

Stolpersteine im Vorstellungsgespräch

Die zwölf häufigsten Fehler!



1. Mangelndes Wissen über Position und Unternehmen

- Wer sich nicht im Vorfeld eines Interviews über das Unternehmen informiert hat, signalisiert: „Eigentlich interessiert mich Ihre Firma gar nicht. Ich brauche nur einen Job.“ Wer sich an dieser Stelle keine Mühe gibt, wird sich auch nicht im angestrebten Job reinhängen.

2. Unpassende Kleiderwahl

- Unser Erscheinungsbild signalisiert nicht nur, wer wir sind, sondern auch, wie viel Respekt wir unserem Gesprächspartner entgegenbringen. Es ist Teil unserer Körpersprache. Natürlich richtet sich die Kleidung weitgehend nach Art und Ebene der angestrebten Position. Vorsicht aber mit Ringen, Manschettenknöpfen, Krawattennadeln, Einstecktüchern und Anstecknadeln.

3. Arroganz gegenüber den Mitarbeitern

- Das Vorstellungsgespräch beginnt bereits am Eingang. Seien Sie gut vorbereitet und haben Sie die Namen Ihrer Gesprächspartner parat. Wenn Sie andere Mitarbeiter auf dem Gang treffen, begegnen Sie ihnen freundlich und aufgeschlossen und grüßen Sie die Personen. Denn wenn ein potenzieller Mitarbeiter andere Menschen geringschätzig oder unfreundlich behandelt, muss der Arbeitgeber befürchten, dass sich dies auch im Berufsalltag wiederholt - dies kann ein K.O.-Kriterium für den Bewerber sein.

4. Fehlender Blickkontakt während des Gesprächs

- Nicht Englisch, sondern die Körpersprache ist die meist „gesprochene“ Sprache der Welt. Häufig offenbaren wir durch sie mehr, als uns lieb ist. Ein lascher Händedruck, eine schlaaffe Sitzhaltung oder verschränkte Arme geben schlechte Signale. Ganz wichtig: der Blickkontakt. Erfolgt er nicht, vermutet man Unaufrichtigkeit oder Menschenscheu.

5. Lügen im Lebenslauf

- Glaubwürdiges Lügen erfordert Kreativität und ein gutes Gedächtnis. Es ist ein Fehler, seinen künftigen Chef für dümmer zu halten, als sich selbst. Nichts ist peinlicher, als im Jobinterview beim Lügen erwischt zu werden. Ehrlichkeit und Genauigkeit sind wichtig. Allerdings muss man auch keine „Erbsen zählen“. Wenn es eine Lücke oder einen Makel gibt, sollte man sich dazu bekennen.

6. Dem Gesprächspartner nicht zuhören

- Wer eine zu hohe Meinung von sich hat, ist oft ein schlechter Zuhörer. Wer seinen künftigen Vorgesetzten nicht zu Wort kommen lässt oder nur ungeduldig darauf wartet, bis er wieder „dran“ ist, disqualifiziert sich für jede Aufgabe. Er signalisiert: „Ich weiß alles besser. Was andere denken, interessiert mich nicht.“ Diesem Menschen wird fehlende Lern- und Integrationsfähigkeit unterstellt. Er wird bei seinen Kollegen und Mitarbeitern keine Akzeptanz finden und sie nicht motivieren können.



7. Bei Antworten verzetteln

- Von Mitarbeitern erwartet man geistige Ordnung und Disziplin im Denken. Wer seine Wortbeiträge nicht strukturieren kann, nicht auf den Punkt kommt und kein Zeitgefühl hat, wird in der Regel auch ein Chaos im Kopf haben.

8. Nicht nur die Aufgaben nennen, auch Ihre Leistungen

- Jeder Chef wünscht sich Leistungsträger als Mitarbeiter und nicht solche, die keine Verantwortung übernehmen wollen. Viele Bewerber machen den Fehler, nur von ihren Aufgaben zu sprechen, nicht aber von ihren Leistungen. Auch der unfähigste Mitarbeiter hat Aufgaben. Nur der Gute kann auch Leistungen vorweisen, Dinge, die er verändert, vorgebracht, eingespart, verbessert oder beschleunigt hat.

9. Sozialleistungen als erstes abfragen

- Es gibt kaum Unternehmen und Positionen ohne soziale Absicherung. Vieles ist gesetzlich geregelt. Zu frühe und zu viele Fragen nach Urlaub, Kantine, Spesen und Rente sowie der Wunsch nach einer langen Kündigungsfrist vermitteln negative Signale. Das Unternehmen wünscht sich eine „Lokomotive“. Eine Überbetonung von Absicherung und Nebenleistungen signalisiert: „Ich will mich bei Ihnen ausruhen. Eigentlich stört mich mein Job bei meiner Freizeitgestaltung“.

10. Angst vor variablen Einkommensanteilen

- Das Gehalt vieler Arbeitskräfte gliedert sich in fixe und erfolgsabhängige Anteile. Ein guter Kandidat wird den variablen Einkommensanteil begrüßen, da er damit sein Einkommen vergrößern kann. Wehrt sich ein Kandidat gegen diese Regelung, signalisiert er: „Ich traue mir nichts zu. Ich bin nicht bereit, mich reinzuhängen“.

11. Mangelnde Flexibilität

- Wer Karriere machen will oder eine seiner Qualifikation entsprechende Position haben will, muss mobil sein. Es gibt Menschen, die sich lieber einen anderen Job suchen oder arbeitslos werden, als ihr Haus zu verkaufen oder zu vermieten. Die Welt ist kleiner geworden. Wir müssen global denken, um wirtschaftlich zu überleben. Mangelnde Umzugs- oder Reisebereitschaft signalisiert: „Auch im Kopf bin ich nicht sehr beweglich“.

12. Negative Wechselgründe nennen

- Natürlich kann es sein, dass Sie zum Jobinterview gekommen sind, weil Ihr bisheriger Arbeitgeber insolvent oder Ihr alter Chef unsympathisch ist. Das muss man aber nicht in den Vordergrund stellen. Sehen Sie nach vorne. Nennen Sie den Reiz der neuen Aufgabe und den guten Ruf des potenziellen Arbeitgebers als Hauptgründe zum Wechsel.