

Netten Leuten traut man mehr zu

Psychologin Maria Wendeler erklärt, wie stark der erste Eindruck **Bewerbungsgespräche** beeinflussen kann

ANDREA PAWLIK

∴ Auch Personalentscheider fällen ihre Urteile nicht emotionslos. Welche Effekte sich im Bewerbungsgespräch auswirken, erklärt Psychologin und Karriereberaterin Maria Wendeler.

Hamburger Abendblatt: Wie voreingenommen sind Personalierer im Jobinterview?

Maria Wendeler: Der Personalierer kennt aus den Bewerbungsunterlagen das, was man vom Kandidaten sehen und messen kann – Zahlen, Daten, Fakten. Aus den Zeugnissen kann er sich ein erstes Bild machen vom Bewerber als Person. Was er nicht ablesen kann, ist, wie die Beziehung zum Bewerber sein wird. Insofern würde ich sagen, ein Personalierer geht erst mal unvoreingenommen ins Gespräch, hat aber sein gesamtes Wertesystem im Gepäck.

Was beeinflusst ihn dann im Interview?

Wendeler: Genau dieses Wertesystem. Es gibt eine Untersuchung von der Universität Birmingham, die darauf hindeutet, dass eine Personalentscheidung in den ersten vier Minuten eines Bewerbungsgesprächs gefällt wird. Dieses Ergebnis entspricht auch den psychologischen Übertragungseffekten, die wir so kennen. Der erste Eindruck entscheidet über Sympathie oder Antipathie. Und das überträgt sich mit einer ungeheuren Wucht auf alles Folgende.

Das heißt, Personalierer interpretieren dann jede Antwort unter dem Eindruck dieser Sympathie oder Antipathie?

Wendeler: Ja. Wie es zur Sympathie oder Antipathie kommt, ist eine andere Frage. Wenn allerdings erst einmal Sympathie da ist, ist gleichzeitig Nähe da. Das ist die Basis für Vertrauen. Und wenn ich jemandem vertraue, weil ich ihn nett finde, weil er mir vielleicht ähnlich ist, dann traue ich ihm auch viel zu.

Kommen attraktive Bewerber besser an?

Wendeler: Gut aussehenden Menschen wird mehr zugetraut. Gemäß dem sogenannten Halo-Effekt neige ich dazu, die



Maria Wendeler, 62, kennt die Mechanismen im Jobinterview Foto: Ingo Röhrbein

Bewertung einer einzelnen Eigenschaft auf die ganze Person zu übertragen. Was aber „gut aussehen“ ist, das liegt bekanntlich immer noch im Auge des Betrachters. Es hängt von den Erfahrungen ab, die sein Wertesystem geprägt haben. Nehmen wir einen dicken Bewerber. Einige mögen das nicht. Andere finden dicke Menschen vertrauenerweckend. Für jemanden, der „dick“ mit emotionaler Zuwendung und Sicherheit verbindet, ist Dicksein etwas Positives. Er wird den Bewerber eher sympathisch finden.

Würden Personalierer nicht empört abstreiten, so leicht zu beeinflussen zu sein?

Wendeler: Natürlich. Und zu Recht, weil es ja nicht heißt, dass sie wirklich so entscheiden. Innere Glaubenssätze wie „Dicke sind gemütlich“ oder „hohe Stirn heißt Intelligenz“ können wir nicht ausschalten. Aber wir können sie anschließend kritisch hinterfragen. Es gibt da einen schönen Spruch: Bei eigener Betroffenheit sinkt die Intelligenz in Richtung Nullpunkt. Und im Gespräch ist der Personalierer genauso „betroffen“ wie der Bewerber. Anschlie-

Zur Person

Maria Wendeler, 62, ist selbstständige Karrieretrainerin und Unternehmensberaterin.

Die Diplom-Psychologin steht „Zeitleben“ vor, einem Verein, der die Stärkung der Persönlichkeit und den Erwerb von „Lebenskompetenz“ zum Ziel hat.

Als Moderatorin und Coach bei der HHT Unternehmensberatung mit Sitz in Berlin ist Wendeler außerdem für die psychologische Unterstützung der Berater zuständig.

In Celle geboren, in Hamburg aufgewachsen, lebt Maria Wendeler

heute in Altona. Sie ist verwitwet, hat drei Töchter, einen Enkel. In der Freizeit spielt sie in einer Theater-Gruppe. Doch zwischen Job und Hobby unterscheidet Wendeler nicht: „Ich bin mit Leib und Seele Psychologin.“ (apa)

www.mwendeler.de

ßend mit etwas Distanz wird es wieder zurechtgerückt.

Heißt das, der Personalierer ist später umso kritischer, je netter das Gespräch war?

Wendeler: Nein. Sicher gibt es Leute, die sich nicht erlauben wollen, emotional zu entscheiden. Aber aus der Hirnforschung weiß man, dass jeder Lernprozess mit emotionalen Bewertungen gekoppelt ist. Auch der Personalierer kann diese Koppelung hinterher nicht mehr so ohne Weiteres ausschalten. Bei der Entscheidung für oder gegen einen Kandidaten ist sie von großer Bedeutung. Aber schließlich geht es genau darum: Im Bewerbungsgespräch wollen wir wissen, wie ist jemand als Person, wie tickt er in der Beziehung? Wir wollen ja Emotionalität herstellen. Es hat also keinen Sinn, dagegen anzugehen und zu sagen: Jetzt entscheiden wir mal ganz unemotional.

Sie haben von Übertragung gesprochen, vom Halo-Effekt. Welche anderen psychologischen Effekte gibt es im Bewerbungsgespräch?

Wendeler: Zum Beispiel den Rosenthal-Effekt. Wenn ich jemanden sympathisch finde, zeige ich im Gespräch ein entgegenkommendes Verhalten. Das beeinflusst den Bewerber in meine – positive – Richtung. Umgekehrt gilt das Gleiche.

Kann man sich sympathisch „machen“?

Wendeler: Bewerber wissen in der Regel vorher nicht, mit wem sie es zu tun haben werden. Sie können sich also nur bedingt auf das Wertesystem des Personalierers vorbereiten. Im Gespräch können sie aber versuchen, Nähe herzustellen. Sie achten auf Gestik und Mimik des Personalierers und versuchen, einen „Gleichklang“ herzustellen, indem sie sich parallel verhalten. Bewerber sollen zwar bewusst keine Rolle spielen, dürfen aber gerne ein bisschen spielerischer mit der Situation umgehen. Stereotype sind relativ langweilig. Die wecken beim Personalierer keine Neugier. Vor allem aber rate ich Bewerbern, authentisch zu bleiben.