






Umgang mit schwierigen Kandidat*innen

-  Informationen
-  Checkliste
-  Do-it-yourself



Umgang mit schwierigen Kandidat*innen

Es gibt sie immer wieder und sicher kennen auch Sie welche: Bewerber*innen, mit denen sich der Umgang als herausfordernd gestaltet. Diese Situationen können Stress verursachen, aber mit der richtigen Strategie lassen sie sich gut meistern.

In diesem Leitfaden erfahren Sie, auf was es ankommt: Wie Sie schwierige Kandidat*innen erkennen, angemessen reagieren und gleichzeitig die eigene Professionalität wahren.

Profitieren Sie von diesen drei Vorteilen:

✓ Mehr Kontrolle und Ruhe im Gespräch:

Sie lernen, wie Sie schwierige Situationen steuern und Eskalationen vermeiden.

✓ Effektivere Kommunikation:

Durch gezieltes Zuhören, offene Nachfragen und klare Struktur reduzieren Sie Missverständnisse und führen konstruktive Dialoge.

✓ Nachhaltige Entscheidungen:

Mit klaren Grenzen und schriftlicher Dokumentation können Sie fundierte Entscheidungen treffen und sichern einen transparenten Bewerbungsprozess.

Umgang mit schwierigen Kandidat*innen

Schwierige Bewerber*innen erkennen

Um den Umgang mit herausfordernden Personen erfolgreich zu managen, ist es wichtig, frühzeitig potenzielle Herausforderungen zu erkennen. Folgende Anzeichen können auf problematische Verhaltensweisen hindeuten:

✓ **Häufige oder kurzfristige Terminabsagen:**

Werden Gespräche mehrmals verschoben oder kurzfristig gecancelt, kann dies ein Hinweis auf fehlende Verbindlichkeit oder mangelnde Prioritätensetzung sein.

✓ **Übermäßig kritische Kommunikation:**

Bewerber*innen, die kontinuierlich Kritik üben oder sehr hohe Forderungen stellen, können den Gesprächsverlauf massiv erschweren.

✓ **Unkooperative Antworten:**

Sind die gegebenen Antworten ausweichend, widersprüchlich oder gar ablehnend, signalisiert das oft eine geringe Kooperationsbereitschaft.

✓ **Aggressives Verhalten:**

Sehr offensives oder aggressives Auftreten, ständiges Hervorheben der eigenen Leistungen oder eine dominante Gesprächsführung sind ein Zeichen, dass sich eine Zusammenarbeit schwierig gestalten kann.

Die eigene Haltung wahren

Auch wenn es herausfordernd ist: Ihre Reaktion beeinflusst entscheidend den Gesprächsverlauf. Jobinterviews mit schwierigen Kandidat*innen erfordern vor allem eines: Eine ruhige und professionelle Haltung.

✓ **Ruhig und sachlich bleiben:**

Lassen Sie sich von provokanten Äußerungen nicht aus der Fassung bringen. Emotionale Reaktionen verschärfen die Situation, wohingegen professionelles Verhalten Respekt schafft.

✓ **Objektivität wahren:**

Um faire und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen, beurteilen Sie das Verhalten und die Aussagen von Bewerber*innen nicht auf Basis von Gefühlen, sondern auf Basis von Fakten.

✓ **Grenzen setzen:**

Bleiben Sie höflich, aber bestimmt. Kommunizieren Sie deutlich, welche Verhaltensweisen Sie akzeptieren und wo Sie klare Grenzen ziehen.

Umgang mit schwierigen Kandidat*innen

Kommunikationstechniken

Ein entscheidender Faktor ist die Art und Weise, wie Sie kommunizieren. Folgende Techniken können dafür sorgen, dass selbst schwierige Gespräche unmissverständlich, ruhig und konstruktiv verlaufen:

✓ Fragetechniken - Die richtigen Fragen helfen, Hintergründe und Verhalten zu verstehen:

- Stellen Sie offene Fragen, um mehr über persönliche Sichtweisen und Motivation Ihrer Bewerbenden zu erfahren.
- Vermeiden Sie wertende oder konfrontative Fragen, die zu einer Abwehrhaltung führen können.

✓ Aktives Zuhören - Signalisiert Offenheit und schafft eine positive Gesprächsatmosphäre:

- Zeigen Sie, dass Sie aufmerksam zuhören. Dadurch reduzieren Sie mögliche Missverständnisse und Spannungen im Gesprächsverlauf.
- Wiederholen Sie das Gesagte in eigenen Worten, zum Beispiel: „Wenn ich Sie richtig verstehe, dann ...“

✓ Deeskalation - Behalten Sie die Kontrolle über das Gespräch:

- Strukturieren Sie das Jobinterview vorab, zum Beispiel durch einen Gesprächsleitfaden oder eine Agenda, um den Verlauf nachvollziehbar zu machen.
- Bleiben Sie sachlich und gelassen, selbst wenn die Bewerberin bzw. der Bewerber emotional reagiert.
- Legen Sie bei Bedarf eine Pause ein.

Grenzen setzen

Um schwierige Gespräche erfolgreich zu führen, ist es wichtig, dass Sie klare Grenzen ziehen und Regeln für die Zusammenarbeit festlegen. So schaffen Sie eine respektvolle und zielgerichtete Gesprächsatmosphäre:

- ✓ Weisen Sie störendes oder unangemessenes Verhalten freundlich, aber bestimmt zurück. Machen Sie deutlich, welche Verhaltensweisen akzeptabel sind und welche nicht, ohne dabei emotional zu reagieren.
- ✓ Halten Sie wichtige Absprachen und Gesprächsinhalte schriftlich fest. Dies schafft Transparenz, verhindert Missverständnisse und dient als Referenz für weitere Schritte.
- ✓ Kommunizieren Sie von Anfang an, welche Standards Sie in der Zusammenarbeit erwarten. Dazu gehören beispielsweise Reaktionszeiten, Höflichkeit oder die Art der Gesprächsführung.

Strategien für verschiedene Typen

Typ

Strategie

Der Überkritische



Fokus auf Fakten, keine Rechtfertigungen, klare Gesprächsstruktur

Der Unentschlossene



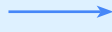
Geduld zeigen, Entscheidungen in kleinen Schritten anbieten

Der Forderer



Erwartungen transparent machen, Grenzen klar kommunizieren

Der Aggressive



Ruhig bleiben, Gespräch bei Bedarf vertagen, alles schriftlich zusammenfassen



” Unser ultimativer Tipp für Sie:

Gespräche mit schwierigen Kandidat*innen sind eine Herausforderung, die viel Fingerspitzengefühl erfordert. Mit der richtigen Vorbereitung und gezielten Kommunikationstechniken können Sie anspruchsvolle Interviews souverän meistern. Indem Sie potenzielle Schwierigkeiten frühzeitig erkennen, Ihre eigene Ruhe bewahren, auf Objektivität setzen und passende Strategien anwenden, schaffen Sie nicht nur eine konstruktive Gesprächsatmosphäre, sondern sorgen auch dafür, dass Ihre Recruiting-Entscheidungen nachvollziehbar bleiben.

Aber bis es zu einem Vorstellungsgespräch kommt, brauchen Sie den passenden Partner für Ihre Stellenanzeigen! Dank unseres Self-Service-Tools platzieren Sie Ihre Anzeige schnell, einfach und effizient, ohne zusätzliche Verhandlungen mit Jobbörsen oder Verwaltungsaufwand.

So wird Recruiting nicht nur zielgerichtet, sondern auch besonders kosteneffizient! Für einen Reichweitenboost on top nutzen Sie das JOBmenü Traffic Network, um Ihre Stellenanzeigen auf über 50 kostenlosen Jobportalen gleichzeitig zu veröffentlichen – ohne zusätzlichen Aufwand!

Ihr JOBmenü-Team ”

Impressum

JOBmenü

eine Marke der Raven51 AG

Herausgeber

Raven51 AG

Reinhold-Frank-Straße 63

76133 Karlsruhe

Telefon: +49 69 45 00 972-0

Kontakt

E-Mail: mail@jobmenue.de