
Inhaltsverzeichnis

1	Absurditäten	1
1.1	Die Situation	1
1.2	Die Bewerbungsratgeber	3
1.3	Die Sicht der Bewerbertatgeber auf die Personaler	6
1.4	Untersuchungen zur Realität der Personalauswahl	6
1.5	Erfindung neuer Generationen:	10
1.6	Fazit	12
	Literatur	14
2	Die Tätigkeitsstruktur	15
2.1	Die Struktur persönlicher Orientierungen und die Struktur von Aufgaben	15
2.2	Die RIASEC-Faktoren	16
2.3	Der RIASEC-Code der Person	20
2.4	Der RIASEC-Code der Tätigkeit	23
2.5	Praktische Anwendung	24
2.6	Erfassung der RIASEC-Struktur im Gespräch	25
	Literatur	28
 Teil I Wichtigere und unwichtigere Faktoren bei der Jobwahl		
3	Das engere soziale Umfeld	33
3.1	Grundtypen von Gruppenmodellen	33
3.1.1	Beschreibung der idealtypischen Modelle	34
3.2	Diagnose: Was ist Ihre Idealvorstellung von einem Team?	35
3.3	Stärken und Schwächen der jeweiligen Gruppenarten	39
3.4	Was heißt „teamfähig“?	42
3.5	Erfassung der Teamsituation im Gespräch	42
	Literatur	43
4	Die Person des Vorgesetzten	45
4.1	Was ist ein Verhaltens- und Kommunikationsstil?	45
4.2	Beschreibung der Verhaltens- und Kommunikationsstile	51

4.2.1	Der im Zweifelsfall eher zu selbstbezogene Verhaltens- und Kommunikationsstil	51
4.2.2	Der im Zweifelsfall eher zu dramatisierende Verhaltens- und Kommunikationsstil	55
4.2.3	Der im Zweifelsfall eher zu gewissenhafte Verhaltens- und Kommunikationsstil	57
4.2.4	Der im Zweifelsfall eher zu lässig-kritische Verhaltens- und Kommunikationsstil	59
4.2.5	Der im Zweifelsfall eher zu rational-distanzierte Verhaltens- und Kommunikationsstil	62
4.2.6	Der im Zweifelsfall eher zu kooperative Verhaltens- und Kommunikationsstil	63
4.2.7	Der im Zweifelsfall eher zu sensibel-vermeidende Verhaltens- und Kommunikationsstil	65
4.3	Quercheck	66
4.4	Abgrenzungen der Stile zueinander	67
4.5	Erkennen der Stile im Gespräch	68
4.5.1	Die Anwendung der obigen Beschreibungen	69
4.5.2	Das Interaktionsgefühl	69
4.5.3	Interaktionstests	70
4.5.4	Feedback	71
	Literatur	72
5	Das Vorstellungsgespräch	73
5.1	Schwierigkeiten bei der Informationsgewinnung im Gespräch	74
5.1.1	Unklare Anforderungen	74
5.1.2	Verwendung wohlfeiler Begriffe	74
5.1.3	Personal-Marketing	75
5.2	Relevante Fragearten	76
5.3	Nachfragen	83
5.4	Der Mikroprozess der Informationsgewinnung	85
5.5	Automatisches Auffinden von Nicht-Information	90
5.5.1	Universalquantifizierungen	92
5.5.2	Nominalisierungen	93
5.6	Praktische Konsequenzen	95
	Literatur	96
 Teil II Auswahlverfahren		
6	Assessment Center	99
6.1	Was ist ein Assessment Center?	99
6.1.1	Was passiert inhaltlich bei einem Assessment Center?	101

6.1.2	Der zentrale methodische Schritt des Assessment Centers	104
6.2	Geschichte des Assessment Centers	106
6.3	Assessment Center Training	109
6.3.1	Was kann ein Assessment Center-Training leisten?	112
6.4	Identifikation von Blendern	114
6.5	Semantische Differenziale	115
	Literatur	116
7	Drehen Sie den Spieß um!	117
7.1	Bewertungskriterien für Assessment Center (AC)	118
7.1.1	Anforderungsbezug	118
7.1.2	Kriterien und Übungen	119
7.1.3	Verhaltensbeschreibungen für die Beurteilungsskalen	119
7.1.4	Beobachterschulung	119
7.1.5	Vorinformationen für die Beobachter	120
7.1.6	Der Inhalt des AC, die Übungen	120
7.1.7	Rollenspiele	120
7.1.8	Kontakt zu den Bewerbern außerhalb der Übungen	121
7.1.9	Auswertung des Assessment Centers	121
7.2	Bewertungskriterien für Testverfahren	123
7.2.1	Teststatistik	124
7.2.2	Gütekriterien von Testverfahren	125
7.2.3	Nebenkriterien	127
7.2.4	Mindestwerte für teststatistische Kennwerte	128
7.2.5	Wie brauchbar sind einzelne Verfahren?	128
7.2.6	Leistungstests	129
7.2.7	Persönlichkeitstests	130
7.2.8	Wie kann man als Laie die Brauchbarkeit von Tests beurteilen? . .	131
7.2.9	Unbrauchbare (Ersatz-)Kriterien	133
7.2.10	Was können Sie als externer Bewerber tun?	136
	Literatur	136

Teil III Auswertung

8	Zusammenstellung und Auswertung der Informationen zur Stelle	141
8.1	Die Struktur der Tätigkeit und die Struktur der eigenen Präferenzen	142
8.1.1	Profilvergleich	142
8.1.2	Betrachtung der Präferenz- und der Aversionspole	143
8.2	Das vorherrschende Teammodell und die eigene Teampräferenz	144
8.3	Die Beziehung zum potenziellen Vorgesetzten	146
8.4	Die vom potenziellen Arbeitgeber angewandten Verfahren	150
8.5	Quellen der Frustration	150

8.6 Gesamteinschätzung	151
Literatur	151
9 Ruhig bleiben in Auswahl-situationen	153
9.1 Wie verändert sich unser Körper in Stresssituationen?	153
9.2 Bedrohungen früher und heute	156
9.3 Folgen der Nichtpassung	156
9.4 Veränderung der Stressreaktion	158
9.5 Blitzentspannung mittels Atmung	158
9.5.1 Funktion der Atmung	159
9.5.2 Sinn der Atmungskontrolle	159
9.5.3 Hauptarten der Atmung	160
9.5.4 Techniken zur Veränderung der Atmung	162
9.5.5 Technik: Verzögertes Einatmen	162
9.5.6 Technik: Bauchatmung	163
9.5.7 Anwendung der Techniken in Auswahl-situationen	164
9.6 Blitzentspannung mittels Muskulatur	164
9.6.1 Das Prinzip der muskulären Abreaktion	166
9.6.2 Vorübungen zur muskulären Blitzentspannung	167
9.6.3 Der Einsatz muskulärer Blitzentspannung in Auswahl-situationen ..	170
9.7 Die Kombination von Atmung, muskulären Techniken	172
9.7.1 Auswahl der beabsichtigten Techniken	173
9.7.2 Kombinationen der ausgewählten Techniken	174
Literatur	174

Teil IV Zusätzliche Aspekte

10 Kommunikation über die Bewerbung und über die berufliche Entwicklung	177
10.1 Das Grundmodell der Kommunikation	177
10.2 Erweiterungen des Modells	180
10.3 Die Bedeutung des Kommunikationsmodells für Bewerbung und berufliche Entwicklung	182
10.4 Fazit	185
Literatur	185
11 Zusammenfassung	187
Literatur	187

Erfolgreich bewerben auf Augenhöhe

Ein etwas anderer Praxisleitfaden für Bewerber

Hofmann, E.

2017, XI, 187 S. 65 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-17835-2