

Auch Recruiter und Hiring Manager sind oft unsicher

Wer als Kandidatin oder Kandidat Job-Interviews führt, kennt sie: Nervosität, Zweifel, die bange Frage nach der eigenen Performance. Schnell entsteht der Eindruck, das Gespräch sei für Recruiter und Hiring Manager eine entspannte Routine. Doch auch auf Unternehmensseite herrscht Druck – nicht erst seit dem Fachkräftemangel, aber seither spürbarer.

Peter Näf

Kandidatinnen und Kandidaten erleben das Bewerbungsgespräch häufig als Prüfungssituation. Versagensängste tauchen auf, manchmal trotz klar nachweisbarer Erfolge. Das sogenannte Impostor-Syndrom – Zweifel an der eigenen Kompetenz – ist weiter verbreitet, als man meint.

Dass auch die andere Seite keineswegs souverän und unberührt im Gespräch sitzt, habe ich selbst erfahren. Als junger Personalberater, Anfang Dreissig, war ich anfangs immer sehr nervös, wenn ich Fach- oder Führungskräfte interviewen musste, die wesentlich älter und in ihrem Bereich sehr erfahren waren.

Beide Seiten im Interview bewerben sich

Es waren genau die gleichen Ängste wie Bewerbende sie kennen. Das wird klar, wenn wir uns vergegenwärtigen, dass Unternehmen sich eben auch bewerben - bei interessanten Kandidatinnen und Kandidaten.

Und so stand ich vor folgenden Herausforderungen: Kann ich als Stellvertreter meines Auftraggebers die Bewerberin von Stelle und Umfeld überzeugen? Schliesslich haben gute Bewerbende Alternativen und ich stehe unter Druck zu liefern.

Darüber hinaus hatte ich in meiner Funktion begrenzte Kenntnisse zu Stelle und Umfeld. Ich

musste also befürchten, durch geschickte Fragen der Kandidierenden als Hochstapler entlarvt zu werden. Erst mit zunehmender Erfahrung habe ich realisiert, dass meine Rolle, verbunden mit ein bisschen Pokerface, mir einen gewissen Schutz bot.

No company is perfect

Unternehmen schaffen es zuweilen, sich mit einem hervorragenden Branding als makellos darzustellen. Das wirkt auf Bewerbende einschüchternd, wissen sie doch um ihre eigenen Grenzen. Dass auch Recruiter und Hiring Manager sich der Unzulänglichkeiten ihrer Unternehmen oft sehr bewusst sind, habe ich häufig erlebt.

Ein Beispiel: Ein Kunde arbeitete bei einer kleinen Zürcher Privatbank zu einer Zeit, als es noch viele solcher Institute gab, deren Namen heute schon lange vergessen sind. Im Gespräch mit dem Hiring Manager einer anderen Bank fragte dieser sich, ob sein Institut einem Mitarbeiter einer «Zürcher Privatbank» überhaupt genügend bieten könne. Da ich beide Häuser gut kannte und ihre Qualität realistisch einschätzen konnte, musste ich innerlich schmunzeln. Hier zweifelte nicht der Kandidat an sich – sondern das Unternehmen an seiner eigenen Attraktivität.

Vielleicht nimmt Ihnen dieses Wissen etwas Druck. Vor allem aber verändert es die Haltung: Ein Bewerbungsgespräch ist keine einseitige Prüfungssituation. Beide Seiten werben. Gehen Sie deshalb auf Augenhöhe ins Gespräch.

#bewerbung #jobinterview #selbstbewusstsein

Weitere Artikel zu Karrierethemen
finden Sie auf meiner Homepage
<https://karrierecoaching.ch/artikel/>

