

Referenzen

Referenzen sind eine gängige Möglichkeit von Personalverantwortlichen, ihren Einstellungsentscheid bestätigen zu lassen, sowohl im negativen als auch im positiven Sinn.

Einige Arbeitgeber verlangen von Ihnen, dass Sie Referenzpersonen angeben. Ob gewünscht oder nicht, Referenzen verbessern das Bild eines Lebenslaufes. Für Referenzauskünfte gibt es einen ungeschriebenen «Ehrenkodex». Es wird nur mit Personen Kontakt aufgenommen, die vom Bewerber auch ausdrücklich angegeben werden. Ein Arbeitgeber, der diese Regel nicht einhält, verhält sich missbräuchlich und unseriös.

- Drei bis vier Referenzpersonen genügen. Je verantwortungsvoller die berufliche Tätigkeit ist, desto wichtiger sind diese Referenzen.
- Referenzpersonen sollten in den meisten Fällen, müssen aber nicht ausschliesslich aus dem beruflichen Umfeld stammen. Professoren (bei Absolventen), Trainer (bei engagierten Sportlern), Vorstände (bei engagierten Verbandsmitgliedern) o.ä. können gelegentlich valable Referenzgeber sein.
- Referenzen von ehemaligen Vorgesetzten sind am stärksten gewichtet.
- Fragen Sie vorher auf jeden Fall, ob die von Ihnen ausgewählten Personen bereit sind, als Auskunftsperson für Sie zu dienen, und teilen Sie ihnen mit, wann und von wem Anrufe erfolgen könnten.
- Seien Sie sich bewusst, dass Personalfachleute Referenzauskünfte mit Vorsicht bewerten, denn ihnen ist auch klar, dass Bewerber vielfach Menschen angeben, von denen sie wissen, dass sie ihnen wohlwollend gestimmt sind.

Auf solche oder ähnliche Fragen erhoffen sich Personalverantwortliche eine fundierte Antwort:

- Welche allgemeine Erinnerung haben Sie an diese Person?
- Welche (genaue) Tätigkeit übte diese Person bei Ihnen aus?
- Wie hat diese Person die Aufgaben im Vergleich zu ihren Arbeitskollegen gemacht?
- Wie war das Verhalten dieser Person im Umgang mit Mitarbeitenden, Führungskräften und Kunden?
- Welche Stärken und Schwächen dieser Person erachten Sie als erwähnenswert?
- War diese Person bei den Kollegen beliebt?
- Waren die Absenzen dieser Person unter dem Durchschnitt?
- Wurde diese Person befördert? Wenn nein, warum nicht?
- Warum hat diese Person Ihrer Meinung nach das Unternehmen verlassen?
- Würden Sie diese Person für eine entsprechende Position wieder einstellen?
- Würden Sie dieser Person die Aufgabe, für die sie sich bei uns bewirbt, zutrauen? (Referenzeinholer schildert die Aufgabe)