

# Tagesverfassung entscheidet

**Bewerbung.** Wenn es um den begehrten Arbeitsplatz geht, dann steht ein Bewerber in erster Linie mit jenen in Konkurrenz, die am gleichen Tag ihr Bewerbungsgespräch haben.

**SALZBURG (SN-sb).** Die Situation ist aufregend, man ist nervös und vor allem stellt sich die Frage: „Wie werde ich im Vergleich mit anderen Kandidaten abschneiden?“ Ein direkter Vergleich findet aber seitens der Personalverantwortlichen offenbar nur in beschränktem Ausmaß statt.

Denn Jobaspiranten werden nur mit den Wettbewerbern desselben Tages verglichen und beurteilt anstatt mit dem gesamten Kandidaten-Pool. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung der Wharton School of the University of Pennsylvania. Dieses Phänomen wird in der Fachwelt als „narrow bracketing“ bezeichnet.

## Ein bisschen „Roulette“

Vorgesetzte gehen demnach wie beim Roulette nach dem vierten guten Gespräch von einem nächsten schlechten Bewerber aus. Für die Erhebung wurden 9000 US-amerikanische Bewerbungen der vergangenen zehn Jahre analysiert. Gespräche, die bereits am frühen Tag geführt wurden, hatten einen negativen Einfluss auf die kommenden und senkten deren Ergebnis um 0,075 Punkte.

## Intuitive Entscheidungen

„Dieses Phänomen kann unter anderem mit dem ‚priming effect‘ zusammenhängen. Hier hat der Vorgesetzte am Anfang noch nicht viel gesehen, wobei das erste Gespräch als ‚gut‘ bewertet wird. Anhand dessen erstellt sich dieser eine Skala. Diejenigen, die zum Schluss an der Reihe sind, werden feiner, kritischer und somit eventuell auch schlechter bewertet“, erklärt der Psychologe Dominik Rosenauer.

Mehrere arbeitspsychologische Studien belegen, dass die meisten Entscheidungen aus dem Bauch



**Bewerber werden meist nur mit jenen, die am gleichen Tag ein Gespräch hatten, direkt verglichen.**

Bild: SN/BILDERBOX

heraus gefällt werden. „Wenn dem Vorgesetzten dabei ein Bewerber besonders gut gefällt, werden die kommenden kritischer beurteilt. Die Entscheidung ist jedoch bereits gefallen“, weiß der Experte.

Laut Rosenauer ist besonders das Zeigen von Begeisterung am Unter-

nehmen von großer Bedeutung. „Die Kandidaten sollten sich vorher über den Betrieb informieren und am Ende des Gesprächs auch Fragen stellen. Tun sie das nicht, hinterlässt es den Eindruck, dass kein Interesse besteht“, sagt der Psychologe.

Um bestimmte geschlechtsspezifische Vorurteile oder Vorzüge bei einer Anstellung zu unterbinden, könnten Verhaltensleistungen in Assessment-Centern auf die Eignung auf die gewünschte Stelle getestet werden, empfiehlt der Experte.

## KARRIEREBAUSTEIN

### „Sauberes“ Gespräch



GERALD PICHLMAIR

Ein Bewerbungsgespräch ist so eine Sache. Man erhofft sich ein angenehmes Gesprächsklima, ist aber dennoch nervös und angespannt. Nüchtern betrachtet ist ein Bewerbungsgespräch ein Verkaufsgespräch. Der Bewerber stellt sich und seine Arbeitsleistung möglichst im besten Licht dar und das Unternehmen überlegt, ob es die angebotene Leistung erwerben will. Der Personaler muss unternehmensintern für seine Auswahlentscheidung geradestehen. Deswegen wird von seiner Seite alles unternommen, um Klarheit zu schaffen. Dieser Prozess hängt ganz eng mit der Kultur eines Unternehmens zusammen.

Die Art und Weise und der Inhalt der Fragen stellen die Kultur des Unternehmens dar. Sollten Sie sich hier unwohl und wenig wertgeschätzt fühlen, dann lassen Sie die Erkenntnis reifen, dass dieses Unternehmen (und sollte das Stellenangebot noch so verlockend formuliert sein) momentan wenig Chancen für Sie bereithält. Bringen Sie das Gespräch wertschätzend zu Ende – Sie wissen nicht, wo man sich wieder trifft!

Gerald Pichlmair ist Consultant und Trainer.

Mehr zu diesem Thema auf [www.karriereforum.eu](http://www.karriereforum.eu)

## KARRIERE SPRUNG

### Erste

Mag. (FH) Thomas Schaufler (42), hat mit Beginn des Jahres den Retail-Sales-Bereich der Erste Asset Management GmbH übernommen.



### Bene AG

Die Bene AG legt die Vertriebsregionen CEE und RUS/CIS zusammen, mit 1. November 2012 hat Christian K. Schwarz die Bereichsleitung dieser Region übernommen.



### Resag

Mit Mitte Jänner hat die Resag Property Management GmbH eine neue Geschäftsführerin: Mag. Petra Grabner-Zeleny übernimmt die Aufgaben von Jochen W. Seibert, der das Unternehmen verlassen hat.



### Kathrein Privatbank

Bei der Kathrein Privatbank AG ist der Generationenwechsel an der Spitze des Vorstandsteams vollzogen worden. Mit 1. Jänner 2013 hat Susanne Höllinger den Vorstandsvorsitz der renommierten Wiener Privatbank übernommen.



### Opel Wien

Stephan Prinz, seit 1. Dezember 2012 Fertigungsdirektor der Opel Wien GmbH, wurde per 9. Jänner 2013 zum vierten Geschäftsführer ernannt.



### Helvetia

Die 44-jährige Marketingexpertin Karin Lang übernimmt per Februar 2013 die Marketingleitung bei Helvetia. Sie ist seit 26 Jahren in der Versicherungsbranche tätig.



### Vier Pfoten

Mag. Natalie Konir, MAS, wird in der neu geschaffenen Position als Head of International PR im Headquarter von Vier Pfoten in Wien für die Koordination sämtlicher Cross-Border-Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich sein.



### Reed Exhibitions

Michael Setka (33) hat mit 7. Jänner die Messeleitung der vier Reed-Fachmessen „Futura“, „frühjahrsordertage“, „Gewinn-Wien“, „Gewinn-Moneyworld Linz“ übernommen.



## HRBC-Tagung: Arbeitsrecht im Fokus

Die arbeitsrechtlichen Neuerungen des Jahres 2013 standen im Mittelpunkt einer eintägigen Veranstaltung des Human Resources Business Club Salzburg (HRBC). Universitätsprofessor Franz Schrank stellt im SN-Saal der großen Zahl an Interessierten die wichtigsten Neuerungen im Detail vor. Der Bogen an aktuellen Themen spannte sich dabei von der neuen Aufwendungsabgabe bei Dienstverhältnissen über die Regelungen bei der Altersteilzeit, die Betriebspensionsgesetz-Novelle und Pflegefreistellungen bis hin zu neuen Arbeitszeitregelungen.

Bild: SN/SCHREGLMANN