



## CV-Check und Interview sind out

---

Posted by René Anderegg on 01.11.2016

Seite - 1 -

**Die klassische Vorauswahl mittels CV-Check und HR-Interview kostet viel Zeit und gestaltet sich schwierig, will man aus einer Vielzahl von Bewerbungen nicht nur Geeignete, sondern DEN oder DIE PASSENDSTE/N finden. Das geht nicht ohne sorgfältiges, systematisches VERGLEICHEN. Doch, wie lassen sich Kandidaten am besten vergleichen? Und wer erfüllt die anforderungsbezogenen und erfolgsrelevanten Kriterien einer ausgeschriebenen Stelle am besten? Zwei einfache Fragen ... mit den Antworten tun sich die Meisten aber schwer. Warum das so ist und welche effizienzsteigernden Möglichkeiten sich anbieten, erfahren Sie in diesem Blogbeitrag.**

### Warum auf CV-Check und Interview kein Verlass ist

Die Sichtung von Bewerbungsunterlagen nach dem klassischen ABC-Verfahren zur Kandidaten-Vorauswahl hatte sich über Jahrzehnte bewährt. Mit der Erfindung des Internets und der zunehmenden Digitalisierung des Recruitings jedoch, werden die Schwachstellen des altbewährten Methodenansatzes immer klarer. Nachfolgend die beiden Haupt-Kritikpunkte:

1. Ein ansprechend gemachtes CV (Curriculum vitae / Lebenslauf) garantiert keine ansprechenden beruflichen Leistungen:

- CVs können mit Copy & Paste & Edit von Vorlagen in Jobportalen erstellt werden.
- Arbeitsämter und Personalvermittler helfen beim CV erstellen.
- CVs können bei CV Profis für wenig Geld gekauft werden.
- Wer viele Absagen erhalten hat, hat viele Male Anlass gehabt, sein CV viele Male zu optimieren ("Schön-Besserung" lässt grüssen).
- Via Active Sourcing Angesprochene investieren umgekehrt nur wenig oder gar keine Zeit ins CV.

2. Der Erfüllungsgrad der Grundvoraussetzungen für eine Stelle geht aus dem CV kaum hervor und kann aufgrund von gelisteten Stichworten nur angenommen werden.

Auch das klassische Bewerber-Interview vermag nicht mehr zu leisten, was es ehemals zu leisten versprach:

3. Aufgrund fortschreitender Diversifikation und Spezialisierung der Arbeit – weniger Generalisten, mehr Roboter und mehr Spezialisten – gelingt es Recruitern immer weniger, die zunehmend ins Detail gehenden Fragen von Talenten zufriedenstellend zu beantworten. Hiring Managers (direkte Vorgesetzte) und Peers (gleichgestellte Arbeitskollegen) können das seit jeher besser.

4. Der neueste "Gag", Soft Skills und Kompetenzen im Interview zu erfassen, birgt bei genauerer Betrachtung etliche Schwierigkeiten:

- Kein Recruiter stellt allen Bewerbern die gleichen Fragen und kein Recruiter stellt seine Fragen in exakt gleicher Weise. Somit wird ein Teil der Varianz der Antworten vom Recruiter erzeugt, was die Vergleichbarkeit von Interview A mit Interview B und C und D und E usw. bezüglich der zu messen beabsichtigten Soft Skills und Kompetenzen beeinträchtigt.



## CV-Check und Interview sind out

---

Posted by René Anderegg on 01.11.2016

Seite - 2 -

- Was, wenn ein Bewerber mit +/- 20 Worten antwortet, der andere aber mit 200+? Weniger ist mehr? Oder mehr ist besser?
- Welche Antwort oder Teil-Antwort ist welchen Soft Skills bzw. Kompetenzen zuzuordnen? Nur einer oder mehreren? Mit gleichem oder unterschiedlichem Gewicht?
- Bewerber stellen sich auf den Interviewer (Gestik, Mimik, Nonverbales, etc.) ein und passen die Antworten mehr oder weniger geschickt an das an, wovon sie annehmen, was beim Interviewer gut ankommt und verstärken, wovon sie glauben, was gut angekommen ist.
- Bewerber werden mit jedem Interview etwas geübter, d.h. diejenigen, welche sich schon oft beworben haben und oft abgelehnt wurden (!), antworten gefälliger als Erstbewerber oder eher Introvertierte, Sachorientierte, Aufgabenorientierte ... die zukünftig noch gefragteren Spezialisten.

Interviews sind aus genannten (und weiteren) Gründen wenig geeignet, um Bewerber objektiv und anforderungsbezogen zu vergleichen, geschweige denn, ein erfolgsrelevantes Bewerber-Ranking zu ermöglichen.

### Warum machen dann so viele Unternehmen trotzdem Interviews zur Personalauswahl?

Antwort: Weil billig, weil Recruiter vorhanden und jederzeit verfügbar sind, weil jeder ein paar Fragen stellen kann, weil Bewerber (immer noch) mitspielen und ... weil Interviewer (trotz allem) vergleichen.

Aber was wird verglichen? Nur das Offensichtliche.

- Beim CV: Ob es der Norm entspricht, ob es Schreibfehler hat, ob es vollständig ist, usw..
- Beim Interview: Das Auftreten, die Erscheinung, die Ausdrucksweise, usw.. Aber vor allem, ob man jemanden mehr oder weniger mag, im Vergleich zu anderen – auch bekannt als das sog. "Bauchgefühl".

Studien zeigen, dass die emotionale Entscheidung für oder gegen jemanden in den ersten Minuten fällt und der Rest der Zeit überwiegend dazu dient, die meist schnelle, unbewusste, emotionale Entscheidung zu rationalisieren und zu begründen.

### Und was sagen in Job-Interviews gemachte Sympathie-Checks über die beruflichen Fähigkeiten eines Bewerbers aus?

Antwort: Wenig. Warum dann Interviews? Wie sinnvoll sind diese noch? Hmm ...

Wenn der Interviewer jemand ist, der mit dem neuen Mitarbeiter zusammenarbeiten wird (z.B. der Hiring Manager oder Peers) ist Sympathie durchaus wichtig. Sie erleichtert das Onboarding und eine gute Zusammenarbeit.

Für Sympathie-Checks sind jedoch kollegiale Fachgespräche geeigneter als Job-Interviews. Beispielsweise mittels Videoübertragung (Skype, WebEx u.a.). Wer es noch bequemer und



## CV-Check und Interview sind out

---

Posted by René Anderegg on 01.11.2016

Seite - 3 -

weniger aufwändig haben möchte, bittet um die letzte Neuheit: Ein mit Fragen strukturiertes Video-Selfie des Kandidaten. Es hat den Vorteil, dass nicht nur Recruiter, sondern auch Hiring Manager und Peers in vielleicht nur 3 Minuten (!) einen ersten Eindruck von jemandem gewinnen können ... statt erst beim Interview.

### Warum gibt es immer noch Jobinterviews?

Antwort: Einerseits mangels ausreichenden Wissens über [Lean Recruiting](#) – der momentan wohl einzigen, wirklich gut und zuverlässig funktionierenden Rekrutierungsstrategie. Andererseits auch aus Gewohnheit (da immer so gemacht, andere machen es auch so).

Und auch, weil manche Recruiter einfach Gefallen an Jobinterviews haben: "Hier bestimme ich, wer weiterkommt." "Ich frage, ... Sie antworten." Die Rollen sind so verteilt. "So please me!" Mal ehrlich: Wer möchte sich nicht auch an soviel Macht in nur einer Person gewöhnen können?

### Alternative zu CV-Check und Interview: Lean Recruiting

Um heute und in Zukunft Top-Talente zu gewinnen, muss das Recruiting neu gedacht, anders aufgesetzt und anders gemacht werden. Denn

- mit veralteten Methoden und Mitteln ist der "War for Talents" nicht zu gewinnen.
- mit 6- oder 7-stelligen Summen für [Employer Branding](#) lassen sich kurz- bis mittelfristig nicht die gewünschten Effekte erzielen.
- Und: Personalvermittler und Head-Hunter kosten viel, garantieren aber keine Qualität.
- Die üblichen Stellenanzeigen gehen im Meer von gleichartigen Stellenanzeigen unter und wenn gesehen, sprechen sie Talente kaum an. Zielgruppenspezifische [Verstärkungswünsche](#) mittels [Lean Recruiting](#) aber schon.
- Top-Talente sind schnell im Kopf. Und daher muss auch das Recruiting beschleunigt werden.
- HR-Jobinterviews sind viel weniger geeignet als "First Dates" mit dem Hiring Manager in "First Date-Atmosphäre" bzw. anschliessenden Peer-Meetings. Talente hassen es, wenn sie von für sie nicht relevanten und aus ihrer Sicht inkompetenten Personen "Sympathie-Checks" über sich ergehen lassen müssen ("können ja nicht mal simple Fragen beantworten").

### Fazit

CV-Check und HR-Interview zur Vorauswahl sind Ausläufer. Wesentlich einfacher und schneller findet man Geeignete, wenn die Bewerbungen nicht nach Bewerbungseingang mittels CV-Check, sondern aufgrund von

- erhobenen Antworten zu anforderungsbezogenen Fragen (sog. K.O-Item-Sets) und
- standardisierter, anforderungsbezogener Potenzialevaluation

vorsortiert bearbeitet werden können. Genau das – und noch mehr – macht [Lean Recruiting](#).



## CV-Check und Interview sind out

---

Posted by René Anderegg on 01.11.2016

Seite - 4 -

Wie viel besser das ist? Viel besser – und schneller!

### Aber überzeugen Sie sich selbst:

Wenn Ihre Firma in der Schweiz oder in Liechtenstein domiziliert ist und Sie anhand von konkreten Projektbeispielen erfahren möchten, wie Lean Recruiting funktioniert, dann klicken Sie bitte auf <http://www.imde.net/online> und loggen Sie sich wie folgt ein:

– Benutzername Lean

– Passwort +41772210221

Wir melden uns dann für die gewählte Projekterläuterung möglichst zeitnah bei Ihnen.

Mehr zum Thema Lean Recruiting auf unserer Webseite <http://leanrecruiting.ch>.

Und falls Sie sich aufgrund der zunehmenden Digitalisierung des Recruitings über Ihre berufliche Zukunft als Recruiter ein Bild verschaffen möchten, lesen Sie den diesbezüglichen [Blogbeitrag unseres deutschen Lean Recruiting Partners berliner team](#).

Herzlichst, Ihr



René Anderegg

lic.oec.HSG

Experte für [Lean Recruiting](#),

[Eignungsdiagnostik](#) und

[HR-Prozessoptimierungen](#)

Mobile +41 77 221 02 21