

HEIKO A. FROMMHOLD:

EINSTELLUNGSVERFAHREN:

Lügen strengt an

Wie Sie schwindelnden Bewerbern auf die Schliche kommen

Bei der Auslese von geeigneten Bewerbern müssen Personaler oft in kurzer Zeit weitreichende Entscheidungen für ihr Unternehmen treffen. Fehler sind besonders teuer, wenn sich ein Mitarbeiter nach Monaten als unfähig oder nicht loyal herausstellt. Vielleicht werden auch in Ihrer Firma neben dem persönlichen Gespräch Persönlichkeitstests als Informationsquelle genutzt. Jedoch bringt eine jüngst veröffentlichte Studie aus dem *Journal of Business Psychology* ans Licht, dass ein Viertel der Bewerber zumindest teilweise schwindeln oder gar ein komplett idealisiertes Selbst präsentieren, das frei erfunden ist.

Soziale Erwünschtheit

Zwar sind manche Persönlichkeitstest zur Aufdeckung extremer Verzerrungstendenzen abgesichert, indem sogenannte Fragen zur „Erfassung der sozialen Erwünschtheit“ eingebaut sind. Diese beinhalten kleine alltägliche, im Grunde jede Person betreffende Mängel. Solche Fragen lauten etwa: „Haben Sie schon einmal eine Notlüge verwendet?“ oder: „Kam es schon vor, dass Sie sich müde und abgespannt fühlten?“ Wer diese vermeintlichen Schwächen rigoros von sich weist, wird auch bei anderen Fragen eine Tendenz haben, sich unrealistisch positiv darzustellen. Leider bieten diese Zusatzfragen meist nur die Möglichkeit, Personen mit extremen Tendenzen auszusortieren und mancher Bewerber ist bereits auf das Erkennen dieser auch „Lügenskalen“ genannten Fragen trainiert.

Schwindeln dauert länger und erfordert Korrekturen

Durch die Methode des verbalen Protokollierens aller Gedanken durch die Versuchspersonen während des Ausfüllens eines Persönlichkeitsfragebogens identifizierte ein Team von Wissenschaftlern um C. ROBIE Gruppen von ehrlichen Probanden sowie von leichten und extremen Fälschern des Tests. Interessanterweise ergab die nachfolgende Analyse der Fragebögen, dass die Gruppe der Fälscher gegenüber den Ehrlichen signifikant häufiger Korrekturen in Ihren Fragebögen aufwies. Ferner brauchten die fragwürdigen Bewerber im Durchschnitt doppelt so lange bis zur Abgabe des Bogens wie die anderen. Offenbar erfordert das Tuning der Antworten also einiges an Aufwand.

Ein gefälschter Lebenslauf wird immer chronologisch erzählt

Die Anstrengung, eine geschönte Geschichte überzeugend zu präsentieren, bewältigt ein schwindelnder Bewerber meist auch im Interview noch recht gut, aber nur, solange seinem Gehirn keine zusätzliche Schwierigkeit in die Quere kommt. Diese ist z.B. gegeben, wenn er zum Lebenslauf nicht der Reihe nach befragt wird, sondern seinen Werdegang von der jüngeren

Vergangenheit aus in umgekehrter Chronologie erläutern soll. Dabei häufen sich dann nonverbale Hinweise, die auf die innere Anspannung beim Lügen hinweisen, wie z.B. das Stolpern über Wörter, das Einnehmen unbequemer Sitzpositionen, stärkere Aktivität der Extremitäten, erhöhte Lidschlagfrequenz oder der Wunsch nach einer Wiederholung der Frage. Zu diesem Phänomen führten Forscher der University of Portsmouth kontrollierte Experimente durch. Dabei beurteilten 299 Ermittler der Polizei Interviews mit Studenten, von denen einige instruiert worden waren, zu lügen. Wenn die Interviewer die Fragetechnik, eine Geschichte rückwärts erzählen zu lassen, anwendeten, brachte dies eine viel höhere Erkennungsrate von Unwahrheiten durch die Polizisten als wenn diese herkömmliche Anhaltspunkte zum Erkennen von Lügengeschichten entsprechend ihrer Ausbildung nutzten.

Fazit

Natürlich ist der eine Bewerber von Natur aus nervöser als der andere, das hat per se nichts mit schlechtem Gewissen zu tun. Diese Anspannung ist dann aber in der Regel konstant über das ganze Gespräch. Eine gute Hilfe beim Entdecken von Schwindlern ist der Vergleich der Gesprächsphasen:

- ➔ Bringen Sie in Ihre Bewerberinterviews zunächst ruhig eine etwas längere Phase des Smalltalk zum Warm-up ein und nutzen Sie diese dann als Vergleichsmaßstab für das nonverbale Verhalten des Bewerbers, wenn Sie wichtige Fragen stellen und in der Chronologie seines Werdeganges springen. Nutzen Sie, sofern Sie Fragebögen einsetzen, einige Fragen zur sozialen Erwünschtheit, holen Sie darüber hinaus aber auch weitere und wertvolle Zusatzinformationen ein:
- ➔ Erheben Sie ab sofort auch die Anzahl der Korrekturen und die für das Ausfüllen benötigte Zeit jedes Bewerbers.

So gewinnen Sie eine eigene Datenbasis und können nach einiger Zeit entscheiden, wie stark sich die Bewerber, welche sich als „Treffer“ bewährt haben, in diesen Größen von jenen Personen unterscheiden, bei denen sich Ihre Personalentscheidung als weniger gut herausgestellt hat.