

# Bewerbertrainer Auswärtiges Amt

## Mündliches Auswahlverfahren

Aufbau des Buches.....	7
Anforderungsprofil .....	8
Eignungsmerkmale in der Literatur zur Berufseignungsdiagnostik.....	13
Eignungsmerkmale im Abgleich mit dem Anforderungsprofil	
1 Stabilität	
1.1 Emotionale Stabilität.....	18
1.2 Belastbarkeit.....	20
1.3 Selbstbewusstsein.....	22
2 Motivation	
2.1 Leistungsmotivation.....	24
2.2 Gestaltungsmotivation.....	26
2.3 Führungsmotivation.....	28
2.4 Bindungsmotivation.....	30

3	Arbeitsverhalten	
3.1	Flexibilität/Ambiguitätstoleranz.....	32
3.2	Entscheidungsfreudigkeit und Handlungsorientierung.....	34
3.3	Gewissenhaftigkeit.....	36
4	soziale Kompetenzen	
4.1	Team- und Kooperationsfähigkeit .....	38
4.2	Kontaktfähigkeit .....	40
4.3	Perspektivenübernahme, Sensitivität, Personenwahrnehmung, Zuhören.....	42
4.4	Durchsetzungs- und Kompromissfähigkeit, Konfliktbereitschaft .....	47
4.5	Selbstkontrolle.....	50
4.6	Selbstaufmerksamkeit/Reflexion.....	52
5	interkulturelle Kompetenz.....	54
6	Offenheit für Erfahrung.....	56
7	Verträglichkeit.....	58
8	sprachliche Ausdrucksfähigkeit.....	60
9	politische Analyse und Kommunikation.....	61
10	Planen und Organisieren, Kreativität und Einfallsreichtum.....	62
11	kognitive Verarbeitungskapazität.....	63
12	ethisches Bewusstsein, Integrität.....	64

Erhebung diagnostischer Informationen.....	65
Ansätze der Eignungsdiagnostik.....	66
Einzelvorstellung vor dem Ausschuss	
biographiebezogene Fragen (Ausschuss).....	68
Fragen zu Motivation und beruflichen Interessen (Ausschuss) .....	70
situative Fragen (Ausschuss) .....	72
Fragen zum politischen Verständnis (Ausschuss) .....	81
Einzelgespräch mit der Psychologin	
Fragen zu Motivation und Interessen (Psychologin) .....	84
biographiebezogene Fragen (Psychologin) .....	85
eigenschaftsbezogene Fragen (Psychologin) .....	86
situative Fragen (Psychologin) .....	87
Plädoyer.....	89
Rollenspiel.....	96
Gruppenaufgabe.....	99

## 2.3 Führungsmotivation

### Definition Führungsmotivation Bochumer Inventar

*ausgeprägtes Motiv der sozialen Einflussnahme*

*Präferenzierung von Führungs- und Steuerungsaufgaben*

*Selbsteinschätzung als Autorität und Orientierungsmaßstab für andere Personen*

### Selbsteinschätzungsbogen AA, Items Führungsmotivation

*Ich habe Spaß am Management von finanziellen und personellen Ressourcen.*

*Ich kann mir vorstellen, in einer großen, hierarchisch strukturierten Behörde zu arbeiten, in der meinem Gestaltungsspielraum Grenzen gesetzt sind.*

### Anforderungsprofil

Im höheren Auswärtigen Dienst wird man bereits zu Beginn der Laufbahn mit der Führung von Ortskräften an Auslandsvertretungen betraut, etwa in der Rechts- und Konsularabteilung. Bei den ersten Referententätigkeiten in der Zentrale des Auswärtigen Amtes hat man dagegen nicht zwingend bereits Personalverantwortung. Wichtig ist die Kombination von ausgeprägter Teamfähigkeit und bedarfsweise hoher Führungskompetenz. Das Anforderungsprofil verlangt Rollenflexibilität für verschiedene Positionen in der Hierarchie, einschließlich der uneingeschränkten Bereitschaft und der Fähigkeit, Führungsaufgaben auszuüben.

Die Personalverantwortung nimmt dann im Laufe der Karriere zu. Nach mehreren Dienstposten in der ersten Karrierephase wird man nach ca. 12-15 Dienstjahren zum Stellvertreter befördert und leitet in Abwesenheit des Chefs eine kleinere Auslandsvertretung, die Abteilung einer Großbotschaft oder ein Referat in der Zentrale.

### hohe Führungsmotivation

- es für wichtig halten, dass man im höheren Dienst Führungsaufgaben ausüben kann
- gern die Arbeit von Ortskräften anleiten und koordinieren, in Besprechungen die Gesprächsführung übernehmen
- in der Lage sein, in den Handlungsspielraum seiner Mitarbeiter einzugreifen und Anweisungen zu geben
- Kritik üben können
- andere für die eigene Position begeistern und Orientierung geben, motivierend und mitreißend auf andere wirken

### niedrige Führungsmotivation

- in Gruppen nicht gern Führungsrolle einnehmen
- nicht gern anderen sagen, was sie tun sollen
- nicht gern Kritik üben
- Ortskräfte trotz deren mangelnder Eignung nicht entlassen können
- sich eher als fachlichen Spezialisten denn als Führungskraft sehen

### für kompetentes Führungsverhalten wichtige weitere Eigenschaften

- emotionale Stabilität
- Perspektivenübernahme und Einfühlungsvermögen
- Kommunikationsfähigkeit
- Durchsetzungs- und Kompromissfähigkeit
- Entscheidungsfreudigkeit

## biographiebezogene Fragen (Psychologin)

Gibt es Situationen, in denen Sie sich gern sozial sensibler Verhalten hätten?

**soziale Kompetenz, Selbstreflexion**

In welchen Situationen hatten Sie beruflich Stress und wie sind Sie damit umgegangen? **emotionale Stabilität, Stressbewältigung, Leistungsmotivation**

Wie verhalten Sie sich bei Konflikten/Problemsituationen am Arbeitsplatz?

**soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und Führung, Konfliktbereitschaft**

Sie arbeiteten bereits in Führungsverantwortung. Schildern Sie Situationen, in denen es zu Konflikten mit /zwischen von Ihnen geführten Mitarbeitern kam. Wie gingen Sie vor, um den Streit zu schlichten? **soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Führung, Durchsetzungsfähigkeit**

Was machen Sie in Ihrer Freizeit? Welche Hobbies haben Sie? In welcher Situation waren Sie schon einmal besonders kreativ? **Offenheit für Erfahrung, Einfallsreichtum**

Sie haben sich in Ihrem beruflichen Lebenslauf von Feld X zu Bereich Y komplett umorientiert. Wie kam es zu dieser Entscheidung? Was erhofften Sie sich damit?

Sie haben vor Ihrer Bewerbung beim Auswärtigen Amt in Land X (z.B. Ägypten, China) gelebt und gearbeitet. Welche Tipps würden Sie einem Kollegen geben, der zum ersten Mal nach X kommt? **interkulturelle Kompetenz**