



**2. Auflage**  
Sonderkapitel  
Online-  
Reputation

*Martina Diel*

# Das IT-Karrierehandbuch

Gezielte Jobsuche, erfolgreich bewerben



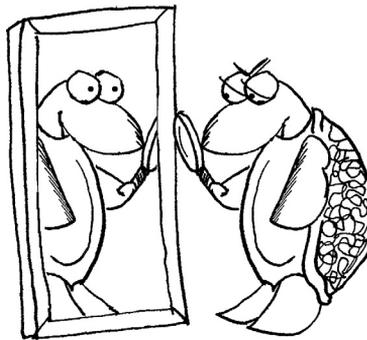
# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>1</b>
	<i>Wie es zu diesem Buch kam</i>	1
	<i>Warum dieses Buch?</i>	2
	<i>Wie Sie dieses Buch lesen sollten und was überhaupt auf Sie zukommt</i>	3
	<i>Danksagungen</i>	4
<b>2</b>	<b>GRUNDLAGEN</b>	<b>7</b>
	<i>Worauf dieses Buch basiert</i>	7
<b>3</b>	<b>SELBSTANALYSE</b>	<b>11</b>
	<i>Fragen, die Sie sich stellen sollten</i>	12
	<i>Psychologische Tests</i>	20
	<i>Persönlichkeitstests</i>	28
<b>4</b>	<b>SELBSTSTÄNDIG ALS FREELANCER</b>	<b>37</b>
	<i>Generelles</i>	37
	<i>Vor- und Nachteile</i>	38
	<i>Projekte – woher nehmen?</i>	41
	<i>Kluge Honorarkalkulation</i>	48
	<i>Die Projektfälle</i>	52
	<i>Nein, Sie sind nicht scheinselfständig</i>	53
	<i>Wie Sie als Externer mit internen Mitarbeitern klarkommen</i>	54
	<i>Zusammenfassung und Überleitung</i>	58
<b>5</b>	<b>STELLENSUCHE</b>	<b>61</b>
	<i>Ein paar generelle Anmerkungen</i>	61
	<i>Stellenanzeigen in Printmedien</i>	62
	<i>Jobbörsen</i>	64
	<i>Wie lese ich Stellenanzeigen richtig?</i>	70
	<i>Alternative Recherchequellen</i>	74
	<i>Stellengesuche</i>	79
	<i>Networking für die Karriere</i>	80
<b>6</b>	<b>BEWERBUNGEN</b>	<b>103</b>
	<i>Ein paar Gedanken zu Selbstmarketing und anderem</i>	103
	<i>Der Bewerbungsprozess</i>	104
	<i>Wie liest ein Personaler Ihre Bewerbung?</i>	110
	<i>Stimmen von der anderen Seite des Schreibtischs</i>	115
	<i>Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) für Sie als Bewerber</i>	123
	<i>Umfang der Bewerbung</i>	125
	<i>Ihr Anschreiben</i>	125
	<i>Lebenslauf</i>	134
	<i>»Dritte Seite« – vergessen Sie's!</i>	148

<i>IT-Profil – oder: Wie stelle ich Projekterfahrungen sinnvoll dar?</i>	148
<i>Zeugnisse – keine wissenschaftliche Abhandlung, bitte!</i>	150
<i>Die leidigen Formalien – und etwas zur Sprache</i>	154
<i>Spezielles für Bewerbungen per E-Mail</i>	157
<i>Initiativbewerbungen</i>	160
<b>7 DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH</b>	163
<i>Gute Vorbereitung</i>	163
<i>Körpersprache</i>	166
<i>Was Personaler herausfinden wollen</i>	167
<i>Der Ablauf des Vorstellungsgesprächs</i>	168
<i>Stimmen von der anderen Seite des Schreibtischs</i>	185
<b>8 GEHALTSVERHANDLUNG</b>	195
<i>Wo Sie nachschlagen können</i>	196
<i>Verhandlungstechnik</i>	200
<b>9 DIE ENTSCHEIDUNG</b>	209
<i>Mögliche Fallen im Arbeitsvertrag</i>	214
<i>Das Ende der Bewerbungsphase</i>	218
<b>10 IHR JOB – PRODUKTIONSEINSATZ, WARTUNG, NEUES RELEASE</b>	221
<i>Neu in der Firma – der Einstieg</i>	222
<i>Ihre Entwicklung im Unternehmen – oder: Wie es weitergeht</i>	226
<i>Die Entwicklung Ihres professionellen Selbst</i>	249
<i>Auf und davon – der Ausstieg?</i>	257
<b>11 IHR SELBSTMARKETING – IM NETZ UND DARÜBER HINAUS</b>	263
<i>Chancen</i>	264
<i>Gefahren</i>	264
<i>Schritt 1: Finden Sie Ihr Thema (oder zwei, oder drei)</i>	265
<i>Schritt 2: Gestalten Sie Ihre Onlinepräsenz</i>	266
<i>Blogs – Ihr Webtagebuch, Sammelalbum und Notizzettel in einem</i>	266
<i>Twitter – die Spatzen pfeifen es von den Bäumen</i>	268
<i>Social Bookmarking</i>	270
<i>Social Networks und Foren</i>	270
<i>Schritt 3: Prüfen Sie Ihre Außenwirkung</i>	274
<i>Online Reputation Tools</i>	275
<b>12 ÜBERLEBEN ALS TECHIE</b>	277
<b>13 PROFESSIONELLE UNTERSTÜTZUNG</b>	295
<i>Personalberater</i>	295
<i>Private Arbeitsvermittler</i>	296
<i>Karriereberater und Berufscoachs</i>	296
<i>Hilfe aus dem Web</i>	299
<b>INDEX</b>	301

## Selbstanalyse

**V**iele Leute machen sich über ihren Beruf im Voraus weniger Gedanken als um den Kauf des richtigen Autos – sie rutschen in einen Job irgendwie hinein und bleiben darin. Und dann gewinnt das Ganze eine gewisse Eigendynamik: Es scheint von Jahr zu Jahr schwerer zu werden, zu wechseln, man spezialisiert sich mehr und mehr – und nicht zuletzt wird man mit den Jahren ja auch bequemer.



Vielleicht entdecken Sie beim Blick in den Spiegel ein paar erstaunliche Fähigkeiten an sich.

Und außerdem gilt noch immer der Satz: »Never touch a running system«. Mancher – ja, auch in der IT-Branche – glaubt, froh sein zu müssen, überhaupt irgendeinen Job zu haben. Denn irgendwie ist die Marktlage ja immer schlecht, irgendwo, für irgendwen.

Dabei fällt folgender Zusammenhang unter den Tisch: Wirklich gute Arbeit leistet man vor allem dort, wo man gerne arbeitet. Und wo man gerne arbeitet, ist man auch fast immer gut oder kann es werden. Wer seine Stärken kennt, kann mit ihnen den Weg zu Beschäftigungen öffnen, in denen er wirklich Großes leisten kann – und wer seine Schwächen nicht ignoriert, kann Tätigkeiten wählen, in denen er nicht mit ihnen konfrontiert wird, oder sogar an ihnen arbeiten kann. Und nur wer weiß, was an ihm besonders ist, kann

dieses Wissen auch anderen vermitteln – Arbeitgebern zum Beispiel, die überzeugt werden wollen, dass hier die richtige Frau oder der richtige Mann für den aktuellen Job sitzt.

Es lohnt sich also, einen genaueren Blick auf sich selbst zu werfen und auf das, was man wirklich will und kann.

Dazu gibt es verschiedenste Möglichkeiten – Sie können mit Leuten reden, die Sie, natürlich vor allem aus dem beruflichen Umfeld, kennen und etwas dazu sagen können, wie Sie arbeiten und wo sie Ihre Stärken sehen.

Sie können in einer ruhigen Stunde einmal selbst Ihre Gedanken dazu niederschreiben, notieren, was Sie an Ihrer Arbeit schätzen und was Sie daran hassen, was Sie gerne gemacht und was Sie verabscheut haben, worum Sie sich gerissen und wovor Sie sich gedrückt haben.

Eine weitere Möglichkeit sind alle möglichen Sorten von Tests – Leistungs- und Persönlichkeitstests, Fragebögen zu Ihrem Teamverhalten und Ihren Werten.

Welcher Weg Ihnen am ehesten entspricht, müssen Sie selbst herausfinden, denn hier wie auch anderswo führen viele Wege zum Ziel. Nehmen Sie sich dafür die Zeit, die Sie brauchen, und schieben Sie auch mal eine Pause ein, um Ihre neuen Erkenntnisse sacken zu lassen.

Dieses Kapitel bietet verschiedene Ansätze, von denen mindestens einer bestimmt auch Ihnen weiterhelfen wird.

## Fragen, die Sie sich stellen sollten

Einige grundlegende Fragen sollten Sie klären, bevor Sie konkret darüber nachdenken, wo Sie arbeiten oder wie Sie sich bewerben wollen. Wie würden Sie die folgenden Fragen spontan beantworten?

- Was mag ich an meinem jetzigen Job? Und was hasse ich daran?
- Was vermisse ich zur Zeit? Was könnte ich gut und würde es gerne tun, aber es ist in dieser Position nicht gefragt?
- Und umgekehrt: Auf welche meiner jetzigen Tätigkeiten könnte ich gut verzichten?
- Was würde ich an meinem jetzigen Job gerne sofort ändern, wenn ich könnte? Warum tue ich es nicht? Gibt es etwas, was ich tun könnte, aber nicht tue? Warum nicht?
- Was würde ich in einen neuen Job mit hinübernehmen wollen, wenn ich könnte?
- Worüber freue ich mich? Worüber ärgere ich mich?
- Was gibt mir Kraft, was ist eine Belohnung?
- Was stiehlt mir Energie? Was empfinde ich als kränkend, langweilig oder frustrierend?

Machen Sie eine Bestandsaufnahme Ihrer beruflichen Situation – schreiben Sie alles auf, was Ihnen durch den Kopf geht, denn die Betrachtung der aktuellen Situation ist ein guter Startpunkt für alle weiteren Überlegungen (siehe Abbildung 3-1).



Abbildung 3-1: Schreiben Sie Ihre Überlegungen auf

Daraus ergeben sich viele Fragen bezüglich einer künftigen Tätigkeit – hier sehen Sie nur eine kleine Auswahl:

- Bin ich eher ein Jäger oder ein Sammler?  
Brauche ich schnelle Erfolge oder kann ich geduldig warten, bis meine Arbeit Früchte trägt?
- Bin ich Marathonläufer oder Sprinter?  
Kann ich mich selbst auch über längere Zeit motivieren und durchhalten, oder liegt es mir mehr, alle Kräfte in einem kurzen Zeitraum zu bündeln?
- Habe ich mich schon häufiger über Ungeduld aufgeregt oder über Trödelei?
- Schaffe ich lieber Strukturen, auch für andere, oder ist es mir lieber, einen vorhandenen Rahmen mit Inhalt zu füllen?
- Finde ich es schlimmer, wenn mir Inkonsequenz vorgeworfen wird, oder trifft mich die Bezeichnung »starrsinnig« härter?
- Sehe ich mich eher als Generalist oder als Spezialist?  
Neige ich dazu, Vieles über Weniges herauszufinden, oder ein wenig über sehr Vieles?
- Bin ich Experte oder Manager?  
Möchte ich lieber Dinge selbst tun oder geht es mir darum, anderen zu helfen, ihre Arbeit zu erledigen?

- In welcher Art von Unternehmen möchte ich arbeiten – bei einem Unternehmen, das Anwender von IT ist, bei einem Anbieter von Software, Hardware oder Dienstleistungen, oder in einem Consulting-Haus, das bei der Anwendung dieser Technologien berät?

Und viel wichtiger: Was sind meine Motive dafür?

- Habe ich ein Faible für mittelständische Unternehmen oder zieht es mich eher in einen Konzern? Warum?

Wenn Sie nicht all diese Fragen spontan befriedigend beantworten können, keine Sorge. Kaum jemand weiß ad hoc so viel über sich selbst, oder weiß, dass er es weiß.

Es gibt zum Glück diverse Hilfsmittel auf dem Weg zur Selbsterkenntnis. Bitte erwarten Sie von keinem, dass es Ihnen »die Wahrheit« über Sie verrät. Diese Wahrheit gibt es nicht, es gibt nur Facetten Ihrer Persönlichkeit, die Ihnen nicht bewusst sind oder deren Bedeutung für Ihren Job Ihnen bisher nicht klar war.

Beginnen wir mit etwas sehr Naheliegendem – einem Blick auf das, was hinter Ihnen liegt.

## Was Sie bisher erlebt haben

Gehen Sie zurück, so weit Sie denken können, und überlegen Sie für alle Stationen – also Schule, Ausbildung, Studium, aber auch Praktika und Jobs –, wie Sie die folgenden Fragen beantworten würden:

- Was habe ich schon alles gemacht in meinem Leben – und was davon gerne? Was hätte ich gerne gemacht, aber es hat sich bisher nicht ergeben?
- Warum habe ich das gerne gemacht? Was hatten alle diese Tätigkeiten gemeinsam? Waren es z.B. immer Tätigkeiten mit anderen zusammen, oder solche, bei denen Deadlines im Spiel waren, oder Aufgaben, von denen vorher gesagt wurde, sie seien unlösbar?
- Was sind Szenen und Geschichten, die ich erlebt habe und die typisch für mich sind?
- Wenn ich mir Tags geben sollte, welche wären das? Wie sähe meine individuelle Tag Cloud aus?
- Was für Fähigkeiten habe ich in meinen verschiedenen Tätigkeiten erworben oder eingesetzt?

Was für Erfolge habe ich gehabt, und welche echten Stärken sind dabei zutage getreten?

Was für Schwächen habe ich gezeigt? Wie habe ich daran gearbeitet?

- Was möchte ich unbedingt wieder machen, was gerne dazunehmen? Was würde ich in Kauf nehmen, was auf keinen Fall akzeptieren?

## Bewertungen, Urteile, Einschätzungen

Sehr hilfreich ist es auch, wenn Sie recht spontan einige Satzanfänge vervollständigen und möglichst noch etwas mehr dazu schreiben, vielleicht eine Episode aus Ihrem Leben.

Beispiele für solche Sätze könnten sein:

- Ich hätte nie gedacht, dass ich einmal ...
- Sehr stark beeinflusst hat mich ...
- Am glücklichsten bin ich, wenn ich ...
- Ich würde mich als Versager ansehen, wenn ich nicht ...
- Von meinen Eltern habe ich ...
- Die schwerste Aufgabe, die ich bisher bewältigt habe, war ...
- Ich hatte großes Glück, dass ich ...
- Ich bin stolz auf ...
- Am meisten gelernt habe ich, als ...
- Ich bin heilfroh, dass ich ...
- Mein größter Fehler war ...
- Ich möchte mich noch einmal so fühlen wie ...
- Ich möchte nicht sterben, ohne ...

Besonders bei der letzten Übung ist es hilfreich, wenn Sie darauf achten, wie Sie auf diese Erinnerungen und Überlegungen reagieren. Wo auch immer Ihre emotionale Reaktion im positiven oder negativen Sinne heftig ist, dürfen Sie davon ausgehen, dass Sie einen Punkt berührt haben, der für Ihr Berufsleben von großer Bedeutung ist und den Sie näher betrachten sollten.

## Perspektivenwechsel

Es ist nicht nur interessant, wie Sie selbst sich sehen, sondern auch, wie andere Sie wahrnehmen und was sie über Sie äußern. Sogar aus Kritik, die Sie unberechtigt finden, können Sie Vieles lernen, denn ein wahrer Kern ist meist auch in der bösesten Nörgelei enthalten. Wer als »Labertasche« bezeichnet wird, ist selten in Wahrheit extrem wortkarg, auch wenn wohlmeinendere Kommentare ihn eher als »gesprächig« oder »kontaktfreudig« beschreiben würden.

Sammeln Sie doch einmal:

- Was für einen Ruf hatte ich in der Schule, der Ausbildung, dem Studium, bei meinen Kollegen, in der Familie, bei Freunden, im Verein?

Was sagten andere über mich? Worin hatten sie damit recht, wo lagen sie falsch?

- Wenn Sie mögen, fragen Sie ruhig auch Ihre aktuellen Kollegen, wie sie Sie sehen.
- Fühlen Sie sich erkannt, gar durchschaut – oder missverstanden?  
Was würden Sie sich wünschen, das andere über Sie sagen sollten?
- Wenn es Diskrepanzen gibt zwischen dem, wie Sie gesehen werden, und dem, wie Sie gesehen werden wollen: Woran könnte es liegen, dass Sie so anders wahrgenommen werden, als Sie es sich wünschen?

Aber es kann auch hilfreich sein, selbst einmal in die Rolle einer anderen Person zu schlüpfen und sich selbst sozusagen von außen zu betrachten. Stellen Sie sich diese Fragen:

- Was würde der Kollege, mit dem Sie am engsten zusammenarbeiten, über Sie sagen, wenn er von einem Fremden zu Ihnen befragt würde?  
Was würde Ihr Chef sagen, und was sein Vorgänger?  
Welche zehn Begriffe würden andere Menschen, die Sie gut kennen, wählen, um Sie zu charakterisieren?  
Was würden Menschen sagen, die Sie weniger gut kennen?  
Welche Begriffe würden Menschen wählen, die Sie privat kennen, und welche wären es, wenn Menschen aus dem Beruf gefragt würden?  
Welche zehn Adjektive wären das gewesen, als Sie 25 waren? Unterscheiden sie sich von der heutigen Beschreibung und worin?
- Wenn Sie sich selbst jemandem beschreiben müssten, der Sie nicht kennt – was würden Sie erwähnen?
- Was für einem Menschen würden Sie empfehlen, Ihren Job zu machen, wem würden Sie davon abraten? Und warum?

Ein Perspektivenwechsel kann aber nicht nur heißen, dass Sie die Sichtweise anderer Menschen einnehmen, sondern es kann auch bedeuten, dass Sie den zeitlichen Aspekt hineinbringen oder die Rahmenbedingungen verändern.

- Wenn ich keine Angst hätte, was würde ich dann tun?
- Wenn ich im Lotto gewinnen würde, was für einen Job würde ich dann machen?
- Wenn die Woche einen Tag mehr hätte, was würde ich damit anfangen?
- Wenn ich fünf Leben hätte, was würde ich mit jedem einzelnen von ihnen anfangen?
- Wenn mir jemand ein halbes Jahr den Lebensunterhalt finanzieren würde, unter der Voraussetzung, dass ich mich weiterbilde, was würde ich tun?
- Wenn ich den für mich idealen Beruf gefunden hätte, woran würde ich merken, dass er genau passt?  
Und woran würde ich erkennen, dass ich genau den falschen Job erwisch habe?

- Was wäre mein absoluter Albtraumjob, wie würde ganz konkret ein Tag bei einer solchen Beschäftigung verlaufen?

Wie sähe ein Tag oder eine Woche in meinem absoluten Traumjob aus?

Einige Ausschnitte, wie so eine Beschreibung des idealen Tages aussehen kann, finden Sie im Folgenden.

*Ich fahre meinen Rechner hoch und schaue, ob Kaffee da ist, koche eventuell selbst welchen. Ich habe mein eigenes Aufgabengebiet und arbeite morgens am besten, daher setze ich mich jetzt direkt an Aufgaben, bei denen ich mich konzentrieren muss. Ich lese und prüfe Texte, exzerpiere sie, analysiere sie.*

*Danach kommt eine Phase, in der ich einige Telefonate führe: Zum Beispiel melde ich mich bei Menschen, die bei mir zu einem bestimmten Thema eine Anfrage gestellt haben und für die ich etwas recherchiert habe. Ich schlage ihnen eine Lösung vor und stimme mit ihnen ab, ob der Vorschlag für sie zufriedenstellend ist. Eventuell sende ich nach dem Telefonat noch eine Mail, aber ich rufe auf jeden Fall vorher an.*

[...]

*Zu Mittag findet ein informeller Austausch mit meinen Kollegen statt. Auch wenn das, was sie mir sagen, nicht immer direkt relevant für meine Arbeit ist, ist es mir doch sehr wichtig, zu wissen, was sie gerade tun. Außerdem nutzen wir diese Meetings, um bei gemeinsamen Projekten Aufgaben zu verteilen.*

oder

*Ein größeres Problem wartet im E-Mail-Fach. Alle anderen Dinge, die ich mir vorgenommen habe, müssen verschoben werden. Ich nehme Kontakt mit dem E-Mail-Absender auf, recherchiere, analysiere, denke über eine Lösung nach, stimme mich mit anderen in diesem Fall involvierten Kollegen ab, recherchiere noch einmal und lese bis zur Mittagspause. Das Problem ist nicht an einem Tag zu lösen. Den ganzen Nachmittag recherchiere ich, lese und telefoniere ... Einfädeln eines Termins mit einer bestimmten Abteilung, um die Vorgehensweise zu finalisieren.*

## Metaphern

Wenn Ihnen gar nichts einfallen will, können Sie sich einer Selbstcharakterisierung aber auch auf Umwegen nähern, indem Sie die Kraft der Bilder nutzen.

- Wenn ich ein Stück Hardware wäre, welches wäre ich dann? Wäre ich eher ein solides Basismodell? (Sieht nicht nach viel aus, ist aber sehr verlässlich.) Oder ein Gerät der High-End-Luxusklasse? (Muss man richtig behandeln, wenn man gute Ergebnisse erzielen will.)

Was für ein Betriebssystem, was für eine Anwendung, welche Programmiersprache wäre ich?

Zum Beispiel:

*Ich bin eine Datenbank, ich arbeite gerne im Hintergrund, die Präsentation der Ergebnisse überlasse ich gerne der GUI.*

Ganz im Ernst: Schreiben Sie eine Bedienungsanleitung für sich selbst! Denken Sie an Ihren künftigen Chef und an Ihre künftigen Kollegen und sagen Sie ihnen, was an Ihnen besonders ist und worauf man bei Ihnen achten muss, um gute Ergebnisse zu erzielen. Sie werden dabei Vieles über sich selbst erfahren. Gehen Sie auf folgende Fragen ein:

- Welche wichtigen Features habe ich?
- Wie sehen die ersten Schritte bei der Inbetriebnahme aus?

Gibt es Shortcuts und wofür?

- Welche Bugs sind bisher bekannt? Gibt es bereits Bugfixes? Oder Workarounds? Wie sehen sie aus?
- Worauf muss man sonst achten? Was sind gängige Warnmeldungen, was sind häufige Fehlercodes? Wann muss man den Kundendienst oder den Third-Level-Support rufen?
- Gibt es Easter Eggs, und wie bringt man sie zum Vorschein?
- Wie sieht die Wartung aus? Was sollte man wie regelmäßig tun, damit das Gerät in einem guten Zustand bleibt?

Ein Beispiel:

*Mich muss man langsam auf Betriebstemperatur bringen, sonst gebe ich komische Geräusche von mir. Wenn man das Stichwort First-Level-Support bringt, werde ich gereizt, das ist ein Shortcut, um mich ärgerlich zu machen. Wichtig ist auch noch zu wissen, dass ich im Gegensatz zu anderer Hardware sehr haltbar bin und bei guter Pflege auch viele Jahre treue Dienste leiste.*

Wie auch immer Sie es angehen, wichtig ist: Setzen Sie sich hin und schreiben Sie Ihre Antworten auf, machen Sie sich Notizen. Nehmen Sie sich Zeit und sprechen Sie Ihre Überlegungen mit jemandem durch, der Sie kennt. Ihnen werden sicher viele Dinge auffallen, auch wenn Sie bisher geglaubt haben, sich selbst schon ganz gut zu kennen.

Gehen Sie dann noch einen Schritt weiter bis auf die Metaebene und achten Sie darauf, wie Sie auf bestimmte Fragen reagieren: Ärgern Sie sich? Werden Sie unwillig und wollen Sie am liebsten nicht antworten? Werden Sie melancholisch oder aufgeregt?

## Noch etwas mehr Struktur?

Das alles genügt Ihnen noch nicht, diese Fragen erscheinen Ihnen zu beliebig, Sie wollen das alles von Grund auf analysieren, strukturiert vorgehen? Dann lesen Sie im nächsten Abschnitt weiter.

## **Richard Nelson Bolles' »What Color is Your Parachute?«**

Wenn Sie zu der Sorte Mensch gehören, die alles gerne generalstabsmäßig angeht, dann könnte der Ansatz von Richard Nelson Bolles genau das Richtige für Sie sein.

Sein Buch »What Color is Your Parachute?« (deutsch: »Durchstarten zum Traumjob«) ist seit Langem ein Bestseller und ein erstklassiges Arbeitsmittel, wenn Sie die Berufsfindung umfassend angehen wollen.

Ich schreibe bewusst »Arbeitsmittel«, denn wenn Sie sich nach dieser Methode auf die Jobsuche machen, haben Sie alle Hände voll zu tun – das Buch ist das Gegenteil des sprichwörtlichen Bewerbungsratgebers, aus dem man mal eben schnell ein paar Formulierungen abschreiben und dessen Musterlebenslauf man übernehmen kann. Bolles führt systematisch durch eine Bestandsaufnahme Ihrer persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten über die Zieldefinition bis hin zum Arbeitsplatz Ihres Wunschunternehmens.

Unter <http://www.jobhuntersbible.com/> finden sich auch online viele interessante Artikel zur Jobsuche – wenn auch mit stark amerikanischer Färbung.

Einen ähnlichen Ansatz fahren der ProfilPASS (<http://www.profilpass-online.de/index.php>), die Kompetenzbilanz ([http://www.gib.nrw.de/service/downloads/kompetenzbilanz\\_nrw.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/kompetenzbilanz_nrw.pdf)) und das Programm des Arbeitsmarktservice Österreich ([http://www.gib.nrw.de/service/downloads/kompetenzbilanz\\_nrw.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/kompetenzbilanz_nrw.pdf)) – auch hier geht es um eine Bestandsaufnahme eigener Stärken und Schwächen, mit deren Hilfe die weiteren Schritte identifiziert werden können. Leider ist die Methode stark papierorientiert und enthält wenige online ausführbare Schritte.

## **Barbara Shers »Wishcraft«**

Einen etwas anderen Ansatz wählt Barbara Sher – ihre Bücher, allen voran »Wishcraft«, können vor allem dann eine wertvolle Hilfe sein, wenn Sie das Gefühl haben, gar nicht zu wissen, was Sie wollen, oder wenn sich in jeden Satz, der mit »Ich würde gerne« anfängt, sofort ein »Aber« hineindrängt.

Die Methode »Wishcraft« bietet Instrumente, um innere Blockaden zu überwinden, und bietet wirksame Hilfen dabei, einmal gefundene Ziele schrittweise umzusetzen, ganz besonders auch mithilfe anderer Menschen (siehe dazu auch meine Anmerkungen zum Thema Networking im Abschnitt »Stellensuche« in Kapitel 5). Auf <http://www.wishcraft.com/> können Sie ihr bekanntestes Buch als PDF herunterladen.

# Psychologische Tests

Inspirierend bei der Erweiterung der Selbsteinschätzung sind natürlich auch die verschiedenen Sorten von Psychotests – gerade Onlinetests können zudem auch noch sehr kurzweilig sein.

Es gibt Unmengen von Testmethoden, die von Personalabteilungen zur Eignungsdiagnostik verwendet werden – sie sind in der Regel relativ teuer und deshalb auch nicht frei im Netz verfügbar. Ich werde daher hier im Wesentlichen über diejenigen Testverfahren schreiben, die kostenfrei oder für einen geringen Betrag zu haben und zudem online verfügbar sind.

Aber bitte überschätzen Sie Tests nicht: Kein Test wird Ihnen »die Wahrheit« über sich selbst verraten; die guten unter diesen Psychotests werden Ihnen allenfalls Anstöße geben, über sich selbst nachzudenken, die eigenen Fähigkeiten und Präferenzen neu zu betrachten, zu hinterfragen oder zu betonen. Probieren Sie verschiedene Tests aus und schauen Sie, worin sich die Ergebnisse ähneln.

Die Tests, die ich vorstellen werde, lassen sich grob kategorisieren in

- Potenzial- und Leistungstests,
- Berufsinteressentests und
- Persönlichkeitstests.

Die Grenzen sind häufig fließend, und einige Tests beinhalten Aspekte aller drei Kategorien.

## Potenzial- und Leistungstests

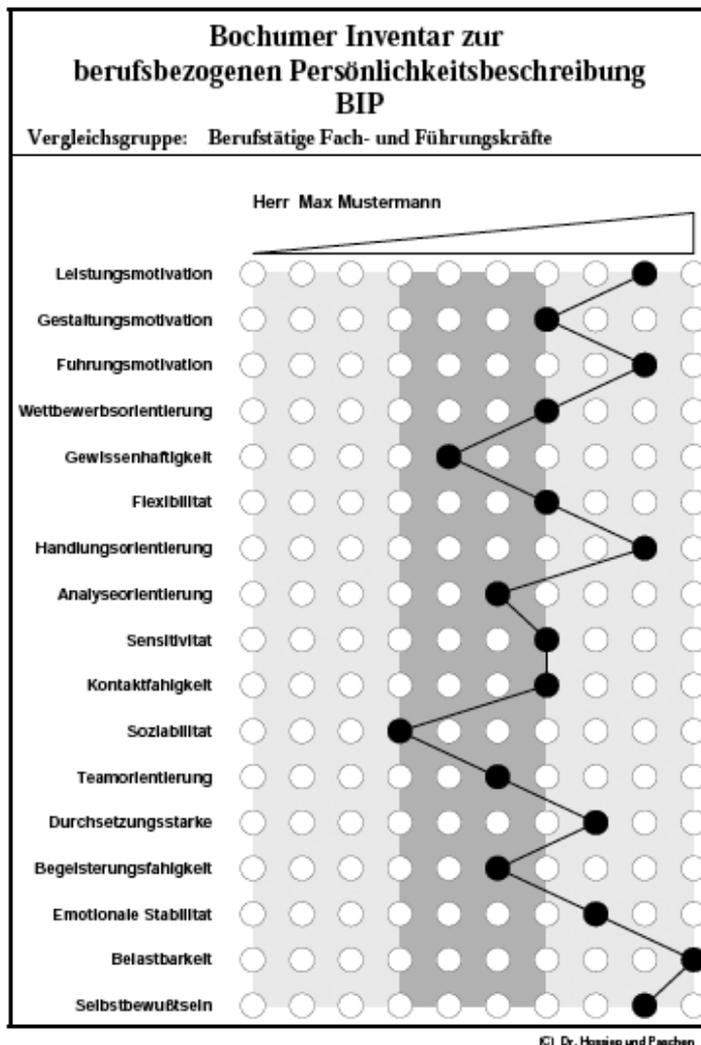
Kommen wir zunächst zu den Tests, in denen es darum geht, Ihre Stärken und Fähigkeiten auf bestimmten Gebieten zu messen.

### Bochumer Inventar (BIP)

Wissenschaftlich fundiert ist das *Bochumer Inventar* – zurzeit ist die Teilnahme am Test in der Version V mit einer Kostenbeteiligung von 36,70 Euro möglich (statt des sonst üblichen Preises von 98 Euro). Alle erforderlichen Infos dazu finden Sie unter <http://www.testentwicklung.de/bip.htm>.

Das Ergebnis könnte so aussehen wie in Abbildung 3-2.

Auffällig sind die hohen Werte bei Belastbarkeit, Leistungsmotivation, Führungsmotivation, Handlungsorientierung und Selbstbewusstsein – und die niedrigen bei Soziabilität und Gewissenhaftigkeit. Was für eine Position mag es wohl sein, in der so jemand zu großer Form aufläuft?



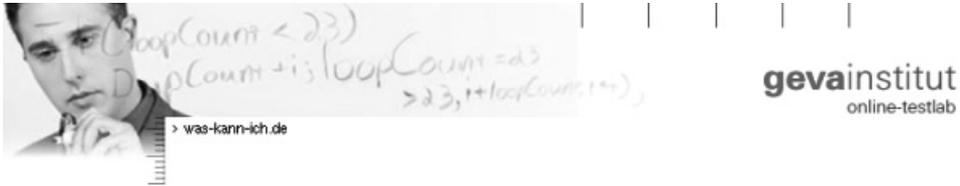
Dies ist ein Auszug aus dem Buch "Das IT-Karrierehandbuch", ISBN 978-3-89721-923-6  
<http://www.o-reilly.de/catalog/kitkareerzger/>  
 Dieser Auszug unterliegt dem Urheberrecht. © O'Reilly Verlag 2009

Abbildung 3-2: Musterauswertung des Bochumer Inventars

### Diverse Potenzial- und Leistungstests des GEVA-Instituts

Verbreitet und qualitativ hochwertig sind die Tests des *GEVA-Instituts*, die Sie unter <http://www.geva-institut.de/privatkunden/index.htm> finden. Deshalb sind sie kostenpflichtig, jedoch mit einem Preis von rund 20 bis 40 Euro durchaus bezahlbar.

Im Rahmen meist zeitlich begrenzter Aktionen sind einige Tests aber auch kostenlos verfügbar. Das war im Mai 2009, als dieser Text zuletzt durchgesehen und aktualisiert wurde, der Fall für den Test im Rahmen der Aktion »In eigener Sache«.



**Abbildung 3-3:** Was kann ich – Potenzialtest des GEVA-Instituts

Hier gilt, wie auch bei den meisten anderen Potentialtests: Sie müssen etwas Zeit und Mühe investieren, aber das Ergebnis belohnt Sie: Es wird nicht nur in Bezug auf diverse Kriterien angezeigt, wie gut Sie abgeschnitten haben, sondern auch, ob und wie stark Ihre Selbsteinschätzung davon abweicht. Zusätzlich können Sie Fremdeinschätzungen einholen.

So erhalten Sie wertvolle Hinweise darauf, ob Sie – auch im Vergleich zu anderen Absolventen des Tests – eher zu denen zählen, die ihr Licht unter den Scheffel stellen, oder zu denjenigen, die sich selbst besonders wohlwollend betrachten.

»In eigener Sache« kostet regulär 18 Euro, aber hin und wieder gibt es in Zeitungen oder Zeitschriften Gutscheine, mit denen Sie sich kostenlos anmelden können. Zurzeit (Mai 2009) ist der Test mit dem Gutscheincode »geva-institut« kostenlos verfügbar. Schauen Sie rein unter <http://www.in-eigener-sache.de/>.

Aber auch andere Anbieter haben hilfreiche Onlinetests für ein vergleichsweise geringes Entgelt im Angebot. Unter <http://www.berufsprofiling.de/karriere-center.cfm> z. B. sind Sie schon für 15 Euro dabei.

Aber Sie müssen nicht unbedingt Geld ausgeben – auch unter den kostenlosen Tests gibt es einige empfehlenswerte.

### **HVB-Profil Potenzialanalyse**

Auf der Seite <https://www.hvbprofil.de/scanup/> findet sich der Potenzialtest des Personal-service-Unternehmens *HVB-Profil*, einer Tochter der HypoVereinsbank. Dieser Test wartet ebenfalls mit einer ausführlichen Auswertung auf und ist kostenlos. Auch hier werden das Selbstbild und das tatsächlich erzielte Ergebnis in Bezug auf diverse Fähigkeiten einander gegenübergestellt.

### **Allianz-Perspektiventest**

Ähnlich ist der Test, der u. a. von der Ruhr-Universität Bochum und dem Testunternehmen Eligo entwickelt wurde und unter <https://kallistra.eligo.de/eligo-perls/allianz/index.jsp> kostenlos verfügbar ist. Leider hat er besonders im Teil zur Sozialkompetenz einige Längen (siehe Abbildung 3-4).

**Allianz** 

**Test auswählen** Informationen über die Perspektiven-Tests

Perspektiven Test für junge Berufstätige Informationen zum Test



**Überlass die Zukunft dem Zufall!**

## Ihr Verhalten in beruflichen Situationen

Situation 2

Sie arbeiten in einer Bank in der Kundenbetreuung und befinden sich gerade in einem Beratungsgespräch mit einem neuen Kunden. Das Gespräch läuft aus Ihrer Sicht gut, so dass Sie einen lukrativen Abschluss erwarten, auch wenn das Gespräch viel länger dauert als geplant. Bis der Kunde von Ihrem Angebot überzeugt ist, würde es wohl noch etwa eine halbe Stunde Zeit brauchen. In fünf Minuten haben Sie aber einen Termin für ein Strategieggespräch mit einem schwierigen Stammkunden, den Sie seit Jahren betreuen. Sie müssen entscheiden, ob Sie diesen Kunden warten lassen oder das Risiko eingehen, dass Ihnen das Geschäft mit dem Neukunden durch die Lappen geht.

**Bitte geben Sie an, wie wichtig der angegebene Aspekt für Ihre Entscheidung ist:**  
**Habe ich genug Überzeugungskraft bei meinem Stammkunden, um ihn zum Warten zu bewegen?**

gar nicht wichtig 66 sehr wichtig



Abbildung 3-4: Berufssituationstest im Allianz-Perspektiventest mit »Schieberegler«

### »Welcher Job passt zu mir?« von der Studenten-Community Unicum

Der Test, der vom Uni-Magazin Unicum angeboten wird, ähnelt dem Allianz-Test in einigen Punkten sehr, z. B. in den Fragen zum logischen Denken sowie in den Beurteilungen beruflicher Situationen.

Nach Registrierung auf der Unicum-Homepage kann man am Test kostenlos teilnehmen; ohne Registrierung beträgt die Teilnahmegebühr 20 (gut angelegte) Euro. Den Einstieg finden Sie unter [http://www.unicum.de/beruf/jobtest/test\\_info.php](http://www.unicum.de/beruf/jobtest/test_info.php).

Leider ist der Test nur mit eingeschaltetem Flash durchführbar, und die Menge der demografischen Informationen, die vor Beginn des eigentlichen Tests abgefragt werden, ist erheblich.

Dies ist ein Auszug aus dem Buch "Das IT-Karrierehandbuch", ISBN 978-3-89721-923-6  
<http://www.orcilly.de/catalog/ikarriereger/>  
 Dieser Auszug unterliegt dem Urheberrecht. © O'Reilly Verlag 2009

Dafür ist das Ergebnis sehr ansehnlich. Behandelt werden die folgenden Fragenkomplexe:

- Wie bewältigen Sie besonders schwierige Aufgaben?
- Wie viel möchten Sie leisten?
- Wie finden Sie Ideen, wenn Sie Probleme lösen?
- Wie arbeiten Sie mit anderen zusammen?
- Wie viel Streit darf sein?
- Arbeiten Sie lieber allein oder in einer Gruppe?

Auf diese Fragen und Ihre Ergebnisse wird, neben einer allgemeinen Erläuterung des Testergebnisses, unter folgenden Aspekten eingegangen:

- Was sagt das über Sie aus?

Textbeispiel zum Fragenkomplex »Wie viel Streit darf sein?«

*Ihren Testwerten nach sollten Sie Ihre Einstellung zu Konflikten vielleicht einmal grundsätzlich überdenken. Im Berufsleben treffen nun einmal hin und wieder unterschiedliche Ansichten aufeinander, deren kontroverse Diskussion durchaus fruchtbar für den Arbeitsprozess sein kann. Bedenken Sie auch, dass es bei Konflikten häufig gerade nicht einen Schuldigen gibt, der allein die Verantwortung für die Auseinandersetzung zu tragen hat, sondern vielmehr unterschiedliche Wahrheiten und Sichtweisen existieren, die eine gleiche Berechtigung haben können. Wenn Sie sich diese Überlegungen einmal bewusst machen, werden Sie vermutlich feststellen, dass Ihnen eine Änderung Ihrer Einstellung zu Konflikten einen realistischeren und effizienteren Umgang mit Auseinandersetzungen ermöglicht.*

- Welche Stellen könnten gut zu Ihnen passen?

Textbeispiel zum Fragenkomplex »Wie arbeiten Sie mit anderen zusammen?«

*Ihrem aktuellen Ergebnis zufolge sollten Sie sich eine Stelle suchen, bei der eher fachliche Aufgaben im Vordergrund stehen (z. B. im Rahmen einer Sachbearbeiterfunktion im Innendienst) und nicht der unmittelbare Umgang mit Kunden besonders wichtig ist. Verkaufstätigkeiten, die Akquisition von neuen Kunden und ähnliche Aufgabenbereiche mit einem hohen Anteil an Kundenkontakten sind den Testwerten nach eher nicht für Sie geeignet.*

- Worauf können Sie im Kontakt zum Unternehmen achten?

Textbeispiel zum Fragenkomplex »Wie bewältigen Sie besonders schwierige Aufgaben?«

*Fragen Sie im Vorstellungsgespräch danach, wie es mit der Einarbeitungszeit aussieht. Ihren Ergebnissen nach wäre es für Sie nämlich eher ungünstig, wenn Sie am neuen Arbeitsplatz sofort ins kalte Wasser springen und sich ausschließlich durch eigene Initiative in die Materie einarbeiten müssen. Doch Vorsicht: Vermitteln Sie nicht den Eindruck, dass Sie bei allem an die Hand genommen werden wollen. Zusätzlich können Sie Ihren Vorgänger nach seiner Arbeitsorganisation befragen und sich z. B. Anregungen von seiner Zeiteinteilung einholen.*

Diese Auswertung ist sehr pragmatisch und vermeidet das Schulterzucken im Sinne von »Und was fange ich damit jetzt an?«, das bei vielen anderen Tests als Ergebnis herauskommt.

Ähnlich konkret und hilfreich sind die Ergebnisse des Onlinetests von SHL unter <http://www.shlquestionnaires.com/1003/>. Die elfseitige Auswertung enthält neben einer Erläuterung der getesteten Fähigkeiten auch Hinweise darauf, in welchen Berufsbildern diese Kompetenzen gefragt sind, sowie mögliche Fragen, die in einem Bewerbungsgespräch gestellt werden können, um diese Skills abzuklopfen. Zur Vorbereitung eines Jobinterviews ist dieser Test also wirklich Gold wert.

## Eignungstests für ein Informatikstudium

Wenn Sie konkreter Ihre Eignung für einen Informatikstudiengang prüfen wollen, schauen Sie sich einmal die Testangebote der Hochschulen an. Die Zeitschrift »Stern« hat sie in einer Übersichtsseite zusammengefasst:

<http://www.stern.de/wirtschaft/arbeit-karriere/539568.html?t=1&bereich=0>.

Zusätzlich ist der Test der Uni Bochum, das »Borakel«, erwähnenswert: Unter <http://www.ruhr-uni-bochum.de/borakel> finden Sie diese – zugegeben recht aufwendigen – Fragebögen zu Ihrer beruflichen Eignung und den dazu passenden Studiengängen. Achtung – Sie benötigen dafür Flash!

Ihre Eignung für einen bestimmten Studiengang können Sie auch bei der RWTH Aachen ermitteln – schauen Sie doch einmal beim Global Self Assessment nach: <http://www.global-assess.rwth-aachen.de/rwth/tm/>.

Wie soll es nun weitergehen? Möchten Sie etwas mehr über sich als Persönlichkeit erfahren oder sich lieber konkret mögliche Berufsbilder ansehen? Dann bitte hier entlang – hier finden Sie einige Berufsinteressentests ...

## Berufsinteressentests

### My Way – Der AK-Berufsinteressentest

Der österreichische Berufsinteressentest nimmt insofern eine Sonderstellung ein, als er zu den ganz wenigen Tests im deutschsprachigen Raum gehört, bei denen in der Auswertung konkrete Berufsvorschläge gemacht werden.

Das Ergebnis könnte aussehen wie in Abbildung 3-5 auf der nächsten Seite.

Sie finden den kostenlosen Test unter <http://www.fwd.at/berufskompass/>.



ERGEBNISSE				
Die folgenden Berufsvorschläge sind abgestimmt auf Ihr <u>individuelles Ergebnis</u> . Der genaue Übereinstimmungsgrad zwischen Ihrem persönlichen Profil und dem jeweiligen Berufsprofil wird in der Spalte Ranking angezeigt. Unterstützung beim Umgang mit den Ergebnissen und hilfreiche Links finden Sie in den <u>weiterführenden Informationen</u> .				
Über Ihr Feedback zum Berufsinteressentest würden wir uns freuen!				
Treffer: <b>212</b> Berufe				 
1   2   3   4   5   6   7   8   9   10   >>				
Berufsvorschläge Seite 1	Ranking	Ausbildungs-niveau ▼	Profilvergleich	Prognose
■ <a href="#">FrächterIn</a>	99 %	4		
■ <a href="#">RechtswissenschaftlerIn</a>	93 %	5		
■ <a href="#">GeschäftsführerIn</a>	92 %	5		
■ <a href="#">GeschäftsführerIn</a>	92 %	4		
■ <a href="#">MedizinischeR DokumentationsassistentIn</a>	91 %	5		

Abbildung 3-5 : Berufsvorschläge als Teil der Auswertung des AK-Berufsinteressentests

### Self directed Search (SDS)/Holland Codes

SDS (self directed search) ist eine Methode zur Identifikation und Codierung von Berufsinteressen, die von John Holland entwickelt wurde. Menschen und ihre beruflichen Interessen lassen sich diesem Modell zufolge anhand einer Kombination der folgenden Merkmale beschreiben:

- handwerklich-technisch (realistic – Code R)
- untersuchend-forschend (investigative – Code I)
- künstlerisch-kreativ (artistic – Code A)
- erziehend-pflegend (social – Code S)
- führend-verkaufend (enterprising – Code E)
- ordnend-verwaltend (conventional – Code C)

Dies ist ein Auszug aus dem Buch "Das IT-Karrierehandbuch", ISBN 978-3-89721-923-6  
<http://www.oerilly.de/catalog/kerriereger/>  
 Dieser Auszug unterliegt dem Urheberrecht. © O'Reilly Verlag 2009

Die sich ergebende Dreibuchstabenfolge ist der Holland Code.

*Explorix* ist ein deutscher SDS-Test. Auch hier werden in der Auswertung Berufsvorschläge basierend auf dem im Test ermittelten Holland Code gemacht (siehe Abbildung 3-6).

Der Test zur Ermittlung des individuellen Holland Codes ist in deutscher Sprache unter folgendem Link abrufbar: <https://www.explorix.ch/>.

## Ihre Berufsmöglichkeiten

EXPLORIX enthält ein Berufsregister mit ungefähr 1000 Berufs- und Funktionsbezeichnungen, die jeweils mit drei Buchstaben codiert sind. Die folgende Tabelle 2 zeigt Ihnen einen Ausschnitt daraus, nämlich diejenigen Berufe, deren Code Ihrem Persönlichkeits-Code entspricht. Zudem sind auch diejenigen Berufe aufgeführt, deren Code Ihre drei Buchstaben in anderen Reihenfolgen enthält. Ihre Aufgabe ist es nun, aus diesem Berufe-Spektrum diejenigen Möglichkeiten herauszusuchen, die Sie wirklich interessieren. Setzen Sie (Sabine Muster) ein Kreuz bei jeder Möglichkeit, welche Sie näher in Betracht ziehen wollen.

**HINWEIS:** Durchschnittlich erscheinen hier zwischen 50 und 80 Berufsmöglichkeiten (je nach Vorkommen der Code-Kombinationen in der Berufswelt). Für diesen Beispiel-Report wurde eine eher kurze Liste ausgewählt.

Tab. 2: Ausschnitt aus dem EXPLORIX-Berufsregister passend zu Ihrem persönlichen Code

Code	Bezeichnung	Bildung	interessiert
ACI	Grafik-Designer/in	2,3	<input type="checkbox"/>
AIC	Musikausbildung am Konservatorium	3	<input type="checkbox"/>
AIC	Übersetzer/in	3	<input type="checkbox"/>
AIC	Althilologe/in	4	<input type="checkbox"/>
CAI	Fremdsprachenkorrespondent/in	2,3	<input type="checkbox"/>
CAI	Archivar/in	4	<input type="checkbox"/>
CAI	Denkmalpfleger/in	4	<input type="checkbox"/>
CAI	Redaktions-Assistent/in	2	<input type="checkbox"/>

Abbildung 3-6: Holland Codes und die dazugehörigen Berufsvorschläge

## Oxford Career Fitness Analysis

Für die Ermittlung des Holland Codes existieren diverse englischsprachige Seiten mit meist kostenlosen Tests, z. B. der *Oxford Career FITNow Analysis* (siehe <http://www.mycareerchange.com/interestprofiler.php>). Dieser Test hat den besonderen Charme, dass man seinen aktuellen Beruf aus einer Liste heraussuchen kann und mit dem Testergebnis gleichzeitig erfährt, wie gut die eigenen Präferenzen zum aktuellen Beruf passen. In Abbildung 3-7 sehen Sie ein Beispiel für einen Datenbankadministrator, der mit seinem Beruf ganz offenbar nur mäßig glücklich ist.

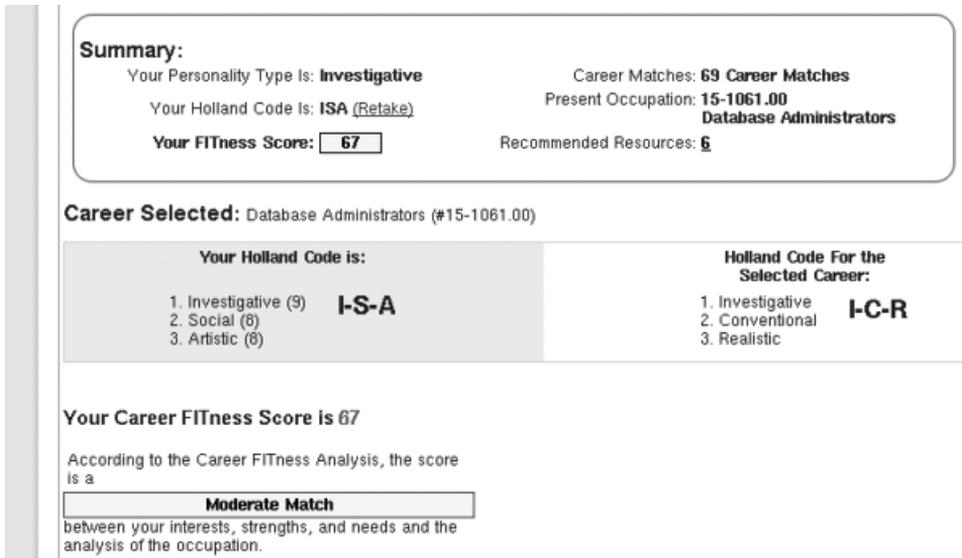


Abbildung 3-7: Ergebnis der Oxford Career Fitness Analysis

## Situativer Interessentest (SIT)

Auch der *Situative Interessentest* (SIT) basiert auf dem Modell von Holland. Der SIT ist etwas kürzer als andere hier vorgestellte Tests und bietet so auch mit wenig zeitlichem Aufwand einen ersten Einblick in die eigenen Präferenzen und Anhaltspunkte für geeignete Tätigkeitsgebiete. Der Test ist kostenlos und zu finden unter <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/TEST/SIT/Test.shtml>.

## Persönlichkeitstests

Bewegen wir uns ein wenig weg von den Potenzialanalysen und den konkreten Berufsempfehlungen hin zu den Tests, die den Anspruch haben, Ihnen etwas über Ihren Charakter, Ihre Persönlichkeit zu verraten.

### 16PF

Der *16PF* ist ein Oldtimer unter den Persönlichkeitstests, der durchaus noch für die eine oder andere Erkenntnis gut sein kann. Hier geht es um die folgenden 16 Persönlichkeitsfaktoren:

- A Sachorientierung vs. Kontaktorientierung – Wärme
- B Konkretes Denken vs. Abstraktes Denken – Logisches Schlussfolgern
- C Emotionale Störbarkeit vs. Emotionale Widerstandsfähigkeit – Emotionale Stabilität
- E Soziale Anpassung vs. Selbstbehauptung – Dominanz

- F Besonnenheit vs. Begeisterungsfähigkeit – Lebhaftigkeit
- G Flexibilität vs. Pflichtbewusstsein – Regelbewusstsein
- H Zurückhaltung vs. Selbstsicherheit – Soziale Kompetenz
- I Robustheit vs. Sensibilität – Empfindsamkeit
- L Vertrauensbereitschaft vs. Skeptische Haltung – Wachsamkeit
- M Pragmatismus vs. Unkonventionalität – Abgehobenheit
- N Unbefangenheit vs. Überlegenheit – Privatheit
- O Selbstvertrauen vs. Besorgtheit – Besorgtheit
- Q1 Sicherheitsinteresse vs. Veränderungsbereitschaft – Offenheit für Veränderung
- Q2 Gruppenverbundenheit vs. Eigenständigkeit – Selbstgenügsamkeit
- Q3 Spontaneität vs. Selbstkontrolle – Perfektionismus
- Q4 Innere Ruhe vs. Innere Gespanntheit – Anspannung

Bei Werner Stangl-Taller gibt es eine kostenlose Online-Kurzversion zu diesem Test unter dem Namen »ESV – Eigenschaften – Situationen – Verhaltensweisen«: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/TEST/ESV/Test.shtml>.

Mit 16 Persönlichkeitstypen arbeitet der iPersonic-Test, den Sie unter <http://www.ipersonic.com/de> finden. Zu jedem der gefundenen Typen gibt es einige Informationen darüber, was z. B. dem »Engagierten Idealisten« oder dem »Unabhängigen Denker« im Job wichtig ist und worauf er achten sollte.

### **Keirsey Temperament Sorter/Myers-Briggs Typ-Indikator (MBTI)**

Auch der Myers-Briggs Typ-Indikator (MBTI), besser bekannt als *Keirsey Temperament Sorter*, ist ein Klassiker – hier werden vier verschiedene Temperament-Dimensionen unterschieden, die da wären:

- Introversion vs. Extraversion (I vs. E)
- Intuition vs. Sensorik (N vs. S)
- Fühlen vs. Denken (F vs. T)
- Beurteilen vs. Wahrnehmen (J vs. P)

Aus der Kombination der vier Dimensionen ergeben sich unterschiedliche Temperament-Typen, zu denen es umfangreiche Beschreibungen gibt. Es gibt ganze Diskussionsforen und Regalmeter von Büchern zum Beispiel rund um die Frage, wie denn ein INFJ als Vorgesetzter zu einem ESTP als Mitarbeiter passt.

Falls Sie den Keirsey Temperament Sorter noch nicht kennen, probieren Sie ihn unbedingt mal aus! Das können Sie an vielen Stellen im Netz auf Englisch tun, und auch auf

Deutsch unter <http://keirse.com/german.html> (Registrierung erforderlich) oder <http://www.philognosie.net/index.php/tests/testsvie/31/>.

## Sozionik

Ebenfalls mit Kategorisierungen arbeitet die *Sozionik*. Die Unterschiede zum MBTI/Keirsey Temperament Sorter sind gering.

Hier werden folgende Dimensionen unterschieden:

- Extrovertiert vs. Introvertiert
- Praktisch vs. Theoretisch
- Logisch vs. Fühlend
- Geplant vs. Spontan

Tests zur Einteilung in eine der resultierenden Gruppen finden sich ebenfalls an vielen Stellen im Netz, z. B. in englischer Version (siehe Abbildung 3-8). Dabei charakterisiert man sich selbst dadurch, dass man die Adjektive anklickt, die man für seine Persönlichkeit für zutreffend hält.

### Socionics Type Assistant --Normal mode--

Guidelines **Normal mode** Reversed mode Profile Save Intercode Socionics Type Assistant v1.6  
Reset

**Normal mode**

Some points to help you get started with the Normal mode:

- \* This is a **YES!** mode
- \* Describe your personality by selecting appropriate words from the list below
- \* Concentrate on the words that describe your strengths and your utmost abilities

Also:

- \* Do not rush with your selections
- \* Do pay close attention to a word's intended meaning
- \* Make sure you do not involve your "at work" personality

Ecstatic	Impractical	Visionary	Incogitative
Hesitating	Do-not-disturb	Intellectual	Incoherent
Ratiocinative	Acquisitive	Inconclusive	Inconsistent
Inconstant	Unromantic	Incorrigible	Rigid
Indecisive	Speculative	Indiscriminate	Undeviating
Indrawn		Sociable	Uniform
Inductive	Indecisive - often inconclusive; prone to or characterised by indecision.	Unchanging	Over-realistic
Inferential		Gluttonous	Inflexible
Inimical	Desirous	Reticent	Insatiable
Introvert	Invariable	Capricious	Inventive

Abbildung 3-8: Sozionik-Test

Als Ergebnis erscheint eine Einordnung in eine der 16 Typen – Quellen dazu, was es ausmacht, einer dieser Persönlichkeitskategorien anzugehören, finden sich im Netz zuhauf. Auf Deutsch gibt es den ausführlichen Test leider nur in einer sehr vergrößerten Form, z. B. unter [http://typentest.de/typentest\\_de\\_-\\_extra-test/typentest\\_de\\_-\\_extra-test.htm](http://typentest.de/typentest_de_-_extra-test/typentest_de_-_extra-test.htm).

## Enneagramm

Das Modell des Enneagramms ähnelt dem der Sozionik sehr. Auch hier hat sich – rund um neun Persönlichkeitstypen – eine ganze Philosophie entwickelt, die teils auch esoterische Züge hat. Lassen Sie sich davon nicht abschrecken, sondern schauen Sie einfach einmal, was herauskommt, wenn Sie sich testen (<http://www.9types.com/rheti/homepage.actual.html> oder <http://www.9types.com/newtest/homepage.actual.html>).

Eine deutsche Version finden Sie z. B. unter [http://www.enneagrammsoftware.de/Online-Test/body\\_online-test.html#Testbeginn](http://www.enneagrammsoftware.de/Online-Test/body_online-test.html#Testbeginn). Für die Auswertung werden 19, 90 Euro fällig.

Leider sind mir zurzeit (Mai 2009) nur wenige Seiten bekannt, auf denen es den Test auf Deutsch online mit kostenloser Auswertung gibt, eine davon ist <http://www.electicenergies.com/deutsch/enneagramm/test.php>.

Was ist Ihr Ergebnis? Sind Sie eher Perfektionist, Helfer, Macher, Individualist, Denker, Loyal, Idealist, Kämpfer oder Vermittler? Und auf welche Art und Weise gehen die einzelnen Typen, gehen Sie persönlich mit Kritik um, welche Anerkennung wünschen Sie sich, wonach sehnen Sie sich und was vermeiden Sie lieber, wie sagen Sie Nein?

Wirklich interessante Texte zu den Antworten, die einzelne Typen auf diese Fragen geben können, finden Sie unter <http://www.enneagramm.de/enneagramm.php?aktion=typen>. Weitergehende Fragen, die Ihnen neue Erkenntnisse über sich selbst bringen können, führt das Enneagramm-Portal auf: [http://www.enneagrammportal.de/online/index.php?option=com\\_content&task=category&sectionid=2&id=18&Itemid=33](http://www.enneagrammportal.de/online/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=2&id=18&Itemid=33).

## Big Five-Persönlichkeitstest

Sehr weit verbreitet, renommiert und nicht nur für berufliche Zwecke interessant ist der *Big Five*-Persönlichkeitstest (siehe Abbildung 3-9). Dabei geht es um die fünf folgenden Aspekte der Persönlichkeit:

- Extraversion
- Verträglichkeit
- Gewissenhaftigkeit
- Emotionale Stabilität
- Offenheit



Abbildung 3-9: Ergebnisübersicht eines Big Five-Persönlichkeitstests

Der Test ist kostenlos verfügbar unter <http://de.outofservice.com/bigfive/> – hier können Sie sogar zusätzlich zu sich selbst noch eine weitere Person einschätzen.

### OSA – Online Self Assessment

Das *Online Self Assessment* der Alphatest GmbH kostet normalerweise 90 Euro (<http://www.alpha-test.de/html/fachfuehrung.html>) – zurzeit gibt es aber eine Version im Netz, in der Sie 192 Fragen zu Ihren Motiven, Präferenzen und Werten kostenlos ausfüllen dürfen und eine Auswertung in Bezug auf zwölf Dimensionen erhalten, z. B. Sicherheitsstreben versus Risikobereitschaft oder Reflexivität versus Handlungsorientierung. Der Test findet sich unter [http://www.alpha-test.de/cgi-bin/piat\\_ad/app5/acv/start2.cgi](http://www.alpha-test.de/cgi-bin/piat_ad/app5/acv/start2.cgi).

### DISG

Der häufig verwendete *DISG*-Test soll Ihre Verhaltensneigungen bezüglich der Merkmale Dominanz (D), Initiative (I), Stetigkeit (S) und Gewissenhaftigkeit (G) zeigen. Eine Möglichkeit für einen Onlinetest finden Sie unter <http://www.jobware.de/ra/ct/pt/4.html> – leider ist der *DISG* zurzeit nicht kostenlos im Netz verfügbar, sondern erfordert eine Investition von rund 35 Euro.

### Was sind Ihre Werte? Was motiviert Sie?

Auch für die speziellere Frage, was Ihre persönlichen Wertvorstellungen und die daraus resultierenden Motivationen sind, gibt es Möglichkeiten des Onlinetests.

### Karriere-Anker nach Ed Schein

Beim Test des *Karriere-Ankers* geht es darum, herauszufinden, was für Sie Ihre zentrale Belohnung im Beruf ist – brauchen Sie Selbstbestimmung dringender als Sicherheit, die wirkliche Herausforderung eher als Verträglichkeit mit Ihrem Privatleben?

Mithilfe des PDF-Dokuments [http://www.netzwerk-buero.de/uploads/1251-der\\_karriereanker\\_fragebogen.pdf](http://www.netzwerk-buero.de/uploads/1251-der_karriereanker_fragebogen.pdf) und einem Dokument zu seiner Auswertung unter [http://www.netzwerk-buero.de/uploads/5336-auswertung\\_karriereanker.pdf](http://www.netzwerk-buero.de/uploads/5336-auswertung_karriereanker.pdf) können Sie noch einmal bestätigt sehen, was Sie möglicherweise längst über sich wussten oder ahnten. Oder vielleicht erleben Sie doch noch eine Überraschung?

## Motivprofil nach dem Zürcher Modell (MZPM)

Eine weitere Möglichkeit, etwas darüber zu erfahren, was Sie im Beruf antreibt, finden Sie im *Motivprofil nach dem Zürcher Modell* (MPZM).

Hier werden Ihre Einstellungen zu den Themen

- Bindung
- Unternehmungslust
- Macht
- Geltung
- Leistung

ermittelt – den Onlinetest dazu finden Sie unter <http://www.nicebread.de/onlinetests/mpzm/mpzm.php>.

## Semiogramm

Ebenfalls einen interessanten Einblick in die persönlichen Werte bietet das *Semiogramm*. Das Testergebnis kommt ohne langwierige Erklärungen aus und zeigt deutlich, wo Ihre Werte zwischen Individualität und Sozialität und zwischen Pflicht und Lebensfreude angesiedelt sind (siehe Abbildung 3-10).

Der Test wird vom Marktforschungsinstitut TNS-Infratest kostenlos online unter [http://www.tns-infratest.com/marketing\\_tools/semiometrie\\_semiogramm.asp](http://www.tns-infratest.com/marketing_tools/semiometrie_semiogramm.asp) zur Verfügung gestellt (klicken Sie auf »Hier starten Sie Ihr persönliches Semiogramm).

## Wie arbeiten Sie im Team?

Natürlich ist es aber nicht allein entscheidend, welche Präferenzen, Stärken und Schwächen Sie selbst als Individuum haben, sondern es kommt auch darauf an, wie Sie mit anderen zusammenarbeiten. Um darüber etwas herauszufinden, gibt es diverse Instrumente, mit denen Ihre Teamfähigkeit, die Aufgaben, die Sie gerne im Team übernehmen und die Rolle, zu der Sie in einer Gruppe neigen, untersucht werden.



Auch Werner Stangl-Taller hat noch einiges für Test-Junkies parat: <http://www.stangl-taller.at/ARBEITSBLAETTER/TEST/>.

Und im Profiling-Portal gibt es ebenfalls noch mehr Tests, modular aufgebaut und selbstverständlich kostenlos: <http://www.profilingportal.de/testcenter.php>.

Oder machen Sie den *Global Advanced Personality Test* mit über 120 Fragen, und erfahren Sie Ihre Prozentwerte in Bezug auf 35 verschiedene Persönlichkeitsmerkmale: <http://similarminds.com/global-adv.html>.

Und wenn es etwas weniger ernst sein soll: Bei *OKCupid* (<http://www.okcupid.com/>) oder *Blogthings* (<http://www.blogthings.com/>) gibt es auch Tests zu der Frage, welcher Figur aus der Sesamstraße Sie am ehesten entsprechen oder was Sie für eine ausgestorbene Sprache wären, wenn Sie eine wären. Und das sind bei Weitem noch nicht die seltsamsten Fragen, für deren Beantwortung es Tests gibt.

## Wie geht es jetzt weiter?

Sie sind nun am Ende dieses Kapitels angelangt. Vermutlich sind Sie ins Nachdenken über sich gekommen. Sie haben *aufgeschrieben*, worüber Sie sonst nur *nachgedacht* haben, Sie haben die Perspektive gewechselt und aus der Sicht anderer Menschen sozusagen von außen auf sich geschaut. Sie haben mit dem einen oder anderen Test mehr über Ihr Leistungspotenzial und Ihre Persönlichkeit herausgefunden und darüber, wie Sie mit anderen Menschen interagieren.

Sprechen Sie mit anderen über Ihre Erkenntnisse und Ergebnisse, sagen Sie, was Sie erstaunt und was für Sie passend klingt, hören Sie sich an, was Freunde, Kollegen und Bekannte zu Ihren Resultaten sagen. Kein Test sagt »die ganze und reine Wahrheit« über Sie aus, sie alle stellen nur – wenn sie gut sind – einen Aspekt Ihrer Persönlichkeit dar. Erst mit Ihrer Gewichtung und durch die zusätzliche Einschätzung von Menschen, die Sie persönlich kennen, kann sich auch nur annähernd so etwas wie ein abgerundetes Bild ergeben. Mit diesem Bild von sich im Kopf können Sie sich der ersten Frage widmen, die Sie in Bezug auf Ihren konkreten Berufswunsch beantworten müssen, nämlich der Frage, ob Sie als Angestellter tätig sein wollen oder auch Selbständigkeit für Sie infrage kommt.

Dies ist ein Auszug aus dem Buch "Das IT-Karrierehandbuch", ISBN 978-3-89721-923-6  
<http://www.oreilly.de/catalog/ktkarrere2ger/>  
Dieser Auszug unterliegt dem Urheberrecht. © O'Reilly Verlag 2009