

Referenzauskünfte sind keine Farce



Autorin Diana Roth

Es gibt viele Mosaiksteine, die den Rekrutierungsprozess festigen.

Da sind die Bewerbungsunterlagen, die Gespräche, das Probearbeiten, die psychologischen Test, das Assessment und auch die Referenzauskünfte.

Diese Puzzle- oder Mosaiksteine ergeben ein Gesamtbild anhand dessen Vorgesetzte und Personalverantwortliche Entscheide treffen können.

Je mehr gesammelt wurden, desto mehr kann das Risiko von Fehlentscheidungen reduziert zu werden.

Bedenken Sie doch: eine Fehlrekrutierung könnte bis zu 18 Monatsgehältern kosten. Grund genug um genau zu recherchieren.

Widmen wir uns heute den Referenzauskünften – dies ohne Berücksichtigung der rechtlichen Komponenten.

Sind sie das Zünglein an der Waage oder einfach ergänzende Entscheidungshilfen? Welchen Wert haben Referenzauskünfte?

In den 33 Jahren als KMU-Personalerin habe ich mehr als 900 Referenzgespräche führen dürfen. Ob telefonisch oder persönlich – die Referenzgeber waren überwiegend meist sehr freundlich und bemüht, nur das Beste über den Kandidaten zu sagen.

Sachlichkeit, Neutralität und objektive Beurteilung ist zugegeben, selten. Aber es liegt am Interviewer, ob die Referenzgeber aus der Rolle des Schönmalenden herausfallen.

Erstellen Sie sich einen halbstandardisierten Fragebogen und ergänzen sie ihn individuell mit Fragen. Das ist die halbe Miete. Wenn Sie jedoch noch gut und aktiv Zuhören können; nachfragen statt zu interpretieren, haben sie die andere Hälfte gewonnen.

Die Kunst ist es, richtige Fragen zu stellen und jegliche Bemerkungen, die zwischen den Zeilen zu erlesen sind, aufzunehmen.

Welche Art Referenzauskunft hat denn tatsächlich Wert für Entscheider? Ein häufig erlebtes Szenario:

Der Referenzgeber beweihräuchert den Kandidaten. Und jeglicher Versuch des Gesprächsführers konzentrierter und konkreter zu hinterfragen, wird mit der Bemerkung des Auskunftsgibenden gestoppt: «Ich kann nur sagen: stellen Sie ihn ein ... sie werden es nicht bereuen!»

Diese Gespräche sind unbrauchbar.

Für mich persönlich zeigt eine solche Referenz nur auf, wie der Referenzgeber «tickt». Wie heisst nochmals der Spruch:

«Was A über B sagt, sagt mehr über A aus als über B?»

Haben Sie schon mal selbst eine Referenzauskunft abgegeben?

Werden Sie auch schon einmal angerufen und man will Sie befragen, wie Ihr ehemaliger Mitarbeiter, Herr Muster, gearbeitet hat.

Tip: Verlangen Sie immer die Telefonnummer und rufen dann zurück.

Holen Sie sich die Personalakte, schauen Sie die Historie an und beantworten Sie nur Fragen, die gefragt werden und die nicht im Widerspruch zum Arbeitszeugnis stehen.

Gut ist es, wenn der Kandidat seine Referenzgeber über anstehende Nachfragen informiert hat.

Hier habe ich 5 Tipps für Sie, wie Sie idealerweise Referenzen einholen:

- Nennen Sie dem Bewerber den Tag, an dem Sie den Referenzgeber kontaktieren.
- Zwei Referenzauskünfte sind besser als eine ~~des Bewerbers ein~~.
- Führen Sie unbedingt ein halbstrukturiertes Referenzgespräch, welches durchaus individuelle Rückfragen haben sollte.
- Stellen Sie offene Fragen (z.B. Wie hat Frau S. mit ihren Kollegen zusammengearbeitet?).
- Notieren Sie die Aussagen wortgenau. Die Zitatform hat sich bewährt. Eigene Interpretationen von Aussagen können Auskünfte verfälschen.
- Schicken Sie die Notizen zum Referenzgespräch dem Referenzgeber zu und lassen Sie sich bestätigen, dass Sie ihn/sie richtig verstanden haben.

PS: Die schriftlichen Notizen zur Referenzauskunft werden in der Personalakte abgelegt. Sie sind vertraulich zu behandeln.

HRM gut – Geschäft gut.



Ihre Diana Roth
Herzblutpersonalerin
von www.dianarothcoaching.com
Der Podcast (Abenteuer HRM) zum Artikel: <https://bit.ly/31rSvYK>