

Warum manche Recruiter so verständnisvoll sind und man Ihnen trotzdem nicht alles erzählen sollte - Business Punk



Ich kenne viele HRler, die denken, sie müssten in Kandidateninterviews besonders taff sein beziehungsweise den Kandidaten mit kritischen Fragen unter Druck setzen. Bei jungen Kollegen kann dieser Interviewstil dazu dienen, eigene Unsicherheit zu überspielen, viel öfter steckt aber die Theorie dahinter, dass man nur in einem Stressinterview den wahren Charakter eines Kandidaten kennenlernen kann und auch nur so erfährt, wie er in beruflichen Drucksituationen reagiert

Stressinterviews erfreuten sich insbesondere bei Investmentbanken in den späten 90er Jahren einer großen Beliebtheit. Angeblich wurden Kandidaten hier schon mal von zeitungslisenden Interviewern empfangen oder solchen, die den Kandidaten partout mit dem falschen Namen ansprachen.

Ich kann jedem Jobsuchenden nur raten, keine Angst vor Stressinterviews zu haben, viel gefährlicher sind die ausgesucht freundlichen und verständnisvollen Recruiter!

Die Sinnhaftigkeit von Stressinterviews habe ich persönlich nie verstanden. Meiner Erfahrung nach führen Drucksituationen im Bewerbungsgespräch nur zu vorsichtigeren, knapperen und sozial erwünschteren Antworten und somit erfährt der Recruiter nicht etwa mehr, sondern weniger über den wahren Charakter des Kandidaten. Auch das Argument, durch solche Techniken herausfinden zu wollen, wie der Kandidat in Stresssituationen reagiert, ist nicht stichhaltig. Denn Stresssituationen im Bewerbungsgespräch haben nichts gemeinsam mit Stresssituationen im Job und werden deswegen auch nicht vergleichbare Reaktionen hervorrufen.

Dass mehr Druck nicht zu mehr Informationen führt, musste selbst der amerikanische Geheimdienst einsehen. Der "CIA Torture Report", der die Folterungen des US Geheimdienstes an Terroristen zwischen 2002 und 2008 untersucht, kommt zu dem Schluss, dass es keinen dokumentierten Fall aus der Zeit gibt, bei dem durch die Anwendung von Folter zusätzliche Informationen gewonnen werden konnten. Natürlich lag das im Falle der CIA Verhöre auch daran, dass man auf Gefangene auch ohne Folter genug Druck ausüben kann, um sie zum

Reden zu bringen. Allerdings sollte man nie unterschätzen, was Menschen einem erzählen, wenn man einfach nur Interesse und Verständnis für sie zeigt.

Ein befreundeter Headhunter von mir hat diese Technik perfektioniert. Wenn er beispielsweise merkt, dass sich ein Kandidat nicht im Guten von einem vorherigen Arbeitgeber getrennt hat, stellt er sich vordergründig voll und ganz auf die Seite des Kandidaten à la: „Da hat man Ihnen aber wirklich Unrecht getan. Das haben Sie sich doch bestimmt nicht gefallen lassen!“ Da es ein Grundbedürfnis des Menschen ist, verstanden zu werden und sich zu rechtfertigen, lassen sich viele Kandidaten durch diese Masche dazu hinreißen, Dinge zu erzählen, die sie besser für sich behalten sollten. Dazu zählt nicht nur Abfälliges oder persönlich Beleidigendes über den alten Arbeitgeber, sondern auch alle Informationen, die als vertraulich einzustufen sind. Aber genau darauf hat es mein Kollege abgesehen. Ob ein Kandidat im Recht ist oder nicht, ist ihm völlig egal. Er möchte lediglich die Integrität des Kandidaten testen. Wer zu viel erzählt, wird nicht vermittelt, denn auch Studien zeigen, dass Integrität einer der wichtigsten Prädiktoren für die Job Performance ist. Nicht integre Angestellte sind nicht nur fauler, feiern öfter krank und stehlen möglicherweise Betriebseigentum, sondern haben auch einen stark negativen Effekt auf die Performance aller, mit denen sie zusammenarbeiten: Durch Intrigen und Lästerei vergiften sie die Betriebsatmosphäre.

Als Bewerber solltest du dich also nicht provozieren lassen – weder von besonders gemeinen noch von besonders freundlichen Recruitern. Und noch wichtiger: Überleg dir vor einem Bewerbungsgespräch, welche Informationen du über dich und deine Vergangenheit preisgeben möchtest und welche nicht. Und dann bleib dabei.