes.** Und die ist in der Tat angeboren: Schon im Mutterleib reagiert der Fötus auf Süße. Wird beispielsweise ein Süßstoff ins Fruchtwasser eingebracht, schluckt der Fötus es häufiger. Wird ein Bitterstoff hineingemischt, schluckt er es seltener.

Süß heißt bei Kindern übrigens sehr süß. Um etwas als süß zu empfinden, brauchen sie eine Zuckerkonzentration von 8,6 Gramm pro Liter. Bei Erwachsenen liegt diese Schwelle deutlich niedriger.

Der Grund: Bei Kindern befindet sich das **Geschmackssystem noch im Lernzustand.** Ihnen fehlen Vergleichswerte, um Geschmäcker einzuordnen. Diese Vergleichswerte erlernen sie in den ersten Lebensjahren – und das umso schneller, je häufiger sie mit einem bestimmten Geschmackseindruck konfrontiert werden. Das gilt nicht nur für süß, sondern auch für die anderen Geschmacksrichtungen wie etwa salzig oder bitter.

Diesen Lernprozess sollten Eltern unterstützen. Kinder sind neuen Dingen gegenüber nämlich nicht so aufgeschlossen wie Erwachsene. **Meist mögen Kinder erst das, was sie mindestens acht bis 15 Mal probiert haben.** Wissenschaftler nennen das Neophobie, die Angst vor Neuem - und die nimmt erst im Alter von etwa 10 Jahren wieder ab.

Übrigens: **Gestillt zu werden ist eine günstige Voraussetzung dafür, später vielfältig zu essen.** Es ist sogar schon wichtig, wie sich die Mutter während der Schwangerschaft ernährt. Dazu wurden Experimente mit Anis durchgeführt: Eine Gruppe von Schwangeren nahm viel Anis zu sich, eine andere Gruppe keins. Nach dem Abstillen bekamen alle Babys Milch mit Anisgewürz. Die erste Gruppe hat sie bereitwillig getrunken, die zweite hat die Milch abgelehnt.

Noch wichtiger sind die Lernprozesse, die nach dem Abstillen einsetzen: **Ernähren sich die Eltern vielfältig? Kinder orientieren sich nämlich stark an Vorbildern.**

## Adieu Vorstellungsgespräch?

Der Berufsalltag ist geprägt von Terminen, Zehn-Stunden-Arbeitstagen und einer nicht enden wollenden To-Do-Liste. Gerade ein **Bewerbungsprozess** kann in diesem Rahmen schnell zur zusätzlichen Belastung werden. Wieso lässt er sich nicht einfacher und vor allem zeitsparender gestalten, fragen Experten deshalb. Sie fordern die Abschaffung der Vorstellungsgespräche: Diese seien reine **Zeitfresser** und für die passende Bewerberauswahl ohnehin nicht geeignet.

In vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen kann das Rekrutieren und Halten von qualifizierten Mitarbeitern langfristig über Erfolg oder Misserfolg einer Unternehmung entscheiden. Es ist deshalb die Kernaufgabe jedes Personalers, **hinter die Kulissen eines Bewerbers** zu blicken. Je besser er dessen menschliche und fachliche Eignung einschätzen kann, umso höher die langfristigen Erfolgchancen des Betriebs. **Diese menschliche und fachliche Eignung im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs einzuschätzen, ist quasi ein Ding der Unmöglichkeit,** da sind sich die Psychologen einig. Sie halten das Modell „Vorstellungsgespräch“ deshalb für veraltet, unfair und alles andere als zielführend.

**Das Risiko einer Fehlbesetzung ist hoch.** Diese kann das Unternehmen teuer zu stehen kommen. Ungeeignete Fach- und Führungskräfte

enttäuschen nicht nur hinsichtlich ihrer Leistung, sondern können Konflikte im Team hervorrufen und dadurch die Arbeitsatmosphäre vergiften.

Während sich Experten schlüssig sind, dass es das klassische Vorstellungsgespräch in zehn bis 20 Jahren nicht mehr geben wird, scheint es den Unternehmen aber noch an sinnvollen Alternativen zu fehlen. Ob es tatsächlich die **Blindbewerbung** wird, bleibt fraglich. Vielleicht werden sich die **Assessment Center** verbreiten wie ein Lauffeuer oder die **Digitalisierung** wird neue Auswahlmöglichkeiten für Personaler hervorbringen, beispielsweise automatische **Analysen und Auswertungen** durch eine Software, welche bislang noch nicht einmal erfunden sind.

Quelle: <https://arbeits-abc.de/warum-das-bewerbungsgespraech-abgeschafft-werden-sollte>



**Bis zum nächsten Glücksletter!** 