

Karrier@

LETTER 03 2014

04 | 04 | 2014

duz

DEUTSCHE
UNIVERSITÄTS
ZEITUNG

Liebe Leserinnen und Leser,

ganz unten oder ganz oben? Nur wenige werden sich auf einer dieser beiden Positionen der Karriereleiter befinden. Viele stecken dazwischen, müssen den Ansprüchen der Vorgesetzten und den Erwartungen des Teams gerecht werden. Beschäftigte auf Sandwich-Positionen haben Druck von allen Seiten. Mit ihm umzugehen, lässt sich lernen ▶ Es gibt dafür genauso Techniken, wie es Hilfen zur Erkundung der eigenen Stärke gibt. Auswahlverfahren mit Persönlichkeitstests gehören dazu. Richtig angewendet, profitieren Kandidaten und Personalentscheider davon ▶ Fachwissen bleibt natürlich entscheidend, und ist das Rüstzeug gerade in der Wissenschaft. Seinen Wert gewinnt es aber erst mit und durch Persönlichkeiten. Die freilich brauchen Raum und Zeit zur Regeneration. Jetzt gibt es auch ein wissenschaftliches Programm zur Fitness ▶

holen & halten

Druck von allen Seiten ▶ Wie Sie Sandwich-Positionen meistern

Achtsam im Alltag ▶ Das Geheimnis der regenerativen Fitness

Recht so ▶ Darf ich mein neues Buch zur Pflichtlektüre erheben?



suchen & finden

Was ist Ihre Stärke? ▶ Worum es bei Persönlichkeitstests wirklich geht und wie Sie sich darauf vorbereiten

Wählen: duz-Stellenmarkt
▶ Nationale und internationale Ausschreibungen für Ihre Karriere in Forschung, Lehre und Management

kommen & gehen

Karrierebremse Engagement ▶ Was bei Personalratskandidaturen zu bedenken ist

Publizieren ▶ Der gute Weg ins internationale Zitierkartell

Unter vier Augen ▶ Tipps für eine realistische Selbsteinschätzung



Foto: 123 RF

Bewerbung: mit Charakter

Was ist Ihr Alleinstellungsmerkmal? Diese Frage gehört zu den Klassikern im Vorstellungsgespräch. Warum Entscheider die Persönlichkeit von Bewerbern unter die Lupe nehmen.

Rita Spatscheck

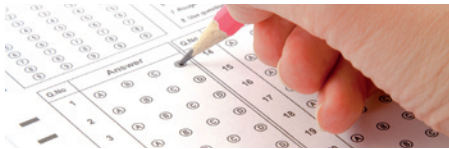


Foto: 123RF.com

Wie verhalten Sie sich, wenn Sie anderer Meinung als Ihr Vorgesetzter sind? Was sind Ihre Stärken und Schwächen? Wo sehen Sie noch persönliches Entwicklungspotenzial? Arbeitgeber durchleuchten immer häufiger die Persönlichkeit ihrer Bewerber.

Dafür setzen sie verstärkt standardisierte, das heißt vergleichbare, Fragen oder Persönlichkeitsfragebögen ein, die meist vor dem Auswahlverfahren ausgefüllt werden müssen. Die Fragebögen enthalten in der Regel Aussagen, denen die Bewerber dann zustimmen oder nicht zustimmen sollen.

„Ziel ist es, herauszufinden, wie gut sich Bewerber selbst einschätzen und sich im Vergleich zu den anderen Bewerbern in bestimmten beruflichen Situationen verhalten“, erklärt Prof. Dr. Martin Kleinmann, Arbeitsorganisationspsychologe an der Uni Zürich. Er erforscht Personalauswahlverfahren und ist Autor eines [Buches über Assessment-Center](#). Aus den Antworten ziehen Personalentscheider dann Rückschlüsse auf die Eigenschaften, Interessen und Einstellungen der potenziellen Mitarbeiter: Wie durchsetzungsfähig sind sie? Wie entscheidungsfreudig? Wie gewissenhaft? Wie einfühlbar?

Durch Fragebögen wird die Selbsteinschätzung der Bewerber getestet

Für Kleinmann machen Fragen zur Persönlichkeit Sinn: „Für jede berufliche Aufgabe benötigt man nicht nur bestimmte fachliche Qualifikationen, sondern auch bestimmte Eigenschaften.“ In Wirtschaft und Verwaltung setze sich diese Erkenntnis langsam durch. In Forschung und Lehre würden Personalentscheidungen noch viel zu oft auf Basis von Prüfungsergebnissen, Veröffentlichungen und Referenzen getroffen. „Das greift zu kurz, weil auch in der Wissenschaft bestimmte Eigenschaften wie Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität oder Kontaktfreude den beruflichen Erfolg und die Berufszufriedenheit beeinflussen“, sagt Kleinmann. Aber liefern die bisher eingesetzten Verfahren wirklich stichhaltige Auskünfte? Gerade Personalfragebögen stehen

[weiterlesen](#) ►

★★★ Tests auf dem Prüfstand

Das Diagnostik- und Testkuratorium des Leibniz-Instituts für Psychologische Information (ZPID) hat [Standards für Persönlichkeitstests](#) entwickelt, die einzuhalten sind, wenn Qualität versprochen wird. Auf der Internetseite sind Testrezensionen elektronisch zugänglich, und es gibt Literatur zum Testbeurteilungssystem.

DER WEG ZUM RICHTIGEN JOB

Eigene Stärken kennen

Wer sich selbst reflektiert, seine Stärken, Werte und Interessen kennt, ist gut gewappnet für persönliche Fragen im Vorstellungsgespräch. Holen Sie sich auch Einschätzungen von Freunden und Verwandten ein.

Anforderungen prüfen

Überprüfen Sie vor der Bewerbung, ob die ausgeschriebene Position Ihren persönlichen und fachlichen Qualitäten entspricht. Firmenkontaktmessungen sind eine gute Gelegenheit, sich über Anforderungsprofile zu informieren.

Berufsbezogen denken

Überlegen Sie bei Antworten auf Fragen zur Persönlichkeit immer, welche Ihrer Fähigkeiten und Einstellungen für die Stelle wichtig sind, für die Sie sich gerade bewerben.

Auf Augenhöhe auftreten

Gehen Sie als gleichberechtigter Partner ins Interview oder Assessment-Center. Denken Sie nicht nur daran, sich gut zu verkaufen. Achten Sie auch darauf, ob Stellenangebot und Arbeitgeber wirklich zu Ihrer Persönlichkeit passen.

Bewerbungstrainings

Hochschulen und private Einrichtungen oder Personalberater veranstalten Bewerbertrainings. Dort können Sie Vorstellungsgespräche im Rollenspiel üben.

Quellen

Bewerbungsexperten Prof. Dr. Martin Kleinmann, Universität Zürich, und Prof. Dr. Martin Kersting, Universität Gießen.



Foto: 123 RF

suchen & finden

► Bewerbung: mit Charakter

ja immer wieder in der Kritik. Prof. Dr. Martin Kersting, Psychologie-Professor an der Universität Gießen, sagt: „Die Ergebnisse sind aussagekräftig, wenn die Verfahren wissenschaftlich fundiert sind, die Fragen auf ein konkretes Anforderungsprofil Bezug nehmen und von gut geschulten Mitarbeitern interpretiert werden. Und dies ist meist der Fall.“ Aber es seien auch wissenschaftlich veraltete und unseriöse Fragebögen im Umlauf. „Bewerber können leider nicht immer erkennen, wie seriös ein Verfahren ist“, sagt Kersting.



Foto: 123rf.com

Der Ausdruck
hinterlässt Eindruck:
Gelangweilt sollten
Bewerber nicht auftreten

Da wundert es nicht, wenn sich manche Bewerber Fragen zur Persönlichkeit hilflos ausgeliefert fühlen. Zu Recht? Kersting: „Die gängigen Verfahren sind keine Tests. Sie bitten lediglich um eine Selbsteinschätzung. Ich kann gut steuern, welchen Eindruck ich hinterlasse, zumal die meisten Fragen leicht zu durchschauen sind.“ Ist es daher manchmal angebracht, zu schwindeln? Experten raten, selektiv authentisch zu sein. Das bedeutet zum Beispiel, sich bei Fragen nach den eigenen Schwächen auf Lernfelder zu konzentrieren, die man verändern kann, oder Fragen, die man als unseriös empfindet, gar nicht erst zu beantworten. „Bei relevanten, berufsbezogenen Fragen empfiehlt es sich jedoch, möglichst ehrlich zu sein“, sagt Kleinmann, „denn auch als Bewerber profitiere ich von einem stimmigen Ergebnis.“ Je besser der Bewerber zur zukünftigen beruflichen Aufgabe passt, und das sollen Fragen zur Persönlichkeit ja herausfinden, umso höher sind die Chancen, die Probezeit gut zu überstehen und langfristig Erfolg zu haben.

suchen & finden

Nur einen Klick entfernt 
Der akademische Stellenmarkt
der deutschen Universitätszeitung

mit Chancen für
Forscherinnen und Forscher