

# Recruiting – Bewerberanalyse

## Körpersprache und Gestik im Bewerbungsprozess



### Business-Bereich

Führung

**Personal**

Management

Erfolg & Karriere

Kommunikation

Marketing & Vertrieb

Finanzen

IT & Recht

### Sofort-Nutzen

Sie erfahren:

- Wie Sie Ihren Blick für Ihre Bewerber schärfen
- Wie Sie Ihre Bewerber analysieren
- Was die Körpersprache preisgibt

Sie können:

- Die Signale des Körpers im Gesamtkontext interpretieren
- Die Botschaften von Schritt und Gang beobachten und Schlüsse ziehen
- Die Signale der Begrüßungsrituale einordnen

## Autorin

---



### **Mag. Patricia Staniek, BBA**

Wirtschaftskriminalanalytikerin & Profiler

Int. Consulting – Profiling & Kriminologie für Sicherheit und Wirtschaft.

Medien bezeichneten sie als Punk unter den Coaches, Mrs. Crimetime und den Lügendetektor auf zwei Beinen. Topmanager, prominente Persönlichkeiten, Polizisten, Detektive usw. lassen sich von ihr analysieren, trainieren, ausbilden und zu «entwickelten Persönlichkeiten» begleiten.

### **Tatort Sicherheit**

Schulung von Polizisten, Kriminalbeamten, Sicherheitsdiensten, Justiz, Rechtsanwälten und Detektiven ist ein Teil ihrer Arbeit. Sie unterrichtet sie in Profiling & SBI-Analysis (Suspicious Behaviour Identification) und strategischen Vernehmungsmethoden mit der Expertise des Verhaltensprofilers.

### **Tatort Wirtschaft**

Patricia Staniek kennt Unternehmen von drei Seiten: von der Seite der Führungskraft und Unternehmerin, von der Seite des Unternehmensberaters als auch von der Seite des Profilers und der Wirtschaftskriminalanalytikerin. Mit Vorstand und Management kommuniziert und agiert sie auf Augenhöhe. Mit Patricia Staniek haben Sie eine kompetente und verlässliche Partnerin.

Tiefgreifende Konflikte in Unternehmen erschüttern sie nicht. Sie ist Expertin für das Verhalten des Menschen als Individuum und in Gruppen und begleitet ihre Unternehmenskunden aus menschlichen Konflikt- und Krisensituationen, unterrichtet Profiling für Führung, HR und Vertrieb, unterstützt mit ihrer Methode Profiling PScn das Recruiting oder bildet die Recruitingeinheiten aus. Bei der Schulung von HR/Recruiting steht auch die Sicherheit von und vor Menschen u. a. mit den Schwerpunkten Bewerbungsbetrug, störrische und gefährliche Personen im Mittelpunkt.

- Betriebswirtin (Schwerpunkt Whitecollar Criminality)
- Akademische Sicherheitsexpertin
- Profiler
- Ausbildungsleiterin für Certified Profiler für Wirtschaft und Sicherheit
- SBI-Analyst (Suspicious Behaviour Identification/Methode für den Bereich Sicherheit)
- F.A.C.S.-CODER (Facial Action Coding System n. P.Ekman bei Prof. Jörg Merten, Uni Saarbrücken)
- Profiling Values Agent (lizensiertes Profiling – Verfahren – Werte/Potenziale, Dr. U. Vogl)
- Unternehmensberaterin für Mittelbetriebe und Konzerne
- Systemische Organisationsberaterin & Wirtschaftscoach
- Ausbilderin und Beraterin für HR/Recruitingpersonal
- Ausbildungsleiterin Certified Profiling
- Executivecoach – Face to Face bei Persönlichkeit- und Karrierefragen
- Gruppenprofiler für Teams und Organisationen
- Fachvortragende und Keynotespeaker für Sicherheit und Wirtschaft
- TV-Expertin (ATV «Reingelegt» Staffel 1–3)
- Expertin in Dokumentationen wie z. B. «Der Fall Kellermayr – mit tödlichen Grüßen»
- Amazon Prime: Celebrity Hunted – Jede Spur kann dich verraten

## Impressum

---

WEKA Business Dossier

### **Recruiting – Bewerberanalyse**

Projektleitung: Annika Küderli

Satz: Sarah Rutschmann

Korrektur: Margit Bachfischer M.A. Bobingen

WEKA Business Media AG

Hermetschloostrasse 77

8048 Zürich

Tel. 044 434 88 34

Fax 044 434 89 99

info@weka.ch

www.weka.ch

www.weka-library.ch

VLB – Titelaufnahme im Verzeichnis Lieferbarer Bücher:

ISBN 978-3-298-02292-4

Art.-Nr. 02292-1000

1. Auflage 2024

© WEKA Business Media AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Recruiting – professionell«ermitteln»!</b>	4
<b>2. Einführung</b>	6
<b>3. Analysieren Sie Ihre Bewerber</b>	8
3.1 Optische Wirkung	8
3.2 Fussaufsetzen	11
3.3 Ein paar Arten des Gehens	12
<b>4. Die Sprache des Körpers</b>	14
4.1 Der Kopf	14
4.2 Stirn und Glabella	15
4.3 Die Augen	15
4.4 Die Augenbrauen	19
4.5 Die Nase	19
4.6 Die Lippen	20
4.7 Die Zunge	21
<b>5. Gestik – Hände sprechen Bände</b>	22
5.1 Die Bedeutung unserer Finger!	23
5.2 Handschüttler – Begrüssungsrituale	25
5.3 Beine und Stand	26
<b>6. Praktische Übungen</b>	27
6.1 Analyse der Körpersprache im Bewerbungsgespräch	27
6.2 Motive durch gezielte Fragen erkennen	28
<b>7. Fallbeispiel mit Lösung</b>	30
7.1 Diskrepanz in der Körpersprache	30
<b>8. Literaturhinweise</b>	31

**Hinweis:** Ergänzende Inhalte zum Thema «Bewerbungsprozess» finden Sie im Business Dossier «Effektive Fragetechniken: Strategien für erfolgreiche Bewerbungsgespräche» auf unserer Website: [www.weka.ch](http://www.weka.ch).

# 1. Recruitng – professionell «ermitteln»!

---

Der Weg ist oft lange, bis ein Bewerber im Unternehmen erfolgreich eingesetzt werden kann, dass er «sein Geld wert ist». Viele Faktoren spielen im Auswahlverfahren mit. Der Bewerber muss zum Unternehmen passen, in die jeweilige Abteilung, ins jeweilige Team. Vor allen Dingen, er muss die bewussten und auch die unbewussten Schranken der Recruiter öffnen können.

Der Recruiter hat mit den entsprechenden Führungskräften bereits ein Bild gezeichnet, wie der Bewerber sein soll. Die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern ist eine wichtige Aufgabe. Sie trägt zur Instandhaltung und Weiterentwicklung von Unternehmen bei. Dabei müssen die Mitarbeiter auch zur Kultur des jeweiligen Unternehmens passen. Das erfordert jede Menge Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse der Recruiter. Der Recruiter von heute muss flexibel sein, er muss sich den neuesten Anforderungen rasch anpassen können, und vor allen Dingen, er sollte sich mit Profiling PScn auseinandersetzen, der Methode, das Verhalten von Menschen in Realtime professionell zu analysieren, und auch relevante Sicherheitsaspekte einbeziehen können.

Die KI ist bereits vielerorts im Einsatz, sie bringt viel Gutes mit sich. Sie ermöglicht aber auch der leichten bis starken kriminellen Energie von Menschen, Universitätsdekrete, Zeugnisse, sogar Identitäten zu fälschen. Manch einer hat auch ohne KI einiges zu verbergen, das im besten Fall im Recruitingverfahren ans Tageslicht geholt werden soll.

**Und dann wäre da noch die Digitalisierung. Mag. Martina Hofer-Moreno, Lean-Expertin, meint dazu:**

Auch bei fortschreitender Digitalisierung steigen die Anforderungen an HR. In vielen Bereichen wird menschliche Präsenz weiterhin unerlässlich sein. Eine All-in-one. HR-Software bringt Personalarbeit wirksam auf das nächste Level und macht Ergebnisse auf Knopfdruck sichtbar – jetzt und in Zukunft. So werden Personalprozesse hocheffizient und effektiv gestaltet, damit sich Unternehmen auf das Wesentliche konzentrieren können: die Mitarbeitenden.

Die Digitalisierung bietet HR-Profis die Chance, in anderen Bereichen, wo es den Menschen braucht, rascher und wirksamer zu agieren. Zum Beispiel, bei der Entdeckung interner Hidden Champions oder während erfolgsrelevanter Transformationsprozesse. In vielen Veränderungsprozessen geht es u. a. darum, inklusive Unternehmenskulturen zu schaffen.

Im Sinne von LEAN HR – smarte Verbindungen von HR, Digitalisierung und schlanken Prozessen – können Metriken sehr gut in einer HR-Software «on demand» abgerufen werden. Sie helfen HR-Gestalter:innen, u. a. Diversity-Projekte und deren Performance zu messen. Die Analyse bietet eine evidenzbasierte Entscheidungsbasis für weitere Massnahmen und stärkt HR.

- «Es ist wichtig, eine HR-Software zu haben, die mit dem Unternehmen mitwächst. Das Ziel: eine Lösung, die alle HR-Themen begleitet.»
- «Digitalisierbare Abläufe werden effizienter gestaltet. Das schafft mehr Zeit und Raum für den entscheidenden menschlichen Kontakt.»
- «Die Qualität der Zusammenarbeit steigt und ist durch automatisierte digitale Auswertungen nachweisbar.»
- «Digitale Transformation erfordert – auch von HR – Aktion, Partizipation und Kommunikation!»
- «Gestalten statt verwalten! Die smarte Digitalisierung macht HR zukunftsfit.»
- «Fachbereichs- und generationsübergreifende, digitale Zusammenarbeit sorgt für zukünftige Erfolge!» (erfolgsspur.at)

Auf all das muss sich HR mit eigener Expertise oder den entsprechenden Experten vorbereiten. Und dann wäre da noch der Arbeitsmarkt, der sich ohnehin so verändert hat, dass Unternehmen nicht nur in die massiv werbende Position, sondern auch in Bittstellerpositionen abrutschen.

Unternehmen brauchen passende Mitarbeiter, sie können nicht immer «passend gemacht» werden. Das Fundament muss stimmen, der Rest darf sich entwickeln.

**Mein Appell an HR/Recruiting: weiterentwickeln, weiterentwickeln und weiterentwickeln!**