

Bewerbungsgespräch: Was der erste Eindruck wirklich über Kandidaten aussagen kann



Jedes halbwegs seriöse Unternehmen wird dir als Kandidat erzählen, wie objektiv, elaboriert und ausgewogen die Beurteilung von Bewerbern während eines Bewerbungsprozesses ausfällt. Ich kann dir allerdings versichern, dass viele Personaler der Meinung sind, sie könnten durch ihre langjährige Berufserfahrung deine Eignung schon auf den ersten Blick erkennen oder spätestens, nachdem du ihnen die Hand gegeben hast. Manche Personaler entwickeln hier sehr interessante, wenn auch eigenartige Theorien

Ich kenne einen Recruiter, der die Zeit stoppt, die ein Bewerber vom Eingang des Bürokorridors bis zu seinem verglasten Büro braucht. Wer zu langsam ist, sei auch im Job zu langsam – so seine Theorie. Ein anderer erklärte mir, dass er genau darauf achte, wie ein Bewerber den Interviewraum betritt. Ist er forsch und zackig oder eher langsam und schüchtern? Entschuldigt er sich gar, weil er nicht weiß, ob er in diesem Raum richtig ist? Wer jetzt ungläubig die Augen verdreht, sei darauf hingewiesen, dass diese Art der Bewerberbeurteilung eine lange Tradition hat. Schon Henry Ford soll potenzielle Mitarbeiter zum Essen eingeladen haben. Die, die ihr Essen salzten, ohne es vorher zu probieren, bekamen keine Anstellung von ihm, da er glaubte, dass dies Menschen seien, die handelten, ohne vorher nachzudenken. Der Klassiker ist aber der Händedruck – ein schlaffer, feuchter Händedruck, der gemeinhin mit einer unsicheren, leistungsschwachen Persönlichkeit assoziiert wird, hat mit Sicherheit schon so manche Karriere ausgebremst. Unter uns gesagt, muss auch ich mich – trotz Studium der Psychologie – immer wieder dazu ermahnen, nicht zu schnell über Kandidaten zu urteilen.

Ich denke, dass die Vorteile einer objektiven, elaborierten und ausgewogenen Beurteilung hier nicht erläutert werden müssen und kein Kandidat gerne auf den ersten Blick beurteilt werden möchte. Sind also die von ihrer schnellen Urteilsgabe überzeugten Personaler alle Dilettanten, die ihren Job nicht verstehen?

Ein Blick in die psychologische Fachliteratur verrät, dass Menschen tatsächlich in der Lage sind, anhand weniger Sekunden langer Verhaltensausschnitte – beispielsweise tonlose Videosequenzen, auf denen eine Person in die Kamera spricht – andere Menschen sehr gut bezüglich ihrer Job Performance einzuschätzen.

Auch kann es Spontanbeurteilern gelingen, von einem Händedruck auf Persönlichkeitseigenschaften wie Geselligkeit, Schüchternheit oder auch die Anfälligkeit für psychische Erkrankungen zu schließen.

Allerdings funktioniert beides nur gut, wenn man mehrere Spontanbeurteiler befragt und aus deren Einzeleindrücken einen Gesamteindruck berechnet.

Trotzdem liegt ein Personaler nicht ganz falsch, wenn er bei einem Vertriebler, der berufsbedingt eher gesellig sein sollte, einen festen und trockenen Händedruck erwartet.

Doch sollte die Schlussfolgerung dieser Kolumne natürlich nicht sein, dass man andere Menschen nur anhand von kurzen Eindrücken einschätzen sollte, denn erstens sind die gefundenen Zusammenhänge in den hier zitierten Studien eher schwach und zweitens führen mehr Informationen immer zu genaueren Bewertungen.

Ich lege trotzdem allen Bewerbern ans Herz, auf ihren ersten Auftritt zu achten. Nicht zuletzt kann ein spontan urteilender Personaler auch Recht behalten, weil ein schlechter erster Auftritt zur selbsterfüllenden Prophezeiung werden kann. Wenn ein Projektmanager beispielsweise bei einem Kunden einen schlechten ersten Eindruck hinterlässt und ihm der Kunde deswegen auch schlechte Managementfähigkeiten zuspricht, wird er weniger gut im Job performen; ganz unabhängig davon, ob seine wahren Fähigkeiten besser sind als vom Kunden eingeschätzt. Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn der besagte Projektmanager ein Projekt durch den Ersteindruck gar nicht erst bekommt.