



Der Halo-/Horn-Effekt

Eine besonders herausstechende Eigenschaft überstrahlt alle anderen Merkmale eines Bewerbers. Je nachdem ob diese positiv oder negativ ist, rückt sie den Bewerber in ein gutes (Halo-Effekt) oder schlechtes (Horn-Effekt) Licht.

Beispiel: Ein besonders fleißig wirkender Kandidat überstrahlt mit dieser Eigenschaft die Tatsache, dass er nicht gut im Umgang mit Technik ist (Halo-Effekt).

→ Welche Eigenschaft ist Dir besonders aufgefallen? Welche Eigenschaften sind dadurch weniger aufgefallen?

Der Primacy-Effekt

Das erste Auftreten eines Kandidaten bleibt dem Recruiter im Gedächtnis. Auch wenn sich der Bewerber im Laufe des Gespräches anders präsentiert, wird die am Anfang gebildete Meinung nicht mehr geändert.

Beispiel: Ein Bewerber ist bei der Begrüßung schüchtern, was beim HR-ler einen unsicheren Eindruck hinterläßt. Dieser Eindruck bleibt, selbst wenn er sich später selbstbewusst verhält.

→ Was war Dein erster Eindruck? Wurde dieser später bestätigt oder widerlegt?

Der Mini-me-Effekt

Die Gemeinsamkeiten von Bewerber und Recruiter spielen eine große Rolle. Der Recruiter beurteilt einen Kandidaten positiver, wenn er ihm optisch oder charakterlich ähnlich ist.

Beispiel: Ein Bewerber ist Fan des Fußballclubs für den Du Feuer und Flamme bist. Er wirkt sympathischer auf Dich als ein Kandidat der, der Fan eines anderen Clubs ist.

→ In welchen Dingen ähnelt der Bewerber Dir? In welchen gar nicht?

Der Kontrast-Effekt

Kandidaten werden mit ihrem Vorgänger verglichen. Es zählen nicht mehr allein die Qualifikationen eines Bewerbers, sondern wie diese im Vergleich zum Vorgänger gesehen werden.

Beispiel: Der Vorgänger in der Position war eine Quasselstrippe, deshalb siehst Du den nachfolgenden Bewerber als zurückhaltend, sobald er im Vergleich weniger redet.

→ Wie war der Vorgänger in der zu besetzenden Position? Welche Erwartungen hast du deshalb an den Bewerber?

Stereotypen

Gehört ein Kandidat einer bestimmten Gruppe an, werden die Vorurteile die dieser Gruppe zugeschrieben werden automatisch auf den Kandidaten übertragen.

Beispiel: Du ziehst einen Bewerber asiatischer Herkunft einem anderen Bewerber vor, wenn es um das Besetzen einer Stelle im IT-Bereich geht.

→ Gehört der Bewerber zu einer für Dich ungewohnten Gruppe? Welche Eigenschaften verbindest Du mit dieser?