Das Wichtigste zuerst!

Meine Irritation wuchs. Je mehr gute Argumente Judith (Name geändert) nannte, desto weniger verstand ich, weshalb ich sie wenige Minuten zuvor bereits abgeschrieben hatte. Wir analysierten gemeinsam Stelleninserate und erarbeiteten die wichtigsten Argumente für ihre Bewerbung. Ich kam zur Erkenntnis, dass sie für die Stelle nicht genügend Fachkenntnisse mitbrachte. Was war passiert?

Peter Näf
Zürich, November 2026

Judith war bei mir im Outplacement. Die betrachtete Stelle erforderte umfassende Erfahrung in einem neuen Anlagethema – und ihr erstes Argument war, dass sie bereits an der Universität damit in Kontakt gekommen war.

Das Bild war bereits entstanden

Ich war enttäuscht. Von einer Fachkraft Mitte 40 hatte ich aktuellere Erfahrungen erwartet. Daher mein Eindruck: Sie bringt wohl nicht genügend Expertise mit.

Woraus schloss ich das? Ich ging unbewusst davon aus, dass sie mir ihre wichtigsten Argumente – praktische Erfahrung zum Thema – zuerst vortragen würde. Da sie diese nicht erwähnte, kam ich voreilig zum Schluss, ihre Erfahrung reiche nicht aus. Mit ihren nachfolgenden, relevanten Argumenten musste sie gegen ein Bild ankämpfen, das bereits entstanden war. Wie hartnäckig dieses Festhalten an einem Bild sein kann, zeigt folgendes, etwas peinliche Beispiel.

Vor Jahren habe ich als Headhunter einem Kandidaten für eine Stelle abgesagt, die mehrjährige Führungserfahrung erforderte. Als er nach meiner Absage anrief, erklärte ich ihm, ich könne in seinem Lebenslauf keine Führungserfahrung erkennen. Er sagte, er verfüge über mehrjährige Führungserfahrung. Meine Antwort darauf bringt mich heute noch zum Lachen: «Nein!»

Beeinflussen Sie vor der Entscheidung

Nachdem wir uns beide über meine etwas vorschnelle Aussage in der Hitze des Gefechts amüsiert hatten, bat ich ihn, mir seinen CV nochmals zu senden. Tatsächlich: Er hatte jahrelang ein Fachteam geführt. Wie konnte ich das übersehen?

Er war viele Jahre in seiner letzten Funktion tätig gewesen. Die Bullet-Liste seiner Tätigkeiten war lang. Nach den ersten vier bis fünf interessanten Tätigkeiten führte er einige administrative Aufgaben auf. Offenbar hörte ich irgendwann auf zu lesen und entschied, dass er die wichtigste Stellenanforderung nicht erfüllte. Ich übersah den letzten Eintrag der Liste: «Teamführung».

Menschen gehen unbewusst davon aus, dass die wichtigsten Informationen zuerst kommen. Daher empfehle ich auch, die eigene Karrieregeschichte umgekehrt chronologisch zu erzählen (siehe Artikel unten).

Da Menschen einmal gefällte Urteile nur ungern revidieren, achten Sie auf Folgendes: Beeinflussen Sie die Wahrnehmung Ihres Gegenübers, bevor er sich für ein Bild von Ihnen macht. Präsentieren Sie zuerst die entscheidenden Informationen. Alles Weitere dient dazu, das Bild abzurunden.

Sobald Menschen ein Bild von uns haben, kämpfen neue Informationen gegen dieses Bild an. Genau das ist die Tücke des ersten Eindrucks.

#storytelling #kommunikation #jobinterview

Weitere Artikel zu Karrierethemen finden Sie auf meiner Homepage https://karrierecoaching.ch/artikel/

© PETER NÄF karrierecoaching