

# So wirst Du bei der Personalauswahl getäuscht



## Die 7 Fallstricke im Recruiting

Petra Körber

Hilfe!

# Kann ich mich auf mein Urteilsvermögen verlassen?

Du hast überzeugende Bewerber, aber nur einen Job zu vergeben?

Du bist unsicher, weil Du nicht weißt, ob Du dem kurzen Eindruck, den die Top-Kandidaten hinterlassen haben, trauen kannst und hast die Befürchtung, die **falsche Entscheidung** zu treffen?

Du willst keine **Fehlbesetzung** riskieren?

## Gute Neuigkeiten:

Ich setze Deinen Zweifeln heute ein Ende!

Nach diesem PDF siehst Du klarer...

... damit Du die **Fallstricke**, die durch **Beobachtungsfehler** entstehen, vermeiden kannst

... damit Du Deine **Interpretationen** zu Bewerbern relativieren kannst

... damit Du sicher den **richtigen Kandidaten** für die Position auswählen kannst

... damit Du immer **richtige Personalentscheidungen** treffen kannst

Viel Erfolg dabei,

Deine Petra Körber

## Fallstrick Nr.1: Überstrahlungs-Effekt

Der Überstrahlungs-Effekt genannt HALO-Effekt beschreibt die Tendenz, dass eine Person aufgrund einer auffälligen positiven Eigenschaft auch in anderen Bereichen als positiv bewertet wird, obwohl es dafür keine objektive Grundlage gibt. Dies kann zu Fehleinschätzungen und Vorurteilen führen, da andere relevante Faktoren unberücksichtigt bleiben.



*Das passiert in Deinem Unterbewusstsein:*

**Ist Dein erster Eindruck des Kandidaten sehr gut, wirst Du dazu neigen, im folgenden nur die guten Eigenschaften wahrzunehmen.**

**Ist Dein erster Eindruck des Kandidaten eher schlecht, wirst Du dazu neigen, im folgenden nur die schlechten Eigenschaften wahrzunehmen.**

## Fallstrick Nr.2:

# Implizierte Persönlichkeitstheorie

Implizite Persönlichkeitstheorien sind individuelle Annahmen darüber, welche Persönlichkeitsmerkmale oft zusammen auftreten und welche nicht. Sie beeinflussen unser Denken, Handeln und unsere Wahrnehmung von anderen Menschen. Implizite Persönlichkeitstheorien können dazu führen, dass wir stereotype Annahmen über Menschen machen und sie aufgrund dieser Annahmen in eine Schublade stecken, ohne uns wirklich mit ihren individuellen Eigenschaften auseinanderzusetzen.

*Das passiert in Deinem Unterbewusstsein:*

**Du beobachtest ein Merkmal an dem Kandidat und wirst annehmen, dass dieser automatisch noch andere ähnliche Merkmale hat, die Du aber tatsächlich gar nicht beobachtet hast.**

### **Beispiele:**

Der Kandidat ist eher introvertiert:

Du schließt daraus, dass er tiefgründig und reflektiert ist.

Der Kandidat hat einen schwachen Händedruck:

Du schließt daraus, dass er nicht durchsetzungsstark ist.

Der Kandidat hat ist sehr temperamentvoll:

Du schließt daraus, dass er besonders kreativ ist.

## Fallstrick Nr.3: Stereotype

Stereotype sind vereinfachte und generalisierte Annahmen über eine Gruppe von Menschen, die aufgrund gemeinsamer Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Ethnizität gemacht werden. Die Menschen werden aufgrund von diesen Stereotypen und Vorurteilen in bestimmte Kategorien oder "Schubladen" gesteckt, anstatt sie als individuelle Wesen wahrzunehmen. Sie können zu Vorurteilen und Diskriminierung führen und verzerren unsere Wahrnehmung von Einzelpersonen.

*Das passiert in Deinem Unterbewusstsein:*

**Du triffst einen Kandidaten, der einer Gruppe von Menschen zugeordnet werden kann und wirst daraus schließen, dass er die Eigenschaften, die dieser Gruppe nachgesagt werden, hat.**

### **Beispiele:**

Der Kandidat hat eine Menge Erfahrung im Vertrieb und Verkauf:

Du steckst ihn in die Schublade „Verkäufer“ und schließt daraus, dass er extrovertiert und kommunikativ ist.

Der Kandidat hat reiche Eltern:

Du steckst ihn in die Schublade „Rich kids“ und schließt daraus, dass er weniger Biss und Durchhaltevermögen hat.

## Fallstrick Nr.4: Wahrgenommene Ähnlichkeit

Wahrgenommene Ähnlichkeit beschreibt das Phänomen, dass wir Menschen, die uns ähnlich sind, positiver und sympathischer bewerten als Menschen, die uns unähnlicher erscheinen. Dabei kann die Ähnlichkeit auf verschiedenen Ebenen wie beispielsweise Interessen, Persönlichkeitsmerkmalen oder Aussehen beruhen.



*Das passiert in Deinem Unterbewusstsein:*

**Du triffst einen Kandidat, der Dir sehr ähnlich ist und wirst ihn gegenüber den anderen Kandidaten bevorzugen.**

**Du triffst einen Kandidat, der einem Freund von Dir sehr ähnlich ist und wirst daraus schließen, dass er ähnliche Eigenschaften wie Dein Freund hat. Wenn Du den Freund sehr magst, wirst Du den Kandidat den anderen Kandidaten vorziehen.**

## Fallstrick Nr.5:

### Tendenz zur Milde oder Strenge

Die Tendenz zur Milde oder Strenge beschreibt die Neigung, andere Menschen entweder großzügig und nachsichtig zu bewerten (Mildefehler) oder streng und kritisch zu beurteilen (Strengefehler). Diese Tendenz kann dazu führen, dass die Bewertungen von Menschen nicht objektiv und gerecht ausfallen und somit zu Fehlentscheidungen und Ungleichbehandlung führen können.

*Das passiert in Deinem Unterbewusstsein:*

**Du bist vielleicht ein eher perfektionistischer Mensch, aus diesem Grund sind Deine Bewertungsmaßstäbe sehr hoch und somit wirst Du einen passenden Kandidaten eher schlechter beurteilen.**

**Du bist dran! Finde mindestens 3 Punkte:**

Meine Werte:

---

---

Meine Ziele im Recruiting:

---

---

Meine überwiegenden Erfahrungen mit Kandidaten:

---

---

Was meinst Du? Wie werden Deine Antworten die Höhe Deiner Messlatte beeinflussen?

## Fallstrick Nr.6: Kontrast-Effekt

Der Kontrast-Effekt beschreibt die Veränderung der Wahrnehmung von Objekten oder Personen durch den Vergleich mit anderen Objekten oder Personen. Dabei kann der Kontrast-Effekt dazu führen, dass die Beurteilung von Menschen oder Dingen stark verzerrt wird, wenn sie im Vergleich zu anderen betrachtet werden. Beispielsweise kann eine durchschnittliche Leistung im Vergleich zu besonders schlechten Leistungen als gut empfunden werden.

*Das passiert in Deinem Unterbewusstsein:*

**Du triffst nach vier sehr schwachen Kandidaten auf einen guten Kandidat und wirst diesen als herausragend empfinden.**

**Du triffst nach vier herausragenden Kandidaten auf einen sehr guten Kandidat und wirst diesen als schwach empfinden.**





## Fallstrick Nr.7: Stimmungs-Effekt

Der Stimmungs-Effekt beschreibt die Tendenz, dass unsere momentane Stimmung unsere Beurteilung von Personen, Ereignissen oder Dingen beeinflusst. Das kann zu Fehleinschätzungen und Verzerrungen bei der Beurteilung von Personen oder Ereignissen führen, da diese unabhängig von den tatsächlichen Eigenschaften und Fakten getroffen wird.

*Das passiert in Deinem Unterbewusstsein:*

**Du bist heute gut gelaunt und wirst einen Kandidaten positiver bewerten als den gleichguten Kandidaten vom gestrigen Tag, an dem Du schlecht gelaunt warst.**



## Selbsttest:

### Deine objektive Wahrnehmung

Du hast die Fallstricke kennen gelernt? Super!  
Dann mach' doch gleich mal den Selbsttest:

Kreuze an, in welche Falle Du schonmal getappt bist.

**JA**    **NEIN**

- |                          |                          |                                    |
|--------------------------|--------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Überstrahlungs-Effekt              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Implizierte Persönlichkeitstheorie |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Stereotype                         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Wahrgenommene Ähnlichkeit          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Tendenz zur Milde oder Strenge     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Kontrast-Effekt                    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Stimmungs-Effekt                   |

#### **Du hast nur ein „JA“? Gratulation!**

Du bist ein sehr objektiver Recruiter, weiter so!

#### **Du hast mehr als ein „JA“?**

Lass Dich nicht entmutigen, denn das geht allen Recruitern so, da es sich um unbewusste psychologische Abläufe handelt, die Du nicht willentlich beeinflussen kannst, solange Du sie nicht kennst. Aber hey, jetzt kennst Du sie und brauchst zukünftig in keine ihrer Fallen tapen.

So wirst Du bei der Personalauswahl getäuscht

Du möchtest noch mehr erfahren  
zu Themen wie:

- ✓ **Unterbewusste Prozesse**
- ✓ **Selbstmanagement**
- ✓ **Change Management**
- ✓ **Persönlichkeitsentwicklung**
- ✓ **Personalentwicklung**
- ✓ **Führungskräfte-Entwicklung**

Dann schaue Dir jetzt meine Seminare zu diesem Bereich an unter:

[www.seminare-kaufen.de](http://www.seminare-kaufen.de)



Es erwarten Dich  
über 50 spannende Seminar-Sujets  
aus 7 Themenbereichen.