

**eFinancialCareers.de, Januar 2010**

## **Wenn der Blutdruck im Vorstellungsgespräch steigt: Wie Bewerber Stressfragen kontern**

Vor dem Karrieresprung müssen Bewerber noch eine ganz besondere Hürde zu überwinden: das Vorstellungsgespräch. Dabei empfinden Kandidaten Stressfragen als besonders lästig, die sich jedoch kaum umschiffen lassen. „Kritische Fragen sind heute an der Tagesordnung in der Selektierung der Kandidaten“, weiß **Patrick Riske**, der bei **Fricke Finance & Legal** für das Recruitment von kapitalmarktnahen Funktionen verantwortlich ist.

Obgleich Riske keinen Trend zu Stressfragen ausmacht, sollte jeder Bewerber auf kritische Fragen eingestellt sein. Dabei hat der Recruitment-Experte für Standardfragen wie „Welches sind Ihre drei schlechtesten Eigenschaften“ nur ein mildes Lächeln übrig. Dafür gebe es in jeder Buchhandlung einschlägige Literatur, um sich mit Standardantworten zu wappnen.

### **Souveränität macht Eindruck**

Aus Arbeitgebersicht ist besonders interessant, wie der Kandidat unter Druck reagiert. „Beweist der Bewerber Souveränität oder druckst er herum und versucht auszuweichen“, ergänzt Riske. Die Kandidaten sollten mit kritischen Fragen proaktiv und offen umgehen.

Oftmals entwickeln sich kritische Fragen aus dem Lebenslauf: Gibt es Lücken, ist der Lebensweg unplausibel oder instringent, dann kann sich der Bewerber schon einmal auf kritische Fragen einstellen.

### **Ein transparenter Lebenslauf beugt Stressfragen vor**

Mithin hat der Kandidat es teilweise selbst in der Hand, Stressfragen vorzubeugen. Denn ein Lebenslauf dürfe nicht nur aus einer Liste von Ausbildungsstationen und Arbeitgebern bestehen. Vielmehr müsse der Lebenslauf aus Arbeitgebersicht überzeugend und transparent sein.

„Kandidaten sollten ihren Lebenslauf so gestalten, dass möglichst wenig Fragen bleiben“, sagt Riske. Daher empfiehlt der Experte die kritische Prüfung des eigenen Lebenslaufes:

### **Die Frage nach den größten Erfolgen**

Doch Stressfragen könnten sich auch aus dem Gesprächsverlauf ergeben. So sei es durchaus üblich, Kandidaten nach ihren größten beruflichen Erfolgen zu

fragen. Als Beispiel nennt Riske einen Vertriebspezialisten für strukturierte Produkte, der sich mit seinem Kundenstamm und seinen Absatzerfolgen brüstet.

Da ergeben sich rasch einige interessante Fragen: Woher kommt der Kundenstamm? Hat der Bewerber die Kundenkontakte selbst aufgebaut oder hat er diese bloß übernommen? Gehen die Erfolge auf den großen Namen eines renommierten Arbeitgebers zurück oder auf die persönliche Leistung? „Das ist der Punkt, an dem der Blutdruck der Bewerber steigt“, bemerkt Riske.