

# eNews



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



Set            Anwendungsbereich  
geschlechtsneutraler  
Auswahlinstrumente            und  
Testverfahren die Maßnahmen  
in der öffentlichen Verwaltung

## Koordination und Ausgabe

Francisca Munuera, Iñigo Magdaleno, Mariola Garcia Méndez, Rosario Sanmartin Alcaraz | Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia, Spain

## MitautorInnen

Clara Salzburger, Simone Heller | Frauen im Brennpunkt, Austria

Andreia Monteiro, Maria Guimarães | Inova+, Portugal

Liubov Kirilova, Valia Dankova | Bimec, Bulgaria

Alberto Biondo, Irene Biundo | Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci", Italy

Ana Cláudia Rodrigues, Ana Isabel Couto, Ana Luisa Martinho, Manuel Salvador Araújo | ISCAP – Instituto Politécnico do Porto, Portugal

Dieser Bericht wurde im Rahmen des Projektpartnerprojekts „GeNeus – Geschlechtsneutrale Instrumente und Testverfahren für den Auswahlprozess“ entwickelt. (Agreement number 2017-1-AT01\_KA202-035051) Der Bericht ist frei zugänglich und wird nach Abschluss des Projekts über die Erasmus+ Projektergebnisplattform - <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/> - sowie auf den Websites der Projektpartner und auf der Website des Projekts verfügbar sein: <http://geneus-project.eu>



INOVA+



## PartnerInnen

KoordinatorInnen:  
Frauen im Brennpunkt / Austria

[www.fib.at](http://www.fib.at)

Inova+ / Portugal

[www.inovamais.eu](http://www.inovamais.eu)

Instituto Politécnico of Porto / Portugal

[www.ipp.pt](http://www.ipp.pt)

Bimec / Bulgaria

[www.bimec-bg.eu](http://www.bimec-bg.eu)

Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci" / Italy

[www.danilodolci.org](http://www.danilodolci.org)

Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia / Spain

[www.sefcarm.es](http://www.sefcarm.es)

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Mitteilung spiegelt lediglich die Ansichten des Autors wider, weshalb die Kommission nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden kann.



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

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINLEITUNG</b> .....	6
<b>1.1 Projektpartner/inner</b> .....	7
<b>1.2 Zusammenfassung des projekts</b> .....	9
1.2.1 Ziele .....	9
1.2.2 Ergebnisse des Intellectual Outputs IO1 .....	10
1.2.3 Ergebnisse des Intellectual Outputs IO2 .....	13
1.2.4 Ergebnisse des intellektuellen Outputs IO3 .....	16
<b>1.3. Fokus auf das intellectual output IO5</b> .....	17
<b>2. SET DES GENEUS PROJEKTS GESCHLECHTSNEUTRALE INSTRUMENTE FÜR AUSWAHLVERFAHREN</b> .....	18
<b>2.1 Methodik</b> .....	18
<b>2.2 Instrumente</b> .....	20
2.2.1 Vorlage zur Arbeitsplatzanalyse .....	20
2.2.2 Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung .....	21
2.2.3 Analyse-Übung - Problemlösung .....	21
2.2.4. Vorlage für ein Vorstellungsgespräch .....	22
2.2.5 Vorlage für die Bewertungscheckliste der Bewerber/innen .....	23
2.2.6 Andere Auswahlinstrumente .....	24
<b>2.3 Testergebnis der Partnerländer</b> .....	27
2.3.1 Auswertung des Fragebogens zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung .....	30
2.3.2 Analyse-Übung - Problemlösung .....	34
<b>3. EMPFEHLUNGEN</b> .....	38
<b>3.1 AUSWERTUNG DER FRAGEBÖGEN nach land</b> .....	38
<b>3.2 ALLGEMEINER VORSCHLAG ZUR INTEGRATION VON GESCHLECHTSNEUTRALEN INSTRUMENTEN IN BERATUNG, EINSTELLUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN FÜR die öffentliche verwaltung</b> .....	46
3.2.1 Klassifizierung von Kandidaten/Kandidatinnen unterstützt durch eine Systemkompetenz der Vermittlung .....	46
3.2.2 Eingreifen in Fähigkeiten als Teil der professionellen Beratung .....	47
3.2.3 Notwendigkeit der Anpassung der Arbeitsplattformen des öffentlichen Arbeitsmarktservices .....	48
3.2.4 Sensibilisierung der an der Vermittlung beteiligten Akteure .....	49

3.2.5 Instrumente, die im Vermittlungsverfahren verwendet werden können, frei von impliziten Vorurteilen .....	50
<b>4. OPTIMALE VERFAHREN, DIE IM GENEUS-PROJEKT IDENTIFIZIERT WURDEN UND IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG ANWENDBAR SIND</b> .....	53
<b>4.1 DIE UMSETZUNG OPTIMALER VERFAHREN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG</b> .....	53
4.1.1 Bedeutung einer genauen Analyse der Arbeitsstelle als Ausgangspunkt für die Durchführung von Auswahlverfahren, die an die Stelle angepasst sind .....	53
4.1.2 Stellenwert der Eignung von Person-Beruf .....	54
4.1.3 Die Verwendung von Gültigkeitstests .....	55
4.1.4 Andere Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung .....	57
<b>5. POLITISCHE EMPFEHLUNGEN VADEMEKUM</b> .....	61
<b>5.1 DEKALOG FÜR DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG ÜBER GESCHLECHTSNEUTRALE BERATUNGS-, EINSTELLUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN</b> .....	61
<b>5.2 MEMORANDUM-MODELL ÜBER VEREINBARUNG ZUR EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN UND EXPERTEN/EXPERTINNEN FÜR DIE ETABLIERUNG GESCHLECHTSNEUTRALER TESTVERFAHREN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG</b> .....	65
<b>6. ZUSAMMENFASSUNG DES BERICHTS DER PARTNER/INNEN ÜBER DIE VALIDIERUNG DER QUALITÄT DER LEITLINIEN</b> .....	67
<b>6.1 BEWERTUNG UND VALIDIERUNG DER SETS</b> .....	67
<b>6.2 FEEDBACK VON FACHLEUTEN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG</b> .....	69
<b>SCHLUSSFOLGERUNG</b> .....	74
<b>BIBLIOGRAFIE</b> .....	75
<b>ANHANG</b> .....	76
VORLAGE ZUR ARBEITSPLATZANALYSE .....	76
FRAGEBOGEN ZU ALLGEMEINEN KOMPETENZEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG .....	78
ANALYSE-ÜBUNGEN UND ORIENTIERUNG FÜR DIE KLASSIFIZIERUNG: .....	80
BEISPIEL FÜR EINE VORLAGE FÜR EIN VORSTELLUNGSGESPRÄCH .....	82
EINZELBERICHT .....	85

# 1. EINLEITUNG

GeNeus ist ein zweijähriges Projekt der Nationalagentur Erasmus+ Bildung, das von der Europäischen Kommission finanziert wird und im Rahmen einer strategischen Partnerschaft und Leitaktion für die Berufsbildung im September 2017 begann. Das Ziel des Projekts ist die Entwicklung, Förderung und Verbreitung von geschlechtsneutralen Auswahlinstrumenten und Testverfahren.

Das Projekt zielt auf die Entwicklung, Förderung und Integration einer Reihe von geschlechtsneutralen Auswahlwerkzeugen und Testverfahren ab. Diese Instrumente und Tests werden die Chancengleichheit für beide Geschlechter sowie den Zugang zu Beschäftigung und Bildung verbessern.

Insbesondere werden diese Werkzeuge und Tests sowie die Anweisungen zu ihrer Verwendung kostenlos zur Verfügung stehen, sodass viele Organisationen Zugang dazu haben werden. Derzeit verwenden viele Unternehmen unzureichende Einstellungsverfahren, wie z. B. nicht standardisierte Vorstellungsgespräche, die alle Arten von impliziten Vorurteilen, einschließlich Geschlechtervorurteilen, enthalten. Sie verfügen nicht über die notwendigen Informationen, um geeignete Auswahlverfahren durchzuführen. Sie verfügen entweder nicht über standardisierte Testverfahren oder können sich keine leisten, in Bezug auf die wichtigsten Arbeitsfähigkeiten.

Dieses Projekt konzentriert sich nicht nur auf die Geschlechtergleichheit, sondern bietet den EU-Organisationen auch kostenlose Einstellungsinstrumente und Anweisungen für deren effektive Nutzung. Dieses Paket von Instrumenten und Testverfahren kann bei Bedarf flexibel eingesetzt werden und respektiert stets die Geschlechtergleichstellung.

Aus diesem Grund sind die Ziele des GeNeus-Projekts folgende:

- Einen Überblick über die aktuelle Situation, Anforderungen und Lücken in den Evaluierungsverfahren in verschiedenen Kontexten zu erhalten;
- Die Evaluierung und Analyse der Verfahren aus einer geschlechtsneutralen Sichtweise;
- Die Herstellung und Bereitstellung von nützlichen und kostenlosen Materialien, um durch diese einen geschlechtsneutralen Ansatz im Einstellungsverfahren zu gewährleisten.

Auf lange Sicht:

- Der Beitrag zu geschlechtsneutralem Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Berufsbildung und Chancengleichheit;
- Abbau von Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt durch Gleichstellung in Führungspositionen und von Gehältern.

## 1.1 PROJEKTPARTNER/INNEN

Die Projektpartner/innen kommen aus fünf verschiedenen Ländern (Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien), die gemeinsam an der Entwicklung, Förderung und Etablierung einer Reihe von Kriterien für geschlechtsneutrale Auswahlinstrumente arbeiten.

Die sechs verschiedenen Organisationen sind:

- Als KoordinatorIn: Frauen im Brennpunkt / Austria
- Inova+ / Portugal [www.inova.business](http://www.inova.business)
- Instituto Politécnico of Porto /IPP / Portugal [www.ipp.pt](http://www.ipp.pt)
- Bimec / Bulgaria [www.bimec-bg.eu](http://www.bimec-bg.eu)
- Centro per lo sviluppo creativo "Danilo Dolci"/ Italy [www.danilodolci.org](http://www.danilodolci.org)
- Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia / SEF/ Spain [www.sefcarm.es](http://www.sefcarm.es)

**Frauen im Brennpunkt** wurde vor 30 Jahren als eine unabhängige Non-Profit Organisation gegründet und beschäftigt aktuell 110 Mitarbeiter/innen aus Tirol. Die Hauptbereiche ihrer Tätigkeit sind die arbeitsbezogene Beratung von Frauen und Mädchen, Veranstaltungen und Sensibilisierung für weibliche Geschlechterfragen und die Kinderbetreuung in Kindertagesstätten und mit Tagesmüttern. Die Mitarbeiter/innen der Beratungsabteilungen verfügen über psychologische, soziale und politische Expertise und können Erfahrungen in den Bereichen Gender-Sensibilität und Arbeitsmarktpolitik einbringen.

**Inova+** ist das führende portugiesische Unternehmen in der Förderung und Verwaltung internationaler Projekte in den Bereichen Innovation, Bildung, Personalmanagement und Ausbildung sowie Forschung und technologische Entwicklung. Die Aufgabe des Unternehmens ist es, seinen Kunden/Kundinnen das Wissen, die Managementkapazitäten, die Partnerschaften sowie die technische und finanzielle Unterstützung zur Verfügung zu stellen, die sie für erfolgreiche Innovationsprojekte benötigen.

**Das Instituto Politécnico von Porto (IPP)** ist eine öffentliche Hochschule. Sie ist die größte und dynamischste politechnische Hochschule des Landes, eine der führenden in der Polytechnik und steht in Zusammenarbeit mit großen Universitäten an der Spitze der nationalen Hochschulbildung.

Das Polytechnikum Porto sieht seine Aufgabe darin, führend im Bereich des polytechnischen Systems in Portugal zu sein, indem es seine soziale Verantwortung in Anwesenheit der Gemeinschaft und Gesellschaft in einem internationalen Bezugsrahmen übernimmt und Bestleistungen fordert.

**Bimec** wurde 2007 gegründet und forscht u. a. im Bereich der Berufs- und Soft-Skills-Ausbildung für Erwachsene (Soft Skills, spezifische Motivationstrainings, Corporate Training, Marketing und Vertrieb; Projektmanagement, Entrepreneurship, Tourismus). Diese Einrichtung hat Erfahrung im Projektmanagement und in deren Umsetzung und unsere Berater/innen verwalten und beraten bei verschiedenen Projekten als Dienstleistung unsere Partner/innen. Diese Erfahrung macht uns zu zuverlässigen Projektkoordinator/innen für die effiziente und effektive Projektdurchführung, insbesondere in Bezug auf Motivationsfragen.

BIMEC ist Mitglied der Bulgarischen Vereinigung für Personalmanagement und -entwicklung und verfügt als solches über ein breites Netzwerk zur Förderung der Idee der Integration junger Menschen in die Arbeitswelt. BIMEC ist auch Mitglied und Mitbegründer des Instituts für Erwachsenenbildung, das die Bemühungen eines Netzwerks von Bildungseinrichtungen, Ausbildern für Erwachsene und der beruflichen Bildung bündelt, um die Qualität und Angemessenheit der Erwachsenen- und Berufsbildung zu verbessern.

**Centro per lo sviluppo creativo "Danilo Dolci"** ist eine gemeinnützige Organisation mit Sitz in Palermo, Italien, die 1958 aus der Erfahrung und Arbeit von Danilo Dolci, einem Sozialaktivisten, Soziologen, Pazifisten und Pädagogen, entstand. Auf seinem Weg hat das Zentrum vor allem im Bildungssektor auf lokaler und europäischer Ebene erfolgreich gearbeitet, wobei es sich auf zwei Hauptpfeiler konzentriert: die lokale Entwicklung ausgehend von den Bedürfnissen der Gemeinschaft und unter besonderer Berücksichtigung der am stärksten benachteiligten Zielgruppen, und die Kreativität, die Innovationen in der Bildung und die Anwendung neuer Methoden zur Stärkung von Jugendlichen und Erwachsenen fördert.

**Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF)** ist das regionale Organ der Region Murcia, das für die Förderung, Entwicklung und Umsetzung der regionalen Arbeitsmarktpolitik im Zusammenhang mit Beschäftigung, Berufsorientierung und Ausbildung zuständig ist. SEF verfügt über 25 Niederlassungen in der Region im Nationalen Referenzzentrum für Chemie in der Berufsbildung. In der gesamten Region gibt es mehr als 125 Beratungsstellen, die Arbeitssuchenden eine Beratung und Berufsorientierung bieten.

Die Aufgabe hängt mit der Effizienz bei der Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt zusammen, indem es die erforderlichen Profile fördert und anschließend die an den Bedarf angepasste Ausbildung anbietet. SEF verbindet Ausbildungspolitik mit Sozialpolitik für stabile und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, vereinheitlicht regionale Ressourcen und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Beschäftigung. Es koordiniert seine Aktivitäten mit dem Rest der Abteilungen der öffentlichen Verwaltung und beteiligt Sozialakteure/-akteurinnen an der Ausarbeitung und Gestaltung von Strategien für Beschäftigung und regionale Entwicklung.



## 1.2 ZUSAMMENFASSUNG DES PROJEKTS

### 1.2.1 Ziele

Wie bereits erwähnt, ist das Ziel des Projekts die Entwicklung, Förderung und Integration einer Reihe von geschlechtsneutralen Auswahlwerkzeugen und Testverfahren. Diese Instrumente und Tests werden die Chancengleichheit für beide Geschlechter sowie den Zugang zu Beschäftigung und Bildung verbessern.

**Zielgruppen des GeNeus-Projekts sind:**

- Personalfachleute, Sekundarschulen, Fachberatungen, Einstellungs- und Bewertungsagenturen, Frauen-NGOs, VET Berufsbildungszentren, Arbeitgeber/innen - Organisationen und Personen, die Leistungsdiagnostik (Testverfahren) anwenden und Entscheidungsträger/innen in diesen Organisationen
- Klein- und Mittelbetriebe (KMU)
- Öffentliche Arbeitsämter oder damit verbundene Dienstleistungen deren Maßnahmen die nationalen Berufspläne sehr stark beeinflussen, und Entscheidungsträger/innen der öffentlichen Verwaltung (ÖV)
- Bildungsinstitute im postsekundären Bereich (PSPE), Berufsorientierungszentren für die Studienwahl auf Gymnasial- und Universitätsebene und Entscheidungsträger/innen in diesen Organisationen
- Entscheidungsträger/innen in der öffentlichen Verwaltung und Organisationen, die mit Tests arbeiten

Das Projekt besteht aus sechs intellektuellen Ergebnissen, den sogenannten „Intellectual Outputs“ (IO), die jeweils von einem der Mitgliedstaaten durchgeführt werden.

Die Ergebnisse oder Intellectual Outputs sind:

- **IO1:** Allgemeiner Bericht über national eingesetzte Testverfahren: Informationen über den Zusammenhang zwischen KMU, öffentlicher Verwaltung und der postsekundären Berufsausbildung und den Auswahl- und Testverfahren in Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien.
- **IO2:** Set geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren: basierend auf den besten Vorgehensweisen und Bedarfsanalysen, der Entwicklung der neuesten Testtypen, die die Auswahl- und Evaluierungsverfahren verbessern.
- **IO3:** Leitfaden zur Anwendung von Auswahlinstrumenten und Testverfahren: Informationen darüber, wie die neuen Testmethoden speziell im Arbeitsmarktbereich eingesetzt werden können.

- **IO4:** Set Anwendungsbereich geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren in KMU.
- **IO5:** Set Anwendungsbereich geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren die Maßnahmen in der öffentlichen Verwaltung betreffen.
- **IO6:** Set Anwendungsbereich geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren in Bildungsinstituten im Postsekundären Bereich.

## 1.2.2 Ergebnisse des Intellectual Outputs IO1

Ziel des Berichts war es, nationale Informationen über die verwendeten Testverfahren zusammenzutragen und sie auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den einzelnen Leistungsbereichen zu überprüfen, d. h. die spezifischen Bedürfnisse für eine Chancengleichheit beim Zugang für beide Geschlechter zu definieren. Ein weiteres Ziel war es, die möglichen bestehenden optimalen Verfahren in verschiedenen Ländern zu identifizieren und einen Überblick über Art und Umfang der Nutzung von Tests durch die Zielgruppen in den Partnerländern zu geben. Dabei kann es sich um Auswahlinstrumente oder Leistungstests handeln. Ziel ist es, Überlegungen über die Zukunft des Arbeitsmarktes anzustellen und dabei den Makrokontext der Flexibilität und Unsicherheit zu berücksichtigen, der sich folglich auf Arbeitsplätze und Karriere auswirken wird.

Der Bericht enthält auch Sekundärforschung zu Intelligenztheorien und geschlechtsspezifischen Unterschieden sowie zur neuropsychologischen Wissenschaft.

Tests helfen Unternehmen bei der Identifizierung der Kandidaten/Kandidatinnen, die wahrscheinlich die beste Leistung am Arbeitsplatz erbringen können.

Im Rahmen der nationalen Forschung erforschten die Partner/innen Selektionstests für Mitarbeiter/innen bzw. Auszubildende und die Bedürfnisse der Zielgruppen in diesem Bereich, die derzeit in ihren Ländern durchgeführt werden. Alle Partner/innen haben in drei vordefinierten Gruppen Forschungsinterviews durchgeführt und zwar: Klein- und Mittelbetriebe (KMU); Öffentliche Verwaltung (ÖV); Bildungsinstitute im Postsekundären Bereich (PSPE).

### Zielgruppen:

*Die Projektpartner/innen führten Interviews mit den folgenden Unternehmen:*

Land	KMU	ÖV	PSPE	Insgesamt
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
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>59</b>

### Was evaluiert wurde

Bei den durchgeführten Interviews kam man zum Ergebnis, dass alle drei Zielgruppen (Klein- und Mittelbetriebe, öffentliche Verwaltung und Bildungsinstitute im Postsekundären Bereich) sowohl Hard- und Soft Skills bewerten, d. h. die fachlichen und akademischen Kompetenzen der Kandidaten/Kandidatinnen, aber auch ihre persönlichen Kompetenzen. Die Bedeutung, die jeder Art von Fähigkeiten beigemessen wird, hängt jedoch von der Zielgruppe ab: Während Organisationen der Bildungsinstitute im Postsekundären Bereich mehr Wert auf akademische Kompetenzen legen, legen KMU und öffentliche Verwaltung einen größeren Wert auf persönliche und berufliche Kompetenzen. Selbst zwischen den Partnerländern bestehen erhebliche Unterschiede.

Die folgenden **persönlichen Kompetenzen** wurden von den drei Zielgruppen bewertet:

- Mathematische Intelligenz;
- Konzentrationsfähigkeit;
- Verbale Intelligenz (bei KMU liegt der Schwerpunkt eher auf Kommunikationsfähigkeiten);
- Soziale und emotionale Intelligenz:
  - Empathie, Kreativität, Selbsterkenntnis, emotionale Kontrolle, Selbstmotivation, Fähigkeit in zwischenmenschlichen Beziehungen und Teamarbeit vor allem für KMU.
  - Teamarbeit und Networking-Kompetenz für ÖV
- Persönlichkeit:
  - Selbstwertgefühl, Extrovertiertheit, Proaktivität und Geselligkeit werden meist von KMU bewertet
  - allgemeine Einstellung, positive Persönlichkeit, Interesse am Lernen, Kundenorientierung und Verantwortung sind Kompetenzen, die von den ÖV bewertet werden.
- Erinnerungsvermögen (von ÖV und PSPE)

Die öffentliche Verwaltung legt großen Wert auf die für die jeweilige Aufgabe erforderlichen spezifischen Fähigkeiten (technische/jobbezogene Kompetenzen).

## Wie evaluiert wird

Das Vorstellungsgespräch ist in allen Ländern und allen drei Zielgruppen das am häufigsten eingesetzte Instrument während eines Auswahlverfahrens. In einigen Fällen ist dies das einzige Auswahlinstrument (neben der Überprüfung von Dokumenten/Screening: Lebenslauf, Zeugnisse, Zertifikate).

Nachfolgend einige Beispiele für Fragen/Themen, die den/die Kandidaten/Kandidatinnen während der Vorstellungsgespräche in der öffentlichen Verwaltung (ÖV) häufig gestellt werden:

- Berufsweg und/oder Ausbildung
- Im Falle von häufigem Arbeitsplatzwechsel - bitte erläutern Sie warum.
- Motivation (Warum wollen Sie diese Stelle? Was motiviert Sie, was machen Sie gerne?)
- Technische Kompetenzen; Welche technischen Kenntnisse und Erfahrungen haben Sie auf diesem Gebiet, die es Ihnen ermöglichen, die komplexeren Fragen zu lösen?

- Persönlichkeit und Selbsterkenntnis:
  - Stärken und Schwächen?
  - Herausforderungen und wie diese gemeister wurden?
  - Wie definieren Sie sich selbst?
  - Lernbereitschaft/Intentionen?
  - Was sind Ihre Ambitionen/Pläne für die Zukunft?
  - Was wäre die ideale Arbeit/Teamarbeit?
  - Was sind Ihre Beweggründe? Wie motivieren Sie sich und Ihre Kollegen?
  - Was benötigen Sie (Rahmenbedingungen, soziale Bedingungen), um eine gute Arbeit leisten zu können?
- Organisationsfähigkeiten
- Führungsqualität
- Konfliktmanagement
  - Wie reagieren Sie auf einen Konflikt unter Ihren Kollegen im Arbeitsalltag?
  - Wie reagieren Sie, wenn Ihr/e Vorgesetzte/r Ihre Arbeit kritisiert?
  - Wie gehen Sie mit schweren Situationen bzw. mit Druck um?
- Einstellung zur Teamarbeit

**ÖV** verwenden in ihren Auswahlverfahren häufiger Tests als KMU. In der Tat geben die meisten von ihnen an, dass sie verschiedene Arten von Tests in den Auswahlverfahren verwenden. Vorstellungsgespräche sind jedoch nach wie vor das wertvollste Instrument zur Bewertung, da Tests alleine als unzureichend und zu unpersönlich angesehen werden. Dennoch gibt es einige ÖV, die Tests für gleich wichtig oder sogar wichtiger halten als Vorstellungsgespräche, um festzustellen, ob ein/e Kandidat/in zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird (oder im Gegenteil - ÖVs, bei denen ein Erstgespräch darüber entscheidet, ob ein/e Kandidat/in zu einem Test eingeladen wird oder nicht).

Tests werden hauptsächlich zur Bewertung von akademischem und beruflichem Wissen, emotionaler und psychologischer Intelligenz, Führungsqualifikationen, Managementfähigkeiten, Arbeitsmotivation und allgemeiner Intelligenz eingesetzt.

Darüber hinaus verfügen die meisten ÖV über Standardverfahren für Vorstellungsgespräche und Rollenspiele (falls verwendet) sowie für die Tests; sie verwenden u. a. Intelligenztests, psychologische Tests und professionelle Wissenstests. Sehr selten werden die Tests online und die Interviews in Gruppen durchgeführt. Einige haben keinen standardisierten Fragebogen, obwohl die meisten teil-strukturierte Skripte verwenden.

## **Unerfüllte Bedürfnisse**

Im Allgemeinen erklären die befragten Unternehmen, dass sie keine größeren Bedürfnisse haben, die adressiert werden müssen, oder, wenn es welche gibt, dass diese nicht mit den Tests verbunden sind. Dennoch wurden einige Vorschläge zu den Tests gemacht, insbesondere:

- Für die ÖV sind die Probleme bei den Tests die hohen Preise, die nicht analysierbaren Daten und die mangelnde Eignung der Tests für die spezifischen Positionen, für die sich die Kandidaten/Kandidatinnen bewerben. Ein weiteres Problem ist die einfache Manipulation der Testergebnisse (erwähnt im österreichischen Bericht).

## **Geschlechtsspezifische Besonderheiten**

Nach Angaben der befragten ÖV gibt es keine Unterschiede in den Auswahlprozessen von Männern und Frauen. Dennoch sind einige einzelne Aussagen erwähnenswert:

- Nur eine ÖV beobachtete geschlechtsspezifische Unterschiede im Persönlichkeitstest, nicht aber im Leistungstest;
- Eine ÖV erklärt, dass Frauen besser kommunizieren und umfangreicher sind, während Männer bessere Ergebnisse in abstrakten und mechanischen Argumentationstests zeigen;
- In zwei der Partnerländer werden die Geschlechterunterschiede nicht dem Bewertungsprozess selbst, sondern der Struktur des Arbeitsmarktes zugeschrieben.

Weitere Informationen über die Hintergrundrecherche der Partner/innen auf nationaler Ebene finden Sie im ersten Intellectual Output des Projekts: [IO1 - Generic Report on Gender Neutral Testing](#). (IO1 - Allgemeiner Bericht zur geschlechtsneutralen Testung).

### **1.2.3 Ergebnisse des Intellectual Outputs IO2**

Nach Abschluss des allgemeinen Berichts über die nationalen Testverfahren für IO1 führten die wichtigsten Ergebnisse zu dem Schluss, dass der Fokus am besten darauf gerichtet war, die Bedürfnisse der drei Zielgruppen dieses Projekts (Klein- und Mittelbetriebe, öffentliche Verwaltung und Bildungsinstitute im Postsekundären Bereich) zu befriedigen, nämlich die Entwicklung einer Kombination von neutralen Auswahlinstrumenten, die frei und einfach in die Praxis umzusetzen waren. Der Schwerpunkt würde auf dem Vorstellungsgespräch liegen, während gleichzeitig verschiedene Arten von Qualifikationstests berücksichtigt werden.

Deshalb haben die Projektpartner/innen verschiedene Instrumente und Selektionstests in diesem neuen Intellectual Output, dem Intellectual Output 2 des GeNeus-Projekts, entwickelt und getestet.

Hauptziel war es, Beispiele für den Einsatz freier Instrumente der neutralen Auswahl in Bezug auf Geschlecht und andere Bereiche zu sammeln, die sich insbesondere auf die drei Zielgruppen konzentrieren, aber auch leicht an andere sozioökonomische Bereiche angepasst werden können. Das Set geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren enthält Beispiele für Tests und Instrumente, die zur Auswahl im Rahmen von Bildung und Beschäftigung eingesetzt werden können.

Diese ausgewählten und entwickelten Instrumente müssen bei der Beurteilung der Leistung den gleichberechtigten Zugang für alle im Bereich der Bildung und Beschäftigung fördern und die Durchführung geschlechtsneutraler Tests auf der Grundlage der neuesten wissenschaftlichen und empirischen Erkenntnisse, die bei der Entwicklung des Projekts in den fünf Partnerländern gewonnen wurden, umfassen.

Dieser Bericht enthält eine detaillierte Studie über die Auswahlverfahren und eine gründliche Untersuchung der Übereinstimmung zwischen Person-Arbeit und Person-Organisation. Dabei wird Wert auf eine angemessene Planung der Auswahlverfahren gelegt, die sowohl dem/der Bewerber/in als auch dem/der Arbeitgeber/in zugute kommt.

Das Set geschlechtsneutraler Instrumente für Auswahlverfahren, die in diesem Bericht entwickelt wurden, sind:

- Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung:

Die Projektpartner/-innen haben einen Test mit den drei Zielgruppen in ihren eigenen Ländern entwickelt und erprobt. Er besteht aus 20 Fragen zu drei transversalen Kernkompetenzen: Initiative/Proaktivität, Organisation, soziale Kompetenzen. Dieser Test kann nur in den 5 GeNeus-Partnerländern Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien verwendet werden. Dies ist ein standardisiertes, für die GeNeus-Partnerländer entwickeltes Instrument, das entsprechend den nationalen Besonderheiten analysiert und interpretiert werden muss.

- Übungen für die Problemanalyse und -lösung:

Die Projektpartner/-innen haben ebenfalls einen Test mit den drei Zielgruppen in ihren eigenen Ländern entwickelt und erprobt. Problemlösung Übung. 1: Bürofeier; Übung 2: Filialsituation; Übung 3: Bürosituation.

Jede Übung besteht aus einer Beschreibung einer Situation, die sofortiges Handeln erfordert. Die Befragten mussten auf fünf Fragen zur Situation in Bezug auf Problemerkennung, Informationssammlung, Ideenfindung und -bewertung, Umsetzungsplanung und Lösungsbewertung antworten.

Diese Übungen wurden für die fünf GeNeus-Partnerländer Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien entwickelt und standardisiert. Die Ergebnisse und Auslegung können nur in diesen fünf Ländern verwendet werden.

- Andere Auswahlinstrumente:

Englischtest, Deutschtest, Computerkenntnisse, Arbeitssimulationen. Diese Instrumente sind Online-Tests, mit denen verschiedene Kompetenzen/Fertigkeiten bewertet werden können. Obwohl diese nicht von den GeNeus-Projektpartnern/-partnerinnen entwickelt wurden, können und sollten

diese Tests entsprechend den Anforderungen der freien Arbeitsstelle, Ausbildung oder des Entwicklungsziels eingesetzt werden.

- Vorstellungsgespräch:

Der Bericht aus diesem intellektuellen Output enthält auch eine Studie über Vorstellungsgespräche als grundlegendes Instrument in den Auswahlprozessen. Ein Vorstellungsgespräch besteht aus einem formalen Gespräch zwischen einem/einer Bewerber/in und einem/einer Vertreter/in des/der Arbeitgeber/in. Es wird durchgeführt, um Informationen über die Übereinstimmung zwischen Person-Arbeit und Person-Organisation zu sammeln und kann zur Entscheidung über die Einstellung des/der Kandidaten/Kandidatin beitragen.

Der Bericht unterscheidet zwischen strukturierten und unstrukturierten Vorstellungsgesprächen, der Festlegung der Struktur, der Erleichterung von Fragetypen, der Festlegung der Art und Weise und verschiedene Arten, wie das Vorstellungsgespräch geführt wird (persönlich, per Video, telefonisch, per Ferngespräch usw., bzw. Panel, Gruppe usw.).

Es enthält auch ein exemplarisches Vorstellungsgespräch mit den verschiedenen Phasen, aus denen es besteht, und den verschiedenen Fähigkeiten, die vom/von der Arbeitgeber/in bewertet werden können.

- Die Überprüfungsliste des/der Bewerbers/Bewerberin ist ein weiteres Instrument, das durch den Bericht bereitgestellt wird. Sie liefert dem/der Arbeitgeber/in Informationen darüber, wie er/sie eine Bewertung jedes/jeder Kandidaten/Kandidatin durchführen kann, einschließlich einer Mustervorlage.

Der Bericht beinhaltet ebenfalls ein Kapitel über die geschlechtsspezifische Bewertung in Bezug auf die Kriterien. Im Auswahlverfahren werden Informationen gegeben und die Bedeutung der Objektivität unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterfrage hervorgehoben.

Schließlich enthält der Bericht Anhänge, die Vorlagen von Fragebögen zu allgemeinen Kompetenzen, Problemlösungsübungen und deren Methodik sowie eine Vorlage für die Bewerberbewertung für eine/n Arbeitgeber/in enthalten.

Es gibt auch unabhängige nationale Anhänge zum Fragebogen zu allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung und zu jedem der Länder mit drei Abschnitten: Tests, Leitlinien für die Interpretation und statistische Informationen über den Analyseprozess und die Ergebnisse des Standardisierungsprozesses.

Es gibt Anhänge im Rahmen der Problemlösungsübungen spezifisch zu jedem der Länder mit drei Abschnitten: Tests, Leitlinien für die Interpretation und statistische Informationen über den Analyseprozess und die Ergebnisse des Standardisierungsprozesses.

Weitere Informationen über die Hintergrundrecherche der Partner/innen auf nationaler Ebene finden Sie im ersten Intellectual Output des Projekts: [IO2 – Set of Gender Neutral Selection Tools and Test](#). (IO2 - Set Geschlechtsneutrale Auswahlinstrumente und Testverfahren).

#### 1.2.4 Ergebnisse des intellektuellen Outputs IO3

Zusammen mit dem Set von Auswahlinstrumenten und Testverfahren von IO2 wurde in Intellectual Output 3 (IO3) ein Leitfaden bzw. eine detaillierte Bedienungsanleitung erstellt.

Ziel dieses Leitfadens ist es, Unterstützung bei der Umsetzung der geschlechtsneutralen Instrumente und Testverfahren des GeNeus-Projekts anzubieten. Dadurch wird eine ordnungsgemäße Nutzung gewährleistet und eine sachgerechte und reibungslose Umsetzung in den drei Zielgruppen gewährleistet. Die Toolbox und der Leitfaden ergänzen sich perfekt, sodass die Organisationen in der Lage sein werden, die bestmöglichen Kandidaten/Kandidatinnen für eine Position zu identifizieren, und zwar ohne implizite geschlechtsspezifische Vorurteile.

Er enthält Informationen darüber, wie die Toolbox und die Auswahl- und Bewertungsverfahren für diejenigen integriert werden können, die Zugang zu den Zielgruppen haben. Darüber hinaus gibt es Informationen über die Relevanz, wer von diesen Instrumenten und Tests Gebrauch machen kann und wie man jede der Ressourcen richtig einsetzt.

Ziel dieses Leitfadens ist es, die korrekte Umsetzung und Funktionsweise dieser zuvor genannten Auswahlinstrumente zu unterstützen und so sinnvolle Ergebnisse zu erzielen. Diese werden nicht nur geschlechtsneutral sein, sondern auch ein faires und unvoreingenommenes Auswahlverfahren gewährleisten. Es gibt eine Schritt-für-Schritt-Erklärung, so dass jeder deutlich sehen kann, welches Instrument wie in welcher Phase zu benutzen ist und wie die Ergebnisse aussehen sollten.

Alle drei Zielgruppen des Handbuchs/Leitfadens sind Klein- und Mittelbetriebe (KMU), Organisationen/Institutionen von postsekundärer Berufsbildung und Zentren der öffentlichen Verwaltung. Der Leitfaden richtet sich insbesondere auch an Beratungsfirmen (meist Personalvermittlungsbüros und staatlich anerkannte Zentren), Beratungsfirmen, Sozialämter, Universitäten, Arbeitsämter, Evaluierungszentren, Institute für Berufsausbildung, Unternehmen und Personalabteilungen im Allgemeinen.

Diese GeNeus-Instrumente sollten jedoch von Fachleuten oder Personalverantwortlichen verwendet werden, die Erfahrung in der Implementierung von Auswahl- und Einstellungsverfahren haben. Sie sollten über bestimmte Mindestqualifikationen (EQR) in Psychologie, Soziologie, Sozialwesen verfügen oder Aufbaustudien in HRM absolvieren.

Alle diese Auswahlprozesse, egal wie komplex oder strukturiert sie auch sein mögen, sollten drei Phasen umfassen:

- Phase der Vorauswahl
  - Analyse der Stelle



- Einstellungsverfahren - Kandidaten/Kandidatinnen anlocken
- Auswahlphase
  - CV-Auswahl
  - Allgemeine Kompetenzen für die Stelle. Fragebögen
  - Übungen zur Problemlösung
  - Vorstellungsgespräch
  - Andere Instrumente: Sprachtests, Computertests, Probearbeit
- Abschlussphase
  - Vorlage für die Bewertungscheckliste der Bewerber/innen

Weitere Informationen über die Hintergrundrecherche der Partner/innen auf nationaler Ebene finden Sie im ersten Intellectual Output des Projekts: [IO3 – Guide of Implementation of Tools and Test](#). (IO3 - Leitfaden zur Durchführung der Auswahlinstrumente und Testverfahren).

### **1.3. FOKUS AUF DAS INTELLECTUAL OUTPUT IO5**

Ziel dieser Intellectual Outputs ist es, die Nachhaltigkeit des Projekts und die Integration der Projektergebnisse in den Zielgruppen der ÖV (öffentliche Verwaltung) zu garantieren. Dazu gehören: öffentliche Arbeitsverwaltungen, öffentliche Beratungsdienste, Sozialdienste, die Aufgaben im Zusammenhang mit der Beschäftigung wahrnehmen, und die Entscheidungsträger/innen dieser Organisationen.

Die Nachhaltigkeit sollte durch Feldforschung und ein umfassendes Engagement aller Beteiligten gewährleistet werden, um die Ergebnisse des Projekts in die Praxis umzusetzen und zu verbessern.

Diese Entwicklung wird die interessierten Parteien und Endnutzer/innen in die interaktiven Prozesse der Entscheidungsfindung zur Erreichung komplementärer Ziele einbeziehen:

- a) Sensibilisierung für die Bedeutung geschlechtsneutraler Auswahlverfahren und Motivation der Zielgruppen in der öffentlichen Verwaltung, diese Tests in ihre Auswahlverfahren aufzunehmen.
- b) Förderung des Herunterladens der kostenlosen Test- und Übungsvorlage.

Dieses IO hat drei Hauptzielgruppen: Klein- und Mittelbetriebe (KMU), Öffentliche Verwaltung (ÖV), Bildungsinstitute im Postsekundären Bereich (PSPE), Beratungsunternehmen, Beratungsdienste, Sozialdienste, Personalabteilungen, Evaluierungszentren, Berufsbildungseinrichtungen, Entscheidungsträger in diesen Organisationen.

# 2. SET DES GENEUS PROJEKTS

## GESCHLECHTSNEUTRALE INSTRUMENTE FÜR AUSWAHLVERFAHREN

Die vorgestellten Instrumente sind eine Kombination aus Instrumenten, die von einem Konsortium des GeNeus-Projekts entworfen und entwickelt wurden - Auswahlinstrumente des GeNeus-Projekts - und andere Instrumente, die zwar nicht vom Konsortium entworfen wurden, aber als gute Umsetzungsoptionen als Auswahlinstrumente eingeführt wurden - Andere Auswahlinstrumente.

Bei der Planung und Entwicklung wurden die ersten Ergebnisse des Projekts sowie die Bedarfsanalyse berücksichtigt, durch die bestimmte Lücken in den Auswahl- und Bewertungsverfahren identifiziert wurden. Daher entstand die Notwendigkeit, die Lücken zu minimieren.

Die 5 entwickelten Instrumente des GeNeus-Projekts sind:

1. Vorlage zur Arbeitsplatzanalyse
2. Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung
3. Analyse-Übung - Problemlösung
4. Vorlage für ein Vorstellungsgespräch
5. Vorlage für die Bewertungsscheckliste der Bewerber/innen

### 2.1 METHODIK

Wie bereits erwähnt, gibt es zwei Instrumente, die vom GeNeus-Projektkonsortium entworfen, entwickelt und standardisiert wurden:

- Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung
- 3 Analyse-Übung zur Evaluierung der Fähigkeiten bei der Problemlösung

Ausgehend von den IO1-Ergebnissen und auch von internationalen Studien sind die 10 Hauptfähigkeiten, die nach Angaben des Weltwirtschaftsforums (Gray, 2016) für Arbeitnehmer/innen erforderlich sind:

- Lösen komplexer Aufgaben
- Kritisches Denken
- Kreativität
- Personalleitung
- Koordination mit anderen
- Emotionale Intelligenz:
- Beurteilung und Entscheidungsfindung;

- Serviceorientierte Einstellung
- Verhandlung
- Kognitive Flexibilität

Ebenso sind nach dem vorgeschlagenen Europäischen Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (Rat der Europäischen Union, 2018) die Schlüsselqualifikationen:

- Lese- und Schreibfertigkeit
- Sprachkompetenz
- Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und mathematische Kompetenz
- Digitale Kompetenz
- Persönliche, soziale und Lernkompetenz
- Bürgerliche Kompetenz
- Geschäftskompetenz
- Kulturelles Bewusstsein und Kompetenz im Ausdruck

Das GeNeus-Projekt hat die folgenden Makrokompetenzen berücksichtigt: Initiative, Unternehmertum und soziale und gesellschaftliche Kompetenzen.

#### • **SINN FÜR INITIATIVE UND UNTERNEHMERTUM**

Der Sinn von Geschäftskompetenz und Wirtschaftsinitiative ist die Fähigkeit, Ideen in die Tat umzusetzen, wobei der Schwerpunkt auf Kreativität, Innovation und Risikobereitschaft liegt, sowie die Fähigkeit, Projekte zu planen und zu steuern, um Ziele zu erreichen.

Ausgehend von diesen Makrokompetenzen hat das Projekt folgendes untersucht:

- Initiative und Eigeninitiative
- Organisation
- Problemlösung

#### • **Sozialkompetenz**

Sozialkompetenzen beziehen sich auf persönliche, soziale und zwischenmenschliche Kompetenzen und alle Formen von Verhalten, die es Menschen ermöglichen, effektiv und konstruktiv an ihrem Sozial- und Arbeitsleben teilzunehmen. Sie sind mit dem persönlichen und sozialen Wohlergehen verbunden. Es ist wichtig, die Verhaltenskodizes und Bräuche der unterschiedlichen Umgebungen, in denen Menschen tätig sind, zu verstehen".

Ausgehend von diesen Makrokompetenzen wurden während des Projekts folgende Studien durchgeführt:

- Soziale Selbstkontrolle
- starker öffentlicher Auftritt;

- Gegenüberstellung mit negativem Feedback;
- Empathie und soziales Bewusstsein;
- Durchsetzungsvermögen.

Die Kompetenzen Initiative/Proaktivität, Organisation und soziale Interaktion wurden anhand eines Fragebogens in Form einer Likert-Skala (von 1-5) mit 20 Fragen und 3 Problemlösungsübungen bewertet.

Beide Instrumente (Problemlösungsübungen und der Test mit 20 Fragen) wurden auf die drei Zielgruppen (postsekundäre Studenten/Studentinnen, Arbeitssuchende und Arbeitnehmer/innen in KMU) angewendet, um ihren Nutzen zu testen.

## 2.2 INSTRUMENTE

Das sind die Auswahlinstrumente des GeNeus-Projekts:

### 2.2.1 Vorlage zur Arbeitsplatzanalyse

Die Arbeitsplatzanalyse ist ein systematischer Prozess der vollständigen Erfassung von Informationen über die jeweilige Stelle und eines der wichtigsten Merkmale des HRM. Für das Auswahlverfahren selbst ist es von größter Bedeutung, da es die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die erwarteten Tätigkeiten, die Art der Stelle, die damit verbundenen Qualifikationen, Fähigkeiten und Kenntnisse festlegt, die die Mitarbeiter/innen für die Ausübung ihrer jeweiligen Tätigkeit benötigen. Daher ist das Verfahren unpersönlich: Die Position selbst wird analysiert und nicht einfach auf eine bestimmte Person reduziert, die die Arbeit in der Vergangenheit erledigt hat oder die am Einstellungsprozess teilgenommen hat.

Durch die vorherige Festlegung der verschiedenen Aspekte der Arbeit wird sichergestellt, dass der Prozess unpersönlich und damit geschlechtsneutral ist. Diese Bewertung ist neutral, weshalb keine Gefahr besteht, dass vorher entschieden wird, ob sie am besten zum einen oder anderen Geschlecht passt.

Diese Vorlage zur Arbeitsplatzanalyse wurde vom GeNeus-Konsortium entwickelt und stellt damit ein wichtiges Instrument für Organisationen dar, die bei der Auswahl helfen. Es handelt sich um ein qualitativ hochwertiges Instrument und ist geschlechtsneutral (siehe Anhang 1).

Die Vorlage zur Arbeitsplatzanalyse aus dem GeNeus-Projekt besteht aus:

- Hierarchische Stellung
- Beschreibung der Hauptaufgaben
- Kenntnisse, Qualifikationen und Berufserfahrung
  - Ausbildung
  - Fremdsprachkenntnisse

- Computerkenntnisse
- Fachkenntnisse, berufliche Qualifikationen und Zeugnisse
- Berufserfahrungen
- Kompetenzprofil, Fähigkeiten und Eignung
  - Transversale Kompetenzen
  - Besondere Kompetenzen
- Bewertung des/der Vorgesetzten

## 2.2.2 Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung

Der vom GeNeus-Projekt entwickelte Fragebogen zu allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung besteht aus 20 Fragen zu den drei grundlegenden transversalen Kompetenzen:

- Initiative und Eigeninitiative
- Organisation
- Sozialkompetenz

Dieser Test wurde von den fünf GeNeus-Partnerländern Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien entwickelt und standardisiert. (Siehe Anhang 2)

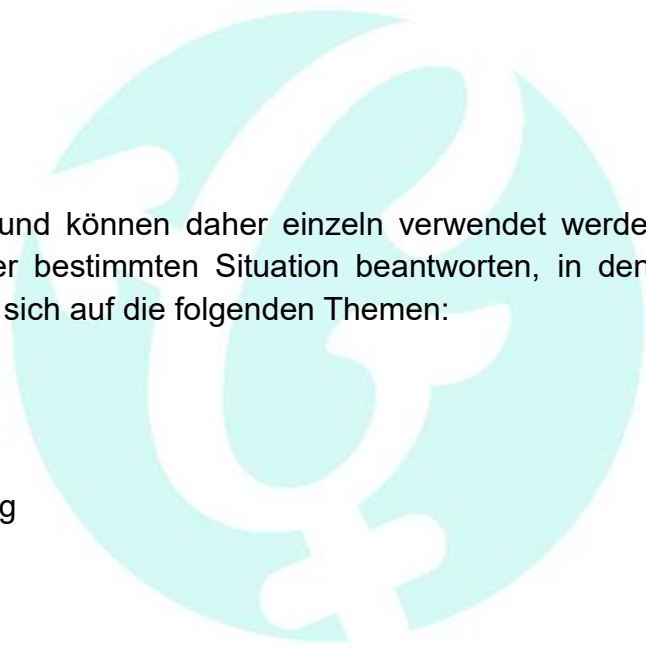
## 2.2.3 Analyse-Übung - Problemlösung

Neben dem Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen haben die GeNeus-Partner/innen auch drei Analyse-Übungen (und wie sie zu klassifizieren sind) entwickelt, die eng mit der Kompetenz der „Problemlösung“ verbunden sind:

- Übung 1 - Bürofeier
- Übung 2 - Filialsituation
- Übung 3 - Bürosituation

Die Übungen sind unabhängig voneinander und können daher einzeln verwendet werden. Die Teilnehmer/innen sollten fünf Fragen zu einer bestimmten Situation beantworten, in denen ihr Handeln erforderlich ist. Die Fragen beziehen sich auf die folgenden Themen:

- Problemerkennung
- Informationssammlung
- Ideenfindung und Ideenbewertung
- Umsetzungsplanung
- Lösungsbewertung



Diese Übungen wurden von den fünf GeNeus-Partnerländern (Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien) entwickelt und standardisiert, unter der Verwendung von Ergebnissen aus der intuitiven allgemeinen Auslegung, wie Orientierung für qualitative Vorschläge mit der notwendigen Prävention gegen implizite geschlechtsspezifische Vorurteile.

Die Vorlage für Analyse-Übungen ist in Anhang 3 zu finden.

#### 2.2.4. Vorlage für ein Vorstellungsgespräch

Aufgrund der Bedeutung, die den Vorstellungsgesprächen als Auswahlinstrument von HRM beigemessen wird, hat das GeNeus-Projekt auch eine Vorlage für Vorstellungsgespräche und eine Grundstruktur für ein teilstrukturiertes Vorstellungsgespräch entwickelt, die in Phasen (und relativer Zeit) unterteilt ist und an unterschiedliche Situationen/Kontexte von Organisationen angepasst werden kann. Darüber hinaus können mögliche Standardfragen verwendet, Kompetenzen bewertet und in die Vorlage aufgenommen werden. Schließlich gibt es auch einen Hinweis auf die Bewertungsmethoden.

Die Vorlage als solche ist ein teil-strukturiertes Vorstellungsgespräch, basierend auf Kompetenzen. Durch die Verwendung dieses Instruments können sich Personalverantwortliche sicher sein, dass alle Bewerber/innen den gleichen Prozess mit genau den gleichen grundlegenden Fragen durchlaufen. Dies garantiert einen objektiven und fairen Ablauf.

- **PHASE 1: Vorstellung durch den/die Befrager/in (1-10 Minuten)**
  - Willkommen, Smalltalk, Vorstellung
  - Schaffen einer positiven Atmosphäre
  
- **PHASE 2: Kennenlernen des/der Bewerbers/Bewerberin und Bewerten der Kompetenzen (15-60 Minuten)**
  - Hintergrundanalyse (pädagogisch und beruflich)
  - Kompetenzen:
    - Kommunikationseffizienz/Zwischenmenschliche Kommunikation
    - Genauigkeit und Organisation
    - Risikomanagement
  
- **PHASE 3: Karriere und Stellenangebot (5-15 Minuten)**
  - Gewünschter Karriereweg
  - Stellenbeschreibung

- Administrative und finanzielle Aspekte des Stellenangebots
- **PHASE 4: Schlussfolgerung (5-10 Minuten)**
  - Nächste Schritte des Auswahlverfahrens

Die Vorlage für ein Vorstellungsgespräch ist in Anhang 4 zu finden.

## 2.2.5 Vorlage für die Bewertungscheckliste der Bewerber/innen

Wenn das Auswahlverfahren unterschiedliche Phasen/Momente aufweist und unterschiedliche Auswahlinstrumente angewendet werden und die endgültige Entscheidung nicht von Fachleuten getroffen wird, die für den Prozess verantwortlich sind, sondern von einer anderen Person in der Organisation (z. B. dem/der HRM oder dem/der Vorgesetzten der Stelle), hat das GeNeus-Projekt eine Verifizierungsliste für die Bewerberbewertung entwickelt, in der die erzielten Ergebnisse für jeden Teil der Bewertung dargelegt werden.

Der Vorteil dieses Instruments besteht darin, dass es keine personenbezogenen Daten des/der Antragstellers/Antragstellerin enthält, da die Identifizierung nur über eine „individuelle Identifikationsnummer“ erfolgt. Damit wird sichergestellt, dass die Entscheidung über die endgültige Auswahl nur auf der Grundlage von Kompetenzen getroffen wird, die in direktem Zusammenhang mit der Position stehen und nicht auf der Grundlage personenbezogener Daten (wie Alter, äußeres Erscheinungsbild oder Geschlecht) getroffen wird.

Die Vorlage zur Arbeitsplatzanalyse aus dem GeNeus-Projekt besteht aus:

- Qualifikationen
- Ergebnisse der verschiedenen Auswahlinstrumente:
  - Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung (Werte und Kompetenzniveau)
  - Übungen zur Problemlösung, Ergebnisse und Kompetenzniveau
  - Sprachenkenntnisse
    - Englisch
    - Andere
  - Computerkenntnisse
    - Word
    - Excel
    - PowerPoint
    - Andere

- Beobachtungen während des Vorstellungsgesprächs
- Praktische Übung (oder andere Instrumente die der/die Personalvermittler/in während des Einstellungsprozesses verwenden möchte)
- Logistische/administrative Aspekte
  - Derzeitige Situation (angestellt/arbeitssuchend)
  - Gewünschte Entlohnung:
  - Frühestmöglicher Arbeitsantritt:
  - Schlussbemerkungen und Bewertung

Die Vorlage für die Bewertungscheckliste der Bewerber/innen ist in Anhang 5 zu finden.

## 2.2.6 Andere Auswahlinstrumente

Die folgenden Instrumente wurden zwar nicht vom Konsortium entwickelt, aber das Projektteam sieht diese als gute Optionen für die Auswahl. Sie sind größtenteils online und dadurch einfach zugänglich.

- **Englishtest:**

Englishtests werden häufig verwendet, um die Kommunikationssicherheit und das Sprachniveau im internationalen Geschäftsleben zu testen. Englisch ist die übliche internationale Sprache und ist in der Regel eine Voraussetzung für bestimmte Positionen. Daher sollte es einen Test zur Überprüfung der Englischkenntnisse geben. Kandidaten/Kandidatinnen, die Englisch als Zweit- oder Fremdsprache haben, sollten eine international anerkannte Eignungsprüfung ablegen, wie z. B. das Cambridge-Zertifikat (verfügbar unter <https://www.cambridgeenglish.org/test-your-english/>).

Ein vollständigeres Set von Englisch-Tests, das Hörverständnis, Wortschatz, Grammatik und Lesen beinhaltet, finden Sie unter [https://www.oxfordonlineenglish.com/english-level-test?nabm=1&utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.oxfordonlineenglish.com/english-level-test?nabm=1&utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F). Dabei handelt es sich um Tests, die bereits international von verschiedenen Stellen validiert und eingesetzt werden, sodass deren Verwendung empfohlen wird (z. B. im Vergleich zu anderen internen Tests von Unternehmen).

- **Deutschtest:**

Deutschtests werden häufig bei Kandidaten/Kandidatinnen mit Migrationshintergrund eingesetzt, damit der/die Befrager/in diese Deutschkenntnisse als Zweit-/Fremdsprache überprüfen kann. Das ÖSD (Österreichisches Sprachdiplom Deutsch) ist ein international anerkanntes Prüfungssystem für Deutsch als Fremdsprache und/oder Zweitsprache. Die ÖSD-Prüfungen finden auf dem Niveau A1 - C2 statt und orientieren sich am Gemeinsamen



Europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Beispiele für anerkannte Deutschtests finden Sie unter <https://www.osd.at> or <https://www.spidi.at/sprachtest/einstufungstest-deutsch/>.

- **Computertest:**

Grundlegende Computerkenntnisse sind entscheidend für den Erfolg bei einer Vielzahl von Berufen an modernen Arbeitsplätzen. Die Fähigkeit, einen Computer-Desktop oder einen Internet-Browser zu bedienen, ist nicht nur entscheidend für die Erfüllung der täglichen Aufgaben für die meisten Positionen. Ein Verständnis der grundlegenden Computerkenntnisse spricht auch dafür, wie einfach jemand mit neuer Software oder computergestützten Verfahren geschult werden kann. Die Computerkenntnisse des/der Kandidaten/Kandidatin zeigen an, wie viel Zeit für das Training der grundlegenden Computerfunktionen aufgewendet werden muss, damit man fundiertere Einstellungsentscheidungen treffen kann, die auf den Anforderungen dieser bestimmten Position basieren.

Tests zur Überprüfung der Computerkenntnisse messen die Grundkenntnisse mit gängigen Computeranwendungen wie E-Mail- und Textverarbeitungsprogrammen sowie Internet-Browsern. Die Erledigung einfacher, aber üblicher computergestützter Aufgaben muss vom/von der Kandidaten/Kandidatin selbst ausgearbeitet werden (hier und hier verfügbar).

- **Probearbeit:**

Die Probearbeit versetzt die Kandidaten/Kandidatinnen in eine reale Umgebung, um zu sehen, wie sie die Aufgaben und Verantwortungen der Stelle selbstständig erfüllen. Es ermöglicht den Personalvermittlern/-vermittlerinnen und dem HRM zu beobachten, wie Kandidaten/Kandidatinnen mit Problemstellungen umgehen und mit anderen interagieren können - möglicherweise um ein realistisches Gefühl für ihre Fähigkeiten zu bekommen. Außerdem kommt die Probearbeit nicht nur dem/der Arbeitgeber/in, sondern auch den/der Bewerbern/Bewerberinnen zugute, da sie auch ein Gefühl für den erwarteten Arbeitsalltag bekommen.

Eine Probearbeit erfordert eine gute Planung und Ressourcen, weshalb es sich für einige Stellen möglicherweise nicht lohnt. Hier sind vier verschiedene Positionen, die davon profitieren, dass die Kandidaten/Kandidatinnen eine Probearbeit machen:

- Hochgradig kollaborative Positionen: Für einige Aufgaben ist Teamarbeit der Schlüssel zur Erfüllung der Traumarbeit. Die Einstellung neuer Mitarbeiter/innen zu diesen Teams kann zu einer erheblichen Störung führen, die die Leistung aller anderen beeinträchtigt. Wenn Kandidaten/Kandidatinnen vor der Einstellung mit ihren potenziellen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zusammenarbeiten, wird sich zeigen, wie sie in die Gruppendynamik passen. Eine gute Möglichkeit, zu beurteilen, wie ein/e Kandidat/in mit einem Team zusammenarbeitet, besteht darin, dass er/sie an einer Brainstorming-Sitzung teilnimmt. Das Schlimmste, was sich aus dieser Art von Probearbeit ergeben kann, sind schlechte Ideen. Es ist wichtig, nicht nur darauf zu achten, was die Kandidaten/Kandidatinnen sagen, sondern auch, wie sie es sagen. Es spielt keine Rolle, ob ein/e Kandidat/in die beste Idee aller Zeiten hat, wenn er/sie diese dem Rest des Teams nicht respektvoll vermitteln kann.

- Virtuelle Positionen: Teil- oder komplette Fernarbeit wird immer beliebter. Das bedeutet aber nicht, dass alle dafür gemacht sind, in diesen Berufen erfolgreich zu sein. Vom Büro aus zu arbeiten bedeutet, diszipliniert zu sein und über ein sehr gutes Zeitmanagement zu verfügen. Das Positive an der Probearbeit beim Einstellungsverfahren ist, dass es sich um ein scheinbares Team handelt, das keinen Einfluss auf die restliche Organisation hat. Die Kandidaten/Kandidatinnen können einfach eine Aufgabe erhalten und darüber informiert werden, wie sie beurteilt werden. Dann warten Sie ab, was die Kandidaten/Kandidatinnen abliefern. Neben der Beurteilung der Qualität der Arbeit, die sie leisten, sollten Sie auch messen, wie lange das Projekt gedauert hat und wie viel Anleitung sie benötigten. Es ist verständlich, wenn sie sich mit ein oder zwei Fragen an Sie wenden, aber wenn Sie jede Stunde eine E-Mail mit der Bitte um Klärung erhalten haben, wird der/die Kandidat/in nicht in einer virtuellen Arbeitsumgebung arbeiten können.
  
- Führungspositionen: Jeder hat seinen eigenen Führungsstil. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass die Methoden eines/einer Kandidaten/Kandidatin mit seinem potenziellen Team in Einklang stehen. Bei der Beurteilung des Führungspotenzials eines/einer Kandidaten/Kandidatin ist es wichtig, ihn/sie aufzufordern, die Teambuilding-Aktivität als Teil des Einstellungsprozesses zu planen und zu sehen, wie er/sie mit dem Team harmoniert. Der/Die Personalvermittler/in muss darauf achten, wie er/sie Anweisungen gibt, Fragen beantwortet und auf Probleme reagiert. Nach Abschluss der Übung muss der/die Personalvermittler/in alle Beteiligten, einschließlich des/der Kandidaten/Kandidatin, um Feedback bitten und ihren Eindruck vom Team ermitteln und feststellen, ob es mit dem, was Sie über die Personen wissen übereinstimmt. Es ist auch wichtig herauszufinden, wie die Mitarbeiter/innen über den/die Kandidaten/Kandidatin denken.
  
- Positionen mit starker Fluktuation: Wenn Menschen immer wieder den gleichen Job verlassen, ist etwas im Einstellungsprozess für diese Position nicht in Ordnung. Entweder sammelt das HRM nicht die richtigen Informationen über die Kandidaten/Kandidatinnen oder die aktuellen Screenings passen nicht zur Stelle. Die Probearbeit kann dabei helfen, die richtige Person für die Stelle zu finden. Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Probearbeit die zugeteilte Position und die Verantwortung genau widerspiegelt; wenn die Position z. B. im Kundenservice ist, sollen Kandidaten/Kandidatinnen Testanrufe von Teammitgliedern entgegennehmen, die sich als Kunden/Kundinnen ausgeben. Der/Die Personalvermittler/in muss sie durch eine Vielzahl von Szenarien führen und sehen, wie sie reagieren. In einem anschließenden Gespräch mit den Kandidaten/Kandidatinnen wird zusätzlich geklärt, wie sie über die Situation gedacht haben.

## 2.3 TESTERGEBNIS DER PARTNERLÄNDER

Die sechs Partner des GeNeus-Projekts entwickelten einen Auswahltest - „Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung“ und drei Analyse-Übungen zur Überprüfung der Problemlösungskompetenz.<sup>1</sup>

Übung 1: Bürofeier; Übung 2: Filialsituation; und Übung 3: Bürosituation. Diese Instrumente wurden gemeinsam vom 1. August 2018 bis 28. Februar 2019 online<sup>2</sup> aufbereitet.

Für die Umsetzung des Fragebogens „Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung“ waren 1095 Teilnehmer/innen aus den fünf Partnerländern anwesend, und die gesammelten Daten zählten Geschlechterverhältnis und Gruppenziel, wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich ist.

Um den Fragebogen zu validieren, mussten verschiedene statistische Tests durchgeführt werden. Für jedes Land wurde eine separate Analyse durchgeführt, die die Unterschiede in Sprache und Kultur berücksichtigt. Wie erwartet gab es sogar bei der Verwendung desselben Fragebogens in allen Ländern Unterschiede in den zu berücksichtigenden Fragen und einige Interpretationsspezifika (siehe „Zitierung und Interpretation“ und „Statistische Informationen“ in Anhang 3 des GeNeus-Set *geschlechtsneutrale Auswahlinstrumente and Testverfahren für jedes Land - IO2.*)

Tabelle 2: Auswertung des Fragebogens zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung nach Zielgruppe und Land

Land	Österreich	Bulgarien	Italien	Portugal	Spanien	Gesamt
<b>Geschlecht</b>						
Männer	97 48,5 %	96 42,7 %	107 51,4 %	89 39,7 %	115 48,3 %	504 46,0 %
Frauen	103 51,5 %	129 57,3 %	101 48,6 %	135 60,3 %	123 51,7 %	591 54,0 %
<b>Zielgruppe</b>						
ÖV	73 36,5 %	51 22,7 %	69 33,2 %	72 32,1 %	90 37,8 %	355 32,4 %
PME	69 34,5 %	99 44,0 %	70 33,7 %	71 31,7 %	83 34,9 %	392 35,8 %
PSPE	58 29,0 %	75 33,3 %	69 33,2 %	81 36,2 %	67 28,2 %	350 32,0 %
<b>Land Gesamt</b>	200	225	208	224	238	1095
<b>Land %</b>	18,3 %	20,5 %	19,0 %	20,5 %	21,7 %	

Legende:

KMU: Klein- und Mittelbetriebe; ÖV: Öffentliche Verwaltung; PSPE: Bildungsinstitute im Postsekundären Bereich

<sup>1</sup> Die Entwicklungsmethodik und die Prävalidierung ist in Anhang 2 des Dokuments Geschlechtsneutrale Auswahlinstrumente und Testverfahren beschrieben.

<sup>2</sup> Website zur Datenerhebung zur Umsetzung der vom GeNeus-Projekt entwickelten Auswahlinstrumente - <https://www.iscap.pt/ceos/1-Pro-iGeNeus/>.

Für die Umsetzung der Problemlösungsanalysen wurden in den fünf Partnerländern zusammen 402 Teilnehmer/innen in Übung 1 (Burofeier), 318 in Übung 2 (Filialsituation) und 314 Teilnehmer/innen in Übung 3 (Bürosituation) gezählt (siehe folgende zwei Tabellen).

Nach der Datenerhebung hat jedes Partnerland auf der Grundlage des Anhangs 4 (Analyseübungen und Leitlinien für die Klassifizierung) der geschlechtsneutralen Auswahlinstrumente und Testinformationen des Dokuments seine/ihre jeweiligen Daten klassifiziert. Die Partner/innen fanden es einfach, den Anweisungen in Anhang 4 zu folgen. Bei der Datenerhebung wurde das Geschlechter- und Zielgruppenverhältnis berücksichtigt, wie die Tabellen 3 und 4 zeigen.

Tabelle 3: Gesamtauswertung der Analyse-Übung (Problemlösung) nach Zielgruppe und Land

		SUMME nach Zielgruppe					
		Übung 1		Übung 2		Übung 3	
		N	%	N	%	N	%
<b>Österreich</b>	ÖV	20		20		22	
	KMU	22		20		24	
	PSPE	20		20		22	
	<b>Gesamt</b>	62	15 %	60	19 %	68	22 %
<b>Bulgarien</b>	ÖV	26				26	
	KMU	28				28	
	PSPE	28				28	
	<b>Gesamt</b>	82	20 %			82	26 %
<b>Italien</b>	ÖV	27		28			
	KMU	28		29			
	PSPE	28		31			
	<b>Gesamt</b>	83	21 %	88	28 %		
<b>Portugal</b>	ÖV	28		26		24	
	KMU	30		28		26	
	PSPE	29		28		26	
	<b>Gesamt</b>	87	22 %	82	26 %	76	24 %
<b>Spanien</b>	ÖV	30		30		30	
	KMU	30		30		30	
	PSPE	28		28		28	
	<b>Gesamt</b>	88	22 %	88	28 %	88	28 %
<b>Gesamt</b>	ÖV	131	33 %	104	33 %	102	32 %
	KMU	138	34 %	107	34 %	108	34 %
	PSPE	133	33 %	107	34 %	104	33 %
	<b>Gesamt</b>	402		318		314	

Legende:  
 KMU: Klein- und Mittelbetriebe  
 ÖV: Öffentliche Verwaltung  
 PSPE: Bildungsinstitut im Postsekundären Bereich

Aus Tabelle 4 ist ersichtlich, dass nicht alle Länder über alle Daten für alle Übungen verfügen. Dies ist auf statistische Unterschiede in Bezug auf die geschlechtsspezifischen Ergebnisse zurückzuführen. Wann immer es Geschlechterunterschiede gibt, bedeutet das, dass die Instrumente nicht geschlechtsneutral sind und daher in diesem Land nicht eingesetzt werden können.

Tabelle 4: Gesamtauswertung der Analyse-Übung (Problemlösung) nach Geschlecht und Land

Zielgruppe n:	Männer						Frauen						
	Übung 1		Übung 2		Übung 3		Übung 1		Übung 2		Übung 3		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
<b>Österreich</b>	ÖV	10	32 %	10	33 %	11	32 %	10	32 %	10	33 %	11	32 %
	KMU	11	35 %	10	33 %	12	35 %	11	35 %	10	33 %	12	35 %
	PSPE	10	32 %	10	33 %	11	32 %	10	32 %	10	33 %	11	32 %
	Gesamt	31		30		34		31		30		34	
<b>Bulgarien</b>	ÖV	13	32 %			13	32 %	13	32 %			13	32 %
	KMU	14	34 %			14	34 %	14	34 %			14	34 %
	PSPE	14	34 %			14	34 %	14	34 %			14	34 %
	Gesamt	41				41		41				41	
<b>Italien</b>	ÖV	13	32 %	15	34 %			14	33 %	13	30 %		
	KMU	14	34 %	13	30 %			14	33 %	16	36 %		
	PSPE	14	34 %	16	36 %			14	33 %	15	34 %		
	Gesamt	41		44				42		44			
<b>Portugal</b>	ÖV	14	33 %	13	32 %	11	31 %	14	32 %	13	32 %	13	32 %
	KMU	15	35 %	14	34 %	12	34 %	15	34 %	14	34 %	14	34 %
	PSPE	14	33 %	14	34 %	12	34 %	15	34 %	14	34 %	14	34 %
	Gesamt	43		41		35		44		41		41	
<b>Spanien</b>	ÖV	15	34 %	15	34 %	15	34 %	15	34 %	15	34 %	15	34 %
	KMU	15	34 %	15	34 %	15	34 %	15	34 %	15	34 %	15	34 %
	PSPE	14	32 %	14	32 %	14	32 %	14	32 %	14	32 %	14	32 %
	Gesamt	44		44		44		44		44		44	
<b>Gesamt nach Geschlecht</b>	200	50 %	159	50 %	154	49 %	202	50 %	159	50 %	160	51 %	

Legende:

KMU: Klein- und Mittelbetriebe

ÖV: Öffentliche Verwaltung

PSPE: Bildungsinstitut im Postsekundären Bereich

Wie bereits erwähnt sollten auch die Ergebnisse des Fragebogens zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung sowie die Problemlösungsübungen nach nationalen Vorgaben analysiert werden.

Diese Instrumente können nur in den fünf Muttersprachen und in den Partnerländern Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien eingesetzt werden.

Daher ist die Interpretation der Ergebnisse je nach Land, in dem sie durchgeführt werden, unterschiedlich.

### 2.3.1 Auswertung des Fragebogens zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung

#### ÖSTERREICH

In Österreich können Arbeitgeber/innen und Prüfer/innen 6 von insgesamt 20 Items der Skala verwenden, um die Berufskompetenzen mit statistischer Relevanz zu bewerten: Das bedeutet, dass sie die Fähigkeit und Sensibilität haben, verschiedene Kandidaten/Kandidatinnen zu vergleichen. (*Anhang 3.1 des Dokuments Set geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren*) Die zu verwendenden Items in Österreich sind:

- F1. Ich ergreife die Initiative und probiere neue Wege aus, um meine Aufgaben zu erfüllen.
- F2. Ich mag neue Herausforderungen, die mich zwingen, über neue Möglichkeiten zur Erledigung meiner Aufgaben/Arbeit nachzudenken.
- F3. Ich präsentiere gerne Lösungen, wenn ich Situationen sehe, die verbessert werden können.
- F7. Ich bevorzuge es, wenn andere meine Prioritäten setzen.
- F8. Ich konzentriere mich auf das Wichtigste und lasse mich nicht durch andere Aktivitäten ablenken.
- F9. Ich kann die Aufgaben nicht in der Zeit erledigen, mit der ich ursprünglich gerechnet habe.

Im Gegensatz zu den anderen Items sind bei 7 und 9 niedrige Werte erwünscht.

Unter Berücksichtigung von 5 Übereinstimmungspunkten in der Skala und der Tatsache, dass es 6 Items gibt, liegt die Punktezahl zwischen 6 und 30 Punkten.

Für die Auswertung der Ergebnisse wurden 5 Leistungsstufen in Bezug auf den Durchschnitt definiert und an den österreichischen Kontext angepasst:

**Weit unter dem Durchschnitt:** 10 bis 16 Punkte

**Unter dem Durchschnitt:** 17 bis 19 Punkte

**Durchschnitt:** 20 bis 22 Punkte

**Über dem Durchschnitt:** 23 bis 25 Punkte

**Weit über dem Durchschnitt:** 26 bis 30 Punkte

Dieser Fragebogen in Österreich betont, dass der/die Bewerber/in über die Kompetenzen Initiative, Proaktivität, Verfügbarkeit für Herausforderungen, Organisation und Autonomie in seiner/ihrer Arbeit verfügt.

## BULGARIEN

In Bulgarien können Arbeitgeber/innen und Prüfer/innen 9 von insgesamt 20 Items der Skala verwenden, um die beruflichen Kompetenzen mit statistischer Relevanz zu bewerten: Das bedeutet, dass sie die Fähigkeit und Sensibilität haben, verschiedene Kandidaten/Kandidatinnen zu vergleichen. (*Anhang 3.2 des Dokuments Set geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren*)

Relevante Items, die in Bulgarien verwendet werden können, sind:

- F1. Ich ergreife die Initiative und probiere neue Wege aus, um meine Aufgaben zu erfüllen.
- F2. Ich mag neue Herausforderungen, die mich zwingen, über neue Möglichkeiten zur Erledigung meiner Aufgaben/Arbeit nachzudenken.
- F3. Ich präsentiere gerne Lösungen, wenn ich Situationen sehe, die verbessert werden können.
- F7. Ich bevorzuge es, wenn andere meine Prioritäten setzen.
- F8. Ich konzentriere mich auf das Wichtigste und lasse mich nicht durch andere Aktivitäten ablenken.
- F10. Ich halte es für wichtig, genau zu wissen, wer für jede Aufgabe verantwortlich ist und mit wem ich sprechen soll.
- F13. Während der Durchführung meiner Projekte erkenne ich Abweichungen, die mich dazu veranlassen, den Plan so zu ändern, dass ich die Ziele erreiche.
- F14. In einer angespannten Situation habe ich meine Impulse unter Kontrolle.
- F20. Wenn mich jemand kritisiert, versuche ich herauszufinden, ob die Kritik gerechtfertigt ist.

Im Gegensatz zu den anderen Items ist bei 7 ein niedriger Wert erwünscht.

Unter Berücksichtigung von 5 Übereinstimmungspunkten in der Skala und der Tatsache, dass es 9 Items gibt, kann ein Wert von 9 bis 45 Punkten erzielt werden. Für die Auswertung der Ergebnisse wurden 5 Leistungsstufen hinsichtlich des erreichten Durchschnitts definiert und an den bulgarischen Kontext angepasst:

**Weit unter dem Durchschnitt:** 14 bis 23 Punkte

**Unter dem Durchschnitt:** 24 bis 26 Punkte

**Durchschnitt:** 27 bis 31 Punkte

**Über dem Durchschnitt:** 32 bis 37 Punkte

**Weit über dem Durchschnitt:** 38 bis 45 Punkte

Dieser Fragebogen in Bulgarien betont, dass der/die Bewerber/in über die Kompetenzen Initiative, Proaktivität, Verfügbarkeit für Herausforderungen, Organisation und Autonomie in seiner/ihrer Arbeit verfügt. Der/Die Bewerber/in zeigt auch emotionale Kontrolle bei zwischenmenschlichen Streitigkeiten.

## ITALIEN

In Italien können Arbeitgeber/innen und Prüfer/innen 9 von insgesamt 20 Items der Skala verwenden, um die beruflichen Kompetenzen mit statistischer Relevanz zu bewerten: Das bedeutet, dass sie die Fähigkeit und Sensibilität haben, verschiedene Kandidaten/Kandidatinnen zu vergleichen. (*Anhang 3.3 des Dokuments Set geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren*)

Relevante Items, die in Italien verwendet werden können, sind:

- F1. Ich ergreife die Initiative und probiere neue Wege aus, um meine Aufgaben zu erfüllen.
- F2. Ich mag neue Herausforderungen, die mich zwingen, über neue Möglichkeiten zur Erledigung meiner Aufgaben/Arbeit nachzudenken.
- F6. Ich mag Routinen und vermeide es, Veränderungen in meinem Alltag vorzunehmen.
- F13. Während der Durchführung meiner Projekte erkenne ich Abweichungen, die mich dazu veranlassen, den Plan so zu ändern, dass ich die Ziele erreiche.
- F17. Wenn ich versage, jammere ich darüber und gebe mir die Schuld.

Im Gegensatz zu den anderen Items ist bei 17 ein niedriger Wert erwünscht.

Unter Berücksichtigung von 5 Übereinstimmungspunkten in der Skala und der Tatsache, dass es 5 Items gibt, kann ein Wert von 5 bis 25 Punkten erzielt werden. Zur Auswertung der Ergebnisse wurden 5 Leistungsstufen hinsichtlich des erreichten Durchschnitts definiert und an den italienischen Kontext angepasst:

- Weit unter dem Durchschnitt: 7 bis 13 Punkte
- Unter dem Durchschnitt: 14 bis 15 Punkte
- Durchschnitt: 16 bis 17 Punkte
- Über dem Durchschnitt: 18 bis 19 Punkte
- Weit über dem Durchschnitt: 20 bis 25 Punkte

Dieser Fragebogen in Italien betont, dass der/die Bewerber/in über die Kompetenzen Initiative, Verfügbarkeit für Herausforderungen, Autonomie in seiner/ihrer Arbeit und Fokus auf Aufgabenerfüllung verfügt.

## PORTUGAL

In Portugal können Arbeitgeber/innen und Prüfer/innen 10 von insgesamt 20 Items der Skala verwenden, um die Berufskompetenzen mit statistischer Relevanz zu bewerten: Das bedeutet, dass sie die Fähigkeit und Sensibilität haben, verschiedene Kandidaten/Kandidatinnen zu vergleichen. (*Anhang 3.4 des Dokuments Set geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren*)

Relevante Items, die in Portugal verwendet werden können, sind:

- F2. Ich mag neue Herausforderungen, die mich zwingen, über neue Möglichkeiten zur Erledigung meiner Aufgaben/Arbeit nachzudenken.
- F4. Ich mag es nicht, wenn eine neue Methode vorgeschlagen wird, die mich zwingt, meine Arbeitsweise zu ändern.
- F5. Ich muss für arbeitsbezogene Aufgaben motiviert sein.
- F8. Ich konzentriere mich auf das Wichtigste und lasse mich nicht durch andere Aktivitäten ablenken.
- F9. Ich kann die Aufgaben nicht in der Zeit erledigen, mit der ich ursprünglich gerechnet habe.
- F10. Ich halte es für wichtig, genau zu wissen, wer für jede Aufgabe verantwortlich ist und mit wem ich sprechen soll.
- F11. Wenn ich einer wichtigen Tätigkeit nachgehe, erledige ich verschiedene Aufgaben. Es ist sehr schwierig, Schritt für Schritt voranzukommen. Es ist sehr schwierig, Schritt für Schritt voranzukommen.
- F13. Während der Durchführung meiner Projekte erkenne ich Abweichungen, die mich dazu veranlassen, den Plan so zu ändern, dass ich die Ziele erreiche.



F14. In einer angespannten Situation habe ich meine Impulse unter Kontrolle.

F20. Wenn mich jemand kritisiert, versuche ich herauszufinden, ob die Kritik gerechtfertigt ist.

Im Gegensatz zu den anderen Items sind bei 4, 5, 9 und 11 niedrige Werte erwünscht.

Unter Berücksichtigung von 5 Übereinstimmungspunkten in der Skala und der Tatsache, dass es 10 Items gibt, kann ein Wert von 10 bis 50 Punkten erzielt werden. Zur Auswertung der Ergebnisse wurden 5 Leistungsstufen hinsichtlich des erreichten Durchschnitts definiert und an den portugiesischen Kontext angepasst:

**Weit unter dem Durchschnitt:** bis 32 Punkte

**Unter dem Durchschnitt:** 33 bis 35 Punkte

**Durchschnitt:** 36 bis 37 Punkte

**Über dem Durchschnitt:** 38 bis 40 Punkte

**Weit über dem Durchschnitt:** 41 Punkte und darüber.

Gemäß den statistischen Daten, die die Teilnehmer/innen in der Summe dieser 6 Items erhalten, ist es möglich, 5 Leistungsstufen zu erreichen: 10 bis 16 Punkte (weit unter dem Durchschnitt); 17 bis 19 Punkte (unter dem Durchschnitt); 20 bis 22 Punkte (Durchschnitt); 23 bis 25 Punkte (über dem Durchschnitt); und 26 bis 30 Punkte (weit über dem Durchschnitt).

Dieser Fragebogen in Portugal betont, dass der/die Bewerber/in über die Kompetenzen Verfügbarkeit für Herausforderungen und Veränderungen, Motivation, Autonomie in seiner/ihrer Arbeit und Fokus auf Aufgabenerfüllung verfügt. Der/Die Bewerber/in zeigt auch emotionale Kontrolle bei zwischenmenschlichen Streitigkeiten.

## **SPANIEN**

In Spanien können Arbeitgeber/innen und Prüfer/innen 6 von insgesamt 20 Items der Skala verwenden, um die Berufskompetenzen mit statistischer Relevanz zu bewerten: Das bedeutet, dass sie die Fähigkeit und Sensibilität haben, verschiedene Kandidaten/Kandidatinnen zu vergleichen. (*Anhang 3.5 des Dokuments Set geschlechtsneutraler Auswahlinstrumente und Testverfahren*).

Relevante Items, die in Spanien verwendet werden können, sind:

F1. Ich ergreife die Initiative und probiere neue Wege aus, um meine Aufgaben zu erfüllen.

F2. Ich mag neue Herausforderungen, die mich zwingen, über neue Möglichkeiten zur Erledigung meiner Aufgaben/Arbeit nachzudenken.

F3. Ich präsentiere gerne Lösungen, wenn ich Situationen sehe, die verbessert werden können.

F8. Ich konzentriere mich auf das Wichtigste und lasse mich nicht durch andere Aktivitäten ablenken.

F10. Ich halte es für wichtig, genau zu wissen, wer für jede Aufgabe verantwortlich ist und mit wem ich sprechen soll.

F20. Wenn mich jemand kritisiert, versuche ich herauszufinden, ob die Kritik gerechtfertigt ist.

Unter Berücksichtigung von 5 Übereinstimmungspunkten in der Skala und der Tatsache, dass es 6 Items gibt, kann ein Wert von 6 bis 30 Punkten erzielt werden. Für die Auswertung der Ergebnisse

wurden 5 Leistungsstufen hinsichtlich des erreichten Durchschnitts definiert und an den spanischen Kontext angepasst:

**Weit unter dem Durchschnitt:** 6 bis 20 Punkte

**Unter dem Durchschnitt:** 21 bis 22 Punkte

**Durchschnitt:** 23 bis 24 Punkte

**Über dem Durchschnitt:** 25 Punkte

**Weit über dem Durchschnitt:** 26 bis 30 Punkte

Dieser Fragebogen in Spanien betont, dass der/die Bewerber/in über die Kompetenzen Initiative, Proaktivität, Verfügbarkeit für Herausforderungen, Fokus auf seiner/ihrer Arbeit verfügt. Der/Die Bewerber/in zeigt auch emotionale Kontrolle bei zwischenmenschlichen Streitigkeiten.

## 2.3.2 Analyse-Übung - Problemlösung

### ÖSTERREICH

#### Übung 1 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Punktzahl zwischen 5 und 20 Punkten.

Für die Auswertung der Ergebnisse wurden 5 Leistungsstufen zur Kompetenzanalyse und Problemlösung konzipiert und an den österreichischen Kontext angepasst.

**Weit unter dem Durchschnitt:** 5 bis 7 Punkte

**Unter dem Durchschnitt:** 8 bis 9 Punkte

**Durchschnitt:** 10 bis 11 Punkte

**Über dem Durchschnitt:** 12 bis 13 Punkte

**Weit über dem Durchschnitt:** 14 Punkte und darüber.

#### Übung 2 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Punktzahl zwischen 5 und 20 Punkten.

Für die Auswertung der Ergebnisse wurden 5 Leistungsstufen zur Kompetenzanalyse und Problemlösung konzipiert und an den österreichischen Kontext angepasst.

**Weit unter dem Durchschnitt:** 5 bis 7 Punkte

**Unter dem Durchschnitt:** 8 bis 9 Punkte

**Durchschnitt:** 10 bis 12 Punkte

**Über dem Durchschnitt:** 13 bis 14 Punkte

**Weit über dem Durchschnitt:** 15 Punkte und darüber.

#### Übung 3 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Punktzahl zwischen 5 und 20 Punkten.

Für die Auswertung der Ergebnisse wurden 5 Leistungsstufen zur Kompetenzanalyse und Problemlösung konzipiert und an den österreichischen Kontext angepasst.

**Weit unter dem Durchschnitt:** 5 bis 6 Punkte

**Unter dem Durchschnitt:** 7 bis 9 Punkte

**Durchschnitt:** 10 bis 12 Punkte

**Über dem Durchschnitt:** 13 Punkte

**Weit über dem Durchschnitt:** 14 Punkte und darüber.

## **BULGARIEN**

### Übung 1 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Punktzahl zwischen 5 und 20 Punkten.

Für die Auswertung der Ergebnisse wurden 3 Leistungsstufen zur Kompetenzanalyse und Problemlösung konzipiert und an den bulgarischen Kontext angepasst, die jeweils ein Drittel der Antworten in den Pilotversuchen ausmachen.

**Unter dem Durchschnitt:** 5 bis 7 Punkte

**Durchschnitt:** 8 bis 9 Punkte

**Über dem Durchschnitt:** 10 Punkte und darüber.

### Übung 3 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Punktzahl zwischen 5 und 20 Punkten.

Für die Auswertung der Ergebnisse wurden 3 Leistungsstufen zur Kompetenzanalyse und Problemlösung konzipiert und an den bulgarischen Kontext angepasst, die jeweils ein Drittel der Antworten in den Pilotversuchen ausmachen.

**Unter dem Durchschnitt:** 5 bis 6 Punkte

**Durchschnitt:** 7 bis 8 Punkte

**Über dem Durchschnitt:** 9 Punkte und darüber.

## **ITALIEN**

### Übung 1 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Gesamtpunktezahl zwischen 5 und 20 Punkten. Zur Interpretation der Leistung bezüglich der Kompetenz „Analyse und Problemlösung“ in Italien für Übung 1:

**Weit unter dem Durchschnitt:** 5 bis 8 Punkte

**Unter dem Durchschnitt:** 9 bis 10 Punkte

**Durchschnitt:** 11 Punkte

**Über dem Durchschnitt:** 12 bis 13 Punkte



Weit über dem Durchschnitt: 14 Punkte und darüber.

## Übung 2 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Gesamtpunktzahl zwischen 5 und 20 Punkten. Zur Interpretation der Leistung bezüglich der Kompetenz „Analyse und Problemlösung“ in Italien für Übung 2:

Weit unter dem Durchschnitt: 5 Punkte

Unter dem Durchschnitt: 6 bis 7 Punkte

Durchschnitt: 8 Punkte

Über dem Durchschnitt: 9 bis 10 Punkte

Weit über dem Durchschnitt: 11 Punkte und darüber.

## PORTUGAL

### Übung 1 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Gesamtpunktzahl zwischen 5 und 20 Punkten. Zur Interpretation der Leistung bezüglich der Kompetenz „Analyse und Problemlösung“ in Portugal für Übung 1:

Weit unter dem Durchschnitt: 6 bis 9 Punkte

Unter dem Durchschnitt: 10 Punkte

Durchschnitt: 11 Punkte

Über dem Durchschnitt: 12 bis 13 Punkte

Weit über dem Durchschnitt: 13 Punkte und darüber.

### Übung 2 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Gesamtpunktzahl zwischen 5 und 20 Punkten. Zur Interpretation der Leistung bezüglich der Kompetenz „Analyse und Problemlösung“ in Portugal für Übung 2:

Weit unter dem Durchschnitt: 5 bis 7 Punkte

Unter dem Durchschnitt: 8 bis 9 Punkte

Durchschnitt: 10 Punkte

Über dem Durchschnitt: 11 bis 12 Punkte

Weit über dem Durchschnitt: 13 Punkte und darüber.

### Übung 3 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Gesamtpunktzahl zwischen 5 und 20 Punkten. Zur Interpretation der Leistung bezüglich der Kompetenz „Analyse und Problemlösung“ in Portugal für Übung 3:

Weit unter dem Durchschnitt: 8 bis 10 Punkte

Unter dem Durchschnitt: 11 bis 12 Punkte

Durchschnitt: 13 Punkte

Über dem Durchschnitt: 14 bis 15 Punkte

Weit über dem Durchschnitt: 16 Punkte und darüber.

## SPANIEN

### Übung 1 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Gesamtpunktzahl zwischen 5 und 20 Punkten. Zur Interpretation der Leistung bezüglich der Kompetenz „Analyse und Problemlösung“ in Spanien für Übung 1:

- Weit unter dem Durchschnitt: 5 bis 8 Punkte
- Unter dem Durchschnitt: 9 bis 10 Punkte
- Durchschnitt: 11 bis 12 Punkte
- Über dem Durchschnitt: 13 bis 14 Punkte
- Weit über dem Durchschnitt: 15 Punkte und darüber.

### Übung 2 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Gesamtpunktzahl zwischen 5 und 20 Punkten. Zur Interpretation der Leistung bezüglich der Kompetenz „Analyse und Problemlösung“ in Spanien für Übung 2:

- Weit unter dem Durchschnitt: 5 bis 7 Punkte
- Unter dem Durchschnitt: 8 bis 9 Punkte
- Durchschnitt: 10 Punkte
- Über dem Durchschnitt: 11 bis 12 Punkte
- Weit über dem Durchschnitt: 13 Punkte und darüber.

### Übung 3 - Interpretation der Ergebnisse

In Anbetracht der Tatsache, dass es 4 Bewertungsebenen für die Antworten der Übungen gibt und dass es 5 Fragen gibt, liegt die Gesamtpunktzahl zwischen 5 und 20 Punkten. Zur Interpretation der Leistung bezüglich der Kompetenz „Analyse und Problemlösung“ in Spanien für Übung 3:

- Weit unter dem Durchschnitt: 5 bis 7 Punkte
- Unter dem Durchschnitt: 8 bis 9 Punkte
- Durchschnitt: 10 bis 11 Punkte
- Über dem Durchschnitt: 12 bis 13 Punkte
- Weit über dem Durchschnitt: 14 Punkte und darüber.



# 3. EMPFEHLUNGEN

## 3.1 AUSWERTUNG DER FRAGEBÖGEN NACH LAND

Bevor **allgemeine Empfehlungen zur Integration geschlechtsneutraler Fragen in Beratungs-, Einstellungs- und Auswahlverfahren für die öffentliche Verwaltung (ÖV)** erarbeitet wurden, war es notwendig, sich eingehend mit den Einstellungsverfahren der ÖV in den verschiedenen GeNeus-Projektpartnerländer zu befassen. Diese Informationen wurden in IO1 und durch den zweiten Fragebogen gesammelt, um den die SEF gebeten hatte und der von den Partnerländern durchgeführt wurde.

### Informationen über die öffentliche Verwaltung, die dem Fragebogen IO1 entnommen wurden:

In allen Ländern umfassen die Bewertungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung die Bewertung der akademischen, beruflichen und persönlichen Fähigkeiten der Kandidaten/Kandidatinnen. Sie alle legen großen Wert auf die besonderen Fähigkeiten, die für einen bestimmten Job benötigt werden. Eine positive Persönlichkeit ist in Italien und Österreich ein gefragtes Merkmal, wobei die allgemeine Einstellung des/der Kandidaten/Kandidaten allen wichtig ist. Das Interesse am Lernen wird in Italien und Spanien bewertet. Teamwork und Networking-Fähigkeiten sind ebenfalls unerlässlich. Weitere Fähigkeiten, die in einigen der Partnerländer bewertet werden, sind: verbale und mathematische Intelligenz, Erinnerungsvermögen, Konzentration, emotionale und soziale Intelligenz, Kundenorientierung, Verantwortung.

In allen Einrichtungen der ÖV in den Partnerländern werden Vorstellungsgespräche geführt. Meistens gibt es auch verschiedene Arten von Tests, die in den Prozess eingebunden werden. Interviews sind jedoch nach wie vor das wichtigste Bewertungsinstrument. In der ÖV, können auch nur Vorstellungsgespräche geführt und Tests als unzureichend angesehen werden. Dennoch gibt es in der ÖV auch die Ansicht, dass Tests gleich wichtig oder sogar wichtiger als Vorstellungsgespräche sind. Es gibt Institutionen in der ÖV, in denen ein Test bestimmt, ob ein/e Kandidat/in zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, und es gibt Institutionen, in denen ein erstes Vorstellungsgespräch darüber entscheidet, ob ein/e Kandidat/in zu einem Test eingeladen wird. Die Mehrheit der ÖV-Institutionen verfügt über Standardverfahren für Vorstellungsgespräche, Rollenspiele (falls verwendet) und nutzt standardisierte Tests, wie Intelligenztests, psychologische Tests, Fachkenntnistests usw. Sehr selten sind die Tests personalisiert und werden online durchgeführt. Die Vorstellungsgespräche werden sehr selten in Gruppen durchgeführt und/oder folgen keinem Standardverfahren/haben einen standardisierten Fragebogen. Sie können jedoch teilstrukturiert sein. Alle diese Methoden werden verwendet, um die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten des/der Kandidaten/Kandidatin zu bewerten.

Für die ÖV sind die Probleme bei den Tests die hohen Preise, die auswertbaren Daten und die Untauglichkeit der Tests für die spezifischen Positionen, für die sich die Kandidaten/Kandidatinnen bewerben. Ein weiteres Problem ist die einfache Manipulation der Testergebnisse, wie von einem der Partnerländer erwähnt wurde.

Bezüglich des Geschlechts und nach Angaben der befragten ÖV gibt es im Evaluierungsverfahren keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Nur eine Organisation beobachtete geschlechtsspezifische Unterschiede im Persönlichkeitstest, nicht aber im Leistungstest; Eine Organisation erklärt, dass Frauen besser kommunizieren und umfangreicher sind, während Männer bessere Ergebnisse in abstrakten und mechanischen Argumentationstests präsentieren; In zwei der Partnerländer werden die Geschlechterunterschiede nicht dem Bewertungsprozess selbst, sondern der Struktur des Arbeitsmarktes zugeschrieben.

## **Die Situation der Arbeitsverwaltung in den GeNeus-Projektpartnerländern:**

### **ÖSTERREICH**

Das Ziel des Arbeitsmarktservice (AMS) ist die Berufsausbildung für Arbeitssuchende.

Das AMS in Österreich vergibt Projekte an Verbände, andere Institutionen oder Unternehmen, die Arbeitssuchende auswählen und betreuen, wie z. B.:

- Für Erwachsene:
  - Ob sie physische oder psychologische Probleme haben: professionelle Rehabilitation
  - Ob sie gesund sind (vor allem Frauen)
    - \* Frauenberufszentrum, psychodiagnostische Tests und computergestützte Messverfahren mit oder ohne Berufsberatung
    - \* Psychodiagnostische Tests und computergestützte Messverfahren mit oder ohne Berufsberatung für alle
- Für junge Personen
  - \* Psychodiagnostische Tests und computergestützte Messverfahren mit oder ohne Berufsberatung

Wenn das AMS will, dass ein/e Arbeitssuchende/r sofort mit der Arbeit beginnt, gibt es überhaupt keine Orientierungshilfe, außer für Bewerbungsschulungen.

Das Berufsbild der Personen, die die Auswahlverfahren im österreichischen AMS durchgeführt haben, ist:

- Auswahlverfahren
  - Psychodiagnostische Tests und computergestützte Messverfahren (klinischer Psychologe mit Zusatzausbildung für Testpsychologien)

- Akademiker/innen: Psychologen/Psychologinnen, Erziehungswissenschaftler/innen und Sozialarbeiter/innen.

- Ausbildungen: Sozialpädagogen/-pädagoginnen, Trainer/innen, Berater/innen.

- Orientierungsberatung

- Akademiker/innen: Psychologen/Psychologinnen, Erziehungswissenschaftler/innen und Sozialarbeiter/innen.

- Ausbildungen: Sozialpädagogen/-pädagoginnen, Trainer/innen, Berater/innen.

- Berufsweg

- Akademiker/innen: Psychologen/Psychologinnen, Erziehungswissenschaftler/innen und Sozialarbeiter/innen.

- Ausbildungen: Sozialpädagogen/-pädagoginnen, Trainer/innen, Berater/innen.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens vermittelt das Arbeitsmarktservice (AMS) in Österreich der Person eine freie Stelle und das Unternehmen führt dann ein Vorstellungsgespräch oder einen Test durch.

Wenn es um die Geschlechterdiskriminierung in den Auswahlprozessen selbst geht, regelt das Gesetz, wenn die Stelle im öffentlichen Sektor zu besetzen ist, die Geschlechterdiskriminierung. Im Falle einer freien Stelle in der Privatwirtschaft hängt es jedoch vom HRM, dem/der Inhaber/in des Unternehmens oder dem/der Personalleiter/in ab.

Es gibt keine Instrumente oder speziellen Fragebögen in Unternehmen des privaten Sektors, aber im öffentlichen Sektor gibt es in der Regel eine/n Berater/in, der/die garantieren kann, dass es keine Geschlechterdiskriminierung gibt. Die Gewährleistung der Gleichbehandlung erfordert Fragebögen oder Personalvermittler/innen und HRM, die in Gender-Fragen geschult sind.

Die Mitarbeiter/innen von EURES sind im AMS integriert. Daher werden alle Mitarbeiter/innen in geschlechtsspezifischen Fragen und Chancengleichheit geschult, denn es ist eine Anforderung an alle Mitglieder/innen der Institution und sie müssen sich dieser Problematik bewusst zu sein. Es ist verboten, Männer und Frauen ungerecht zu behandeln. Dies steht im Einklang mit dem Gesetz der Europäischen Union.

Österreich hat eine/n Beauftragte/n im Bereich der Gleichberechtigung, an den/die sich diskriminierte Frauen oder Männer wenden können. Es werden Ratschläge und Informationen angeboten. Dieser Service bietet auch Informationen in anderen privaten Bereichen sowie Coaching und Rechtsberatung.

## **BULGARIEN**

Die bulgarische öffentliche Arbeitsverwaltung (ÖAV) und ihre lokalen Arbeitsämter verfügen über professionelle Beratungsstellen, die den Menschen bei der Arbeitssuche helfen. Folgende Dienstleistungen werden erbracht:



- Datenbank der Arbeitssuchenden
- Vermittlungsdienste für Arbeitssuchende
- psychologische Dienstleistungen
- professionelle Beratung
- Erwachsenenbildung

Hinsichtlich des Berufsbildes des/der für die Durchführung von Auswahlverfahren Verantwortlichen, ist keine besondere Qualifikation erforderlich. Allerdings ist mindestens ein Studienabschluss erforderlich.

Die minimale Berufserfahrung, die für Management erforderlich ist, beträgt mindestens 4 Jahre in Bereichen der beruflichen Beratung, der psychologischen Beratung und Unterstützung oder im Bereich der Sekundarschulbildung.

Für Berufsberater/innen beträgt die Mindestdauer 2 Jahre. Die Qualifikation muss in Bereichen der beruflichen Beratung von Studierenden, der psychologischen Beratung und Unterstützung oder im Bereich der Sekundarschulbildung liegen.

Zusätzliche Kenntnisse:

- Qualifikationen im Berufsfeld der Hochschulbildung, „Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht“, „Psychologie“, „Soziale Aktivitäten“ und „Soziologie“; „Erziehungswissenschaften“, „Geisteswissenschaften“, „Philosophie“.
- Abgeschlossene Ausbildung oder zertifizierte Ausbildung in international anerkannten Berufsberatungsprogrammen.
- Berufserfahrung als pädagogische/r Berater/in und Karriereberater/in.
- Teilnahme an Zusatztrainings in Beratung, Konfliktlösung, Präsentationsfähigkeiten, Verhandlungsführung, etc.
- Praktische Erfahrung in der Durchführung von Fachstudien in Schulpsychologie, Beratungshilfe, etc.
- Praktische Erfahrung im Umgang mit Instrumenten zur Untersuchung von Interessen, Wünschen und Einstellungen für die Orientierungsberatung.
- Computerkenntnisse, Internetarbeit und Kommunikation sowie eine Fremdsprache.

Bei den Einstellungsverfahren erhalten die bulgarischen Arbeitsämter Lebensläufe von Arbeitssuchenden und führen eine Vorauswahl nach den Kriterien des/der Arbeitgebers/-geberin durch. Die eigentliche Einstellung erfolgt jedoch durch die Arbeitgeber/innen.

Im Falle von Geschlechterdiskriminierung in den bulgarischen Einstellungsverfahren gibt es weder ein Bewusstsein für Geschlechterdiskriminierung noch Maßnahmen oder Instrumente zur Durchführung eines neutralen Auswahlverfahrens.

Zur positiven Diskriminierung liegen keine Informationen vor.

Es gibt keine Belege dafür, dass das Personal der für die Personalvermittlung zuständigen Arbeitsämter eine spezifische Schulung in Bezug auf Geschlecht und Chancengleichheit erhält.

Wenn es um Regulierung und politische Initiativen oder Empfehlungen im Bereich der Gleichberechtigung geht, organisiert das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik seit 2000 die Umsetzung einer nationalen Politik im Bereich der Geschlechtergleichstellung. Seit 2004 gibt es im Ministerium eine spezialisierte Einheit, die Abteilung „Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Sozialfürsorge“.

Die Nationale Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2009-2015 (vom Ministerrat am 10.12.2008 angenommen) stellt das wichtigste strategische Dokument für die einheitlichen Richtlinien zur Gleichstellung von Männern und Frauen dar.

Die Richtlinien zielen darauf ab, die Chancengleichheit von Frauen und Männern für eine uneingeschränkte und aktive Teilnahme in allen Lebensbereichen sowie die Ablehnung der Geschlechterdiskriminierung zu fördern. Die nationale Strategie entspricht ähnlichen europäischen strategischen Dokumenten.

## **PORTUGAL**

Die öffentliche Arbeits- und Ausbildungsverwaltung Portugals ist über das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung in der nationalen öffentlichen Verwaltung integriert. Ziel ist es, die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch die Umsetzung einer aktiven Beschäftigungspolitik zu fördern.

Die Struktur ist dezentral. Es gibt fünf regionale Delegationen, die insgesamt 23 Arbeitsämter umfassen.

Die Arbeitsämter konzentrieren sich vor allem auf die Auswahl von Stellenangeboten und die Vorauswahl von Lebensläufen und fungieren so als Vermittler/innen zwischen Unternehmern und Arbeitssuchenden sowie in der Berufsausbildung und Bildung.

Obwohl die portugiesischen Arbeitsverwaltungen Beratungsdienste anbieten, entwickeln sie in der Praxis keine nennenswerten Aktivitäten.

Diejenigen, die die Auswahlverfahren durchführen, müssen kein spezifisches Berufsbild haben. Sie sollen eine höhere Qualifikation im Zusammenhang mit einem sozialen Bereich haben

Die portugiesischen Arbeitsämter stellen nur durch die Veröffentlichung von Stellenanzeigen\* eine Verbindung zwischen Unternehmen und dem Arbeitsmarkt her.

Es gibt kein Einstellungsverfahren. Es wird von den Unternehmen selbst durchgeführt.

Das gesamte System der portugiesischen Arbeitsämter ist auf Gleichbehandlung ausgerichtet, einschließlich geschlechtsspezifischer Fragen. Mitarbeiter/innen können Stellenangebote, die diskriminierend sind, (Geschlecht, Alter) ablehnen. Die Vorauswahl erfolgt nach objektiven Fähigkeiten oder technischen Qualifikationen.

Ein Beispiel für die Gleichbehandlung in der öffentlichen Verwaltung der Gemeinde Mathosinhos: *Es gibt einen neutralen Fokus in Bezug auf das Geschlecht, das Verfahren gegen Belästigung und den Verhaltenskodex. Positive Diskriminierung gilt nicht für Frauen und Zweck ist es, den/die Kandidaten/Kandidatin unabhängig von ihrem Geschlecht an die Stelle anzupassen.*

Im Rahmen der Vorauswahl werden verschiedene Arten von Fähigkeiten bewertet. In Anbetracht der Tatsache, dass die meisten offenen Stellen niedrig entlohnt werden und keine besondere Qualifizierung benötigen, ist eine der am höchsten geschätzten Eigenschaften die Flexibilität der Arbeitszeit. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, diese Arbeitsplätze im Laufe der Berufsausbildung zu bewerten. Daher wird auch die Lernbereitschaft geschätzt. Andere geschätzte Fähigkeiten sind zwischenmenschliche Fähigkeiten und Proaktivität.

Bei den Vorauswahlverfahren für offene Stellen in den Ländern der Europäischen Union, die von EURES durchgeführt werden, sind die am meisten geschätzten Fähigkeiten die sogenannten Soft Skills. Der Hauptzweck des Vorstellungsgesprächs ist es, den/die Kandidaten/Kandidatin als Person kennenzulernen.

Es gibt keine formalen Maßnahmen für eine positive Diskriminierung in Bezug auf das Geschlecht in Einstellungsverfahren. Diese sind neutral.

Im Hinblick auf die damit zusammenhängenden Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Geschlechterdiskriminierung enthält das Arbeitsgesetzbuch, neben der portugiesischen Verfassung, eine spezielle Klausel über Gleichstellung und Nichtdiskriminierung.

Das portugiesische Arbeitsgesetzbuch erwähnt in § 32 des Arbeitsgesetzbuches auch Folgendes: *„Um die Registrierung der durchgeführten Einstellungsverfahren für fünf Jahre aufrechtzuerhalten, werden folgende Elemente mit Aufschlüsselung nach Geschlecht festgelegt: Einladungen zur Besetzung von Stellen; Stellenausschreibungen; Anzahl der Bewerbungen für die curriculare Beurteilung; Anzahl der in Vorauswahlgesprächen anwesenden Kandidaten/Kandidatinnen; Anzahl der auf die Zulassung wartenden Kandidaten/Kandidatinnen; Testergebnisse oder Aufnahme- oder Auswahltests“.*

In Portugal finden wir politische Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung, wenn es Maßnahmen zur Bekämpfung der Geschlechterdiskriminierung in Einstellungsverfahren gibt. Ein Beispiel ist eine Auszeichnung für „Gleichstellung ist Qualität“, die von der Kommission für Gleichstellung bei der Arbeit und Beschäftigung vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit gefördert wird.

In Bezug auf die Ausbildung bei Geschlecht und Chancengleichheit gibt es keine spezifische Ausbildungsanforderung für die Verantwortlichen des Vorauswahlverfahrens in den Arbeitsämtern.

## **ITALIEN**

Die öffentliche Arbeitsverwaltung in Italien wird auf nationaler Ebene von der Nationalen Agentur für aktive Arbeit, <https://www.anpal.gov.it/>, koordiniert, die über eine Personalabteilung verfügt.

Was das persönliche Profil der Verantwortlichen für die Vorauswahl betrifft, so sind diese Positionen nicht planungsbedürftig und nicht in das Management eingebunden. Sie benötigen lediglich einen Maturaabschluss (Abitur) und fundierte Kenntnisse in den Bereichen Arbeitsrecht, Privat- und

öffentliches Recht, Arbeitsmarkt und Berufsbildungsmöglichkeiten sowie kaufmännische Fähigkeiten.

Führungspositionen erfordern eine Hochschulausbildung.

Im Hinblick auf das Einstellungsverfahren für Arbeitssuchende in niedrigen Positionen können sie sich um die Aufnahme in eine öffentliche Klassifizierungsliste bewerben (wenn sie einige sehr grundlegende Kriterien wie einen Maturaabschluss und bürokratische Kriterien, wie Staatsbürgerschaft und ein sauberes Strafregister, erfüllen). Positionen werden u. a. in Bezug auf Erfahrung und dem Notendurchschnitt vergeben und automatisch ausgewählt, wenn es kompatible Stellen gibt.

Was die Geschlechterdiskriminierung im Einstellungsverfahren in Italien betrifft, so wird in der geltenden Verordnung nur ganz allgemein von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei der Einstellung und Auswahl von Personal gesprochen, ohne Maßnahmen festzulegen. Die Auswahlverfahren folgen der staatlichen Empfehlung für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Es liegen keine Informationen über positive Diskriminierung vor.

Es gibt keine Belege dafür, dass Mitarbeiter/innen der öffentlichen Arbeitsverwaltung eine spezifische Schulung in Bezug auf Geschlecht und Chancengleichheit absolvieren.

Was die Gesetzgebung im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung betrifft, so sind die derzeitigen Rechtsvorschriften, die Frauen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz im Einstellungsverfahren schützen, hauptsächlich im Kodex für die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Verordnung Nr. 198/2006 enthalten. Mit dem Kodex wird u. a. ein Rat für Gleichstellung eingerichtet, bei dem Frauen Geschlechterdiskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz anzeigen können.

Darüber hinaus gibt es Artikel 10 der „Legge Biagi“, Verordnung Nr. 276/2003, der Artikel 8 des Arbeitsstatuts ergänzt, der die geschützten Informationen der Mitarbeiter/-innen bzw. Kandidaten/Kandidatinnen, wie z. B. sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Familienstand, Schwangerschaft usw. näher festlegt und Frauen indirekt vor Diskriminierung in Bezug auf Schwangerschaft oder Kinderwunsch schützt, einschließlich der Fruchtbarkeit der Frau, was eine sehr allgemeine Form der Geschlechterdiskriminierung ist.

Es gibt keine Regelung, Initiative oder politische Empfehlung zur Nichtdiskriminierung von Frauen und Männern.

## **SPANIEN**

Das nationale Beschäftigungssystem, das dem Ministerium für Arbeit, Migration und soziale Sicherheit zugeschrieben wird, ist in das staatliche Arbeitsmarktservice (SEPE auf Spanisch) und die öffentliche Arbeitsverwaltung der autonomen Regionen integriert. Es ist für die Organisation, Entwicklung und Begleitung der Programme und beschäftigungspolitischen Maßnahmen zuständig. Die Struktur ist dezentral.

Diese regionalen Arbeitsverwaltungen haben, obwohl sie aus autonomen Unternehmen stammen, eine ähnliche Struktur. Sie haben verschiedene Arbeitsämter in den Hauptbevölkerungskernen und sind in den folgenden Bereichen funktional organisiert:

- Arbeitsvermittlung: Anmeldung, Einstufung und Verwaltung von Stellenangeboten
- Unternehmensberatung
- Orientierungshilfe

Zu diesem Zweck verfügt jedes Arbeitsamt über technisches Personal, von denen Folgende hervorgehoben werden kann:

- Berufsberater/innen: Sie bieten Orientierungsdienste für Arbeitssuchende an und/oder entwerfen einen personalisierten Plan für die Vermittlung von Arbeitskräften.
- Personalverwaltung: Sie führt die Vorauswahl der Kandidaten/Kandidatinnen für Stellenangebote aus dem privaten und öffentlichen Sektor durch.
- Beamte des EURES-Netzwerks, die für die Vorauswahl der Bewerber/innen für bestehende Stellen in den verschiedenen europäischen Ländern zuständig sind.

In Spanien sind diese Beamten/Beamtinnen nicht verpflichtet, über eine bestimmte Qualifikation zu verfügen, obwohl sie über einen Abschluss oder ein Diplom verfügen sollten.

Die von den Arbeitsämtern durchgeführte Vorauswahl erfolgt anhand objektiver Kriterien wie Ausbildungsniveau, Erfahrung, Qualifikation, Dauer der Erwerbslosigkeit und Verfügbarkeit für die Beschäftigung.

Darüber hinaus basieren diese Verfahren auf dem in der spanischen Verfassung festgelegten Grundsatz der Geschlechterdiskriminierung, dem Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer (LO 3/2007) und dem spanischen Arbeitsgesetz (RD Legislativo 3/2015 Ley de Empleo), der die oben genannten Arbeitsämter verpflichtet, jegliche Form von Geschlechterdiskriminierung zu vermeiden.

Es gibt auch Protokolle für die Verwaltung von Stellenangeboten, Anweisungen und Hinweise, die sicherstellen, dass Stellenangebote keine diskriminierenden Elemente enthalten; in diesem Fall werden sie darüber informiert, dass sie nicht verwaltet oder beworben werden können.

Ebenso gibt es in einigen Fällen Maßnahmen zur positiven Diskriminierung durch offene Aufforderungen zur Einreichung von Zuschüssen und vertragliche Anreize für die Arbeitsaufnahme von Frauen und/oder gefährdeten oder marginalisierten Gruppen.

Im Hinblick auf die Verantwortlichen für die Vorauswahl werden sie in Genderfragen und/oder Chancengleichheit geschult. Es ist zu beachten, dass diese Art der Ausbildung nicht explizit eine Anforderung ist, da sie als transversale Ausbildung angesehen wird und nicht in direktem Zusammenhang mit ihrem Posten steht. Wenn jemand diese Ausbildung absolviert hat, dann aus persönlichem Interesse.

## **3.2 ALLGEMEINER VORSCHLAG ZUR INTEGRATION VON GESCHLECHTSNEUTRALEN INSTRUMENTEN IN BERATUNG, EINSTELLUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN FÜR DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG**

### **3.2.1 Klassifizierung von Kandidaten/Kandidatinnen unterstützt durch eine Systemkompetenz der Vermittlung**

Die öffentliche Arbeitsverwaltung hat u. a. die Aufgabe, Vermittlungsverfahren durchzuführen. Dazu haben die Arbeitsämter differenzierte Bereiche der Anmeldung und Klassifizierung von Kandidaten/Kandidatinnen sowie der Verwaltung von Stellenangeboten. Diese wurden mit der Entwicklung dieser Funktionen beauftragt.

Die Arbeitsvermittlung besteht darin, Menschen, die eine Beschäftigung suchen, mit offenen Stellen zu verbinden, die ihren Eigenschaften entsprechen. Diese Kandidaten/Kandidatinnen sollen in der öffentlichen Verwaltung registriert werden.

Der Bereich des Amtes, der Personen nach einigen zuvor definierten Parametern einordnet, ist der Bereich der Einteilung. In diesem Bereich wird die Person befragt und gemeinsam definieren sie die Art der zu entwickelnden Berufe, die gewünschten Arbeitsbedingungen, die Verfügbarkeit und andere mögliche Einschränkungen wie Lizenzen, Ausbildungszeugnisse (Arbeits-, Amts-, andere Qualifikationsnachweise usw.).

Alle diese Informationen sind darauf ausgerichtet, die Person richtig zu einzuordnen und eine genaue Profilübereinstimmung in Bezug auf Bewerber/in und Stellenangebot zu ermöglichen.

Der gesamte Prozess wird verbessert, wenn homogene Kriterien einbezogen werden. Diese bestimmen, welche Qualifikationen Arbeitnehmer/innen haben sollten. Sie sollten Ebenfalls in der Lage sein, neue Elemente für die Klassifizierung und Auswahl gemäß dem Arbeitsmarkt mit spezifischen Merkmalen in die Parameter aufzunehmen: heterogen, sich verändernd, institutionalisiert, immer weniger reguliert, flexibler und mobiler.

Eine Person, die Teil des Arbeitsmarktes sein möchte, muss diese Kriterien erfüllen. Das ist möglich sobald berufliche, persönliche und soziale Kompetenzen, die Professionalität gewährleisten, identifiziert und vermittelt oder bewertet wurden.

Diese Kompetenzen, definiert als die Fähigkeiten und das Know-how, die eine Person vorweisen muss, um eine bestimmte Aufgabe effizient zu erfüllen, sollten in den Klassifizierungsprozess einbezogen werden, der zum Zeitpunkt der Vermittlung anzuwenden ist.

Dazu müssen Kompetenzen definiert werden, die in die Personalakte aufgenommen werden sollten, damit die Klassifizierung objektiven und einheitlichen Kriterien entspricht und gewährleistet wird, dass die Auswahl nicht durch implizite Vorurteile behindert wird.

Wie bereits gesagt, geht es zunächst darum, festzustellen, welche Kompetenzen für die Durchführung dieses Prozesses erforderlich sind. Es wird vorgeschlagen, dass die Akte folgendes enthalten sollte:

- *Berufliche Fähigkeiten*, die nach Berufsgruppen definiert sind und zu einem allgemeinen europäischen Rahmen neigen, der festlegt, über welche technischen Fähigkeiten eine Person verfügen muss, um eine Arbeitsposition auszuüben.
- *Transversale Kompetenzen*, bezogen auf Sprachen und digitale Fähigkeiten.
- *Persönliche und soziale Kompetenzen (Soft Skills)*: bezogen auf Aspekte des Sozialcharakters, die im Allgemeinen mehr oder weniger stark an alle Berufe angepasst werden können.

### 3.2.1.1 Vermittlung: Auswahl der Kompetenzen

Für die Durchführung der Vorauswahl sucht der/die Verantwortliche des Arbeitsamtes nach freien Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der Datenbank. Diese beinhaltet die notwendigen Kompetenzen entsprechend dem vom/der von der Arbeitgeber/in gewünschten Berufsbild.

Wenn diese Prozesse auf der Suche nach spezifischen Fähigkeiten basieren, setzt dies voraus, dass der Prozess objektiviert wird und mögliche Geschlechtsterrorurteile neutralisiert werden. Wenn die Bewertung der Bewerber/innen jedoch Kompetenzen zur Erleichterung des Prozesses beinhalten sollte, sollten die Stellenangebote, die die Vermittlungsdienste erreichen, wiederum angeben, welche für den/die Arbeitgeber/in als wichtig erachtet werden und welche als erste zu einem System, das alle Fähigkeiten einheitlich integriert, zusammengefasst werden sollten.

Das ideale System, bei dem jeder Beruf bereits definierte Fähigkeiten für die passende Ausführung hat, braucht wahrscheinlich keine spezifischen Stellenangebote, die diese Kompetenzen nennen. Sie sollten jedoch so explizit in den Formularen, die Mitarbeiter/innen ausfüllen müssen, ersichtlich sein, dass sie zu den Anforderungen der Mitarbeiter/innen entsprechen.

Die Auswahl auf der Grundlage von Fähigkeiten hat unter anderem bestimmte Vorteile, wie z. B., dass sie nicht anfällig für implizite Vorurteile ist und somit doppelt so effizient wird, um sowohl ihr Ziel zu erreichen als auch nicht diskriminierend zu sein.

### 3.2.2 Eingreifen in Fähigkeiten als Teil der professionellen Beratung

Eine weitere Dienstleistung, die in der öffentlichen Arbeitsverwaltung über ihre Netzbüros angeboten wird, ist die professionelle Beratung.

Professionelle Beratung sollte als ein Prozess der Begleitung verstanden werden, systematisch und nicht auf konkrete oder spezifische Umstände im Leben einer Person beschränkt, sondern als etwas, das das ganze Leben über umfassend und für die gesamte Gesellschaft zugänglich ist. Sie soll dem/der Einzelnen helfen, sein/ihr Berufsleben aktiv zu gestalten und eigene Entscheidungen zu treffen.

Der/Die Berufsberater/in erleichtert diesen Prozess und wird zu einem weiteren „Instrument“ für eine Person, die ihren Berufs- und/oder Lebensweg entwickeln möchte.

Die Berufsberatung ist in den meisten öffentlichen Arbeitsämtern konsolidiert. Sie unterscheidet sich von anderen Bereichen, die Funktionen der Klassifizierung, Bewertung und Verwaltung entwickeln. Die Orientierungshilfe ist eine Art Intervention für Arbeitssuchende, die es ihnen ermöglicht, die notwendigen Veränderungen vorzunehmen, um Schwächen oder Nachteile zu überwinden, die die Arbeitssuche behindern und so ihre Vermittlungsfähigkeit zu verbessern.

Das Instrument dieser Fachleute ist der Einführungsplan, der Teil der professionellen Beratung ist, wo Pläne zur Erreichung von Zielen oder zuvor festgelegten Zielen gemacht werden.

Die Orientierungshilfe trägt auch dazu bei, Qualifikationsdefizite zu erkennen, die für den Zugang zu einer Beschäftigung notwendig sind.

Die Berater/innen stellen eine „Diagnose“ und erkennen die wichtigsten Probleme bei Menschen, die sie daran hindern könnten, eine Stelle zu bekommen.

Es handelt sich um einen Prozess, der die folgenden Phasen beinhaltet:

- Erkennung oder Diagnose, bei der die für eine Arbeit benötigten Fähigkeiten im Vergleich mit den tatsächlichen Fähigkeiten, die die Person zu Beginn des Prozesses besitzt, analysiert werden.
- Angemessene Maßnahmen, bei denen angemessene Fähigkeiten und Kenntnisse erworben werden oder bei denen geeignete Änderungen in Bezug auf das gewünschte Berufsbild vorgenommen werden.
- Kontinuierliche Bewertung der Arbeitsfacetten und Feedback, um sicherzustellen, dass die notwendigen Fähigkeiten in das Repertoire des/der Arbeitssuchenden aufgenommen wurden.

Die Orientierungshilfe zeigt, dass es wichtig ist, an diesen Fehlern zu arbeiten, um die Menschen dem gewünschten Qualifikationsprofil näher zu bringen, damit sie mit einem garantierten Maß an Erfolg am Einstellungsverfahren teilnehmen können.

Darüber hinaus werden die Arbeitnehmer/innen innerhalb desselben Bereichs in die Lage versetzt, ein Vorstellungsgespräch zu führen. Dies beinhaltet die Art des Trainings in Bezug auf die Eigenschaften der Kompetenzauswahl, um den Kreis zu schließen.

Hier empfehlen wir die Schulung der Berater/innen in Bezug auf die Bewertung der Fähigkeiten sowie die Anleitung oder Klassifizierung der notwendigen Fähigkeiten für die Berufe.

### 3.2.3 Notwendigkeit der Anpassung der Arbeitsplattformen des öffentlichen Arbeitsmarktservices

Es muss ein gemeinsames Informationssystem mit einer integrierten IT-Struktur geben, das für jeden Mitgliedstaat mit den verschiedenen öffentlichen Arbeitsverwaltungen mit jedem Mitgliedsstaat kompatibel ist. Es soll ein technisches Instrument sein, das relevante Informationen für die Arbeitsvermittlung ohne territoriale Grenzen integriert und folgendes ermöglicht:

- Registrierung von Arbeitssuchenden;



- Nachverfolgbarkeit der durchgeführten Maßnahmen;
- Allgemeine Statistiken;
- Informieren über den Vertragsinhalt;
- Leistung der Personalvermittlungen;
- Kenntnisse über Informationen und Folgemaßnahmen, u. a. über das Management der Berufsausbildung, die berufliche Beratung, Beschäftigungsinitiativen und Subventionen für die Einstellung.

**Es wird empfohlen, dass IT-Anwendungen, die in der öffentlichen Arbeitsverwaltungen eingesetzt werden, darauf hinarbeiten, Bereiche im Zusammenhang mit der Vermittlung der oben genannten Fähigkeiten (beruflich, transversal, persönlich und sozial) zu registrieren, um sie als wichtige nichtdiskriminierende Elemente innerhalb des Berufsbildes der Bewerber/innen zu betrachten. Dies ermöglicht eine bessere Abstimmung zwischen den Bedürfnissen und Wünschen der Arbeitssuchenden und denen der Arbeitgeber/innen.**

**Um dieses Ziel zu erreichen, werden Instrumente der Erkennung, Vermittlung, Bewertung sowie der objektiven und diskriminierungsfreien Verbesserung der Fähigkeiten empfohlen. Diese können in den verschiedenen Arbeitsverwaltungseinrichtungen sowie für Unternehmen, die die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Anspruch nehmen, genutzt werden.**

### 3.2.4 Sensibilisierung der an der Vermittlung beteiligten Akteure

Wie bereits erwähnt, besteht das Hauptziel der Vermittlung darin, den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen eine Beschäftigung zu bieten, die ihren Eigenschaften entspricht und die es ihnen erleichtert, geeignete Personen für die Arbeitgeber/innen zu finden, so dass ihre Bedürfnisse und Anforderungen erfüllt werden.

Daher sollte es ständige und zahlreiche Aktionen geben, die das Bewusstsein schärfen, und es sollte eine Schulung in Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern für alle Akteure stattfinden, die am Vermittlungsprozess beteiligt sind:

- Mitarbeiter/innen der öffentlichen Arbeitsverwaltung in ihren verschiedenen Tätigkeitsbereichen: Vermittlung, Unternehmensberatung, Berufsberatung, Ausbildung, Schaffen von Arbeitsplätzen, etc.
- Mitarbeiter/innen des Unternehmens in der lokalen Geschäftswelt
- Mitarbeiter/innen der Unternehmen, die mit der öffentlichen Arbeitsverwaltung zusammenarbeiten und Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung von Strategien für die aktive Beschäftigung ausüben.

- Personal der lokalen öffentlichen Verwaltung, das für die Arbeitsvermittlung und die Verwaltung einer aktiven Beschäftigungspolitik zuständig ist.
- Mitarbeiter/innen von Unternehmensorganisationen und Gewerkschaftsvertretern/-vertreterinnen.
- Gesellschaften im Allgemeinen, die sich in den ersten Lebensabschnitten im Bildungsbereich engagieren.

**Einige empfohlene Instrumente zur Sensibilisierung für die Geschlechtergleichstellung (et al.) könnten sein:**

- Training für alle Mitarbeiter/innen, die an der Arbeitsvermittlung und der aktiven Politikgestaltung beteiligt sind, angepasst an ihre spezifischen Funktionen und Entwicklungsbereiche.
- Engagement der öffentlichen Verwaltung bei Initiativen zur Förderung der Gleichstellung.
- Beteiligung der Unternehmen an Initiativen, die die Gleichstellung fördern. „Unternehmen für eine Gesellschaft ohne geschlechtsspezifische Gewalt“ ist ein Beispiel in Murcia.
- Informative Vorträge
- Wertbildung
- Best-Practice-Seminare
- Wirkungsvolle Informationskampagnen
- Gestaltung, Veröffentlichung und Verbreitung von Leitfäden für das Fachbewusstsein.

### 3.2.5 Instrumente, die im Vermittlungsverfahren verwendet werden können, frei von impliziten Vorurteilen

Im Vermittlungsprozess können Instrumente verwendet werden, die auf unterschiedliche Ziele eingehen.

Daher können sie von Anfang an aus dem Klassifizierungsbereich verwendet werden, um festzustellen, ob bestimmte Fähigkeiten offensichtlich sind, und dienen als erster Schritt im Vermittlungsverfahren.

Wenn es hingegen Beweise dafür gibt, dass diese Fähigkeiten vorhanden sind, muss ein Weg gefunden werden, sie im Lebenslauf zu erwähnen, damit sie zum Zeitpunkt der Auswahl bewertet werden können.

In früheren Teilen des Projekts wurden Fragebögen analysiert, die Ergebnisse in Form von Items lieferten, die in jedem Land gültig sind, sodass implizite geschlechtsspezifische Vorurteile vermieden werden können.

### 3.2.5.1 Anonymisierter Lebenslauf

Wie in einem traditionellen Lebenslauf versuchten diese Instrumente, die Aspekte der Ausbildung, der Berufserfahrung sowie anderer erworbener Fähigkeiten zusammenzufassen, die auf die gewünschte Position angewendet werden können.

Der Lebenslauf ist das am häufigsten eingesetzte Instrument, das in verschiedenen Formen existiert. In diesem Fall wird ein anonymisierter Lebenslauf empfohlen. Er erfüllt den selben Zweck, verhindert aber die Entstehung von Vorurteilen, die zu Diskriminierung führen. Normalerweise erwähnt diese Art von Lebenslauf weder Alter noch Nationalität oder Geschlecht. Logischerweise beinhaltet er ebenfalls kein Foto.

Im Internet können leicht Vorlagen für diese Art von Lebenslauf gefunden werden. Sie werden immer häufiger von Unternehmen verwendet, die sich für soziale Verantwortung engagieren.

Öffentliche Arbeitsämter, besonders diejenigen im Bereich der Orientierungshilfe, wo Instrumente für die Arbeitssuche gebraucht werden, sollten diese Art von Lebenslauf fördern.

Ebenso sollten auch andere Bereiche des Amtes, die sich mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen befassen, gerade dieses Instrument für die Auswahlverfahren einführen.

Anonymisierte Lebensläufe sollten ebenfalls auf der Website der Ämter verfügbar sein. Die Geschäftswelt sollte darin bestärkt werden, dieses Format zu unterstützen, sodass sie nicht im Moment der Auswahl ausrangiert werden.

### 3.2.5.2 Instrumente für allgemeine Kompetenzen

Das IO2 stellte eine Reihe von Auswahlinstrumenten für geschlechtsneutralen Themen vor, wie auch einen Fragebogen der aus 20 Items über allgemeine Kompetenzen für die Beschäftigung und drei Analyse-/Problemlösungsübungen besteht. Beide sind gültig.

Bezüglich des Fragebogens zeigte sich, dass abhängig vom Land nur manche Items nicht diskriminierend waren. Deshalb sollten die Items, die benutzt werden, nur in Übereinstimmung mit dem Land, in dem sie angewendet werden, verwendet werden.

Auf jeden Fall sollten gültige Items zur Verwendung kommen und jedes Land sollte einen Diagnosetest inkludieren, der in der Orientierungsphase durchgeführt wird, um die Berufs- und Personeninformationen der Arbeitssuchenden zu vervollständigen. Fachleute in der Vorauswahl sollten sie ebenfalls in ihren Prozessen einbinden, um die Fähigkeiten zu erkennen die jede/r Kandidat/in besitzt.

Das andere gültige Instrument bezieht sich auf die Problemanalyse/-lösung.

Problemlösung ist ein wichtiges Instrument für jede Stelle, wenn man die Häufigkeit alltäglicher Situationen bedenkt, in denen eine normale Entwicklung schwer ist. Dazu gehört es, Anzeichen von Anomalien oder Schwierigkeiten zu erkennen, Lösungsansätze zu analysieren, Vor- und Nachteile zu überprüfen und schließlich die richtige Entscheidung zu treffen.

Um an dieser Fähigkeit zu arbeiten, wurden drei Übungen zur Problemanalyse/-lösung verwendet. Diese sind in allen GeNeus-Projektpartnerländern gültig. Daher können sie in der Erkennungsphase und der Kompetenzanalyse eingesetzt werden, um festzustellen, ob ein Eingriff erforderlich ist oder nicht, oder ob sie einfach in den Lebenslauf aufgenommen werden können.



# 4. OPTIMALE VERFAHREN, DIE IM GENEUS-PROJEKT IDENTIFIZIERT WURDEN UND IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG ANWENDBAR SIND

## 4.1 DIE UMSETZUNG OPTIMALER VERFAHREN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

### 4.1.1 Bedeutung einer genauen Analyse der Arbeitsstelle als Ausgangspunkt für die Durchführung von Auswahlverfahren, die an die Stelle angepasst sind

Wir wissen, dass für Unternehmen eine genaue Analyse jeder Stelle ein grundlegendes Instrument im HRM ist: Sie definiert die Aufgaben und Verantwortungen klar, die jeder Stelle innerhalb des Unternehmensorganigramms entsprechen, ermöglicht die Gestaltung eines Vergütungssystems und/oder angemessener Leistungsanreize, hilft zu definieren, wie die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter/innen zu bewerten und zu etablieren ist, usw.

Noch dazu ist dieses Instrument besonders in der öffentlichen Verwaltung für die Entwicklung ihrer Arbeit als relevante Fachleute in der Arbeitsvermittlung wichtig. Um das Ziel zu erreichen, dass diese Vermittlungsarbeit so weit wie möglich frei von geschlechtsspezifischen Vorurteilen ist, muss die öffentliche Verwaltung systematische und homogene Techniken zur Informationssammlung entwickeln, um die Stellenangebote zu analysieren, die Unternehmen zu besetzen haben.

Der Einsatz gültiger und objektiver Instrumente zur Analyse von Arbeitsplätzen wäre ein optimales Verfahren, denn sie ermöglichen es uns, die Anforderungen der offenen Stellen zu analysieren und über ausreichende Ressourcen zu verfügen, um ein an die gesuchte Stelle angepasstes Auswahlverfahren durchzuführen: Informationen über die zu erfüllenden Aufgaben, Kompetenzen (fachlich und persönlich), Fähigkeiten, spezifische Verantwortung, Beziehungen zu anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen usw., die sich alle auf objektive Themen im Zusammenhang mit der Stelle konzentrieren, die, a priori, nicht geschlechtsspezifisch ausgerichtet sind, da das Ziel darin bestehen würde, die Fähigkeit zur Entwicklung einer bestimmten Stelle zu analysieren oder nicht, ohne das Geschlecht der Person zu berücksichtigen, die sich um die Stelle bewirbt. In diesem Sinne und unter Berücksichtigung der wichtigsten Aspekte der Stelle können wir die Eignung potenzieller Kandidaten/Kandidatinnen bewerten.

Die Verwendung von Formularen zur Informationssammlung ermöglicht es uns, in den verschiedenen Auswahlprozessen systematisch und konsistent Daten zu erheben und gleichzeitig sicherzustellen, dass wir nicht vergessen, relevante Aspekte der freien Stelle zu bewerten.

Ein weiteres optimales Verfahren wäre es, den Unternehmen ein qualifiziertes Personalteam zur Verfügung zu stellen, das bei der Verwaltung aktiver Stellenangebote und Auswahlprozesse Probleme klären und Unterstützung anbieten könnte.

**Schlussfolgerung: Für ein optimales Verfahren wird empfohlen, dass die öffentliche Verwaltung qualifiziertes Personal in der Verwendung und Handhabung der Instrumente und der objektiven Techniken hat, um die Analyse der Stellenangebote auszuführen, da Instrumente dieser Art ihre Analyse auf objektive Aspekte der Stelle fokussieren als auch subjektive Kriterien.**

#### 4.1.2 Stellenwert der Eignung von Person-Beruf

Die Vorteile einer sorgfältigen Personalauswahl sind sowohl für das Unternehmen maßgebend, das eine Verbesserung der Produktivität und ein höheres Maß an Engagement erzielen wird, als auch für den/die Mitarbeiter/in, dessen Arbeitszufriedenheit und Integration am Arbeitsplatz gestärkt werden.

Unternehmen neigen dazu, ihr HRM anders zu verwalten als die öffentliche Verwaltung. Die öffentlichen Arbeitsämter versuchen durch Vermittlung, Stellenangebote mit Bewerberprofilen abzugleichen, die über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen.

Das Amt kommt zum Einsatz, wenn ein/e Arbeitgeber/in eine/n Arbeitnehmer/in für eine bestimmte Stelle benötigt, was bedeutet, dass er/sie über spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten oder Kompetenzen verfügt, um die für die Stelle erforderlichen Aufgaben zu erfüllen.

Die verantwortliche Person in der öffentlichen Arbeitsverwaltung ist für den Erhalt wichtiger Informationen zu einem Stellenangebot verantwortlich und stellt Aspekte wie erforderliche Ausbildungen, Erfahrungen und andere Informationen zusammen, die für den/die Arbeitgeber/in wichtig wären.

Angesichts der Verantwortung der Aufgabe ist es ratsam, Auswahlprotokolle oder einen Leitfaden für optimale Verfahren zu erstellen, der dazu beitragen würde, die von den öffentlichen Diensten durchgeführten Interviews zu standardisieren, und der andere komplexere, aber ebenso wichtige Themen behandeln kann. Wir sprechen hier von Soft Skills.

Zu diesem Zweck muss die Schulung der Personen, die für die Erstellung von Auswahllisten potenzieller Arbeitnehmer/innen in der öffentlichen Arbeitsverwaltung verantwortlich sind, das Thema der Geschlechtergleichstellung umfassen, was neben der Kenntnis der verschiedenen Arten von Vorstellungsgesprächen und der Fähigkeit, eine Auswahl auf der Grundlage der Aufgaben der zu übernehmenden Arbeit zu treffen, von grundlegender Bedeutung ist, um ein erfolgreiches Ergebnis zu erzielen.

Die öffentliche Arbeitsverwaltung sollte alle Mitarbeiter/innen in bestimmten Bereichen schulen, wie z. B. Gleichstellung, die Macht von Vorurteilen, Identifizierung der eigenen Vorurteile. Darüber hinaus unternehmen Sie einen Sensibilisierungsprozess für die Geschäftsstruktur. Dies würde bedeuten, dass zuvor festgelegte Rahmenbedingungen mit diskriminierenden Vorurteilen aufgelöst werden.

**Schlussfolgerung: Es wird empfohlen, dass das Personal der öffentlichen Arbeitsverwaltungen eine spezifische Schulung in Auswahlverfahren durchläuft, die es**

**ihnen ermöglicht, alle notwendigen Informationen über ein Stellenangebot zu sammeln, ohne während des Vorstellungsgesprächs mit dem/der Arbeitgeber/in geschlechtsspezifische Vorurteile zu zeigen. Auf einer anderen Ebene kann dieses Training bei der Auswahl eines/einer Kandidaten/Kandidatin genutzt werden, um das Profil des/der Befragten viel besser zu verstehen und damit das angestrebte Ziel zu erreichen.**

**Es wäre notwendig, diese spezifische Ausbildung zusammen mit einer anderen Ausbildung allgemeinerer transversaler Bereiche im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen abzuschließen.**

#### 4.1.3 Die Verwendung von Gültigkeitstests

In Auswahlprozessen werden oft Tests, Fragebögen usw. verwendet, um sicherzustellen, dass die Auswahl der Kandidaten/Kandidatinnen dem gewünschten Profil entspricht.

Wie im vorherigen Absatz dargelegt, stellt sich heraus, dass das angewandte Testverfahren gültig (dass es das misst, was wir messen wollten), zuverlässig (dass die Messung genau und fehlerfrei ist) und schließlich auch objektiv sein muss.

Die öffentliche Verwaltung verwendet selten standardisierte Tests. Dafür gibt es viele Gründe, wie beispielsweise die Kosten für Zeit und Personal für die Entwicklung der Tests und vor allem (die Notwendigkeit von Experten/Expertinnen, multidisziplinären Teams und der für die Anwendung der Tests erforderlichen Spezialisierung). All diese Gründe erschweren die Durchführung dieser Tests sehr und beschränken den Einsatz von Tests auf private Unternehmen und Universitäten. die diese Art von Forschung durchführen.

Aber auch wenn es schwierig ist, halten wir es zweifellos für unerlässlich, dass die Auswahlverfahren objektiv und präzise sind. Daher ist es notwendig zu prüfen, ob die öffentliche Verwaltung, insbesondere die öffentlichen Arbeitsämter, über multidisziplinäre Teams verfügen sollten, die diese Instrumente entwickeln können, oder ob sie gegebenenfalls die Zusammenarbeit von Universitäten oder spezialisierten Einrichtungen, in denen diese Instrumente entwickelt werden, in Anspruch nehmen sollten.

Ein weiteres wichtiges Element im Auswahlverfahren ist der/die Befrager/in bzw. Personalvermittler/in. Häufig ist der/die Befrager/in, ohne genaue Tests, der wichtigste Teil des Prozesses. Im Arbeitsmarktservice sind Fachleute, die für die Verwaltung von Stellenangeboten zuständig sind, dafür verantwortlich, mit dem „Unternehmen“ zu sprechen, um sich über das gewünschte Profil und die erforderlichen Kompetenzen zu informieren.

Für die Entwicklung dieser Arbeit sind spezifische Schulungen und Kompetenzen erforderlich. Die Beseitigung von Vorurteilen, die Durchführung einer objektiven Informationssammlung, wenn die zur Erfüllung der Aufgaben der Arbeit erforderlichen Fähigkeiten gegenüber anderen subjektiven Kriterien oder geschlechtsspezifischen Vorurteilen erforderlich sind, erfordern eine Spezialisierung der Aufgabe.

Es wird empfohlen, dass die öffentliche Verwaltung über Fachleute verfügt, die in der Auswahl des Kundendienstes für Personal- und Arbeitgeber/innen geschult sind, die zusammen mit dem Einsatz von Vorstellungsgesprächen und einer standardisierten Auswahl und unter Berücksichtigung der

vielen verschiedenen Arten je nach dem zu erreichenden Ziel dazu beitragen, die Objektivität zu erhalten und geschlechtsspezifische Vorurteile bei den durchgeführten Auswahlverfahren zu vermeiden. Das Vorstellungsgespräch ist eines der am weitesten verbreiteten Instrumente in Auswahlverfahren, da es dem/der Befrager/in ermöglicht, Fragen und Probleme zu verschiedenen Aspekten, die gemäß dem jeweiligen Auswahlverfahren zu bewerten sind, anzupassen. Die gleiche Art von Fragen an verschiedene Kandidaten/Kandidatinnen in einem Auswahlverfahren zu stellen stellt sicher, dass für jede/n der Bewerber/innen die gleichen Variablen untersucht werden und für eine effektive Arbeitsplatzentwicklung relevant sind; es ist eine Möglichkeit, der eigentlichen Subjektivität des/der Befrager/in Objektivität hinzuzufügen.

Bei der Bewerberauswahl aus der öffentlichen Verwaltung hingegen ist es oft das Unternehmen, das die eigentliche Auswahl durchführt. Dieser Prozess wird direkt über das Unternehmen oder ein ausgelagertes Personalsystem abgewickelt. Der Grund, warum die Vermittlung der öffentlichen Verwaltung begrenzt ist, liegt gerade an einem Mangel an Personal (Fachpersonal) und Techniken (Instrumente, Vorstellungsgespräche, validierte Fragebögen, die einen zufriedenstellenden Prozess ermöglichen).

**Schlussfolgerung: Im Hinblick auf optimale Verfahren sollte das Arbeitsmarktservice über eine Reihe von validierten Tests verfügen, damit der Auswahlprozess objektiv ist und nicht durch implizite Vorurteile beeinträchtigt wird. Die öffentliche Verwaltung sollte diese Bemühungen unterstützen und die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice und den Universitäten durch multidisziplinäre Teams fördern, die in diesen Instrumenten ausgebildet werden können.**

#### 4.1.3.1 Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung

Weitere Kompetenzen, die in den Auswahlprozessen vorhanden sind und die von den Personalvermittlern/-vermittlerinnen sehr geschätzt werden, sind diejenigen, die mit Organisation, Initiative, Teamarbeit, Flexibilität, Kreativität, Problemlösung usw. zu tun haben. Diese Kompetenzen erscheinen oft schwierig zu bewerten und erfordern Mitarbeiter/innen, die eine Expertise in Auswahltechniken haben.

Das öffentliche Arbeitsmarktservice stellt Menschen nach objektiven Variablen ein und schätzt diese Soft Skills bei Arbeitssuchenden oft, da davon ausgegangen wird, dass sie alle darüber verfügen. Es handelt sich also um einen Mangel, der behoben werden kann und der entsteht, weil ein Instrument fehlt, das die Bewertung dieser Aspekte homogenisiert.

Ein Instrument zur Bewertung dieser Art von Kompetenz sollte verfügbar sein und könnte sowohl zum Zeitpunkt der Auswahl als auch in anderen früheren Momenten, in denen wichtige Mängel erkannt und behoben werden (Diagnosephase), eingesetzt werden. Dennoch hat GeNeus eine Reihe von Elementen validiert, mit denen einige dieser Variablen bestimmt werden können. Trotz des Fehlens eines Instruments zur Integration all dieser Aspekte wird seine Verwendung empfohlen, vorausgesetzt, dass seine Grenzen, wie sie in den verschiedenen Ländern beobachtet werden, im Hinterkopf behalten werden.



Dieses Instrument wird auch dazu dienen, den Bedarf an Ausbildungen zu ermitteln und geeignete Empfehlungen für die Entwicklung im Falle eines Mangels abzugeben.

### **Schlussfolgerung:**

**Das öffentliche Arbeitmarktservice sollte über ein Instrument verfügen, das in der Lage ist, persönliche oder soziale Kompetenzen zu bewerten, die übergreifend sind, um an denen arbeiten zu können, die sich als mangelhaft erweisen oder im Verhaltenskatalog der Person unzureichend sind. Dies geschieht durch Übungen oder erforderliche Ausbildungen. Berater/innen, die Pläne erstellen, sollten daher das Ergebnis dieser Bewertung im Hinterkopf behalten und als notwendigen Bestandteil ihres Aktionsplans aufnehmen.**

**Wenn sie bereits erworben wurden, sollten sie in der Lage sein, sie in den Lebenslauf der Kandidaten/Kandidatinnen aufzunehmen, damit sie bei der Auswahl berücksichtigt werden können.**

#### 4.1.3.2 Übungen zur Problemlösung

Von den Aufgaben, die vor GeNeus entwickelt wurden, können Analyse-Übungen hervorgehoben werden. Sie hängen mit der Problemlösung zusammen. Dieses Instrument ist validiert und kann in den teilnehmenden Ländern allgemein verwendet werden, obwohl es einigen Änderungen bedarf.

Auf jeden Fall ist die Verfügbarkeit eines objektiven Instruments zur Bewertung einer Fähigkeit sehr positiv.

Es wird empfohlen, dass die öffentliche Verwaltung dieses Instrument in ihre Auswahlverfahren einbezieht und auch ihre Berater/innen und anderen Fachleute darin schult.

**Schlussfolgerung: Als optimales Verfahren wird ihre Verwendung im öffentlichen Arbeitmarktservice im Bereich der Beratung und/oder Vermittlung als Bewertungsinstrument empfohlen und die Ergebnisse werden entweder als Grundlage für die zum Erwerb der Qualifikation erforderliche Vermittlung verwendet oder für die Aufnahme in den Lebenslauf des/der Kandidaten/Kandidatin, der/die sie bereits besitzt. Aus diesem Grund kann es beim Auswahlverfahren berücksichtigt werden.**

#### 4.1.4 Andere Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung

##### 4.1.4.1 Evaluierung der Sprachkenntnisse

Sprachkenntnisse werden heutzutage sehr geschätzt. Neue Wirtschaftsmodelle und immer mehr diversifizierte Unternehmen benötigen Profile, die sich an Veränderungen anpassen können, bei denen die Mobilität im Vordergrund steht.

Diese Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, Veränderungen in Bezug auf die geografische Mobilität durchzuführen und auch auf den Beitritt in Unternehmen, die Niederlassungen in verschiedenen Ländern haben. Es bedeutet ein einfacheres Erlernen und Anpassen an neue Stellen.

Daher sollte die öffentliche Verwaltung und insbesondere das öffentliche Arbeitsmarktservice Zugang zu einem Sprachtestverfahren haben. Eines, das agil und genau ist, was es ermöglicht, das Leistungsniveau der Nutzer/innen des öffentlichen Arbeitsmarktservice zu kennen. Es wird ein sehr nützliches Instrument sein, das eine objektive Klassifizierung ermöglicht und bei der Feinabstimmung der Arbeit für diese Fähigkeit hilft.

Gleichzeitig ermöglicht dieser Service den Menschen, die daran interessiert sind, ihr Sprachniveau zu überprüfen. Dies geschieht durch den Zugang zu Tests, die die Fremdsprachenkenntnisse gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen zuverlässig ermitteln können. Dies wird die Entscheidungsfindung und die Entwicklung realistischer Erwartungen erleichtern.

Das öffentliche Arbeitsmarktservice sollte allen Personen, die als Arbeitssuchende registriert sind und solchen, die ihr Sprachniveau entweder für ihren Lebenslauf oder für die Teilnahme an Schulungen, die ein bestimmtes Niveau erfordern, überprüfen möchten, Zugang gewähren. Es wird auch für diejenigen sein, die keine Akkreditierung haben. Es ist ein Instrument, das eine transversale Kompetenz bewerten kann.

Die resultierende Kompetenzstufe dieses Wissenstests, obwohl sie in keiner Weise eine offizielle Form der Akkreditierung des Sprachniveaus ist, wird eine zuverlässige Schätzung des bewerteten Sprachniveaus ermöglichen.

Diese Niveaus dienen als Referenz, damit die öffentlichen Arbeitsmarktservices ausgewählte Bewerber/innen für Stellenangebote klassifizieren oder vermitteln können, indem sie diese Personen zu Schulungen schicken, um ihr Sprachniveau zu verbessern, wenn es unzureichend ist. Es wird die Ressourcen objektiv optimieren und die Qualität der Personalauswahl sowie die Zukunftschancen bei der Arbeitssuche verbessern.

Darüber hinaus sollte die Bewertung der Sprachkenntnisse über zwei verschiedene Verfahren erfolgen:

#### **- Eigenbewertung**

Der/Die Benutzer/in greift direkt auf eine Reihe von schriftlichen Fragen zu, die eine ungefähre Vorstellung vom erreichten Sprachniveau vermitteln. Dies sollte einfach über das öffentliche Portal erfolgen, wo die Selbstbewertung durchgeführt werden kann.

#### **- Professionell überwachte Bewertung:**

Benutzer/innen, die an einer professionellen Bewertung teilnehmen möchten, sollten sich an das öffentliche Arbeitsmarktservice wenden, wo sie für einen Test registriert werden und die das

Zentrum informieren, wo dies zu tun ist. Dieser Test bewertet die allgemeinen Kenntnisse der Sprache, wie Sprech- und Schreibkenntnisse.

In beiden Fällen wird ein Zertifikat über das Sprachniveau der Person, die am Verfahren teilgenommen hat, vorgelegt.

Idealerweise können die Menschen nach der Bewertung das erreichte Niveau zu ihrer beruflichen Akte hinzufügen, um es später als Referenz und für zukünftige Auswahlverfahren zu verwenden.

**Schlussfolgerung: Das öffentliche Arbeitsmarktservice sollte über ein Instrument verfügen, das eine homogene und objektive Bewertung des Niveaus der verschiedenen Sprachen für die Nutzer/innen des Dienstes ermöglicht. Ziel ist es, diese transversale Kompetenz in die Auswahlprozesse einzubeziehen und, wenn sie fehlt, sie durch eine dafür vorgesehene spezifische Ausbildung (Grundkurse und fortgeschrittenes Niveau) zu ergänzen.**

#### 4.1.4.2 Evaluierung der Computerkenntnisse

Eine weitere transversale Kompetenz, die man in Lebensläufen findet und die sehr geschätzt wird, sind Computerkenntnisse. Neue Technologien werden in fast allen Arbeits- und Wissensbereichen gefunden. Sie sind bereits in der formalen Bildung enthalten und unverzichtbar. Kenntnisse über gängige Betriebssysteme werden in Lebensläufen auf intuitive Weise vermittelt. Die Fähigkeit, diese Kompetenz präzise zu bewerten, wird dazu beitragen, die Prozesse objektiv und homogen zu gestalten.

Die öffentliche Verwaltung hingegen, insbesondere das öffentliche Arbeitsmarktservice, berücksichtigt transversale Kompetenzen im Auswahlverfahren, wenn dies von den Arbeitgebern/-geberinnen gefordert wird. Der Zugang zu einem Bewertungsinstrument wird das Auswahlverfahren erleichtern und die Genauigkeit und damit die Chancengleichheit erhöhen.

Darüber hinaus können Berater/innen aus dem öffentlichen Arbeitsmarktservice diejenigen, die eine Ausbildung brauchen, abhängig von ihrem Niveau in verschiedene Kurse einteilen. Dieses Instrument wird diesen Prozess wesentlich unterstützen und damit die Ressourcen optimieren.

Das Instrument sollte eine Selbstbewertung ermöglichen, bei der der/die Benutzer/in direkt auf eine Reihe von schriftlichen Fragen zugreift, die eine ungefähre Vorstellung vom erreichten Sprachniveau vermitteln. Dies sollte einfach über das öffentliche Portal erfolgen, wo die Selbstbewertung durchgeführt werden kann.

In beiden Fällen wird ein Zertifikat über das Sprachniveau der Person, die am Verfahren teilgenommen hat, vorgelegt.

Idealerweise können die Menschen nach der Bewertung das erreichte Niveau zu ihrer beruflichen Akte hinzufügen, um es später als Referenz und für zukünftige Auswahlverfahren zu verwenden.

**Schlussfolgerung:**

**Das öffentliche Arbeitsmarktservice sollte über ein Instrument verfügen, das eine homogene und objektive Bewertung des Niveaus der Computerkenntnisse für die Nutzer/innen des**

Dienstes ermöglicht. Ziel ist es, diese transversale Kompetenz in die Auswahlprozesse einzubeziehen und, wenn sie fehlt, sie durch eine dafür vorgesehene spezifische Ausbildung (Grundkurse und fortgeschrittenes Niveau) zu ergänzen.



# 5. POLITISCHE EMPFEHLUNGEN VADEMEKUM

## 5.1 DEKALOG FÜR DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG ÜBER GESCHLECHTSNEUTRALE BERATUNGS-, EINSTELLUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN

Dieses Kapitel legt eine Reihe von allgemeinen Überlegungen fest, für die es wünschenswert ist, dass alle Einrichtungen und Organisationen, die Auswahlverfahren durchführen, diese anwenden, um geschlechtsspezifische Vorurteile zu vermeiden, insbesondere die öffentliche Verwaltung, im Rahmen ihrer Funktion als Einrichtungen, die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung gewährleisten müssen.

Aus diesen allgemeinen Grundsätzen leiten sich eine bestimmte Anzahl von Verpflichtungen ab, die Teil eines Haftungsdokuments für jedes Unternehmen oder jede Firma sein können, die mit der Idee konfrontiert sind, dass ihre Auswahlssysteme verbessert werden können, um geschlechtsspezifische Vorurteile zu vermeiden.

Eine freie Annahme dieses Dokuments bedeutet keine rechtlichen Verpflichtungen oder Garantien, dass die Einrichtung oder Organisation die Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts in den Auswahlprozessen gewährleistet, aber es ist zumindest eine öffentliche Absichtserklärung, die eine Verpflichtung und ein Bewusstsein für dieses Thema bezeichnet.

Was die allgemeinen Überlegungen angeht, so sind diese in drei Bereiche gegliedert, dass sie den Bedarf nach einer angemessenen Beschreibung von Stellenangeboten, den Auswahlverfahren selbst und schließlich den erleichternden Elemente decken, um dem Ziel der Auswahlverfahren unvoreingenommen näher zu kommen.

Die drei Ziele, die von diesen allgemeinen Überlegungen verfolgt werden, sind:

1. Dass sowohl die Stellenangebote als auch die Klassifizierungsverfahren in den Arbeitsmarktservices so weit wie möglich nach den Kriterien der Stelle ausgeschrieben und durchgeführt werden.
2. Dass die Auswahlverfahren der Kandidaten/Kandidatinnen die Faktoren berücksichtigen, die Vorurteile hervorrufen (um sie so weit wie möglich zu vermeiden) und auf standardisierte Weise durchgeführt werden (um die Einführung subjektiver Elemente, die nicht auf Kompetenzen basieren, zu reduzieren).
3. Dass die öffentliche Verwaltung in ihrer Rolle als öffentlicher Dienst und Institutionen, die die Gleichbehandlung gewährleisten müssen, Maßnahmen durchführen, die die Verringerung der Vorurteile bei den selektiven Prozessen erleichtern und fördern.

### 1. PASSENDE BESCHREIBUNG DER STELLEN

Damit eine angemessene Auswahl der Bewerber/innen so weit wie möglich auf der Grundlage von Standard- und objektiven Kriterien getroffen werden kann, ist es notwendig, dass die zu besetzende Stelle umfassend definiert wird und dass das Arbeitsmarktservice in der Lage ist, die Bewerber/innen anhand dieser Kriterien zu klassifizieren.

Daher gibt es einige Empfehlungen:

- Arbeiten Sie auf eine Definition von Stellen auf der Grundlage von Kompetenzen hin: Es ist notwendig, sich auf Stellenangebote zu konzentrieren, die sich auf Kompetenzfragen konzentrieren und ausreichende Informationen für eine angemessene Auswahl von Bewerbern/Bewerberinnen liefern. Dabei ist es wichtig, dass eine angemessene Beschreibung der Arbeitsstelle auf der Grundlage der Definition der Aufgaben erfolgt. Wie wir im Folgenden sehen werden, kann die öffentliche Verwaltung Vorlagen für eine korrekte Definition der Stellen und damit der Stellenangebote bereitstellen.
- Eine gute Einteilung ist notwendig, damit eine Angebotsanpassung nach Kompetenzkriterien erfolgen kann: Je vollständiger die dem/der Kandidaten/Kandidatin zur Verfügung stehenden Informationen in Bezug auf Kompetenzen und Fähigkeiten sind, desto einfacher ist es, geeignete Kandidaten/Kandidatinnen für das Angebot zu finden. Daher ist es notwendig, dass das Arbeitsmarktservice neue Elemente für die Klassifizierung und Auswahl einbezieht, einschließlich beruflicher, aber auch transversaler Fähigkeiten und Soft Skills. Die Grundlage der Auswahlprozesse auf der Suche nach spezifischen Kompetenzen zu bilden, bedeutet, den Prozess zu versachlichen und Geschlechtervorurteile zu begrenzen.
- Dies erfordert Änderungen in den Computeranwendungen und den Protokollen zur Berufsberatung der Arbeitsmarktservices, damit sie Informationen über Kompetenzen, einschließlich Soft Skills, integrieren können.
- Die öffentliche Verwaltung muss bei der Verwaltung von Stellenangeboten auch über systematische Protokolle zur Sammlung von Informationen über das Angebot verfügen, was den/die Arbeitgeber/in motiviert, die erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Die Verwendung von Formularen zur Informationssammlung für die Beschreibung von Positionen ermöglicht eine systematische und einheitliche Datenerhebung, einschließlich derjenigen Aspekte, die für die Position am relevantesten sind.
- In diesem Sinne müssen die Arbeitsämter Stellenangebote mit diskriminierenden Geschlechterkriterien ablehnen und gleichzeitig den Bedarf an kompetenzbasierten Informationen in den Angeboten für eine angemessene und objektivere Vorauswahl fördern.
- Die öffentliche Verwaltung sollte Organisationen und Unternehmen Instrumente und Informationen sowohl für die Definition von Positionen als auch für die Durchführung von neutralen Auswahlverfahren zur Verfügung stellen. Zu diesem Zweck ist es auch wichtig, dass die öffentliche Verwaltung die Zusammenarbeit mit den Universitäten fördert, um diese Instrumente zu kennen, zu entwickeln und zu validieren, bevor sie der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

## 2. VERBESSERUNG DER OBJEKTIVITÄT IM AUSWAHLVERFAHREN

Es wäre nicht hilfreich, eine gute Beschreibung der relevanten Kompetenzen für ein Stellenangebot sowie eine effektive Auswahl der Kandidaten/Kandidatinnen durch die Arbeitsmarktservices zu haben, wenn sich das Auswahlverfahren zu diesem Zeitpunkt auf Aspekte konzentriert, die wenig oder gar nichts mit der Arbeitsleistung zu tun haben.

Die meisten der in diesem Punkt angewandten Kriterien zielen darauf ab, die Auswahlverfahren zu standardisieren, so dass wenig Raum für Improvisationen oder Bewertungen von Themen außerhalb der Position selbst bleibt.

Daher gibt es folgende Empfehlungen:

- Die Verwendung von Standardprozeduren bei Vorstellungsgesprächen oder Screening-Tests. In diesem Sinne besteht die Aufgabe der öffentlichen Verwaltung darin, kostenlose Protokolle, Handbücher oder Testverfahren zur Verfügung zu stellen, die validiert wurden oder aus den Ergebnissen von Untersuchungen stammen. Die Protokolle können denjenigen helfen, die Auswahlaufgaben übernehmen, um die Standardisierung des Prozesses zu erleichtern. Die Handbücher oder Forschungsergebnisse liefern Vorlagen für Vorstellungsgespräche und beleuchten die menschlichen psychosozialen Prozesse, die sich hinter Einstellungen und Vorurteilen verstecken und helfen, unser Verhalten zu verstehen. Schließlich garantiert der Einsatz von Testverfahren den Einsatz optimaler Instrumente für Fachleute.
- Nehmen Sie die Kompetenzen der Person als Grundlage für die Auswahl: Ein Grundsatz, der den Auswahlprozess leiten sollte, ist die Beurteilung der Übereinstimmung zwischen den Kompetenzen des/der Bewerbers/Bewerberin und den Anforderungen der Position bezüglich der Kompetenzen. Dazu ist es, wie wir bei der Stellenbeschreibung gesehen haben, wichtig, dass das Angebot angemessen beschrieben wird und dass nicht nur die „Hard“, sondern auch die Soft Skills berücksichtigt werden.
- Vermeiden Sie die Verwendung von persönlichen oder familienbezogenen Informationen des/der Angestellten, da es dabei hilft, ein einheitliches Auswahlverfahren zu haben, das diese Fragen bereits vermeidet. Wenn der Auswahlprozess standardisiert ist, d. h. wenn alle Kandidaten/Kandidatinnen die gleichen Fragen gestellt bekommen, wird die Erwähnung von persönlichen oder familiären Problemen (wo bekannt ist, dass Frauen benachteiligt werden) vermieden.
- Die schrittweise Einführung von „anonymisierten Lebensläufen“ in den Auswahlprozessen in der ersten Phase, hat eine Doppelfunktion; einerseits beseitigt sie die Geschlechtervorurteile beim ersten Eindruck und andererseits ermöglicht sie es den Personen, die die Auswahl treffen, sich der Vorurteile bewusst zu werden, die wir unbewusst auf gewöhnliche Weise haben. Der erste Schritt um in der Zukunft darüber aufmerksam zu werden, ist sich dessen bewusst zu werden.

### 3. VERMITTLER/INNEN ZUR VERRINGERUNG DER GESCHLECHTERVORURTEILE

Schließlich wird eine weitere Reihe von Maßnahmen an die öffentliche Verwaltung gerichtet, die von ihrer Rolle als öffentlicher Dienst die Entwicklung der Gleichstellung gewährleisten, das öffentliche Bewusstsein schärfen und die Faktoren, die zu Diskriminierung führen, verringern muss.

In diesem Sinne können sich die Maßnahmen der Verwaltung auf Ausbildungsfragen, Anreize und die Verbreitung bewährter Verfahren konzentrieren und jedem/jeder Nutzer/in anerkannte Instrumente zur Verfügung stellen.

So gibt es einige Maßnahmen, die den schrittweisen Abbau von Ungleichheiten in den Auswahlverfahren begünstigen können:

Die öffentliche Verwaltung sollte die gleichberechtigte Ausbildung des Personals des Arbeitsmarktservices fördern, insbesondere derjenigen, die Arbeitsberatung, Vermittlungsaufgaben und Unternehmensberatung durchführen.

Eine positive Maßnahme der öffentlichen Verwaltung wäre die Schaffung einer Kommission oder Einrichtung, die die Geschlechtergleichstellung gewährleistet und in der Lage ist, in der öffentlichen Verwaltung Beschwerden entgegenzunehmen sowie Beratungen und Informationen anzubieten.

Um die Funktion der Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung in Form eines/einer Verantwortlichen oder Beraters/Beraterin visualisieren zu können, wird die Relevanz des Themas in der Gesellschaft als Ganzes gefestigt.

Die öffentliche Verwaltung kann die verschiedenen Organisationen, Unternehmen und anderen öffentlichen Verwaltungen, die Auswahlverfahren jeglicher Art durchführen, ermutigen, sich an ein Verpflichtungsdokument zur Gleichbehandlung in den Auswahlverfahren zu halten. Dieses Haftungsdokument, für das im Folgenden ein Beispiel angeführt wird, sollte die Verpflichtung zur Transparenz selektiver Prozesse enthalten; dies bedeutet, dass sich das Unternehmen, das den Prozess durchführt, dazu verpflichtet, hinsichtlich der angebotenen Position, der erforderlichen Kompetenzen und des Prozesses zur Bestimmung des/der geeigneten Kandidaten/Kandidatin transparent zu sein.

Die öffentliche Verwaltung kann Schulungen zum Thema Gleichstellung sowohl für Unternehmen als auch für andere Verwaltungen und öffentliche Einrichtungen anbieten. Diese Schulung kann sich auch auf die psychosozialen Aspekte konzentrieren, die die Auswahlverfahren beeinflussen, insbesondere in persönlichen Vorstellungsgesprächen, um das Bewusstsein für ihre Existenz zu fördern, wie bereits erwähnt wurde.

Die öffentliche Verwaltung kann Initiativen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung und der Nichtdiskriminierung fördern, wie z. B. durch Auszeichnungen, Anerkennungen, optimale Verfahren usw. Die Rolle der Verbreitung optimaler Methoden durch die öffentliche Verwaltung ist ein zentraler Punkt, da sie demonstrieren kann, dass es möglich ist, Richtlinien oder Maßnahmen zur Gleichstellung zu integrieren, ohne die Wirksamkeit der selektiven Prozesse zu beeinträchtigen.

Die öffentliche Verwaltung sollte jeder Einrichtung oder Organisation Material und Formulare zur Verfügung stellen, die sowohl der korrekten Stellenbeschreibung auf der Grundlage der



erforderlichen Kompetenzen als auch der Standardisierung der Auswahlverfahren dienen. Diese Materialien können in Form von Vorlagen, Protokollen, Handbüchern oder Testverfahren vorliegen, die validiert wurden oder die als Untersuchungsergebnis vorliegen. Die Vorlagen können zur Beschreibung von Positionen verwendet werden, und die Aktionsprotokolle können denjenigen helfen, die eine Auswahl treffen werden, um die Standardisierung des Prozesses zu erleichtern. Die Handbücher oder Forschungsergebnisse liefern Vorlagen für Vorstellungsgespräche und beleuchten die menschlichen psychosozialen Prozesse, die sich hinter Einstellungen und Vorurteilen verstecken und helfen, unser Verhalten zu verstehen. Schließlich garantieren Testverfahren den Einsatz optimaler Instrumente für Fachleute.

## **5.2 MEMORANDUM-MODELL ÜBER VEREINBARUNG ZUR EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN UND EXPERTEN/EXPERTINNEN FÜR DIE ETABLIERUNG GESCHLECHTSNEUTRALER TESTVERFAHREN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG**

### **HAFTUNGSDOKUMENT ZUR FÖRDERUNG NEUTRALER AUSWAHLVERFAHREN**

In Anbetracht der Tatsache, dass es Faktoren der Geschlechterdiskriminierung in Auswahlprozessen gibt und somit ihre Möglichkeiten für den Zugang zu bestimmten Jobangeboten einschränken, und der Entschlossenheit, dass wir daran arbeiten sollten, die Hindernisse und Grenzen abzubauen, die uns zu einer egalitären Gesellschaft in Bezug auf das Geschlecht führen, erklären die Unterzeichnenden ihre Absicht, die in diesem Dokument dargelegten Grundsätze zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu übernehmen.

Dieses Haftungsdokument hat keine Rechtswirkung, spiegelt aber öffentlich die Absicht des unterzeichnenden Unternehmens wider, Grundsätze anzunehmen, die zu einer Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts in jedem von ihr durchgeführten Auswahlverfahren führen.

Das Unternehmen verpflichtet sich zu:

1. Beschreibung der zur Auswahl stehenden Stellen in Bezug auf die erforderlichen Kompetenzen, einschließlich Soft Skills.
2. Transparent in den von ihr durchgeführten Auswahlprozessen zu sein, d. h. klare Informationen über das gewünschte Angebot sowie die Kriterien und Phasen des Auswahlverfahrens anzubieten.
3. Verwendung von systematischen und standardisierten Auswahlverfahren und optimalen Instrumenten, die Probleme verhindern, die nicht mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes zusammenhängen.
4. Schrittweise Einführung der Anwendung des „anonymisierten Lebenslaufs“ zur Beurteilung von Bewerbern/Bewerberinnen, ohne Bezugnahme auf Geschlecht oder Alter.

5. Verwendung von Beschreibungen oder Kommentaren des/der Kandidaten/Kandidatin in Bezug auf sein/ihr äußeres Erscheinungsbild, Alter, seine/ihre Nationalität, seine/ihre ethnische Herkunft oder seine/ihre familienbezogene Situation außerhalb der Anpassung an die erforderlichen Kompetenzen, zu vermeiden.

6. Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktservices bei der geeigneten Beschreibung der gewünschten Stelle, damit sie eine an die Kompetenzkriterien angepasste Auswahl treffen können.

7. Das Personal, das für die Stellenauswahl zuständig ist dazu bestärken, Schulungen in Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in selektiven Prozessen durchzuführen.

8. Respekt vor Unterschieden und Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts unter den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen des Unternehmens fördern.

Ort

Datum

Haftendes Unternehmen

Öffentliche Verwaltung



# 6. ZUSAMMENFASSUNG DES BERICHTS DER PARTNER/INNEN ÜBER DIE VALIDIERUNG DER QUALITÄT DER LEITLINIEN

## 6.1 BEWERTUNG UND VALIDIERUNG DER SETS

Das GeNeus Set Anwendungsbereich geschlechtsneutraler Instrumente und Tests in Auswahlverfahren in ÖV (IO5) soll es der ÖV erleichtern, ihr Personal effektiv und fair einzustellen und auszuwählen, indem geschlechtsneutrale Instrumente und Tests eingesetzt werden, wodurch die Möglichkeit der geschlechtsspezifischen Vorurteile während dieser Prozesse abgeschwächt wird. Es kann von Arbeitgebern/-geberinnen, HR-Managern/-managerinnen und Ausbildern/Ausbilderinnen bzw Beratern/Beraterinnen als unterstützendes Instrument in ihrer täglichen Arbeit eingesetzt werden.

Das GeNeus-Konsortium, bestehend aus sechs Partnern aus fünf verschiedenen Ländern (Österreich, Bulgarien, Spanien, Italien und Portugal), bittet Sie, die folgenden Fragen zu beantworten. In diesem Moment befinden wir uns in der Bewertungsphase der Meinung der Endverbraucher/innen zum Set und seiner Relevanz, daher ist Ihr Beitrag für uns äußerst wichtig. Bitte geben Sie uns so viele Informationen wie möglich, da alle Rückmeldungen und Inputs gesammelt und analysiert werden, um dieses Set zu verbessern und zu optimieren.

Bitte wählen Sie die passende Antwort für Ihre Bewertung.

KRITERIUM	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	Beobachtungen
1. Der Inhalt des Sets erleichtert die Verbesserung der Auswahlprozesse.					
2. Das Handbuch ist praktisch in der Anwendung und richtet sich an Endverbraucher/innen.					
3. Das Handbuch deckt alle wichtigen Themen rund um die effektive Umsetzung der geschlechtsneutralen Instrumente und Tests von GeNeus ab.					

4. Die Länge des Sets geschlechtsneutrale Auswahlinstrumente ist passend.					
5. Der Inhalt des Sets geschlechtsneutrale Auswahlinstrumente ist gut organisiert.					

1. Welche Teile haben Ihnen am besten gefallen und welche am wenigsten? Sind Sie der Meinung, dass bei dem Set etwas fehlt? Wenn ja - geben Sie bitte an.
2. Glauben Sie, dass der Inhalt dieses Sets einen effizienten und positiven Einfluss auf die Art und Weise haben kann, wie Sie/Ihre Organisation das Personalauswahlverfahren durchführen? Wenn nicht, erklären Sie bitte, warum.
3. Haben Sie noch weitere Anmerkungen zur Verbesserung des Sets?



## 6.2 FEEDBACK VON FACHLEUTEN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Dieses Kapitel zielt darauf ab, die Ergebnisse der Evaluierungs- und Validierungsphase dieses Dokuments, des Sets der Anwendung geschlechtsneutraler Instrumente und Tests für die öffentlichen Verwaltungen, darzustellen und zeigt die Ergebnisse der Interviews mit 10 Personen, die zu öffentlichen Verwaltungen gehören, wie z. B. Arbeitsämter, öffentlichen Arbeitsmarktservices und professionelle Personalvermittlung in Österreich, Bulgarien, Italien, Portugal und Spanien.

Die Teilnehmer/innen hatten die Möglichkeit, dieses Dokument zu analysieren und zu bewerten sowie mögliche Verbesserungen vorzuschlagen. Hier ist eine Zusammenfassung ihrer Reaktionen im Laufe des Interviews:

KRITERIUM	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	Beobachtungen
1. Der Inhalt des Sets erleichtert die Verbesserung der Auswahlprozesse.			6	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obwohl die Auswahlprozesse für Mitarbeiter/innen institutionalisiert sind und nicht geändert werden können, können sie für die Auswahl der Auszubildenden sehr nützlich sein.</li> <li>- Insbesondere der Fokus auf Kompetenzen vs. andere Kriterien wie Geschlecht oder Alter.</li> <li>- Der Einsatz eines jeden Instruments, das dazu dient, die Auswahlverfahren zu vereinheitlichen und allen Bewerbern/Bewerberinnen für eine Stelle ähnliche Kriterien zu ermöglichen, bedeutet eine Verbesserung dieser Instrumente (sowohl zur Vermeidung von Geschlechtsterrorurteilen als auch jeder anderen Art von Diskriminierung).</li> </ul>
2. Das Handbuch ist praktisch in der Anwendung und richtet sich an Endverbraucher/innen.		1	6	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wenn es wirklich von Unternehmen durchgeführt wird, dann ja!</li> <li>- Nicht so praktisch zu verwenden.</li> <li>- Ich glaube, dass Kapitel 2 des Dokuments, das sich</li> </ul>

					mit der Entwicklung des Toolkits befasst, Anweisungen für den korrekten Gebrauch der Instrumente und die Interpretation und Analyse der erzielten Ergebnisse enthalten sollte. Ich weiß nicht, ob sich dieses Problem in einem anderen Kapitel des Dokuments widerspiegelt.
3. Das Handbuch deckt alle wichtigen Themen rund um die effektive Umsetzung der geschlechtsneutralen Instrumente und Tests von GeNeus ab.			5	5	-Weitere Entwicklungen sind erforderlich: -Fokus auf die Profile/Struktur der Vorgehensweise.
4. Die Länge des Sets geschlechtsneutrale Auswahlinstrumente ist passend.		1	5	4	
5. Der Inhalt des Sets geschlechtsneutrale Auswahlinstrumente ist gut organisiert.		1	5	4	-Manchmal schwer zu lesen und umzusetzen. -Bei der Erklärung und Entwicklung der einzelnen Instrumente sind die Informationen unterschiedlich strukturiert und erzeugen das Gefühl, dass Instrumente unterschiedlicher Art präsentiert werden.

1. Welche Teile haben Ihnen am besten gefallen und welche am wenigsten? Sind Sie der Meinung, dass bei dem Set etwas fehlt? Wenn ja, bitte angeben.

- Mir hat das Instrument der anonymisierten Bewerbungen am besten gefallen - dieses sollte in allen Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen obligatorisch sein.
- Es fehlt sonst nichts, es ist eine gute Zusammenfassung der möglichen Einstellungsmethoden. Die Praxisbeispiele und der Leitfaden mit einer guten Struktur gefallen mir besonders gut.
- Kapitel 4.1 und 4.2 sind für die Umsetzung der Instrumente sehr nützlich.
- Der Dekalog ist der Teil, den ich bevorzuge, weil er alle wichtigen Punkte effektiv zusammenfasst.
- Das Set von Instrumenten wird professionell und umfassend mit Weitblick über die Bedeutung geschlechtsneutraler Auswahlverfahren in der öffentlichen Verwaltung entwickelt. Für uns war das beschriebene Screening „Probearbeit“ interessant, das die Kandidaten/Kandidatinnen in ein reales Umfeld versetzt, sodass ihre Fähigkeiten zur

Erfüllung ihrer Aufgaben und zur Übernahme von Verantwortung bewertet werden können. Der Wert dieses Screening-Prozesses für unsere Verwaltung besteht darin, dass wir mit dieser Methode die Kandidaten/Kandidatinnen genauer bewerten und zukünftige Mitarbeiterfluktuation verhindern können.

Neben dem oben genannten gefällt uns das beschriebene optimale Verfahren, über eine qualifizierte Personalabteilung zu verfügen, die in der Lage ist, solche Instrumente und objektive Techniken einzusetzen, mit denen die offenen Stellen mit Fokus auf die objektiven Aspekte der Stelle (Arbeitsplatzanforderungen, Kompetenzen - fachlich und persönlich, Fähigkeiten, spezifische Verantwortlichkeiten, etc.) analysiert werden können.

- Mir gefielen die Empfehlungen und optimalen Verfahren, die im Kapitel „Die Umsetzung optimaler Verfahren in der öffentlichen Verwaltung“ vorgeschlagen wurden.

Was mir am besten gefallen hat, war die Organisation des Leitfadens, was es manchmal schwierig macht, den Leitfaden als Ganzes zu analysieren.

- Was mich am meisten überrascht hat, war die Struktur des Leitfadens, der in der Lage ist, so viele Informationen zusammenhängend darzustellen.
- Am besten gefiel mir die „Checkliste“, die nicht nur für eine Person außerhalb des Auswahlprozesses nützlich ist, um die entsprechenden Entscheidungen zu treffen, sondern auch den Personen dienen kann, die sie als Standardskript und Abschlussbericht des Auswahlprozesses ausführen.

In Bezug auf das Instrument „Vorstellungsgespräch“ konzentriert sich Phase 2 auf die Erforschung relevanter Kompetenzen in fast allen Arbeitskontexten, aber das Vorstellungsgesprächsskript enthält keine Fragen oder Fragen, die auf die Erforschung spezifischer Kompetenzen des Berufsbildes abzielen

- Was mir im Set am besten gefällt, ist die Bezugnahme auf die „Checkliste zur Bewertung der Bewerber/innen“ in den Prozessen, in denen die endgültige Auswahlentscheidung nicht von den für den Auswahlprozess verantwortlichen Fachleuten getroffen wird, sondern von einer anderen Person des Unternehmens, die auf der Grundlage der während der Bewertung erzielten Ergebnisse getroffen wird. All dies ohne Angabe personenbezogener Daten des/der Bewerbers/Bewerberin, nur der individuellen Identifikationsnummer - auf diese Weise wird sichergestellt, dass die endgültige Auswahlentscheidung nur unter Berücksichtigung der direkten Kompetenzen im Zusammenhang mit der Arbeit und nicht anderer personenbezogener Daten wie Alter, Geschlecht, äußeres Erscheinungsbild, etc. getroffen wird.

Ich schätze auch die „Analyse- und Problemlösungsübungen“ sehr, da sie viele Daten über die wahren Fähigkeiten und Kenntnisse bei der Identifizierung von Problemen, der Erfassung wichtiger Daten, der Findung und Bewertung von Ideen sowie der effektiven Umsetzung einer möglichen Lösung liefern können.

- Auf der negativen Seite steht das in Anhang 4 enthaltene Modell „Vorstellungsgespräch“ in Bezug auf Phase 3, „Karriere und offene Stelle“ mit Fragen wie: Was möchten Sie in 5 Jahren tun? Wie stellen Sie sich Ihren Karriereweg vor? Warum haben Sie sich für dieses Unternehmen beworben?

Ich glaube, dass diese Fragen keine ehrlichen Informationen über eine/n Kandidaten/Kandidatin bieten können, nicht einmal die ehrliche Absicht, da persönliche Umstände oder die Bedürfnisse eines/einer Kandidaten/Kandidatin ihre Aussagen bestimmen. Sie sagen nur das, was man hören möchte anstatt an eine Vision oder an ihre Zukunft im Unternehmen zu denken.

Es ist ein Instrument, das eine transversale Kompetenz bewerten kann.

2. Glauben Sie, dass der Inhalt dieses Sets einen effizienten und positiven Einfluss auf die Art und Weise haben kann, wie Sie/Ihre Organisation das Personalauswahlverfahren durchführen? Wenn nicht, erklären Sie bitte, warum.

- Ich denke, dass dieses Set einen positiven Einfluss auf unser Personalauswahlverfahren hat.

- In unserer Organisation ist das Thema Geschlecht und Vielfalt auch im Einstellungsprozess fest verankert. Aber das Handbuch, die Übungen und der Leitfaden sind ein guter Grund, den eigenen Prozess anhand dieses Sets zu überprüfen und daran zu feilen.

- Es ist gut strukturiert und detailliert.

Die Wirkung des Instruments hängt von den Einsatzmöglichkeiten ab. In Italien kann es für die Auswahl von Auszubildenden oder für interne Diversity-Trainings genutzt werden.

- Das Set von Instrumenten ist nützlich und könnte für jede öffentliche Verwaltung sowohl für eine gute Beschreibung der offenen Stellen auf der Grundlage der erforderlichen Kompetenzen als auch für die Standardisierung der Auswahlverfahren von Nutzen sein.

- Eindeutig, ja. Ich glaube, dass der Einsatz dieser isolierten und/oder integrierten Instrumente für die effektive Anwendung von Einstellungs-, Auswahl- und Personalmanagementstrategien, die die Geschlechtergleichstellung und die Chancengleichheit in der öffentlichen Verwaltung fördern, äußerst wichtig sein kann.

- Das sind Instrumente, die wir verwenden wollen, weil sie bereits strukturiert und neutral sind, wir aber nicht zur Verfügung hatten. Diese Instrumente sind frühere Gedanken und Ideen, die wahr werden.

- Ich glaube, dass dieses Set von Instrumenten sehr gut in den Auswahlverfahren anwendbar ist, die derzeit in privaten Unternehmen durchgeführt werden und sich effizient und positiv auf sie auswirken würde.

3. Haben Sie noch weitere Anmerkungen zur Verbesserung des Sets?

- Persönliche und individuelle Beratung sollte immer an erster Stelle stehen - ich bin mir nicht sicher, ob IT-Anwendungen wirklich hilfreich sind, um Geschlechterdiskriminierung im Auswahlverfahren zu beseitigen.

- Gute Ideen, um den eigenen Bewerbungsprozess zu überdenken und etwas Neues auszuprobieren (z. B. praktische Übungen, STAR-Tests).

Zumindest werde ich das Handbuch in den Einstellungsprozess mitnehmen.





# SCHLUSSFOLGERUNG

Das Feedback, das während der Interviews mit den verschiedenen öffentlichen Verwaltungen in allen Partnerländern gesammelt wurde, hat eine allgemeine Wertschätzung der Ergebnisse gezeigt, und viele haben die Absicht bekundet, die Auswahlinstrumente in den Auswahlverfahren ihrer Unternehmen einzusetzen.

Die befragten Fachleute haben sowohl die Auswahlinstrumente selbst und den vorliegenden Anwendungssatz als auch eine Zusammenfassung der verwendeten Instrumente in den Auswahlverfahren sehr gut aufgenommen.

Insbesondere haben einige von ihnen das Instrument anonymisierter Lebenslauf, die Checkliste, die Problemanalyse- und Lösungsübungen, den Dekalog sowie die Empfehlungen und optimalen Verfahren sehr geschätzt.

Im Allgemeinen hat es eine gute allgemeine positive Bewertung des Dokuments und der darin enthaltenen Instrumente gegeben.

Was die Auswirkungen auf die befragten Unternehmen betrifft, so sind sich fast alle einig, dass dies positive Auswirkungen haben wird, und dass sie diese in ihren Auswahlprozessen nutzen und umsetzen werden.

Schließlich haben in Bezug auf die von den Befragten empfohlenen und möglichen Verbesserungen nur einige von ihnen angeführt, dass der Leitfaden nicht sehr praktisch anzuwenden ist und dass es schwierig ist, ihn zu lesen und umzusetzen.

Zu diesem Zweck haben die Projektpartner während der gesamten Projektlaufzeit eine Website erstellt, <https://geneus-project.eu/en/>, auf der Sie alle vorbereiteten Dokumente sowie alle genehmigten Instrumente einsehen können. Diese sind für alle Zielgruppen des Projekts leicht abrufbar, um ein besseres Verständnis des Projekts als Ganzes und eine bessere Nutzung dieser Instrumente zu erhalten.



# BIBLIOGRAFIE

- Álvarez González, M. y Sánchez García, M.F. (2017). *Concepto, evolución y enfoques clásicos de la orientación profesional*. En M.F. Sánchez García (Coord.), *Orientación para el Desarrollo Profesional (CAPÍTULO 1)*. Madrid: UNED.
- Sánchez García, M.F. y Suárez Ortega, M. (2017). *Estrategias para la inserción laboral y el mantenimiento de la empleabilidad*. En M. F. Sánchez García (Coord.), *Orientación para el Desarrollo Profesional (CAPÍTULO 6)*. Madrid: UNED.
- Sánchez García, M.F. (2017). *El Programa Construyendo mi Carrera Profesional*. En Sánchez García, M.F. y Suárez Ortega, M. (Coords) (2017), *Orientación para la construcción del proyecto profesional* (pp. 1-36). Madrid: UNED.
- Suárez Ortega, M., Padilla Carmona, M.T. y Sánchez García, M.F. (2013). *Factores condicionantes del desarrollo de buenas prácticas en servicios de orientación de personas adultas*. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11.
- Suárez Ortega, M. y Sánchez García, M.F. (2017). *Técnicas y estrategias de autodiagnóstico (I): los relatos de vida*. En Sánchez García, M.F. y Suárez Ortega, M. (Coords) (2017), *Orientación para la construcción del proyecto profesional* (pp. 1-30). Madrid: UNED.
- Ley 9/2002 de 11 de noviembre de Creación del Servicio de Empleo y Formación. BORM nº 276 de 28 de noviembre de 2002.
- Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y la Formación Profesional. BOE, 20 de junio de 2002.
- Real Decreto Legislativo 7/2015 de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. BOE, 5 de febrero de 2015.
- Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. BOE, 24 de octubre de 2015.

# ANHANG

## ANHANG 1

Vorlage zur Arbeitsplatzanalyse

### STELLENBEZEICHNUNG

--

### HIERARCHISCHE STELLUNG



### HAUPTAUFGABEN

--

### KENNTNISSE, QUALIFIKATIONEN UND BERUFSERFAHRUNG

*Ausbildung*

--

*Fremdsprachkenntnisse*

--

*Computerkenntnisse*

--

*Fachkenntnisse, berufliche Qualifikationen und Zeugnisse*

--

*Berufserfahrung*

--

## KOMPETENZPROFIL, FÄHIGKEITEN UND EIGNUNG

*Transversale Kompetenzen*

*Besondere Kompetenzen*

## BESTÄTIGUNG

*Vorgesetzter*

*Bestätigungsdatum*

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

*Beobachtungen*



# ANHANG 2

## Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung

Nachfolgend finden Sie eine Reihe von Aussagen zu Ihrem Verhalten. Bestimmen Sie die Häufigkeit, mit der jede Aussage zutrifft, indem Sie darüber nachdenken, wie Sie sich normalerweise verhalten und nicht, wie Sie sich verhalten wollen oder sollten. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, nur verschiedene Möglichkeiten, mit Situationen umzugehen.

		Antworten Sie	so	ehrlich	wie	möglich.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>				
<b>Sehr selten</b>	<b>Selten</b>	<b>Manchmal</b>	<b>Häufig</b>	<b>Fast immer</b>				
1)	Ich ergreife die Initiative und probiere neue Wege aus, um meine Aufgaben zu erfüllen.			1	2	3	4	5
2)	Ich mag neue Herausforderungen, die mich zwingen, über neue Möglichkeiten zur Erledigung meiner Aufgaben/Arbeit nachzudenken.			1	2	3	4	5
3)	Ich präsentiere gerne Lösungen, wenn ich Situationen sehe, die verbessert werden können.			1	2	3	4	5
4)	Ich mag es nicht, wenn eine neue Methode vorgeschlagen wird, die mich zwingt, meine Arbeitsweise zu ändern.			1	2	3	4	5
5)	Ich muss für arbeitsbezogene Aufgaben motiviert sein.			1	2	3	4	5
6)	Ich mag Routinen und vermeide es, Veränderungen in meinem Alltag vorzunehmen.			1	2	3	4	5
7)	Ich bevorzuge es, wenn andere meine Prioritäten setzen.			1	2	3	4	5
8)	Ich konzentriere mich auf das Wichtigste und lasse mich nicht durch andere Aktivitäten ablenken.			1	2	3	4	5
9)	Ich kann die Aufgaben nicht in der Zeit erledigen, mit der ich ursprünglich gerechnet habe.			1	2	3	4	5
10)	Ich halte es für wichtig, genau zu wissen, wer für jede Aufgabe verantwortlich ist und mit wem ich sprechen soll.			1	2	3	4	5
11)	Wenn ich einer wichtigen Tätigkeit nachgehe, erledige ich verschiedene Aufgaben. Es ist sehr schwierig, Schritt für Schritt voranzukommen.			1	2	3	4	5
12)	Ich beginne immer mit den Aufgaben, die mir weniger Spaß machen.			1	2	3	4	5
13)	Während der Durchführung meiner Projekte erkenne ich Abweichungen, die mich dazu veranlassen, den Plan so zu ändern, dass ich die Ziele erreiche.			1	2	3	4	5
14)	In einer angespannten Situation habe ich meine Impulse unter Kontrolle.			1	2	3	4	5
15)	Ich fühle mich wohl, wenn ich in der Öffentlichkeit spreche.			1	2	3	4	5
16)	Wenn jemand nicht nett zu mir ist, reagiere ich ähnlich.			1	2	3	4	5
17)	Wenn ich versage, jammere ich darüber und gebe mir die Schuld.			1	2	3	4	5
18)	Ich halte es für Zeitverschwendung, zu sehen, wie sich alle im Team fühlen, denn schnelles Handeln ist nötig.			1	2	3	4	5
19)	19) Wenn mich jemand nach etwas Unangemessenem fragt, fällt es mir leicht „nein“ zu sagen.			1	2	3	4	5
20)	Wenn mich jemand kritisiert, versuche ich herauszufinden, ob die Kritik gerechtfertigt ist.			1	2	3	4	5

Geschlecht    M     W ;    Alter \_\_\_\_\_;

Berufserfahrung:

- keine Erfahrung oder Student/in;  wenig Erfahrung (bis zu 3 Jahre);  etwas Erfahrung (3 bis 7 Jahre);  viel Erfahrung (mehr als 7 Jahre)

Art von Berufserfahrung:

- Arbeit für andere;  Selbständige Erfahrung (Selbständige bzw. Freiberufler/innen);
- Erfahrung in der Selbstständigkeit (Arbeitgeber/in)

Ausbildung

- Unvollständige Grundausbildung;  Grundausbildung (9. Klasse);  Unvollständige Sekundarausbildung;
- Sekundarausbildung (12. Klasse);  Hochschulbesuch;  Hochschulbildung

Wir freuen uns über die Teilnahme.



# ANHANG 3

## Analyse-Übungen und Orientierung für die Klassifizierung:

### ÜBUNG 1

Jedes Jahr bereitet Ihr Unternehmen die Jahrestagung vor, auf der den Hauptkunden und Partnern (Lieferanten, Vertreter der relevanten Institutionen in Ihrem Geschäftsfeld, lokale Gesellschaften) die neuen Richtlinien präsentiert.

Da das Unternehmen vor kurzem die Räumlichkeiten gewechselt hat und da dieses Treffen immer in den ersten Tagen des Monats Juli stattfindet, wurde beschlossen, dass nach dem Treffen im Garten Cocktails gereicht werden.

Da diese Veranstaltung im Vergleich zu früheren Veranstaltungen einige Neuerungen aufweist (neue Räumlichkeiten, Treffen im Garten, Mitarbeiter/innen sind ebenfalls eingeladen, Vorstellung neuer Märkte, in die sie expandieren werden), wurde sie rechtzeitig angekündigt und hebt diese Neuheiten hervor. Sogar Bilder davon, wie das Treffen im Garten stattfinden sollte, wurden vorgeführt.

Am Morgen vor der Veranstaltung, gerade als die letzten Vorbereitungen getroffen werden, ist das Wetter wechselhaft und es ist nicht klar, ob es während des Treffens und der Cocktails regnen wird oder nicht.

Stellen Sie sich vor, Sie sind Teil des Teams, das diese Veranstaltung organisiert, die so wichtig ist für das Image des Unternehmens. Angesichts der Situation und ohne zu wissen, was zu tun ist, fragten sie Sie nach Ihrer Meinung darüber, was zu tun ist.

F1. Bitte geben Sie an, auf welche(s) Problem(e) Sie stoßen.

F2. Bitte geben Sie an, ob Sie zusätzliche Informationen sammeln müssen und wenn ja, was Sie tun würden.

F3. Bitte geben Sie mehrere mögliche Alternativen zur Problemlösung an und weisen Sie auf deren Vor- und Nachteile hin.

F4. Wählen Sie aus den in F3 bestimmten Alternativen diejenige aus, die Sie für am besten geeignet halten, und geben Sie an, welche Maßnahmen Sie ergreifen würden, um Ihre Idee umzusetzen.

F5. Was würden Sie angesichts der Situation als gutes Ergebnis betrachten? Was haben Sie aus der Situation gelernt?

### ÜBUNG 2

Einer Ihrer Kollegen hat für einen Kunden einen Auftrag über 10.000 € erteilt. Dieser Auftrag war für den Kunden dringend. Ihr Kollege hat den Lieferanten (in Frankreich) konsultiert, um Informationen über die Lieferzeit zu erhalten, und wurde darüber informiert, dass es maximal fünf Werktagen dauern würde. Ihr Kollege teilte mit, dass er den Kunden per SMS informieren werde, sobald die Bestellung eingegangen sei.

Nach fünf Werktagen kam der Kunde ins Unternehmen, um die Bestellung abzuholen. Sie war noch nicht angekommen und Ihr Kollege hatte an diesem Tag seinen freien Tag.



Als der Kunde feststellte, dass die Bestellung nicht verfügbar war, war er sehr verärgert und sagte, dass er diese Materialien wirklich benötige, um die Tätigkeit seines Unternehmens nicht zu verzögern. Der Kunde sagte auch, dass diese Situation ein Vertrauensverlust in das Unternehmen bedeute. Tatsächlich war er bereits ein treuer und guter Kunde (er bestellte viel Material und bezahlte immer innerhalb der Fristen).

In Anbetracht dieser Situation, geben Sie an, wie Sie sich verhalten würden.

F1. Bitte geben Sie an, auf welche(s) Problem(e) Sie stoßen.

F2. Bitte geben Sie an, ob Sie zusätzliche Informationen sammeln müssen und wenn ja, was Sie tun würden.

F3. Bitte geben Sie mehrere mögliche Alternativen zur Problemlösung an und weisen Sie auf deren Vor- und Nachteile hin.

F4. Wählen Sie aus den in F3 identifizierten Alternativen diejenige aus, die Sie für am besten geeignet halten, und geben Sie an, welche Maßnahmen Sie ergreifen würden, um Ihre Idee umzusetzen.

F5. Was würden Sie angesichts der Situation als gutes Ergebnis betrachten? Was haben Sie aus der Situation gelernt?

### ÜBUNG 3

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten für eine Import-/Exportfirma, die ihr Büro in einem guten Vorort einer Großstadt hat.

Aufgrund des Wachstums Ihres Unternehmens in den letzten 2 Jahren wurden mehr Menschen zur Arbeit in den Büroräumen zugelassen. Vor zwei Jahren arbeiteten 6 Personen im Büro, und Sie hatten eine Eingangshalle mit einem Stuhl und einen Besprechungsraum, in dem 6 Personen bequem Platz finden konnten.

In diesen zwei Jahren wuchs das Unternehmen auf 10 Personen auf gleichem Raum, zusammen mit ihren Schreibtischen, Computern und Aktenschränken. Der Besprechungsraum wurde in ein Büro umgewandelt, in dem 4 Personen arbeiten, und die Eingangshalle wurde so umgebaut, dass 2 Kunden in einem kleinen Besprechungsraum empfangen werden konnten. Der Raum ist geteilt, aber es ist nicht möglich, Privatsphäre für sensiblere Geschäfts- und Brainstormingideen zu schaffen. Nur der Manager hat ein geschlossenes Büro.

Es gibt einige Konflikte zwischen den Mitarbeitern, da zu viele Personen auf engem Raum eingesperrt sind.

Es herrscht großer Bedarf nach mehr Platz, da ein neues Mitglied eingestellt wurde, das in etwa einem Monat beginnt. Die Firma hat jedoch einige neue Investitionen getätigt und ist nicht in der Situation, neue Einrichtungen zu kaufen.

Stellen Sie sich vor, Sie sind Teil des Führungsteams und müssen Platz für den/die neue/n Angestellte/n schaffen, wobei Sie bedenken müssen, dass Sie so wenig Geld wie möglich ausgeben müssen.

Erläutern Sie uns, angesichts der Lage, wie Sie dem Geschäftsführer raten, sich um die Situation zu kümmern.

F1. Bitte geben Sie an, auf welche(s) Problem(e) Sie stoßen.

F2. Bitte geben Sie an, ob Sie zusätzliche Informationen sammeln müssen und wenn ja, was Sie tun würden.

F3. Bitte geben Sie mehrere mögliche Alternativen zur Problemlösung an und weisen Sie auf deren Vor- und Nachteile hin.

F4. Wählen Sie aus den in F3 identifizierten Alternativen diejenige aus, die Sie für am besten geeignet halten, und geben Sie an, welche Maßnahmen Sie ergreifen würden, um Ihre Idee umzusetzen.

F5. Was würden Sie angesichts der Situation als gutes Ergebnis betrachten? Was haben Sie aus der Situation gelernt?

## ANHANG 4

### Beispiel für eine Vorlage für ein Vorstellungsgespräch

#### **PHASE 1: Vorstellung durch den Befrager (1 bis zu 10 Minuten)**

- Willkommen, Smalltalk, Vorstellungsgespräch
- Schaffen einer positiven Atmosphäre

#### **PHASE 2: Kennenlernen des/der Bewerbers/Bewerberin bzw. Bewerten der Kompetenzen (15 Minuten bis zu einer Stunde)**

HINTERGRUNDANALYSE (Abhängig vom Lebenslauf)

- Was genau haben Sie in diesem Beruf gemacht? (die Stelle, die der offenen Stelle am ähnlichsten ist)
- Warum haben Sie Ihren bisherigen Beruf gekündigt?
- Was hat Sie an dem Beruf, den Sie jetzt ausüben, angezogen?

(in dieser Phase verhaltensbedingte Probleme aufgrund von Erfahrungen)

#### PERSÖNLICHE/BERUFLICHE EIGENSCHAFTEN/KOMPETENZEN

##### *Kompetenz 1*

##### *Kommunikationseffizienz / Zwischenmenschliche Kommunikation*

Zeigt Fähigkeiten für aktives und partizipatives Zuhören mit den Debitoren, um Probleme zu erkennen. Evidenzbasiertes Verhalten für eine klare und genaue Übertragung aller Ideen, Botschaften und Informationen mit dem Ziel, sicherzustellen, dass der Empfänger sie versteht. Betrifft die Planung und Teilnahme an der Überwachung und Auswertung von Kommunikationserfahrungen mit Einzelpersonen und Gruppen, die in Lebens- und Berufssituationen, persönlich oder mit technologischen Mitteln erworben wurden.

Was bevorzugen Sie, wenn Sie einen Kontakt herstellen? Wie sind Sie mit der Konfliktsituation umgegangen? Beschreibung der Situation und des Ergebnisses.

Haben Sie schon einmal professionell mit Menschen aus anderen Ländern zu tun gehabt? In welcher Situation? Was waren die Hauptprobleme? Wie sind Sie mit ihnen umgegangen? Was war das Ergebnis?

Hatten Sie schon einmal eine berufliche Situation, in der die Verwendung elektronischer Nachrichten (E-Mail, Chat,...) eine zwischenmenschliche Unannehmlichkeit oder ein Problem verursacht hat? Bitte beschreiben Sie die Situation. Wie sind Sie mit ihnen umgegangen? Was war das Ergebnis?

### Kompetenzbewertung

1	2	3	4	5
Sehr niedriges Niveau		Standard Niveau		Sehr hohes Niveau

### Kompetenz 2

#### Genauigkeits und Organisation

Nachweis von Verhaltensweisen für die konsequente Erfüllung der Aufgaben zur Erreichung der definierten Ziele. Fähigkeit, eine effektive Methodik und Organisation für ein gutes Zeitmanagement festzulegen, wobei immer die Erfüllung der Prioritäten im Auge zu behalten ist.

Haben Sie schon einmal eine berufliche Stresssituation erlebt? Nachdem Sie die Situation beschrieben haben, geben Sie an, wie Sie sich verhalten haben und was das Ergebnis war.

Bitte beschreiben Sie eine Situation, in der Sie zeigen können, dass Sie hinsichtlich komplexer Aufgabenerfüllung und Zeitmanagement organisiert sind. Was waren die Hauptprobleme? Wie sind Sie mit ihnen umgegangen? Was war das Ergebnis?

### Kompetenzbewertung

1	2	3	4	5
Sehr niedriges Niveau		Standard Niveau		Sehr hohes Niveau

### Kompetenz 3

#### Risikomanagement

Betrifft die Fähigkeit eines Einzelnen, Risiken in einer Vielzahl von Situationen zu identifizieren, zu bewerten und darauf zu reagieren. Es geht vor allem um die Übernahme und Einschätzung von Risiken.

Die Leistungserwartungen sind:

- die Fähigkeit, Risiken im täglichen Verhalten zu erkennen. Darunter können Risiken, die mit Finanzen, Werbung, ungesunder Ernährung, unsozialem Verhalten usw. verbunden sind, fallen.
- die Fähigkeit, die Folgen der festgestellten Risiken zu beurteilen.
- die Fähigkeit, Risiken professionell festzustellen. Dies kann mit dem Finanzmanagement, der Geschäftsausweitung, der Einstellung von Mitarbeitern usw. zusammenhängen.
- die Fähigkeit, den Unterschied zwischen einem kalkulierten und einem unnötigen Risiko zu erkennen.
- die Fähigkeit, ein kalkuliertes Risiko zu nutzen und einen Plan durchzuführen, um mit den Konsequenzen des eingegangenen Risikos umzugehen.

Haben Sie schon einmal eine Risikosituation professionell bewältigt? In welcher Situation? Bitte beschreiben Sie diese. Was waren die Hauptprobleme? Wie sind Sie mit ihnen umgegangen? Was war das Ergebnis?

### Kompetenzbewertung

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sehr niedriges Niveau	Standard Niveau	Sehr	hohes Niveau

### PHASE 3: Karriere und freie Stellen (5 bis zu 15 Minuten)

#### KARRIERE

- Was möchten Sie in 5 Jahren machen?
- Wie stellen Sie sich Ihren Karriereweg vor?
- Warum haben Sie sich für dieses Unternehmen/diese Stelle beworben?

#### STELLENBESCHREIBUNG

- „Verkaufen“ Sie die Stelle
- Geben Sie wohlüberlegte Informationen über die Stelle und die Firma
- *Was glauben Sie? Warum?*

#### VERHALTENSBEZOGENE THEMEN/PRAXISTESTS

Falls zutreffend, können hier noch einige Verhaltensfragen zur Vervollständigung der Informationen gestellt werden.

#### ADMINISTRATIVE UND FINANZIELLE ASPEKTE DER STELLE

- Frühestmöglicher Arbeitsantritt
- Vertragsart
- Gehaltsbesprechung

### PHASE 4: Schlussfolgerung (5-10 Minuten)

- Nächste Schritte des Auswahlverfahrens
- Den/Die Bewerber/in noch fragen, ob er/sie weitere Informationen geben oder Fragen stellen möchte.



## ANHANG 5

### Einzelbericht

PERSONALREFERENZ	
Datum	

INDIVIDUELLE IDENTIFIKATIONSNUMMER	
------------------------------------	--

### Bewertung der Anforderungen

<b>QUALIFIKATIONEN</b>		
Ausbildung		
Weitere Qualifikationen		
Zeugnisse		

Fragebogen zu Allgemeinen Kompetenzen für die Beschäftigung		
Wert		
Vergleich mit dem Durchschnitt		
Beobachtungen		

### BESONDERE KOMPETENZEN

Sprachenkenntnisse		
Englisch		
Andere		

Computerkenntnisse		
Word		
Excel		
PowerPoint		
Andere		

Problemlösung	
---------------	--

Wert		
Vergleich mit dem Durchschnitt		
Beobachtungen		

...		
Beobachtungen		

...		
Beobachtungen		

Praktische Übung		
Beobachtungen		

Vorstellungsgespräch		
Beobachtungen		

Derzeitige Situation (angestellt/arbeitssuchend):		
Gewünschte Entlohnung:		
Frühestmöglicher Arbeitsantritt:		

<b>SCHLUSSBEMERKUNGEN &amp; BEWERTUNG</b>		
---	--	--



# PARTNERINNEN

## Coordinator

Frauen im Brennpunkt – Austria

[www.fib.at](http://www.fib.at)



INOVA+ - Portugal

[www.inova.business](http://www.inova.business)

INOVA+

Instituto Politécnico do Porto – Portugal

[www.ipp.pt](http://www.ipp.pt)



Bimec – Bulgaria

[www.bimec-bg.eu](http://www.bimec-bg.eu)



Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (CSC) – Italy

[en.danilodolci.org](http://en.danilodolci.org)



Servicio regional de empleo y formación – Spain

[www.sefcarm.es](http://www.sefcarm.es)





*[geneus-project.eu](http://geneus-project.eu)*

 *[facebook.com/geneus.project](https://facebook.com/geneus.project)*

 *[twitter.com/GeNeus\\_project](https://twitter.com/GeNeus_project)*