



### LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

über welche Kompetenzen verfügen Sie? Was zeichnet Sie persönlich, fachlich, sozial oder methodisch aus? Welche Kompetenzen werden im Job gebraucht? Viele Berufseinsteiger:innen und Bewerber:innen tun sich schwer damit, ihre Stärken und Eigenschaften zu benennen. Wie ich bin, das ist doch selbstverständlich, oder?

Ob hier Tests Klarheit verschaffen können, welche es gibt und inwiefern sie die subjektive Wahrnehmung wiedergeben, darum geht es in unserem Newsletter. Alle Career Service Mitarbeiterinnen haben den Selbstversuch gewagt und teilen ihre Ergebnisse mit Ihnen.

Auch im Mentoring geht es um Ihre Kompetenzen. In der ab November beginnenden Staffel können sich Absolvent:innen von berufserfahrenen Mentor:innen unterstützen und begleiten lassen - und gemeinsam mit ihnen sich selbst besser kennenlernen und mehr über ihre eigenen Kompetenzen erfahren. Der Bewerbungszeitraum läuft noch bis zum 24.10.2021.

Wir wünschen Ihnen einen guten Start in das Wintersemester.

Herzliche Grüße

Ihr Career Service-Team

### INHALT

Aktuelles	1
Kompetenzbegriff	2
Anwendungsbereiche	2
„Was kann ich?“ und „Wer bin ich?“	3
Kommende Veranstaltungen	3
Selbst-Tests	4-5
Tipps   Quellen	6

### AKTUELLES

#### Mentoring-Programm (dritte Staffel) für Absolvent:innen

Bewerbungszeitraum: 04.-24.10.2021



Im Mentoring-Programm werden diesmal Absolvent:innen mit Alumni gematcht. Die berufserfahrenen Mentor:innen unterstützen Sie mit Rat und Tat bei Ihrem Werdegang und ihrer beruflichen Entwicklung. Darüber hinaus können Sie an interessanten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und so Ihre Kompetenzen erweitern.

[Weitere Informationen](#)

#### TalentTransfer.Talk - neue Reihe im Veranstaltungsprogramm

Im Rahmen des Projekts TalentTransfer gibt es in diesem Semester eine Veranstaltungsreihe, die Studierende und Unternehmen in Dialog bringen möchte. Themen für den gemeinsamen Austausch sind u.a. Führung, Remote Work und Agiles Performance Management.

Gesprächsrunden für Studierende und Alumni

## TalentTransfer.Talk

„New Work“ – Wie sieht die Zukunft der Arbeit aus?  
Komm ins Gespräch mit Expert:innen und Unternehmen aus der Region!

Unsere Themen: Remote Work, Führung, Healthy New Work & Agiles Performance Management

Anmeldung über **TOOL** oder E-Mail an [talenttransfer@uni-leipzig.de](mailto:talenttransfer@uni-leipzig.de)



Die Gesprächsrunden finden im Rahmen des Projekts TalentTransfer im Career Service statt. Die Maßnahme TalentTransfer wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts.

Foto: Colourbox

Diese und **alle weiteren Veranstaltungen** des Career Service im Wintersemester 2021/22 finden Sie [HIER](#) auf einen Blick.

[www.uni-leipzig.de/careerservice](http://www.uni-leipzig.de/careerservice)  
[www.jobportal.uni-leipzig.de](http://www.jobportal.uni-leipzig.de)  
[www.facebook.com/universität.leipzig.career.service](https://www.facebook.com/universität.leipzig.career.service)

## KOMPETENZEN

Die deutsche Kompetenzforschung ist führend in Europa. An der Universität Leipzig beschäftigt man sich gar in einem eigenen Studiengang mit Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung. Eine eindeutige Definition (lat. *competentia*: „Eignung“) ist schwierig und abhängig vom Kontext und der Forschungsrichtung, aus der geschaut wird.

Kompetenzen sind...: „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie **erlernbaren** kognitiven **Fähigkeiten** und Fertigkeiten, um bestimmte **Probleme zu lösen**, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert 2001, 27f.). Wobei gesellschaftliche und technische Entwicklungen auch immer wieder neue Kompetenzen erfordern. Gerade Selbstorganisation und Kreativität werden insbesondere im Umgang mit stets komplexer werdenden Abläufen immer wichtiger.

Wissenschaftliche Einigkeit besteht über das Vorhandensein von **vier Grundkompetenzen**, häufig auch als Schlüsselkompetenzen bezeichnet:



SOZIAL  
z. B.

Durchsetzungsvermögen,  
Führungskompetenz,  
Kommunikationsstärke,  
Kritikfähigkeit



FACHLICH  
z. B.

Allgemeinwissen,  
Kenntnisse in  
IT/Sprachen/  
Wirtschaft/Recht,  
fächerübergreifendes Denken



PERSÖNLICH  
z. B.

Flexibilität,  
Belastbarkeit,  
Selbstvertrauen,  
Zuverlässigkeit



METHODISCH  
z. B.

Projektmanagement,  
Rhetorik,  
Lösungsorientierung,  
Präsentationstechnik

## ANWENDUNGSBEREICHE

Tests und Verfahren zur Kompetenzmessung kommen in verschiedenen Bereichen zum Einsatz, z. B. in Coaching und Beratung, im pädagogischen Bereich und in der Forschung.

Insbesondere in der Personalarbeit werden häufig Kompetenzmessverfahren eingesetzt (wobei fast jedes große deutsche Unternehmen über eigene Kompetenzmodelle verfügt).

- Im **Personalmarketing**, um die Bewerber:Innen auf das Unternehmen aufmerksam zu machen.

- Auch in der **Personalauswahl** werden Tests zum Screening (Vorauswahl) der Bewerbungen durchgeführt.
- Diagnostikinstrumente lassen sich zur **Potenzialentwicklung** der Mitarbeiter:Innen und Evaluation der Maßnahmen einbeziehen.
- Laufbahn- und Nachfolgeplanung** bezieht Testverfahren ein, um Talente gezielt zu unterstützen und Positionen erfolgreich zu besetzen.
- Mitarbeiterbindung** und die Stärkung von Handlungsfähigkeit kann durch den Einsatz von Kompetenzmanagement geschehen.

## „WAS KANN ICH?“ UND „WIE BIN ICH?“



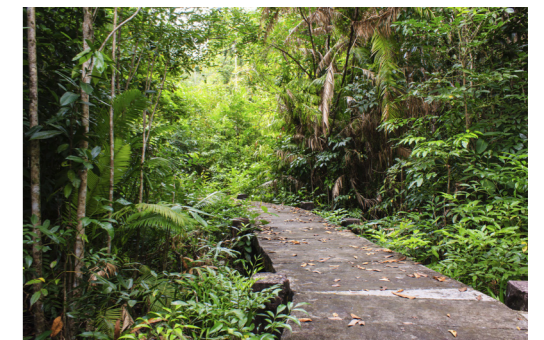
In der Psychologie spricht man auch häufig von nicht-kognitiven Leistungen als Kompetenzen, womit Ihre emotionalen und sozialen Eigenschaften gemeint sind. Die Begriffe Eigenschaften, Stärken, Skills und Kompetenzen werden häufig synonym verwendet. Das Angebot an Persönlichkeits- bzw. Kompetenz-Tools ist groß, und alle setzen unterschiedliche Schwerpunkte oder sind unterschiedlich fundiert. Viele Kompetenztests werden auch im Rahmen der Berufsorientierung eingesetzt, wie z.B. [BOA](#) (Berufstest der ZEIT).

Die Kompetenzen, denen Sie selbst die höchste Bewertung geben, weisen auf Ihre **Stärken** hin. Berufe und Rollen, in denen diese Kompetenzen wichtig sind, bieten Ihnen eine relativ große Chance auf Erfolg. Den Kompetenzen, auf denen Sie sich selbst am schlechtesten einstufen, könnten Sie gezielt Aufmerksamkeit schenken.

>> Ob nun intro- oder extrovertiert, Teamplayer oder Einzelgänger, mit Verständnis für Zahlen, gutem räumlichem Vorstellungsvermögen oder einem Gefühl für Sprache...Sehen Sie alle Ihre Eigenschaften und Eigenheiten als **Geschenk** an, es gibt kein „besser“ oder „schlechter“.

Wenn Sie wissen, wie Sie „ticken“ - sich also Ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Ihnen leicht von der Hand gehen, bewusst sind, fallen Ihnen die Berufswahl und auch die Selbstdarstellung im Bewerbungsanschreiben oder auch im Vorstellungsgespräch leichter.

>> „Die Karte ist nicht die Landschaft.“ Daher: Probieren Sie sich aus und lernen Sie noch mehr Facetten von sich kennen. Denn auch was einem nicht liegt, erfährt man manchmal erst dadurch, das man es macht.



## AUSGEWÄHLTE TERMINE IM WINTERSEMESTER\*

Datum	Format	Veranstaltung	Zeit	Ort
25.10.	Podium	TalentTransfer.Talk: Homeoffice und remote work	17:00-18:30	online
03.11.	Vortrag	Berufsperspektiven für Kunsthistoriker:innen	17:00-18:30	online
12.11.	Aktion	Bewerber:innen-Treff: Austausch zu Bewerbung und Jobsuche	10:00-12:00	1.27
25.11.	Aktion	Work in Leipzig - Unternehmen stellen sich vor	17:00-20:00	Livestream
07.12.	Workshop	Zeig Dein Profil! Den eigenen Stärken durch Kompetenzanalyse auf der Spur	09:00-14:30	online
08.12.	Vortrag	Ask me anything - Alumni berichten (Michael Barton)	17:00-18:30	online

\*Unser komplettes Veranstaltungsprogramm finden Sie unter [www.uni-leipzig.de/careerservice](http://www.uni-leipzig.de/careerservice).

Für unsere Workshops, Exkursionen und Praxisgespräche melden Sie sich bitte über das [TOOL](#) an. Sollte ein Kurs ausgebucht sein, lassen Sie sich einfach auf die Warteliste setzen ([anmeldung.careerservice@uni-leipzig.de](mailto:anmeldung.careerservice@uni-leipzig.de)).

**SELBSTTEST****VON DEN MITARBEITERINNEN DES CAREER SERVICE**

Die Kolleginnen des Career Service haben verschiedene Kompetenztests durchgeführt und teilen ihre Erfahrungen mit Ihnen.



Claudia Schoder

**>> PERSÖNLICHKEITSTEST B5T**

Kostenloser psychologischer Persönlichkeitstest, der die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen (BIG FIVE) testet, die in vielen bekannten psychologischen Tests enthalten sind und regelmäßig zur Personalauswahl und für die klinische Diagnostik eingesetzt werden. Der Test dauert ca. 20 min und fragt Kriterien ab wie Ängstlichkeit, Neugierde, Ordnungsliebe, Harmoniebedürfnis, Machtbestreben. Das Ergebnis ist relativ vorhersehbar, aber ich erkenne mich gut wieder.

Für den Test muss man sich nicht registrieren, er ist kostenfrei und das Ergebnis kann man sich anschließend per E-Mail senden lassen.

**>> 16PERSONALITIES**

Pro: Der Test aus London ist wirklich fix gemacht (max. 12 Minuten), es gibt ihn in vielen Sprachen und das Layout ist ansprechend. Als Ergebnis wird man einem Persönlichkeitstyp zugeteilt und erhält Input zu verschiedenen Themen wie Career, Partnership etc. Auch ohne Registrierung kann ich das Ergebnis sehen, oder ich registriere mich und erhalte es per Email. Es gibt auch eine Bezahl-Version mit noch mehr Infos und Schnickschnack.

Contra: Testsprache war deutsch, aber Ergebnis kam in Englisch. Habe mich teilweise gut erkannt, anderes schien nicht zu passen und hinterließ das Gefühl, dass ich beim nächsten Test vielleicht auch ein anderer Typ sein könnte. Fazit: Eher für den Spaß, für Testeinsteiger, keine großen Erkenntnisse.

**>> TESTCENTER.GEPEDU.DE**

Dr. Anna Flocke

Die Potentialanalyse von gepedu, eine Gesellschaft für psychologische Eignungsdiagnostik und Unternehmensberatung, gibt es in einer kostenlosen Version, die allerdings durch kostenpflichtige Module ergänzt werden kann. Für die kostenlose, kürzere Variante der Potentialanalyse benötigt man ca. 45 Minuten Bearbeitungszeit.

Abgefragt werden die Sichtweise auf die eigene Persönlichkeit und Kompetenzen (z. B. Einfühlungsvermögen, Lernbereitschaft), die Interessen an verschiedenen Tätigkeitsbereichen (bspw. Projektmanagement, Recht oder Logistik) sowie die eigene Motivation (z.B. selbstbestimmt Arbeiten oder anderen helfen). Bei Hinterlegung der E-Mail-Adresse bekommt man noch am selben Tag eine Auswertung des Tests.

**SELBSTTEST**

Susanne Benko

**>> RED BULL WINGFINDER**

Um den Test durchzuführen ist leider eine Registrierung nötig. Ich habe mich über mein Xing Profil eingeloggt. Der Test wird mit 35 Minuten angekündigt, hat bei mir aber länger gedauert. Die Grafiken sind unterhaltsam, aber wiederholen sich. Die Kategorien zum Auswählen wirken nicht immer durchdacht: mal gibt es nur zwei Optionen, mal sind es sechs.

Spannend für mich war ein Logikteil, den ich sehr schwierig fand. In den Ergebnissen erkenne ich mich tatsächlich teilweise wieder. Insgesamt wirkt der Test wie aus dem Amerikanischen übersetzt, und wer mit Sport nichts anfangen kann, wird mit dem Teil über Führungs- und Teamkompetenzen nicht glücklich sein. Ich kann den Test für einen Zeitvertreib aber empfehlen.

**>> 123TEST.COM/KOMPETENZTEST**

Der Kompetenztest umfasst 155 Aussagen, das Ausfüllen dauert ca. 20 min. Beim Anklicken der Sätze bekommt man schnell das Gefühl, die abgefragten Items kehren in unterschiedlichen Formulierungen wieder, was ab der Testmitte leicht anstrengend ist.

Abgefragt werden: bemerken, die Initiative ergreifen, analysieren, entscheiden, Kreativität, planen und organisieren, durchhalten, Flexibilität, unter Druck funktionieren, verbale und schriftliche Kommunikation, helfen, netzwerken, prüfen, führen, Selbstmanagement und -entwicklung.

Die Test-Auswertung ist überraschend ausführlich. Neben dem Hinweis, wie die Ergebnisse zu interpretieren und verstehen sind, werden alle Kompetenzen genau erklärt und beschrieben, für welche Aufgaben/Berufe sie nützlich sind. Am Ende wird das Ergebnis zusätzlich noch gerankt, d.h. in Relation gesetzt zur Referenzgruppe („Erwerbsbevölkerung in Westeuropa“). Die aufgeführten Tipps zur Förderung der jeweiligen Kompetenz sind ein schöner Zusatz in der Auswertung.



Christin Hiebner

**Fazit:** Es gibt kein Verfahren, das alle Persönlichkeitseigenschaften oder Kompetenzen vollständig erfassen und abbilden kann. Gehen Sie also durchaus kritisch an die verschiedenen Tests heran. Auch wenn das Ergebnis unerwartet ist - Sie haben sich mit sich selbst auseinandergesetzt und reflektiert. Schon das bringt Sie einen Schritt weiter. Und vor allem: es kann auch Spaß machen, sich auf spielerische Weise mit sich zu beschäftigen.

## TIPPS UND LINKS

### Das sollten Sie wissen und darauf achten...

\_ **ProfilPASS** - unterstützt Sie, Ihre Kompetenzen systematisch zu ermitteln und darzustellen. Ihre Rolle in Familie, Freizeit und Ehrenamt ist dabei genauso wichtig wie Ihr beruflicher Werdegang. Indem Sie sich mit Ihrem Tun und Handeln auseinandersetzen, erkennen Sie Ihre Kompetenzen. [pdf](#) zum Selbstauffüllen

\_ **TALENTKOMPASS** - Auch mit diesem Instrument werden die eigenen Kompetenzen, die in der Ausbildung, im Beruf oder im Privatleben erworben wurden, erfasst und die eigenen Fähigkeiten, Interessen und Werte erkannt. Der Talentkompass hilft, Ziele für den weiteren beruflichen Weg zu entwickeln und einen Plan zur Realisierung dieser Ziele zu gestalten. [pdf](#) zum Selbstauffüllen.

\_ Achten Sie bei den Tests auf den Anbieter und wofür **Ihre Daten**, falls eine Registrierung erforderlich sein sollte, verwendet werden. Darüber hinaus sind nicht alle Tests kostenfrei.

\_ **Selbsteinschätzung**: alle Tests sind nur subjektive Momentaufnahmen, die tagesformabhängig sein können oder im Vergleich zu anderen einfach relativ ausfallen (manch einer schätzt sich bescheidener als andere ein).

---

### \*QUELLEN

John Erpenbeck/Lutz von Rosenstiel/Sven Grote/Werner Sauter (Hrsg.) (2017): Handbuch Kompetenzmessung.3., überarb. und erweiterte Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart.

Sauter, W., & Staudt, A. K. (2016): Kompetenzmessung in der Praxis. In Kompetenzmessung in der Praxis (pp. 33-44). Springer Gabler, Wiesbaden.

Weinert, F. E. (Hrsg.) (2001): Leistungsmessung in Schulen. Weinheim/ Basel.

Strauch, A., Jütten, S., & Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung: Instrumente und Methoden situativ anwenden. W. Bertelsmann Verlag.

Neuberauer, Aljoscha (2018): Mach was Du kannst. München, Deutsche Verlags-Anstalt.

<https://karrierebibel.de/psychotest-uebersicht/>

### KONTAKT

Universität Leipzig  
Career Service  
Goethestraße 3-5  
04109 Leipzig

Telefon: +49 341 97-30030

E-Mail: [careerservice@uni-leipzig.de](mailto:careerservice@uni-leipzig.de)

[www.uni-leipzig.de/careerservice](http://www.uni-leipzig.de/careerservice)

[www.jobportal.uni-leipzig.de](http://www.jobportal.uni-leipzig.de)

[www.facebook.com/universitaet.leipzig](https://www.facebook.com/universitaet.leipzig)

[career.service](https://www.facebook.com/universitaet.leipzig)