

eNews

geneus-project.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ZUSAMMENFASSUNG DES EXEMPLARISCHE BERICHT ZUR GENDERNEUTRALEN TESTUNG

AGREEMENT NUMBER: 2017-1-AT01_KA202-035051



INDEX

| | |
|--|----|
| <i>EINFÜHRUNG</i> | 4 |
| <i>Zielgruppen</i> | 5 |
| Was evaluiert wurde | 5 |
| Wie Evaluation durchgeführt wird | 6 |
| Unerfüllter Bedarf | 8 |
| Geschlechter Einzelheiten | 9 |
| <i>Gesetzliche Regulierungen</i> | 10 |
| <i>Gleichberechtigung</i> | 11 |
| <i>Verfügbarkeit der Tests</i> | 12 |
| <i>Schlussfolgerung</i> | 13 |
| <i>Partner</i> | 14 |
| <i>Koordinator</i> | 14 |



EINFÜHRUNG

Das Projekt

GeNeus ist ein 2-jähriges Projekt, das durch die Europäische Kommission finanziert wird - Erasmus+ Strategic Partnerships for Vocational Education and Training. Es zielt auf die Reduktion von Genderungleichbehandlungen bei Auswahlevaluierungen. Sechs Partner aus fünf verschiedenen Ländern (Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien) arbeiten in diesem Projekt zusammen, um einen Satz Werkzeuge und Testungen zu entwickeln, zu bewerben und zu integrieren. Der Lebenszyklus des Projektes inkludiert verschiedene Phasen, die die Verbesserung der Auswahlevaluierungen, fokussiert auf Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt und in Berufsausbildung zum Ziel haben.

Dieses Dokument ist die Zusammenfassung des ersten intellektuellen Produktes des GeNeus Projektes, der exemplarische Bericht zur genderneutralen Testung.

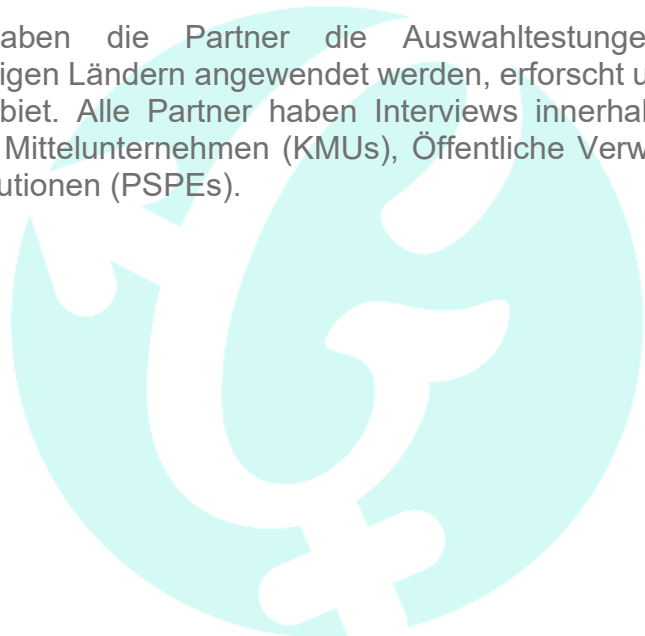
Ziel des Berichtes

Ziel des Berichtes war es, nationale Informationen zu verwendeten Testungen zusammenzutragen, sie bezüglich Genderunterschiede in den individuellen Leistungsfeldern zu kontrollieren – und die spezifischen Notwendigkeiten für die Gleichbehandlung beider Geschlechter zu definieren. Ein weiterer Zweck war es, bereits existierende best practice Beispiele in den verschiedenen Ländern zu identifizieren und einen Überblick über die Vorgangsweisen und Ausmaß der Verwendung der Testungen in den Partnerländern zu erstellen. Dabei kann es sich um Auswahlmethoden oder Leistungstestungen handeln. Ziel ist es, eine Betrachtung des zukünftigen Arbeitsmarktes zu liefern, unter Berücksichtigung des Makrozusammenhanges der Flexibilität und Unsicherheit, die in späterer Folge Einfluss auf Stellen und Karrieren haben wird.

Der Bericht beinhaltet weiters Schreibtischforschung in die Theorien von Intelligenz- und geschlechtsspezifischen Unterschiede sowie in neuropsychologische Wissenschaft.

Testungen unterstützen Firmen, die Kandidat/innen zu erkennen, die die Arbeit am besten leisten.

Innerhalb der nationalen Recherchen haben die Partner die Auswahltestungen für Angestellte/Trainees, die derzeit in ihren jeweiligen Ländern angewendet werden, erforscht und die Bedürfnisse der Zielgruppen auf diesem Gebiet. Alle Partner haben Interviews innerhalb drei vorbestimmter Gruppen, geführt – Klein- und Mittelunternehmen (KMUs), Öffentliche Verwaltung (ÖVs) und Postsekundäre Berufsbildungsinstitutionen (PSPEs).



ZIELGRUPPEN

Die Projektpartner führten Interviews mit den folgenden Einheiten durch:

| Land | Anzahl der befragten KMU | Anzahl der befragten ÖV | Anzahl der befragten PSPE | Summe |
|--------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|-----------|
| Österreich | 6 | 2 | 3 | 11 |
| Bulgarien | 7 | 1 | 2 | 10 |
| Italien | 5 | 1 | 3 | 9 |
| Portugal | 6 | 3 | 3 | 12 |
| Spanien | 7 | 4 | 6 | 17 |
| Summe | 31 | 11 | 17 | 59 |

WAS EVALUIERT WURDE

Als Ergebnis der geführten Interviews wurde enthüllt, dass alle drei (KMU, ÖV und PSPE) "hard und soft skills" evaluieren – die professionellen und akademischen Kompetenzen der Kandidat/innen, wie auch deren persönlichen Kompetenzen. Welche als wichtiger angesehen werden, hängt von der Zielgruppe ab. Während PSPE Organisationen akademische Kompetenzen stärker betonen, konzentrieren sich KMUs und ÖVs mehr auf persönliche und professionelle Kompetenzen. Beträchtliche Unterschiede bestehen zwischen den teilnehmenden Ländern.

Folgende persönliche Kompetenzen werden durch **alle drei** Zielgruppen evaluiert:

- Mathematische Intelligenz
- Verbale Intelligenz, aber für KMUs ist die Betonung mehr auf Kommunikationsfähigkeiten
- Konzentrationsvermögen
- Soziale und emotionale Intelligenz:
 - Empathie – KMUs
 - Teamwork – KMUs und ÖVs
 - Kreativität – KMUs
 - Selbsterkenntnis – KMUs
 - Emotionale Kontrolle – KMUs
 - Selbstmotivation – KMUs
 - Fähigkeit im Rahmen von zwischenmenschlichen Beziehungen – KMUs
 - Networking Kompetenzen
- Persönlichkeit:
 - Selbstwertgefühl, Weltoffenheit, Proaktivität und Geselligkeit werden von KMUs evaluiert
 - Generelle Einstellung, positive Persönlichkeit, Interesse am Lernen, Kund/innenorientiertheit, Verantwortlichkeit werden von ÖVs evaluiert
- Erinnerungsvermögen wird von zwei der Zielgruppen bei der Evaluierung erwähnt – ÖVs und PSPEs



Einzelheiten der Zielgruppen

Für KMUs sind professionelle Kompetenzen sehr wichtig. Vier der fünf Partnerländer (Österreich, Bulgarien, Portugal und Spanien) haben diese erwähnt. IT und Sprachkompetenzen werden auch als wichtige Faktoren für die KMUs des Konsortiums angesehen, wie auch logisches und spezielles Denken. Wesentliche Unterschiede bestehen zwischen den Partnerländern. Für KMUs in Portugal und Italien sind persönliche Kompetenzen wichtiger, während in Österreich die Betonung auf akademische und professionelle Kompetenzen liegt. Andere Aspekte, die durch KMUs evaluiert werden: Kommunikationskompetenzen (Österreich und Spanien), Organisationsfähigkeiten (Österreich), professionelle Ziele (Bulgarien).

Die öffentliche Verwaltung misst spezifischen Kompetenzen für die spezifische Anstellung mehr Bedeutung bei.

PSPEs bewerten andere Kompetenzen, diese sind:

- Verhalten: bezogen auf Situationen und Arbeit;
- Anpassung der Prinzipien und der persönlichen Werte an die der Firma;
- Anpassung der persönlichen Umstände an Herausforderungen und persönliche Umstände beim Antritt einer Position (Pendeln, Reise, Zeitplan usw);
- Anpassung der Ziele und Ängste bezüglich der Möglichkeiten, die die Position bietet, Stressmanagement, Organisationskompetenzen.

WIE EVALUATION DURCHGEFÜHRT WIRD

Das Interview ist das weit verbreitetste Instrument des Auswahlprozesses in allen Ländern und allen drei Zielgruppen. In manchen Fällen ist es das einzige Tool der Auswahl (neben der Überprüfung der Dokumente: CV, Urkunden und Zertifikate).

Beispiele der Fragen / Themen, die oft mit den Kandidat/innen während eines Interviews angesprochen werden:

- Professioneller und/oder akademischer Weg - KMUs, ÖVs und PSPEs
- Aus welchem Grund haben Sie ihre letzte Stelle verlassen? – KMUs
- Wenn häufige Stellenwechsel stattfinden – warum? ÖVs
- Motivation (Warum wollen Sie diese Stelle? Was bewegt Sie, was machen Sie gerne?) KMUs, ÖVs
- Technische Kompetenzen; Welche technische Kenntnisse und Erfahrungen haben Sie auf diesem Gebiet, die Sie befähigen, komplexere Fragen zu lösen? KMUs, ÖVs
- Persönlichkeit und Selbsterkenntnis KMUs, ÖVs, PSPEs:
 - Stärken und Schwächen?
 - Herausforderungen und wie sie bewältigt wurden?
 - Wie definieren Sie sich?
 - Bereitschaft/Absicht zu lernen?

- Welche sind Ihre Ambitionen/Pläne für die Zukunft?
- Was wäre die ideale Stelle/Teamwork?
- Welche sind Ihre Motivationen? Wie motivieren Sie sich selbst und Ihre Kolleg/innen?
- Was benötigen Sie (Rahmenbedingungen, soziale Zustände), um gute Arbeit leisten zu können?
- Organisationskompetenzen - ÖVs
- Führungsstil – ÖVs
- Konfliktmanagement – ÖVs
 - Wie reagieren Sie bei einem Streit zwischen Kolleg/innen Ihres Bereiches?
 - Wie reagieren Sie auf Kritik Ihres/Ihrer Vorgesetzten?
 - Wie konfrontieren Sie schwierige Situationen, Druck?
- Persönliche Interessen – KMUs
- Gehaltserwartungen – KMUs
- Ob die Person bereit ist oder nicht, verlangte Pflichten zu erfüllen – KMUs
- Persönliche und sprachliche Kompetenzen – KMUs
- Persönliche Daten – KMUs
 - Haben Sie eine Familie?
 - Bereitschaft zu reisen
 - Persönliche Werte.
- Warum glauben Sie, der/die beste Kandidat/in zu sein? Was können Sie der Firma zusätzlich bringen – KMUs
- Was würden uns frühere Arbeitgeber über Sie erzählen? PSPEs
- Wie treffen Sie Entscheidungen? – PSPEs
- Einstellung zu Teamwork – ÖVs und PSPEs
- Führungserfahrungen – PSPEs
- Gelegenheiten für Entwicklung – wo wollen Sie in 5 Jahren sein? – PSPEs
- Besondere auf die Stelle bezogenen Fragen, worauf sich der/die Kandidat/in bewirbt – PSPEs

KMUs sind die Zielgruppe, die eine differenzierte/komplexe Evaluierung und Auswahlprozess präsentieren. Sie ergänzen die Interviews oft mit Testungen und andere Evaluierungsmethoden, wenn auch die Kombination von Land zu Land verschieden ist. ZB keine der österreichischen SMUs aber die Mehrheit der portugiesischen KMUs verwenden Tests. Jedoch auch wenn Tests und andere Methoden verwendet werden, sind die Interviews von größerem Gewicht. Aus diesem Grund haben circa 50% der KMUs Standardverfahren für die Interviews (mit einem Standardtext zum Beispiel).

3 der 5 Partnerländer (Bulgarien, Portugal und Spanien) berichten von der Anwendung von Tests als Evaluierungsmittel. Obwohl hauseigene als auch standardisierte (externe) Tests verwendet werden, zeigt die Mehrheit der Berichte, dass standardisierte öfter vorkommen. ZB Intelligenztests werden in Spanien und Portugal zur Evaluierung von logischem und räumlichem Denken verwendet, während in Englisch geschriebene und mündlich abgehaltene Tests in 50% der befragten KMUs in Portugal verwendet werden.

Andere Methoden, die verwendet werden, sind:

- Analyse der Unterlagen (CV, ...)
- Rollenspiel / Simulationsspiele (zB: sammeln Sie einige der Bewerber/innen zusammen und geben Sie ihnen eine Aufgabe, um zu sehen, wie sie diese lösen)
- Hausarbeit (Dem/der Bewerber/in wird eine Aufgabe gegeben, die ähnlich die von ihm/ihr erwarteten Arbeit als Teil dieser Firma zu erwarten wäre)
- Jobprobe;
- Postkorb Test, bei dem eine echte Situation dem/der Kandidat/in gegeben wird.
- Einen Arbeitsplan präsentieren
- Tests zur Feststellung, ob die Person Sachkenntnis oder arbeitsrelevante Tools verwenden kann.

ÖVs verwenden öfter Tests bei den Auswahlverfahren als KMUs. In der Tat erklärt die Mehrheit der befragten ÖVs verschiedene Arten im Auswahlprozess zu verwenden. Interviews sind noch immer die wertvollste Methode der Evaluierung. Da nur Tests als nicht ausreichend und zu unpersönlich angesehen werden. Nichtsdestotrotz gibt es ÖVs, die Tests für wichtig oder noch wichtiger als Interviews halten. Es gibt ÖVs bei denen ein Test bestimmt, ob ein/e Kandidat/in zu einem Interview eingeladen wird, und es gibt ÖVs bei denen ein Interview bestimmt, ob der/die Kandidat/in zu einem Test eingeladen wird.

Tests werden verwendet, um akademisches und professionelles Wissen, emotionale und psychologische Intelligenz, Führungsqualifikationen, Managementkompetenzen, Arbeitsmotivation, allgemeine Intelligenz zu evaluieren.

Die Mehrheit der ÖVs haben standardisierte Verfahren für Interviews und Rollenspiel (wenn verwendet) und verwenden standardisierte Tests, wie Intelligenztests, psychologische Tests, professionelle Wissenstests usw. Sehr selten werden die Tests online durchgeführt. Die Interviews können auch nur selten in Gruppen durchgeführt und/oder keinem Standardverfahren befolgen / einen standardisierten Fragebogen verwenden. Sie könnten aber halbgebildet sein.

PSPEs betonen insbesondere akademische Kriterien. Dokumente und frühere Erfahrungen (Diplome, Zertifikate, Titel, Publikationen und Konferenzteilnahmen usw.) werden in einem anderen Ausmaß evaluiert. Manche PSPEs suchen das Vorzeigen eines adäquaten Diploms, manche evaluieren auf Basis der Qualität andere berücksichtigen alle Faktoren. Tests und Interviews werden als Methode der Evaluation durchgeführt. Oft gelten die Tests als Filter, um festzustellen, ob der/die Kandidat/in für ein Interview in Frage kommt. Die Verfahren differieren in den verschiedenen Ländern und den PSPEs. Es gibt standardisierte und nicht standardisierte Verfahren. Tests, wenn durchgeführt, sind öfter standardisiert und Interviews eher nicht.

Praktische Tests, wie musische und sportliche Tests, wie in Portugal angeführt, sind öfter hauseigen. Die Methode der „Gruppentests“ wird nur in Spanien erwähnt. Die verschiedenen Methoden evaluieren relativ die gleichen Qualitäten der Kandidat/innen, wobei es von Land zu Land variiert, welche spezifische Kompetenzen durch Tests und welche durch Interviews evaluiert werden. ZB Sprachkompetenzen bei den befragten PSPEs werden in Portugal durchgängig durch Interviews und in Österreich durch einen Test evaluiert.

Generell geben die angefragten Einheiten nicht an, dass sie einen Bedarf haben, der unerfüllt blieb, oder ihr Bedarf ist nicht mit Testungen geknüpft. Einige Vorschläge zum Testen sind:

- KMUs in Spanien und Portugal geben an, dass Testungen nützlicher wären, wenn sie spezifischer oder der spezifischen Stelle angepasst wären.
- Laut den in Portugal befragten KMUs wären Tests für die Evaluierung von sozialer und emotionaler Intelligenz notwendig aber nicht vorhanden.
- Für ÖVs sind die hohen Kosten der Tests, die nicht analysierbaren Daten und die für spezifische Stellen nicht passenden Tests der Kandidat/innen ein Problem. Ein weiteres Problem ist die Einfachheit der Manipulierbarkeit der Testergebnisse, das vom österreichischen Partner erwähnt wird.
- Ein PSPE gibt an, dass Tests für die Evaluierung von Persönlichkeit notwendiger wären als Intelligenztests.
- Die Befragungen der spanischen PSPEs haben ergeben, dass die spezifischen Erfordernisse für die Qualifikationen der Leute, die die Tests durchführen, ein Problem darstellen könnte, allerdings sind die hohen Kosten meistens das größere Problem.

GESCHLECHTER EINZELHEITEN

Es ist möglich, festzustellen, dass alle Zielgruppen übereinstimmen, dass keine Unterschiede beim Auswahlverfahren von Männern und Frauen bestehen. Einzelne Antworten sind aber bemerkenswert:

- In Zusammenhang mit Interviews sind Frauen oft schüchterner wogegen Männer mehr riskieren (in Hinsicht auf das Erzählte) und sich insgesamt generell positiver darstellen (KMUs)
- Wenn die Auswahl durch den unmittelbaren Vorgesetzten und nicht durch die HR Abteilung durchgeführt wird (zB durch männliche Abteilungsleiter) neigen sie dazu, vorrangig Männer für die freien Stellen zu wählen, da sie diese für die bestgeeigneten Kandidaten halten. (KMUs)
- Nur eine ÖV sah Differenzen bei der Persönlichkeitstestung aber nicht bei der Testung der Leistung.
- Eine ÖV stellt fest, dass Frauen besser kommunizieren und weiter fassen, während Männer bessere Ergebnisse beim abstrakten und mechanischen Denken in Tests erzielen. (ÖV)
- In zwei der Partnerländer schreiben die Unterschiede der Struktur des Arbeitsmarktes zu, eher als dem Evaluierungsprozess an sich. (ÖVs)
- Frauen sind weniger kreativ als Männer laut den Testergebnissen (PSPE Bulgarien)
- Bei den Tests für einen Lehrberuf erhalten Mädchen in Sprachen und Mathematik mehr Punkte als Burschen (PSPE Österreich)
- Für Sporterziehung insbesondere ist es bemerkenswert, dass verschiedene praktische Tests für Männer und Frauen angewendet werden, da sich die erwarteten Ergebnisse zwischen Männern und Frauen differenzieren. (PSPE Portugal)
- Frauen zeigen größeres Interesse und Beständigkeit bei ihrer Wahl. (PSPE)
- Frauen erreichen meistens bessere Ergebnisse bei den Intelligenztests und auch in Gruppentests (PSPE Spanien)

GESETZLICHE REGULIERUNGEN

Auf internationalem Niveau gibt es die International Test Commission (ITC), die einige best practice Richtlinien angekündigt haben. Diese können von der ITC Website heruntergeladen werden¹:

1. ITC Richtlinien zur Anpassung von Tests
2. ITC Richtlinien zu Testanwendung
3. ITC Richtlinien zu IT basierter Testung
4. ITC Richtlinien zu Qualitätskontrolle bei Auswertung, Testanalyse und Ergebnisbericht
5. ITC Richtlinien zur Sicherheit der Tests, Prüfungen und anderer Beurteilungen („Testschutz“)

In den Partnerländern existieren Regulierungen im Bereich Testung. In den meisten Ländern ein **Intelligenz- und Persönlichkeitstest** kann angewendet werden oder wenigstens durch akkreditierte Psychologen/innen interpretiert werden (Portugal, Bulgarien, Italien)

In Österreich müssen nur Tests für psychologische Diagnosen von qualifiziertem Personal durchgeführt werden (klinische Psycholog/innen). Um die Qualität der Tests und deren Bedeutung beizubehalten, bestehen folgende Bedingungen:

- Testersteller verkaufen die Tests ausschließlich an Leute mit nachweislichen erzieherischen und professionellen Qualifikationen, zur Zufriedenheit der Testersteller
- Psychologische Testung wird durch Ö-NORM D4000 für Forderungen der Prozesse und Methoden bei der Rekrutierung und in Personalentwicklung reguliert. In dieser Regulierung sind Qualitätskriterien und Standards für professionelle Qualifikationstestung, Intervention und Evaluierungen während des Personalauswahlprozesses definiert.

In Italien sind psychologische Tests von einem umstrittenen Naturell. Die Auseinandersetzung stammt aus dem invasiven Naturell von vielen Tests, das die Grenzen der professionell relevanten Kompetenzen und Neigungen überschreitet und in die Privatsphäre des/der Kandidat/in eindringt. Für weitere Information: Artikel 8 der Arbeitersatzung (Statuto dei Lavoratori) und Artikel 10 des „Legge Biagi“, Gesetzeserlass no 276/2003 zum Schutz von Angestellten und/oder Kandidat/innendaten und Information².

In Bulgarien entwickeln Firmen oft eigene Testungsmethoden, um die Komplikationen der Intelligenz- und Persönlichkeitstestungen zu vermeiden. Sie testen Bewerber/innen für Kompetenzen, nicht so sehr für die Eigenschaft der Intelligenz oder Persönlichkeit. Zum Beispiel testen sie die Fähigkeit, einfache mathematische Probleme zu lösen, einen Text in eine andere Sprache zu übersetzen und andere für die Stelle relevante Kompetenzen.

¹ <https://www.intestcom.org/>

² For more informations, consult article 8 of the Workers' Statute (Statuto dei Lavoratori) and article 10 of the "Legge Biagi", legislative decree n° 276/2003, protecting employees and/or candidates data and information.

GLEICHBERECHTIGUNG

In Hinblick auf Bildung stimmen die Ergebnisse dieses Berichtes mit den allgemeinen der EU überein:

- Mehr Frauen als Männer haben eine tertiäre Bildung, aber Frauen sind bei akademischem Personal und Wissenschaft weniger repräsentiert. Fast 60% der Graduierten der EU Universitäten sind Frauen, aber sie machen weniger als 33% der Wissenschaftler/innen und Ingenieur/innen europaweit aus, obwohl die fast 80% der gesamten Arbeiterschaft in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Soziales.
- Die drei Fächer Bildung, Gesundheit und Sozialfürsorge werden mehrheitlich von Frauen studiert, während Ingenieurwesen, verarbeitende Industrie und Bauwesen sind die Fächer bei denen Frauen am wenigsten repräsentiert sind.
- Obwohl Frauen höhere Teilnahmeraten in Training (Österreich, Bulgarien) zeigen, sind Frauen weit verbreitet unter denjenigen ohne Bildung (Österreich, Bulgarien) oder unter den Niedrigqualifizierten und die NEETs (Österreich)

Frauenbeschäftigungszahlen in Europa schwanken zwischen 48% und 80%, aber der Durchschnitt ist 77,4% für Männer und 65,5% für Frauen (2016)³. Bei den Partnerländern ist die Beschäftigungsrate bei Frauen im Durchschnitt 11% niedriger als die Beschäftigungsrate bei Männern. Von den Partnerländern ist die Beschäftigungsrate bei Frauen überdurchschnittlich in Österreich und Portugal und unterdurchschnittlich in Italien und Spanien.

Frauen **arbeiten in Teilzeit** mehr als Männer (über 75% der Teilzeitangestellten) und in schlechter bezahlten Stellen und Bereichen⁴. Männer werden tendenziell öfter mit Daueranstellungen angestellt (Italien). Der Durchschnittsgenderunterschied beträgt circa 33,1%.

In der ganzen EU sind Frauen unterrepräsentiert in Positionen mit Entscheidungskraft, insbesondere bei Politik und Wirtschaft. Diese Situation herrscht auch in den fünf Partnerländern. In Mai 2016 machten Frauen 29% der Mitglieder von einfachen oder niederen Parlamenten der EU Länder aus. Bei Geschäftsleitung ist die Situation noch schlimmer: in 2016 machten Frauen 23,9% der Mitglieder des Vorstandes der größten öffentlich angeführten Firmen, die in der EU gelistet sind, aus. Die Repräsentanz von Frauen in Österreich, Bulgarien und Portugal ist unterdurchschnittlich (18,1%, 15,3% und 14,3% der Reihe nach), während in Italien und Spanien Frauen eine bessere Repräsentanz haben (32,3% und 20,3% der Reihe nach).

In den meisten Ländern können „**männliche**“ und „**weibliche Berufe**“ je nach Prozentsatz der Beschäftigten identifiziert werden:

- Frauenarbeit: Gesundheit und Sozialhilfe, Bildung, administrative (Büro)Arbeit, Dienstleistung im allgemeinen;
- Männerarbeit: Abbauindustrie, Bauen, Pläne und maschinelle Betätigungen.

Auf EU Ebene wird das geschlechtsspezifische Lohngefälle (**gender pay gap**) durch den relativen Unterschied bei den Bruttostundenlöhnen beim Verdienst von Frauen und Männern innerhalb der Wirtschaft als Ganzes bestimmt. In 2015 wurde der EU Durchschnitt mit 16,3% geschätzt. Gender

³ 2017 Report on equality between women and men in the EU”, European Commission

⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm

pay gap in 2015⁵ für die beim GeNeus Projekt vertretenen Ländern: Bulgarien – 15,4%, Italien - 5,5%, Spanien – 14,9%, Portugal – 17,8%, Österreich 21,7%.

In allen Ländern ist der gender pay gap ziemlich hoch. In Portugal und Bulgarien hängt es mit dem Niveau der Qualifikation zusammen. Der gender pay gap ist mit dem Qualifikationsniveau eng verwandt: mit Steigerung der Qualifikation steigt der gender pay gap. In Österreich sind Kinder der größter Einfluss. Frauen leisten den Großteil der unbezahlten Hausarbeit und ihr Einkommen ist ein Zusatzeinkommen für den Haushalt.

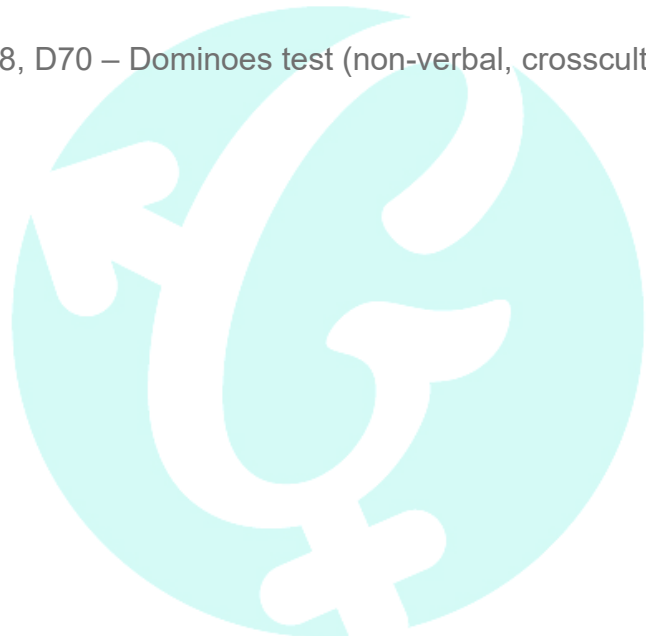
Diese Schlussfolgerung aus Spanien fasst die allgemeine Situation zusammen:

“ Die Hauptfaktoren, die Frauen im Sinne von Bezahlung und professioneller Entwicklung negativ beeinflussen, liegen darin, dass sie vor allem in schlechtbezahlten Bereichen arbeiten, wenig Zugang zu Leitungsposten haben und im Familienleben wesentlich mehr involviert sind.”

VERFÜGBARKEIT DER TESTS

Öfter verwendeten Tests:

- Persönlichkeitstests – MMPI, Rorschach, 16PF, NEOPI-R, DISC
- Intelligenztests – Wais, BPRD + -Differential Reasoning Test Battery, PMI4-p83 – i Immediate Memory Tests, BTA-p83 – Attention Test Battery, CPM – P (Raven)
- Professionelle Kompetenzen – ABA-p83 – Basic Administrative Skills
- Persönliche Präferenzen – CIPSA – Professional Interests Questionnaire, IPP-R – Inventory of Professional Interests and Preferences – Revista Revista, RUMOS – Inventory of Vocational Preferences (2015)
- Emotionale und soziale Intelligenz – D48, D70 – Dominoes test (non-verbal, crosscultural intelligence)



⁵ Source: 2017 Report on equality between women and men in the EU, European Commission

SCHLUSSTOLGERUNG

Fazit: die Zielgruppen des GeNeus Projektes ziehen Interviews vor, wenn Testungen verwendet werden, können diese sowohl hauseigene als auch standardisierte sein. Fast nur die ÖVs und Unternehmungs- und Personalberatungen verwenden standardisierte Testungen (aufgrund der gesetzlichen Vorgaben oder der hohen Kosten).

In diesem Projekt werden wir ein Set verschiedener Auswahltools (mit Interviewtexten und -anleitungen) präsentieren, da diese die häufigste Auswahlmethode ist. Wir werden uns auf Kompetenzen konzentrieren, nicht auf Intelligenz- oder Persönlichkeitstestungen. Der standardisierte Prozess der regulären Persönlichkeits- und Intelligenztestungen nimmt viel Zeit in Anspruch und einige Testungsrunden vor der Publikation. Diese können in einigen europäischen Ländern auch nur durch qualifiziertes Personal angewandt werden. In Betracht dessen (1) dass Institutionen unserer Zielgruppen Interviews und Testungen missachten; (2) gute Auswahlprozesse vielfältige und unterschiedliche Auswahltools anwenden sollen und, wenn möglich, mehrere Bewerter; (3) der Zeitrahmen des Projektes – wir werden mehrere Testungen präsentieren (zum Beispiel Sprachtests), Kompetenzübungen und werden auch kleine Kompetenztests entwickeln und standardisieren. Muster, die für Klarheit sorgen, die Subjektivität verringern und geschlechtsneutral sind, werden auch entwickelt und präsentiert.



PARTNER

Koordinator

Frauen im Brennpunkt – Austria
www.fib.at



INOVA+ - Portugal
www.inova.business

INOVA+

Instituto politecnico do Porto – Portugal
www.ipp.pt



Bimec – Bulgaria
www.bimec-bg.eu



Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (CSC) – Italy
en.danilodolci.org



Servicio regional de empleo y formación – Spain
www.sefcarm.es





geneus-project.eu

 *facebook.com/geneus.project*

 *twitter.com/GeNeus_project*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.