



Karriereplanung - nach dem Doktorat

Workshop für das Doktoratsprogramm Psychologie

Dr. oec. publ. Roger Gfrörer



Ziele

Ziele sind aufzuzeigen

- welche Quick Wins im Vorstellungsgespräch existieren
- welche Möglichkeiten der Profilentwicklung bestehen
- welche Anwendungsmöglichkeiten der Profile existieren
- welche Unterstützung an der Universität Zürich geboten wird



Vorgehen

- Kurze Einleitung: Theoretisches zum Bewerbungsgespräch
- Das Interview mit Patrick Boss
- Feedback zum Interview
 - Formelles Feedback
 - Inhaltliches Feedback

Das Interview wird live geführt. Das inhaltliche Feedback wird ergänzt durch Hinweise

- zu alternativen Antwortmöglichkeiten
- zu alternativen Entwicklungsmöglichkeiten
- zur Unterstützung an der UZ



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Career Services

Kurze Einleitung: Theoretisches zum Bewerbungsgespräch



Theoretisches zum Bewerbungsgespräch

Das Bewerbungsgespräch (auch: Interview, Vorstellungsgespräch) ist Teil des Rekrutierungsprozesses von Unternehmen

Personalbedarf (begründet durch Fluktuation, Wachstum, Neuausrichtung u.a.)



Stellenbeschreibung (Anforderungen quantitativ, qualitativ)



Eignungsvoraussetzungen (Kriterien, valide, messbar)



Selektionsmethoden



Selektionsentscheid



Arbeitsvertrag



Probezeit



Festanstellung



Zufriedenheit mit Arbeitnehmer (Selektionscontrolling)



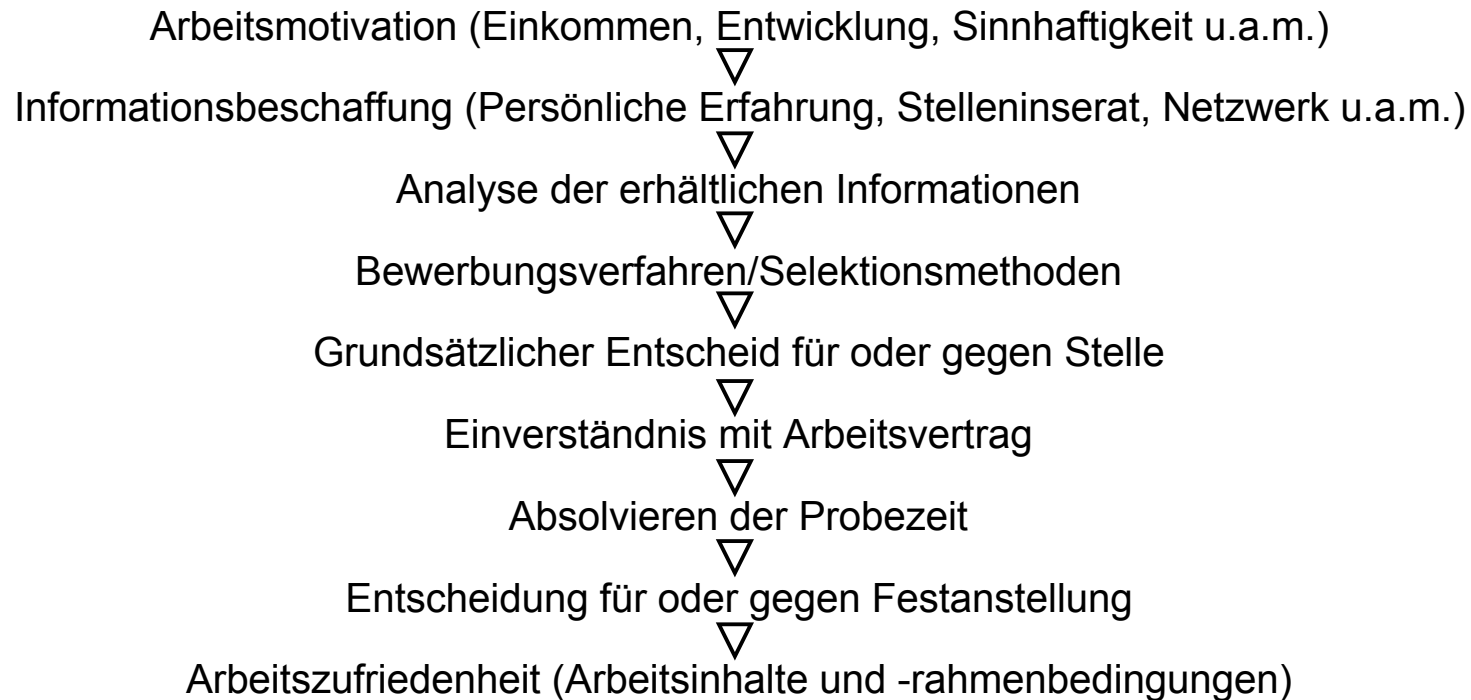
(Vor-) Selektionsmethoden

Wahl der Informationskanäle	Informationsverhalten der Zielgruppe
Wahl der Informationen	selbstselektive Effekte (Werte der Zielgruppe)
Art der Kontaktaufnahme	Online, Bewerbungsmappen, Telefongespräch
Vorselektion	Motivationsschreiben CV Zeugnisse
Selektionsinstrumente	Bewerbungsgespräch 1 Bewerbungsgespräch 2 Assessment Center Testverfahren Arbeitsproben



Theoretisches zum Bewerbungsgespräch

Das Bewerbungsgespräch ist aus der Sicht der potenziellen Mitarbeiterin/des potenziellen Mitarbeiters Teil des Bewerbungsprozesses





Ziele im Bewerbungsgespräch

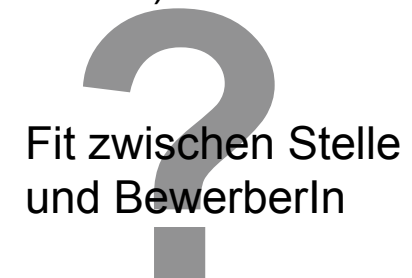
Unternehmen

- Feststellung der Persönlichkeit und der Integrationsmöglichkeit in das Unternehmen
- Überprüfung der Daten der Bewerbenden und Ermittlung fehlender Angaben
- Beurteilung der Kenntnisse der Bewerbenden
- Verschaffung eines persönlichen Eindrucks (z.B. der Leistungsbereitschaft)
- Ermittlung der Vorstellungen und Erwartungen der Bewerbenden
- Prüfung der Einsatzmöglichkeit der Bewerbenden

Bewerbende

Fragen klären ...

- zur Stelle, Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen
- zum Unternehmen
- Arbeitszeiten, Urlaub, Entlohnung
- Organisation, Führungsstil, Unternehmenskultur





Zwischenfazit

Das Bewerbungsgespräch

- ist nur eine Phase des Bewerbungs-/Rekrutierungsprozess
- basiert auf vorher erbrachten Leistungen und Erfahrungen
- basiert auf vorher kommunizierten Leistungen und Erfahrungen
- wird oft als einseitige Prüfungssituation wahrgenommen, obwohl es eine zweiseitige Prüfung ist
- beinhaltet auch Chancen, nicht nur Risiken.

Aber auch:

- Es gibt keine Garantie zur Einhaltung standardisierter Selektionsprozesse
- Das Ziel sollte darin bestehen, die Entscheidung zum Nein selbst treffen zu können



**Universität
Zürich** UZH

Career Services

Das Interview mit Patrick Boss



Das Interview: Formales Feedback

Äusseres Erscheinungsbild Optik, Frisur, Rasur, Make-up, Nägel, Parfum/Geruch, Vergleich zu Foto, Kleidung (gepflegt, passend, authentisch)	
Auftritt Händedruck, Namen nennen, Höflichkeit, Körperhaltung, Lockerheit, Nervosität	
Mimik und Gestik Blickkontakt, Lachen, Stirnrunzeln, Gähnen, Körpersprache, Arme, Hände, Unkontrollierte Bewegungen, blinder Fleck	
Sprache Stimme, Tempo, Reaktion auf Fragen, Pausen, Aussprechen lassen	
Stil und Form der Antworten - Begeisterung, Interesse, Lebhaftigkeit - Ich-/man-Botschaften - Wortwahl, Rhetorik	
Inhalt und Qualität der Antworten - Ehrlichkeit/Authentizität - Präzision, Beantworten der Fragen (genau, knapp, ausschweifend, konkret, allgemein ...) - Beispiele: Qualität, Relevanz	
Werbung Wie gut hat der Kandidat für sich Werbung machen können?	



Das Interview: Inhaltliches Feedback

Aus Gründen der Vertraulichkeit werden hier die konkreten Fragen nicht dargestellt.



Career Services an der UZH

Direkte Services

- Career Services der Universität Zürich
- Diverse Stellen an der UZH für die akademische Karriere (Infoblatt)

Kontakte

- Psych-Alumni (Networking)
- Doktormutter/Doktorvater (Networking)
- Impact Zürich (Mentoring ausserhalb der Akademia)

Möglichkeiten zur Profilbildung

- Übernahme verantwortungsvoller Tätigkeiten der universitären Selbstverwaltung (Mittelbaukommissionen, Berufungen etc.)
- Expertise im Rahmen universitärer Dienstleistungen (externe Projekt- und Beratungstätigkeiten, Gutachten, Unterricht)
- Schulungsprogramm Informatikdienste
- Sprachenzentrum
- Unternehmensgründung (startup@UZH oder Unitectra)