



HR Biases

Hoe trek je het beste talent aan en hou je hen.

We weten nu dat we als mensen allemaal 'denkfouten' maken, ook als we in sollicitatiegesprekken of evaluatiegesprekken zitten. Bij ieder van ons duiken vooroordelen op die ons objectieve oordeel vertroebelen. Dat is waar dit HR Biases Formulier van pas komt. Als je je bewust bent van de cognitieve vooroordelen die kunnen opspelen voor je een gesprek ingaat, helpt het je om objectiever te zijn. Lees het formulier snel van tevoren door, en je zult beter worden in talent werven en behouden.

HR Biases



Halo effect

Sommige mensen zijn handig in een goede indruk achterlaten. Of ze nu goed presteren of niet. Ze staan altijd te popelen om hun persoonlijke bijdrage aan activiteiten, projecten, en dagelijks werk te benoemen of laten zien. Vooral die opdrachten die door hun managers zijn opgedragen. Ze weten heel goed hoe ze hun leidinggevenden tevreden kunnen houden zelfs als dat betekent dat ze hun gewone taken in de praktijk daardoor verwaarlozen.

Samengevat is het motto van zulke mensen goede indrukken hoog houden terwijl ze een gemiddelde prestatie leveren in hun dagelijkse verantwoordelijkheden. Vaak presteert een werknemer uitstekend in slechts één of twee dingen in plaats van in alle taken die hem zijn opgedragen. Maar door het gedrag om zichzelf steeds in het zonnetje te zetten kan dit een aureool (halo) om hem heen scheppen, waardoor een leidinggevende aanneemt dat de werknemer in alles superieur is.

Een objectieve beoordeling moet rekening houden met de prestaties in alle taken en doelen die aan de persoon zijn toegewezen, in plaats van slechts enkelen.

HR Biases



Horn effect

Sommige mensen zijn erg begaan met hun gewone werk of presteren zelfs uitmuntend, maar maken zich niet druk om de indruk die ze maken. Bijgevolg worden ze over het hoofd gezien, en worden hun prestaties niet erkend. Helaas heeft ons brein last van een selectieve cognitieve bias. Bijvoorbeeld, als je eenmaal de assumptie hebt dat iemand slordig in zijn werk is, is de kans groot dat je tijdens het sollicitatiegesprek naar voorbeelden zult zoeken die dit punt bewijzen. Vandaar dat die persoon extra moeite moet doen om een positieve indruk op je te maken.

Een objectieve beoordeling moet de prestaties meten op basis van de rollen, verantwoordelijkheden en doelstellingen, in plaats van hoe ze in hun werk overkomen.



First Impression or Primacy Effect

De eerste indruk is essentieel, zonder twijfel, vooral als we allemaal laste hebben van selectieve cognitie en *confirmation bias*. Maar het is moeilijk om een persoon objectief te beoordelen als we vooroordelen over hem hebben. Die vooringenomenheid kan zowel positief als negatief zijn. Wat je brein tijdens het gesprek zal proberen te doen is bevestiging van je eerste indruk te vinden.

Een objectieve beoordeling moet de prestaties meten op basis van de rollen, verantwoordelijkheden en doelstellingen in plaats van op basis van de eerste indrukken.



Recency Effect

Dit is het omgekeerde van het primacy effect. De kandidaten die goed eindigen tijdens het einde van het gesprek hebben een grotere kans om door jou goed beoordeeld te worden..

Een objectieve beoordeling moet de prestaties meten op eigenschappen die tijdens het hele gesprek genoemd worden. Het helpt om tijdens het interview een scoreformulier in te vullen, en waarnemingen te markeren terwijl ze gebeuren.

HR Biases



Stereotyping/ Personal Bias

Sommige mensen vinden dat wie een bril draagt leergieriger is, terwijl anderen denken dat wie vloeiend spreekt de beste presteerders zijn. We hebben allemaal stereotypen, die in ons onderbewustzijn verborgen zitten. Waarin bepaalde eigenschappen hoog gewaardeerd worden, ook al vereist de persoon die een baan uitvoert zulke eigenschappen niet nodig heeft..

Voor een objectieve beoordeling zou je bewust moeten zijn van deze vooringenomenheid. Ben bedacht op de stereotypen of persoonlijke vooroordelen.



Spill-over Effect

We herinneren ons vaak de eerdere prestaties van personen, zowel positief als negatief, wat aanleiding kan geven tot enkele denkfouten. Als iemand goed gepresteerd heeft in het vorige gesprek, heeft hij meer kans op een hogere beoordeling in het tweede gesprek. Zelfs als de prestaties in de tweede gesprek maar gemiddeld zijn. Het omgekeerde is ook waar, waar de negatieve prestaties van het eerste gesprek goede prestaties in het huidige goede gesprek kunnen overschaduwen.

Een objectieve beoordeling moet bedacht zijn op de taken en doelen die in de huidige gesprek aan een persoon zijn toegewezen, en zijn prestaties moet je beoordelen op basis van die taken en doelen en niet die uit het vorige gesprek.



Toegeeflijkheid, Starheid en Neigen naar het midden

Sommige mensen hebben de neiging erg optimistische beoordelingen te geven, sommigen zijn streng, en anderen geven noch erg positieve, noch erg negatieve beoordelingen. Deze verschillen veroorzaken moeilijkheden bij het objectief beoordelen van kandidaten, omdat verschillende mensen met verschillende voorkeuren hen interviewen.

