



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



Rekrutierung der jungen Generation von Arbeitskräften:
Innovatives HR-Management

Toolbox zur Ermittlung persönlicher Kompetenzen und Lebensziele und deren Abgleich mit Unternehmenszielen

Durchführung und Bewertung der Schulungsaktivitäten und
Anwendungshinweise

Christian Wildt

Hanse-Parlament



Hanse-Parlament



BERUFSAKADEMIE HAMBURG



Wielkopolska Izba Rzemieśnicza
w Poznaniu



ESTONIAN
CHAMBER OF COMMERCE
AND INDUSTRY



Izba Rzemieśnicza w Opolu



"Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren wiedergibt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden."

Inhaltsübersicht

		Seite
1.	Formale Einordnung des Berichts	3
2.	Toolbox zur Ermittlung persönlicher Kompetenzen und Lebensziele und deren Abgleich mit Unternehmenszielen	3
2.1	Inhalt und materielle Grundlage der Toolbox	3
3.	Bewertung	4
3.1	Bewertungsprozess	4
3.2	Verwendete Erhebungsinstrumente	5
4.	Bewertungsergebnisse - Anwendungshinweise und Verwendungsempfehlungen	5
4.1	Bewertung der Durchführungsorganisationen	5
4.2	Zusammenfassende Bewertung	8
4.3	Anwendungshinweise und Verwendungsempfehlungen	8
5.	Anhänge	8
Anlage 1	Bewertungsfragebogen Bewerber	9
Anlage 2	Bewertungsfragebogen Unternehmen	12
Anlage 3	Durchführungsbericht Opole (PL)	14
Anlage 4	Durchführungsbericht Poznan (PL)	16
Anlage 5	Durchführungsbericht Estland (EE)	18
Anlage 6	Zusammengefasste Fragebogenergebnisse Teilnehmer	21
Anlage 7	Zusammengefasste Fragebogenergebnisse Unternehmen	23



1. Formale Einordnung des Berichts

Der hier vorgestellte Bericht ist im Arbeitsplan des Projekts in **Arbeitspaket 3 enthalten und resultiert in dem Ergebnis** "O2 Toolbox zur Identifizierung persönlicher Kompetenzen und Lebensziele sowie zum Vergleich mit Unternehmenszielen".

Aktivität 1 und 2 beinhalteten die Überprüfung und Bewertung bestehender Instrumente zur Kompetenzerfassung und die Abstimmung eines Konzepts zur Ermittlung persönlicher Kompetenzen und Lebenskonzepte sowie den Abgleich mit Unternehmenszielen. Diese Aktivität wurde von PP1 HP, PP2 BAHH und PP7 A&Z durchgeführt.

Aktivität 3 befasste sich mit der Entwicklung eines mehrstufigen Prozesses aus miteinander verknüpften schriftlichen und elektronischen Dokumenten. Das Ergebnis war die Entwicklung eines 4-stufigen Prozesses. Diese Aktivität wurde von PP1 HP, PP2 BAHH und PP7 A&Z durchgeführt, mit konstanten Feedbackprozessen mit allen anderen Projektpartnern.

Im Rahmen von Aktivität 4 wurden die Instrumente in verschiedenen Ländern mit insgesamt 40 Personen aus verschiedenen Zielgruppen getestet.

Die Versuche wurden von 3 Partnern in drei Ländern durchgeführt:

- Izba Rzemieslnicza w Opolu / Handwerkskammer - CCO, Opole/Polen [PP 3]
- Wielkopolska Izba Rzemieslnicza w Poznaniu - WIR / Großpolnische Handwerkskammer in Poznań /Polen [PP 4]
- Eesti Kaubandus-Tööstuskoda / Estnische Industrie- und Handelskammer - ECCI Tallinn/Estland [PP 5]

Hauptgegenstand des Berichts ist die von Arbeit und Zukunft [PP1- HP] federführend durchgeführte **Aktivität 5** "Auswertung der Versuche und auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse Fertigstellung des Weiterbildungs- und Coachingprogramms mit allen Unterlagen".

Auf der Grundlage der Auswertung der Versuche wurden einige "Entwicklungsanwendungshinweise und Nutzungsempfehlungen angepasst und in diesen Bericht sowie in das mehrstufige Bewertungsinstrument **Aktivität 6** aufgenommen.

2. Toolbox zur Ermittlung persönlicher Kompetenzen und Lebensziele und deren Abgleich mit Unternehmenszielen

2.1 Inhalt und materielle Grundlage der Toolbox

Die Analyse verschiedener Bewertungsverfahren hat gezeigt, dass ein neues Verfahren erforderlich ist, das nicht nur den Bewerber, sondern auch die Unternehmensseite in den Einstellungsprozess mit einbezieht. Fragebögen, die es erlauben, die Erwartungen beider Seiten zu vergleichen, sind ein vielversprechender Ansatz, um eine systematische Analyse und Bewertung einer potenziellen Übereinstimmung zu ermöglichen. Diese Informationen sind für die letzte Phase der Toolbox, das persönliche Gespräch, wertvoll, da beide Seiten, der Bewerber und das Unternehmen, mit detaillierten Informationen über den jeweils anderen an diese Phase herangehen, so dass das Gespräch von einem besseren Ausgangspunkt als gewöhnlich beginnen kann, mit der Aussicht auf ein besseres Verständnis des anderen.

(1) die erste Phase für Bewerber. Sie enthält Fragen zum persönlichen Hintergrund, zum beruflichen und schulischen Hintergrund, zu den Fähigkeiten (soziale, methodische, persönliche und technische Kompetenzen), zu den Zukunftsvorstellungen des Bewerbers und zu seinen Vorstellungen von einem idealen Arbeitsplatz.



(2) In der zweiten Phase für Unternehmen werden Informationen über das Unternehmen und die Fakten der Stelle, die erforderlichen beruflichen und bildungsbezogenen Merkmale, die erforderlichen Kompetenzen, Sozialkompetenzen, Methodenkompetenzen, persönlichen Kompetenzen, grundlegenden technischen Kompetenzen die Unternehmenskultur und die Arbeitsplatzbedingungen.

(3) Die dritte Phase beschreibt den Analyseprozess der ersten und zweiten Phase und erklärt, wie die verschiedenen Abschnitte miteinander verknüpft sind. Sie gibt Hinweise darauf, worauf zu achten ist und wie man sich auf das Interviewverfahren vorbereitet.

(4) Die vierte Phase ist die persönliche Anhörung. Unser Leitfaden enthält eine ausführliche Anleitung für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Verfahrens.

Die Zielgruppen des HR-Management-Trainingsprogramms sind:

1. KMU-Inhaber und Führungskräfte, denen die Toolbox im Rahmen verschiedener Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt und für den Einsatz im Unternehmen zur Verfügung gestellt wird. und für den Einsatz im Unternehmen zur Verfügung gestellt. Mit Hilfe der Toolbox können sie gezielt Mitarbeiter rekrutieren.

2. Auszubildende, Studenten und andere Bewerber profitieren direkt von dieser Toolbox, sie erhalten einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, der ihren Kompetenzen und Wünschen besonders entspricht. Darüber hinaus erhalten sie eine gute Einschätzung ihrer persönlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Lebenserwartungen und können ihren weiteren beruflichen Weg viel zielstrebig, reflektierter und informierter verfolgen.

3. Berater und Lehrer, die die Toolbox im Rahmen des Berufsunterrichts und der KMU-Beratung einsetzen.

4. Kammern, andere KMU-Förderer und andere Berufsbildungseinrichtungen werden ebenfalls als Zielgruppe betrachtet, da ihnen die Toolbox für Berufsbildungszwecke und KMU-Beratungen zur Verfügung gestellt wird.

Zur Vorbereitung der Umsetzung der Qualifizierungsangebote wurde ein Train-the-Trainer-Seminar entwickelt und erprobt (O3). Das Seminar deckte die Inhalte der beiden oben genannten Outputs O 1 und O 2 ab und vermittelte gleichzeitig Grundkenntnisse zur Durchführung von HR-Management-Seminaren durch die teilnehmenden Einrichtungen der Projektpartner. Dieses Seminar wurde im November 2021 in Kolding (Dänemark) erprobt.

3. Bewertung

3.1 Bewertungsprozess

Die Ziele und Vorgaben für die Bewertung von Veränderungsmaßnahmen oder Aktionen sind immer kontextabhängig. So sind auch die Trainingsmaßnahmen zu bewerten.

Das Hauptziel der Evaluierung des Kompetenzbewertungsprozesses war es, herauszufinden, wie gut die Kompetenzbewertung ihre Ziele erreicht hat, wie gut die bekannten Risiken und unbekanntem Möglichkeiten für Verzerrungen gefunden und angegangen wurden und wie der Prozess verbessert werden kann.

Die Bewertung erfolgte anhand von 2 Fragebögen. Jeder Fragebogen befasste sich mit dem Kompetenzbewertungsprozess aus der Sicht einer bestimmten Zielgruppe: der Bewerber und der Manager oder anderen Verantwortlichen für den Kompetenzbewertungsprozess.



3.2 Verwendete Erhebungsinstrumente

In Abstimmung mit den Projektpartnern wurden zwei Fragebögen entwickelt: (1) zwei für die Teilnehmer und (2) auch für die Manager.

Die Grundstruktur der Fragebögen und die Anweisungen für ihre Verwendung werden im Folgenden kurz beschrieben. Die Fragebögen sind dem Bericht als Anlagen 1 bis 2 beigelegt

- (1) Aus Gründen des Datenschutzes wird die Umfrage anonym durchgeführt. Der Fragebogen für den Bewerber umfasst die folgenden Themen:
 - a) Grundlegendes Verständnis der Fragen im Fragebogen
 - b) Fragen zu den Zielen, dem Prozess und der Verwendung der Ergebnisse der Selbstbewertung
 - c) Fragen zur Benutzerfreundlichkeit und Funktionalität des Fragebogens
 - d) Fragen zur Angemessenheit der angeforderten Informationen (erste Stufe)
 - e) Fragen zur Nützlichkeit der erhaltenen Informationen über das Unternehmen (zweite Stufe)
 - f) Fragen zum Interview-/Feedback-Gespräch (vierte Stufe)

- (2) Aus Gründen des Datenschutzes wird die Umfrage anonym durchgeführt. Der Fragebogen für den Unternehmer umfasst die folgenden Themen:
 - a) Teil A: Grundlegendes Verständnis der Fragen des Fragebogens
 - b) Teil B: Fragen zu den Zielen, dem Prozess und der Verwendung der Ergebnisse der Selbstbewertung
 - c) Teil C: Fragen zur Benutzerfreundlichkeit und Funktionalität des Fragebogens
 - d) Teil D: Fragen zur Angemessenheit der abgefragten Informationen (zweite Stufe)
 - e) Teil E: Fragen zur Nützlichkeit der über den Bewerber erhaltenen Informationen (erste Stufe)
 - f) Teil F: Fragen zum Vorstellungsgespräch (vierte Phase)

Am Ende jedes Workshops sollte Zeit zum Ausfüllen des Fragebogens (ca. 5-10 Minuten) eingeplant werden.

Der örtliche Organisator wird die Fragebögen auswerten und dem Bewerber eine Zusammenfassung vorlegen. Wenn die Antworten in freier Rede in einer anderen Sprache als Englisch verfasst sind, wird empfohlen, sie zu übersetzen.

Der Bewerber fasst alle Rückmeldungen zusammen und erstellt eine Zusammenfassung.

Die Rücklaufquote der Umfragen, insbesondere bei den beteiligten Unternehmen, war sehr gering, weshalb die Partnerschaft beschloss, zusätzliche persönliche Interviews durchzuführen, um qualitatives Feedback zu sammeln.

4. Bewertungsergebnisse - Anwendungshinweise und Verwendungsempfehlungen

4.1 Bewertung der Durchführungsorganisationen

Die Durchführungs- und Bewertungsberichte der durchführenden Projektpartner wurden überarbeitet, vor allem sprachlich korrigiert und in Aufbau und Formatierung vereinheitlicht. Sie sind unter → Anlagen 3 bis 5



aufgelistet. Nachfolgend eine Zusammenfassung der wichtigsten Hinweise auf positive Aspekte und Änderungsvorschläge.

Die angestrebte Teilnehmerzahl wurde überschritten.

Die Tabelle zeigt die Verteilung auf die beteiligten Projektpartner.

Durchführung durch den Projektpartner	Anzahl der Teilnehmer		
	Bewerber	Unternehmen	
Oppeln (PL)	18	15	→ Anlage 3
Poznan (PL)	15	15	→ Anlage 4
Tallinn (EST)	15	13	→ Anlage 5
Summe	48	43	
Zielwert	40		

Da die Rücklaufquote der Fragebögen sehr niedrig war, was vor allem auf die lange Dauer des Prozesses zurückzuführen war, und die Fragebögen aufgrund der Covid-19-Situation elektronisch per E-Mail verschickt wurden, führten die Partner mündliche Bewertungsgespräche mit verschiedenen Teilnehmern und Unternehmen und nahmen diese qualitativen Informationen in die Durchführungs- und Bewertungsberichte auf. Dieses qualitative Feedback wird im Folgenden zusammengefasst.

∅ **Opole (siehe Anhang 3):**

Alle Bewerber haben bereits ihre erste Berufsausbildung abgeschlossen und suchten eine Beschäftigung in den von ihnen erlernten Berufen. Sie bewerteten das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse, wie die Frage nach ihrer Zukunft und ihrem idealen Arbeitsplatz (Teil 4 und 5 der ersten Phase), als äußerst positiv.

Die Unternehmer gaben an, dass die Fragen verständlich waren, und äußerten ihre Zufriedenheit mit den Anpassungsmöglichkeiten des Fragebogens im Word-Format. Auch die dritte Phase wurde von den Unternehmern positiv bewertet. Sie gaben an, dass die strukturierte Analyse der Fragebögen ihnen eine gute Vorbereitung auf die Interviews ermöglichte.

Als Ergebnis des Tests gaben die Unternehmer an, dass sie den Fokus auf die Lebensvorstellungen und Bedürfnisse der Bewerber als äußerst positiv empfanden, um bessere Rekrutierungsergebnisse zu erzielen. Die Unternehmer äußerten auch den Wunsch, die REGROW-Toolbox auch in Zukunft langfristig für ihre Bewerbungsprozesse zu nutzen.

∅ **Poznan (siehe Anhang 4):**

Die Handwerkskammer aus Poznan berichtet, dass die Bewerber die Bewertung zunächst mit einem Gefühl des Misstrauens betrachteten. Sie sahen die Verbindung von persönlichen Interessen und Unternehmenszielen nicht als positive Kombination für ihr Arbeitsleben. Es herrschte ein gewisses Unbehagen unter den Teilnehmern.

Die Unternehmer gaben an, dass der Arbeitsmarkt in Polen für sie derzeit sehr schwierig ist und dass sie bereit sind, jeden einzustellen, der eine positive Einstellung hat, und dass sie es nicht für nötig halten, Beurteilungsverfahren durchzuführen. Nichtsdestotrotz gab die REGROW-Toolbox den Unternehmern wertvolle Ideen zu Bereichen, die interessant sein könnten, um sie in ihrem



Einstellungsprozess ausführlicher darzustellen, so dass Teile der Toolbox in Zukunft von ihnen verwendet werden. Eine positive Auswirkung auf den Einstellungsprozess in der Region Poznan ist daher absehbar.

Ø **Estland (siehe Anhang 5):**

Die estnische Industrie- und Handelskammer testete das Instrument mit 15 Bewerbern und 13 Unternehmensvertretern. Sie berichteten, dass die Antworten der Bewerber in der ersten Phase für die Personalabteilungen sehr nützlich waren, um Informationen über das Wissen, den Hintergrund, die Fähigkeiten und Kompetenzen, die Werte und die Erwartungen an die künftige Position zu erhalten. Auch durch die Qualität der Antworten der Teilnehmer war es bereits möglich, einen guten Eindruck über das Niveau der Lese- und Schreibfähigkeit der Bewerber zu erhalten. Die Auswertung der Fragebögen erwies sich als gute Grundlage für die folgenden Interviews in der vierten Phase der REGROW-Toolbox. Die Kammer berichtete auch, dass es einige Fehlinterpretationen in Bezug auf die Rangfolge der Komponenten des idealen Arbeitsplatzes gab, so dass dieser Teil ausführlicher erläutert werden muss. Die Skala in Estland in Bezug auf Schulnoten ist umgekehrt zur deutschen Skala. Dieser nationalen Gegebenheit muss Rechnung getragen werden, weshalb die Skala für die dauerhafte Umsetzung geändert werden muss.

Personalvermittler, die auf der Suche nach neuen Mitarbeitern waren, testeten die Toolbox ebenfalls. Sie gaben an, dass die Toolbox es ihnen ermöglicht, im Vergleich zu Standardverfahren ein besseres Gefühl dafür zu bekommen, wer die Person wirklich ist. Es wurde erwähnt, dass die Fragebögen in mancher Hinsicht recht umfangreich sind und den Teilnehmern viel Mühe abverlangen, sie vollständig auszufüllen.

Ø **Zusammengefasste Feedback-Ergebnisse Bewerber (siehe Anhang 6):**

Die Bewerber bewerteten die REGROW Toolbox insgesamt positiv. Die Verständlichkeit wurde mit 4,6 von 5 Punkten bewertet. Die Fragen zu den Zielen, dem Prozess und der Nutzung der Selbstbewertung waren mit einer Bewertung von 4,8 allgemein verständlich, ebenso wie der Prozess der Selbstbewertung mit einer Bewertung von 4,4. Die Informationen über die weitere Verwendung der Ergebnisse waren mit einer Bewertung von 4,3 etwas weniger verständlich. Die Benutzerfreundlichkeit und Funktionalität des Fragebogens wurde insgesamt positiv bewertet, insbesondere das Thema, die Institution, der Zeitpunkt und die Anonymität und der Datenschutz waren sehr positiv, aber es scheint, dass das Ziel des Fragebogens etwas weniger klar war. Die erste Phase wurde mit einer Durchschnittsnote von 4,7 sehr positiv bewertet. Auf die Frage nach der zweiten Stufe antworteten weniger Teilnehmer, aber die Bewertung hinsichtlich der Verständlichkeit (4,1) und der Vollständigkeit (4,3) war etwas niedriger.

Ø **Zusammengefasste Feedback-Ergebnisse Unternehmen (siehe Anhang 7):**

Die Unternehmen, die den Fragebogen beantworteten (insgesamt 11), bewerteten die REGROW-Toolbox insgesamt positiv. Der Inhalt war mit einer Bewertung von 4,6 verständlich. Die Fragen zu den Zielen, Prozessen und zur Nutzung der Ergebnisse wurden sehr positiv bewertet. Der Fragebogen wurde auch hinsichtlich seiner Benutzerfreundlichkeit und Funktionalität positiv bewertet. Die Fragen der zweiten Stufe vermittelten aus Sicht der Unternehmen ein realistisches Bild ihres Unternehmens. Die teilnehmenden Unternehmen bewerteten auch die Nützlichkeit der Informationen, die sie über die



Teilnehmer erhielten, positiv in Bezug auf ihre Verständlichkeit (4,2) und Relevanz (4,9).

4.2 Zusammenfassende Bewertung

Die Erprobung der Toolbox war ein insgesamt sehr erfolgreicher Prozess für alle Zielgruppen. Die Durchführungspartner berichteten von gutem Interesse und Nutzen des Instruments und des transportierten Wissens für sie selbst. Die Bewerber waren im Allgemeinen etwas zurückhaltender gegenüber dem Fragebogen, da dieser recht umfangreich war und viele persönliche Informationen abgefragt wurden. Dies wurde von den Unternehmen positiv bewertet, die angaben, dass die REGROW-Toolbox einen Mehrwert für ihre Rekrutierungsprozesse darstellte und dass die Informationen, die sie über die Bewerber erhielten, für die Bewerbungsgespräche nützlich waren.

4.3 Anwendungshinweise und Verwendungsempfehlungen

Die Erprobung der REGROW-Toolbox und die Auswertung der Umsetzungsberichte und des Feedbacks der Bewerber haben gezeigt, dass der Einstellungsprozess von dem Toolbox-Ansatz profitieren kann, um persönliche Kompetenzen und Lebensziele zu ermitteln und sie mit den Unternehmenszielen zu vergleichen. Nichtsdestotrotz sind einige Dinge bei der Implementierung der Toolbox zu beachten.

- Die Skala der Fragebögen muss bei der Umsetzung in verschiedenen Ländern möglicherweise etwas angepasst werden. Eine Skala von 1 (die beste) bis 5 (die schlechteste) ist in Ländern wie Deutschland, wo die Schulnoten ähnlich strukturiert sind, angemessen, kann aber für die Teilnehmer verwirrend sein, wenn die Skala umgekehrt ist.
- Die Fragebögen sind recht umfangreich, so dass es in einigen Fällen sinnvoll sein kann, die Fragebögen an die Bedürfnisse der Unternehmen anzupassen. Dies ist im Rahmen des REGROW-Projekts ausdrücklich erwünscht. Da die Fragebögen nicht nur im elektronischen Format, sondern auch im Word-Format vorliegen, können sie leicht angepasst und verändert werden.
 - Die geforderten Berufs- und Bildungsmerkmale können an die Merkmale der zu besetzenden Stelle angepasst werden.
 - Die Fähigkeiten können auch von den Unternehmen angepasst werden.
 - Der Abschnitt über die Unternehmenskultur und die Arbeitsplatzbedingungen sollte an die Besonderheiten des Unternehmens angepasst werden.
- Wenn die REGROW-Toolbox von einer Organisation zur Unterstützung von Unternehmen (z. B. Handwerkskammer oder Handelskammer) gefördert wird, wird empfohlen, dass die Mitarbeiter der Organisation zunächst ein Seminar zur Schulung der Ausbilder durchführen, wie REGROW Output 3.
- Um die REGROW-Toolbox in ein ganzheitliches HR-Management zu integrieren, kann den interessierten Unternehmen auch die Teilnahme an einem HR-Management-Training empfohlen werden, wie es in Output 4 des REGROW-Projekts entwickelt wurde.

5. Anhänge

Die Anhänge 1 bis 7 folgen auf den nächsten Seiten.





Logo der
durchführenden
Organisation

Toolbox zur Ermittlung persönlicher Kompetenzen und Lebensziele und deren Abgleich mit Unternehmenszielen

Fragebogen für Bewerber

Hinweis für den Durchführungspartner: Dieser Fragebogen zur Auswertung sollte vom Teilnehmer sofort oder zeitnah nach dem Ausfüllen des Fragebogens ausgefüllt werden.

Hinweise für die Teilnehmer an der Umfrage zum Ausfüllen des Fragebogens:

- Mit diesem Fragebogen wollen wir feststellen, ob Sie sich mit dem Fragebogen zur Selbsteinschätzung auseinandergesetzt und alles verstanden haben. Bei den folgenden Fragen möchten wir Sie daher nach Ihrem persönlichen Eindruck beim Ausfüllen des Selbstbewertungsfragebogens fragen.
- Bitte lesen Sie die folgenden Fragen sorgfältig durch und beantworten Sie sie nach Möglichkeit vollständig.
- Bei den Fragen brauchen Sie in der Regel nur ein Kreuz in der Antwortskala zu machen. Wenn Sie keine Antwort geben können, verwenden Sie bitte das Feld "Weiß nicht".
- Bei offenen Fragen (ohne Skala) bitten wir Sie, uns Ihre Antwort in kurzen Sätzen oder Stichworten in das nebenstehende freie Feld zu schreiben.
- Wenn Sie grundlegende Fragen zum Ausfüllen des Fragebogens haben, wenden Sie sich bitte an die Berater Ihrer Organisation.

	vollständig anwendbar ist	gilt sehr gut	gilt teilweise	gilt wenig	trifft überhaupt nicht zu	weiß nicht
Teil A: Grundlegendes Verständnis der Fragen des Fragebogens						
1. Ich war in der Lage, den Inhalt der Fragen und Aussagen (eventuell mit Unterstützung) zu verstehen und sie aus meiner Sicht gut zu beantworten.						
2. Wenn Sie angekreuzt haben: "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft überhaupt nicht zu", geben Sie bitte im nebenstehenden Feld an, welche Fragen Sie sprachlich oder inhaltlich nicht verstanden haben?	Angabe der Fragen oder alternativ des Themas der Frage.					
Teil B: Fragen zu den Zielen, dem Prozess und der Verwendung der Ergebnisse der Selbstbewertung						
3. Ich habe die Informationen über den Sinn und Zweck (Ziel) des Fragebogens gelesen und verstanden.						
4. Ich habe die Informationen über den Prozess der Selbstbewertung gelesen und verstanden.						
5. Habe ich die Informationen über die Weiterverwendung meiner Ergebnisse gelesen und verstanden?						
Teil C: Fragen zur Benutzerfreundlichkeit und Funktionalität des Fragebogens						



	vollständig anwendbar ist	gilt sehr gut	gilt teilweise	gilt wenig	trifft überhaupt nicht zu	weiß nicht
6. Auf der ersten Seite des Fragebogens sind alle für mich wichtigen Informationen vorhanden, insbesondere...						
• zum Thema/Inhalt des Fragebogens						
• über das Ziel des Fragebogens						
• an die Institution, die die Erhebung durchführt						
• die ungefähre Zeit, die für das Ausfüllen des Fragebogens benötigt wird						
• zur Wahrung der Anonymität und des Datenschutzes						
7. Ich habe die folgenden Informationen nicht verstanden oder verwirrt:	Kurze Informationen					
8. Ich habe die folgenden Informationen vermisst:	Kurze Informationen					
Teil D: Fragen zur Angemessenheit der angeforderten Informationen (erste Stufe)						
9. Die Informationen, um die ich im Fragebogen zur Selbsteinschätzung gebeten habe, vermitteln ein weitgehend realistisches Bild von mir in allen Bereichen, die meiner Meinung nach für die Stellensuche relevant sind.						
10. Wenn Sie Frage 1 mit "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft überhaupt nicht zu" beantwortet haben: Welche zusätzlichen Informationen hätten Ihrer Meinung nach im Fragebogen zur Selbsteinschätzung abgefragt werden sollen, um ein weitgehend realistisches Bild von Ihnen zu erhalten?	Kurze Informationen					
Teil E: Fragen zur Nützlichkeit der erhaltenen Informationen über das Unternehmen (zweite Stufe)						
11. Ich habe die Informationen, die ich über das Unternehmen erhalten habe, verstanden.						
12. Die Informationen, die ich über das Unternehmen erhalten habe, waren für mich relevant und ausreichend.						
13. Ich habe die folgenden Informationen über das Unternehmen nicht verstanden oder verwirrt:	Kurze Informationen					
14. Ich habe die folgenden Informationen über das Unternehmen vermisst:	Kurze Informationen					
Teil F: Fragen zum Interview-/Feedback-Gespräch (vierte Phase)						
15. Die Informationen aus dem Unternehmensfragebogen (zweite Stufe) haben es mir ermöglicht, mich gut auf das Gespräch mit dem Unternehmen vorzubereiten						



	vollständig anwendbar ist	gilt sehr gut	gilt teilweise	gilt wenig	trifft überhaupt nicht zu	weiß nicht
16. Das Feedbackgespräch hat meine Vorstellungen und Erwartungen an das Unternehmen bestätigt.						
17. Nach dem Vorstellungsgespräch habe ich eine klare Vorstellung davon, wie mein Arbeitsplatz aussehen würde						
18. Wenn Sie mit "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft überhaupt nicht zu" geantwortet haben, was haben Sie bei dem Interview vermisst?	Kurze Informationen					

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Umfrage!

Wenn Sie es wünschen, werden Sie über das Projekt informiert. Wenden Sie sich einfach an Ihren Berater in Ihrer Organisation (*geben Sie hier ggf. den Namen des Durchführungspartners an*).





Logo der
durchführenden
Organisation

Toolbox zur Ermittlung persönlicher Kompetenzen und Lebensziele und deren Abgleich mit Unternehmenszielen

Fragebogen für Unternehmen

	vollständig anwendbar ist	gilt sehr gut	gilt teilweise	gilt wenig	trifft überhaupt nicht zu	weiß nicht
Teil A: Grundlegendes Verständnis der Fragen des Fragebogens						
1. Ich war in der Lage, den Inhalt der Fragen und Aussagen (eventuell mit Unterstützung) zu verstehen und sie aus meiner Sicht gut zu beantworten.						
2. Wenn Sie angekreuzt haben: "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft überhaupt nicht zu", geben Sie bitte im nebenstehenden Feld an, welche Fragen Sie sprachlich oder inhaltlich nicht verstanden haben?	Angabe der Fragen oder alternativ des Themas der Frage.					
Teil B: Fragen zu den Zielen, dem Prozess und der Verwendung der Ergebnisse der Selbstbewertung						
3. Ich habe die Informationen über den Sinn und Zweck (Ziel) des Fragebogens gelesen und verstanden.						
4. Ich habe die Informationen über den Prozess der Selbstbewertung gelesen und verstanden.						
5. Ich habe die Informationen über die Weiterverwendung meiner Ergebnisse gelesen und verstanden.						
Teil C: Fragen zur Benutzerfreundlichkeit und Funktionalität des Fragebogens						
6. Auf der ersten Seite des Fragebogens stehen mir alle wichtigen Informationen zur Verfügung, insbesondere Informationen						
• zum Thema/Inhalt des Fragebogens						
• über das Ziel des Fragebogens						
• an die Institution, die die Erhebung durchführt						
• die ungefähre Zeit, die für das Ausfüllen des Fragebogens benötigt wird						
• zur Wahrung der Anonymität und des Datenschutzes						
7. Ich habe die folgenden Informationen nicht verstanden oder verwirrt:	Kurze Informationen					



	vollständig anwendbar ist	gilt sehr gut	gilt teilweise	gilt wenig	trifft überhaupt nicht zu	weiß nicht
8. Ich habe die folgenden Informationen vermisst:	Kurze Informationen					
Teil D: Fragen zur Angemessenheit der abgefragten Informationen (zweite Stufe)						
9. Die von mir erbetenen Informationen vermitteln ein realistisches Bild meines Unternehmens in allen Bereichen, die meiner Meinung nach für die Stellensuche relevant sind.						
10. Wenn Sie Frage 1 mit "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft überhaupt nicht zu" beantwortet haben: Welche Information oder Kategorie haben Sie übersehen?	Kurze Informationen					
Teil E: Fragen zur Nützlichkeit der über den Bewerber erhaltenen Informationen (erste Stufe)						
11. Ich habe die Informationen, die ich über den Bewerber erhalten habe, verstanden						
12. Die Informationen, die ich über den Bewerber erhalten habe, waren relevant und ausreichend						
13. Ich habe die folgenden Informationen nicht verstanden oder verwirrt:	Kurze Informationen					
14. Ich habe die folgenden Informationen vermisst:	Kurze Informationen					
Teil F: Fragen zum Vorstellungsgespräch (vierte Phase)						
15. Die Informationen aus der ersten Phase haben es mir ermöglicht, mich auf das Gespräch mit dem Bewerber vorzubereiten						
16. Das Gespräch hat meine Erwartungen an den Bewerber bestätigt						
18. Wenn Sie Frage 15 oder 16 mit "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft gar nicht zu" beantwortet haben: Was haben Sie an dem Interviewgespräch vermisst?	Kurze Informationen					

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Umfrage!

Wenn Sie es wünschen, werden Sie über die Ergebnisse dieses Projekts informiert. Wenden Sie sich einfach an Ihren Berater in Ihrer Organisation (*geben Sie hier ggf. den Namen des Durchführungspartners an*).





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



"Rekrutierung der jungen Generation von Arbeitskräften: Innovatives Personalmanagement (REGROW)"

Bericht über die Durchführung der REGROW Toolbox

Izba Rzemieslnicza w Opolu / Handwerkskammer - CCO, Oppeln/Polen

Regelmäßiger Bericht

aus der Umsetzung der Aufgaben des Projektpartners - der Handwerkskammer in Opole

Bei den Prüfungen werden die Kompetenzen in den Stufen eins, zwei, drei und vier bewertet.

Die Aufgabe der Handwerkskammer in Opole bestand darin, die Instrumente der Kompetenzbewertung bei der Einstellung von Mitarbeitern für Unternehmen aus dem KMU-Sektor zu testen.

Alle Testteilnehmer wurden über die Annahmen des REGROW-Projekts informiert. Darüber hinaus wurden sie über das vierstufige Rekrutierungsverfahren informiert:

Stufe I - die Selbsteinschätzung des Bewerbers

Stufe II - Selbsteinschätzung des Unternehmens bei der Suche nach einem Mitarbeiter

Stufe III - Vergleich und Analyse des Selbstwertgefühls im Hinblick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Phase IV - ein persönliches Gespräch zwischen dem Bewerber und dem Arbeitgeber.

Die erste Phase dieser Aufgabe bestand darin, das im Rahmen des Projekts entwickelte Kompetenzinstrument an Stellenbewerbern (Auszubildende oder Fachkräfte) zu testen. Die Handwerkskammer in Opole beaufsichtigt die Berufsausbildung von jugendlichen Arbeitnehmern und hatte daher die Möglichkeit, Tests an Schülern durchzuführen, die die Industrieschule des ersten Grades besuchen und hauptsächlich in Handwerksbetrieben lernen. Diese Menschen bewerben sich um eine feste Anstellung in den Berufen, in denen sie ausgebildet werden. Die im Rahmen des Projekts entwickelten Instrumente wurden ins Polnische übersetzt und an den Testbedarf angepasst.

Die Fragebögen der ersten Stufe wurden von 18 Personen ausgefüllt - Auszubildende, die sich um eine Stelle in folgenden Berufen bewerben: Konditor, Friseur, Verkäufer, Kellner, Automechaniker, Hotelangestellter, Tischler, Schneider. Unter ihnen befanden sich 12 Frauen und 6 Männer. Darüber hinaus wurde der Fragebogen auch von drei Männern ausgefüllt - Fachleuten mit dem Titel eines Gesellen, die eine Beschäftigung in ihrem erlernten Beruf suchen: Schornsteinfeger, Installateur von sanitären Netzen



und Geräten.

Stellenbewerber, die an der Erprobung der Instrumente teilgenommen haben, äußerten sich zufrieden darüber, dass der potenzielle künftige Arbeitgeber in Fragebogen I nach ihrer Zukunft und ihren Vorstellungen von idealen Arbeitsbedingungen fragte.

Das Kompetenzbewertungsinstrument der zweiten Stufe sollte von Managern, Personalvermittlern und Personalverantwortlichen ausgefüllt werden. Da in den meisten Unternehmen des KMU-Sektors die Personalbeschaffung von den Geschäftsinhabern durchgeführt wird, wurden die Kompetenzbewertungsinstrumente von den Unternehmensinhabern ausgefüllt. Dieses Instrument wurde von 15 Unternehmenseigentümern mit einem Profil ausgefüllt, das der Ausbildung von Personen ähnelt, die nach Arbeitskräften suchen:

1. Schornsteinfegerbetrieb - 1
2. Tischlerwerkstatt - 1
3. Friseursalons - 4
4. Konditoreien - 3
5. Ein Gasthaus mit Restaurant und Hotel - Teil 1
6. Abteilung für sanitäre Dienste - 1
7. Abteilung für Fahrzeugmechanik - 2
8. Gastronomiebetrieb - 1
9. Schneiderei - 1

Die Unternehmer hatten keine Probleme beim Ausfüllen des Fragebogens, die Fragen waren für sie verständlich. Die Testteilnehmer wurden darüber informiert, dass sie, wenn sie dieses Instrument in ihren Unternehmen dauerhaft anpassen wollten, Fragen hinzufügen, ändern oder streichen konnten, so dass die Umfrage vollständig auf ihre Bedürfnisse und die Besonderheiten der Unternehmen zugeschnitten war. Außerdem erhielten sie diese Formulare in einer elektronischen Version, damit sie sie an ihre Bedürfnisse anpassen oder die Fragebögen in einer elektronischen Version zur Verfügung stellen konnten.

In der dritten Phase analysierten die Arbeitgeber die ausgefüllten Fragebögen, um sich gut auf die vierte Phase des Gesprächs vorzubereiten. Der Vergleich dieser beiden Fragebögen ermöglichte die Vorbereitung relevanter Fragen, die den Bewerbern gestellt werden könnten. Die Arbeitgeber bewerteten diese Instrumente positiv. Die Verwendung dieser Fragebögen ermöglichte es ihnen, den Einstellungsprozess effizient durchzuführen. Letztlich ermöglichen es diese Instrumente, die Diskrepanz zwischen den Erwartungen des Bewerbers an einen Mitarbeiter und den Arbeitsbedingungen, die er nach der Einstellung im Unternehmen vorfinden wird, zu beseitigen.

Bei der Zusammenfassung der Erprobung von Instrumenten wiesen die Arbeitgeber darauf hin, dass wir es mit einem unsicheren Arbeitsmarkt zu tun haben, dass der Arbeitnehmer multifunktional sein muss und in der Lage sein muss, seine Aufgaben und sogar seinen Arbeitsplatz häufig zu wechseln. Vor allem in kleinen Unternehmen, in denen es oft notwendig ist, einen Arbeitnehmer von einer Aufgabe zur anderen zu "versetzen", muss der Arbeitnehmer in Bezug auf die ihm anvertrauten Aufgaben flexibel sein. Seine praktischen Fähigkeiten sind sehr wichtig, aber auch Deutsch- oder Englischkenntnisse werden zunehmend verlangt.

Die Arbeitgeber, die an den Tests teilgenommen haben, haben das Wahrnehmungssystem des Bewerbers durch ihre Bedürfnisse und Erwartungen verändert und sich nicht nur auf ihre Erwartungen konzentriert. Zuvor hatten sie nicht darüber nachgedacht, wie der Bewerber seine Zukunft auch durch das Prisma seiner beruflichen Arbeit wahrnimmt. Es war eine interessante Aufgabe für sie, und alle erklärten sich bereit, diese Instrumente in späteren Einstellungsverfahren einzusetzen.







"Anwerbung der jungen Generation von Arbeitskräften: Innovatives Personalmanagement (REGROW)"

BERICHT ÜBER DIE EINFÜHRUNG DES TOOLS 2 ZUR KOMPETENZBEURTEILUNG

Wielkopolska Izba Rzemieslnicza w Poznaniu - WIR / Großpolnische Handwerkskammer in Poznań

1. Fakten (Ort, Daten, Anzahl der Teilnehmer usw.)

Das Instrument wurde in Poznań und Konin getestet. An den Tests nahmen zwei Gruppen junger Auszubildender teil: 10 Tischler aus Konin und 5 Friseure aus Poznań. Die Prüfungstermine waren: für Zimmerer: 05.01.2022 und für Friseure 6.09.2021.

Alle Teilnehmer waren junge Auszubildende, was bedeutet, dass sie in Polen den Status eines jugendlichen Arbeitnehmers haben - sie werden im dualen System ausgebildet, wobei der theoretische Teil ihres Lernens in der Schule und der praktische Teil im Handwerksbetrieb stattfindet.

2. Organisation und Zeitrahmen

Die Organisation begann mit der Vorbereitung des Bewertungsinstrumentes für den Arbeitgeber und für den Auszubildenden. Dann wurde ein Treffen arrangiert und den Teilnehmern wurden die Fragebögen ausgehändigt. Der Auszubildende und der Arbeitgeber hatten einige Minuten Zeit, ihn zu lesen, und füllten ihn dann aus. Nach dem Ausfüllen (das in der Regel 15 Minuten dauerte) wurden die Teilnehmer gebeten, ein kurzes Einführungsgespräch mit dem Kammervertreter zu führen.

Nach dem Erhalt von Informationen und kurzen Gesprächen nahm der Vertreter von WIR zusammen mit den Arbeitgebern einen Vergleich zwischen den beiden Seiten vor.

Für das „gespielte“ Vorstellungsgespräch waren 5 Auszubildende aus der oben genannten Gruppe bereit. Das Vorstellungsgespräch wurde so geführt, als ob sie die Stelle wirklich bekommen wollten, mit allen Standardfragen. Das Vorstellungsgespräch besteht aus den folgenden Phasen:

- Der Teilnehmer stellt sich vor
- Der Vertreter der Firma gibt die Stellenbeschreibung
- - Diskussion über Kompetenzen und Anforderungen.

Das Gespräch dauerte

Es wurde beschlossen, eine solche Zielgruppe zu wählen, da die jungen Menschen in Polen, insbesondere im Handwerk, ihre Arbeit sehr früh aufnehmen. Obwohl sie erst 15-17 Jahre alt sind, werden sie nach dem Abschluss der Berufsschule und der Erlangung des Gesellentitels im Alter von 18-19 Jahren Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Dann sollten sie so früh wie möglich mit den Verfahren für Vorstellungsgespräche vertraut sein.

3. Erfahrungen und Ergebnisse

Aus der Sicht der Auszubildenden:

Die Auszubildenden nahmen die Idee der Prüfung mit einer Spur von Misstrauen auf.



Das Ergebnis einer Kompetenzbeurteilung war nicht zufriedenstellend. Die Auszubildenden, die nach ihrer Zukunft, ihren Hobbys und ihren Erwartungen gefragt wurden, wiederholten alle allgemein bekannten Sätze (z. B. Was möchten Sie in Zukunft machen? - Ich möchte meine eigene Schreinerei haben. - Und warum? - Ich weiß es nicht.). Die Auszubildenden zeigten kein Interesse am Alltagsleben. Auf die Frage, ob sie irgendwelche Hobbys haben, war die Antwort meist einfach, aber wenn sie gebeten wurden, das Thema etwas ausführlicher zu behandeln, dann herrschte meist Schweigen. Das Ergebnis ist, dass sie sehr schüchtern sind und sich in solchen stressigen Situationen wie Gesprächen mit jemandem, der nicht aus ihrem alltäglichen Umfeld kommt, und Vorstellungsgesprächen unwohl fühlen.

Aus der Sicht der Arbeitgeber:

Die Arbeitgeber waren mit dem Fragebogen zufrieden, obwohl ihnen das Formular sehr kompliziert erschien. Sie wiesen auf die Marktlage in Polen hin - bei einem Mangel an gut qualifizierten Arbeitskräften sind sie bereit, jeden einzustellen, der eine positive Einstellung und vielleicht weniger Qualifikationen hat. Die Arbeitgeber behaupten, dass die Einstellung und die Bereitschaft zu arbeiten wichtiger sind, der Rest kann bei der Arbeit gelernt werden.

Die Arbeitgeber erklärten nicht, dass das Tool bei der Erstellung von Vorstellungsgesprächen hilfreich ist, aber sie stimmten der Tatsache zu, dass sie sich dank des Tests der Bereiche bewusst wurden, die bei der Erstellung der Stellenanzeige stärker herausgestellt werden sollten, und dass sie sich sogar in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verbessert haben.

4. Vorschläge für die weitere Entwicklung der Toolbox

Es wurden keine Vorschläge von den Auszubildenden oder Arbeitgebern gemeldet, aber unsere Vorschläge waren

Das Tool sollte weniger kompliziert sein. Während des Tests waren die jungen Leute nicht in der Lage, so viel Personal und so viele Antworten zu lesen. Sie behandelten ihn wie jeden anderen Fragebogen auch. Während des Ausfüllens zogen es einige Auszubildende vor, ein Gespräch zu führen, denn dann war es für sie viel einfacher, die gewünschten Informationen zu erhalten. Viele Auszubildende ziehen es vor, persönlich zu kommunizieren, und sie zeigen das Bedürfnis nach Vereinfachung in fast jedem Bereich ihres Lebens.





"Anwerbung der jungen Generation von Arbeitskräften: Innovatives Personalmanagement (REGROW)"

Bericht über die Durchführung der REGROW Toolbox

Eesti Kaubandus Toostuskoda (Estnische Industrie- und Handelskammer [ECCI])

Ort und Zeit

Die Instrumente zur Kompetenzbewertung wurden zwischen Dezember 2021 und März 2022 in Tallinn, Estland, getestet.

Teilnehmer

15 Teilnehmer nutzten die erste Stufe des Bewertungsinstruments und 13 Unternehmen die zweite Stufe des Bewertungsinstruments. Darüber hinaus wurden die Instrumente an 12 Unternehmen vermarktet, die an der REGROW-HR-Schulung in Tallinn am 10. und 11.th März 2022 teilnahmen.

Organisation

ECCI nutzte zwei Kanäle, um die Bewertungsinstrumente zu verwenden: zum einen für interne Stellen, zum anderen wurden Instrumente für Unternehmen und externe Berater vorgeschlagen.

1st Phase des Fragebogens, Erfahrungen und Ergebnisse

Unterschriften wurden nicht gesammelt, da die Befragten den Fragebogen in digitaler Form ausfüllten. 15 Befragte.

Nein	Name	Nachname
1	xx	xx
2	xx	xx
3	xx	xx
4	xx	xx
5	xx	xx
6	xx	xx
7	xx	xx
8	xx	xx
9	xx	xx
10	xx	xx
11	xx	xx
12	xx	xx
13	xx	xx



14	xx	xx
15	xx	xx

Da ECCI während des Testzeitraums mehrere Praktikanten und Mitarbeiter für verschiedene Positionen (in den Abteilungen Dienstleistungen, Recht und Marketing) suchte, wurden die Tools während des Einstellungsverfahrens hauptsächlich intern getestet. ECCI hatte während des Testzeitraums 6 Bewerbungen von Praktikanten für die Dienstleistungsabteilung. Alle Bewerber erhielten die erste Stufe des Bewertungsinstruments, das sie vor dem Vorstellungsgespräch ausfüllen mussten. Es war ein wertvolles Instrument für den Abteilungsleiter, der sehr gute Kenntnisse über die Bewerber, Hintergrundinformationen, Fähigkeiten und Kompetenzen, Werte und Erwartungen an die künftige Stelle erhielt. Die Antworten wurden dann während des Gesprächs besprochen und bildeten eine gute Grundlage für die Themen des Gesprächs. Für diese Junior-Praktikantenstellen waren die Fragebögen auch ein guter Anhaltspunkt dafür, ob der Bewerber über ein gutes Niveau an Lese- und Schreibfähigkeit, Interpretationsvermögen und logischem Denken verfügte. In einigen Fällen war aus den Antworten ersichtlich, dass der Bewerber die Frage nicht sorgfältig gelesen oder falsch interpretiert hatte.

Beispielsweise interpretierten viele Teilnehmer die Fragen zum idealen Arbeitsplatz falsch, bei denen eine Rangfolge vorgegeben war: *Nennen Sie maximal fünf der folgenden Aspekte in der Reihenfolge (am wichtigsten=1, am zweitwichtigsten=2, usw.).* Mehrere Befragte ordneten nicht bis zu 5 Aspekte an, sondern bewerteten einfach alle Aspekte mit 1, 2 und 3 oder 1 und 2. Einige ordneten alle Aspekte in der Reihenfolge an, nicht nur 5.

Einige Befragte interpretierten die Bewertungsskala falsch: *Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (überhaupt nicht wichtig),* wobei sie "5" stattdessen als sehr wichtig interpretierten.

Einige Kommentare der Bewerber zu den Fragebögen:

1. "Verwirrende Bewertungsskala - 5 ist in der Regel die beste Note, nicht umgekehrt". Dies wurde von mehreren Bewerbern erwähnt.
2. "Starke Fragen, für deren Beantwortung ich einige Zeit gebraucht habe."
3. "Die Fragen waren sinnvoll, gut strukturiert und angemessen."
4. "Ein großartiges Instrument zur Selbsteinschätzung."
5. "Einige Fragen schienen für die Stelle, für die ich mich beworben habe, nicht sehr relevant zu sein."
6. "Guter Fragebogen, etwas zu lang, könnte gekürzt werden."

ECCI verwendete die Fragebögen auch bei Stellenbewerbern (Jurist für die Rechtsabteilung, Kommunikationsmanager und Verwaltungsassistent) sowie bei mehreren kürzlich eingestellten Mitarbeitern. Ein erfolgreicher Bewerber kommentierte: "Ich habe noch nie einen solchen Einstellungsfragebogen gesehen, obwohl ich selbst als Personalvermittler tätig war. Es ist ein interessanter Ansatz, denn es handelt sich nicht nur um einen Lebenslauf aus früheren Arbeitsverhältnissen, sondern man bekommt ein Gefühl dafür, wer diese Person ist und was ihre Interessen und Stärken sind. Meiner Meinung nach gibt es an dem Fragebogen nichts zu ändern, es ist sehr gut, dass der Befragte Platz und Zeilen hat, um seine Gedanken hinzuzufügen, und es gibt auch einige Hinweise und Erklärungen (soziale Kompetenz, berufliche Kompetenz usw.)."

2nd stufe des fragebogens, erfahrungen und ergebnisse

Unterschriften wurden nicht gesammelt, da die Befragten den Fragebogen in digitaler Form ausfüllten. Es gab 13 Befragte, die nach verschiedenen Positionen in ihrem Unternehmen suchten (Vertrieb, Recht,



Assistenz, Marketing usw.)

Nein	Name des Unternehmens	Name der Person	Kommentare
1	xx	xx	Auf der Suche nach einem Reiseleiter
2	xx	xx	Auf der Suche nach einem Anwalt
3	xx	xx	Auf der Suche nach einem Assistenten
4	xx	xx	Auf der Suche nach einem Multitasking-Helfer
5	xx	xx	Auf der Suche nach einem Projektleiter
6	xx	xx	Auf der Suche nach einem PR-Manager
7	xx	xx	Auf der Suche nach einem Country Manager
8	xx	xx	Auf der Suche nach einem Verkaufsleiter für Finnland
9	xx	xx	Auf der Suche nach einem Ersteller digitaler Inhalte
10	xx	xx	Auf der Suche nach einem Assistenten
11	xx	xx	Auf der Suche nach einem Marketingassistenten
12	xx	xx	Auf der Suche nach einem Country Manager
13	xx	xx	Auf der Suche nach einem Vertriebsassistenten

Rückmeldung eines der Personalverantwortlichen (der Personalverantwortliche suchte einen Juristen für die Rechtsabteilung): "Dieser Fragebogen dupliziert den Lebenslauf und das Anschreiben in gewissem Maße. Das Ausfüllen dauert ziemlich lange, und viele der Bewerber für diese Stelle würden sich diese Zeit nicht nehmen. Meiner Erfahrung nach sind viele nicht bereit, auch nur ein sehr kurzes Anschreiben zu verfassen, und schicken nur ihren Lebenslauf".

Ein weiteres Feedback von einem der Personalverantwortlichen: "Im Allgemeinen war alles verständlich und machbar. Formal ist es ein bisschen zu schulisch. Wenn ich ein Unternehmen wäre, würde ich das Inhaltsverzeichnis und die Titelseite entfernen. Das reduziert auch die Seitenzahl und ist für den Bewerber weniger einschüchternd, was die Länge angeht. Das Unternehmen würde sich auch überlegen, ob es notwendig ist, an dieser Stelle nach persönlichen Daten, Sprachkenntnissen, Praktika und Berufserfahrung zu fragen, da diese Informationen ohnehin schon im Lebenslauf enthalten sind. Inzwischen gibt es alle möglichen technischen Lösungen, so dass dieser Fragebogen vielleicht online ausgefüllt werden könnte, was später sowohl für den Bewerber als auch für das Unternehmen zusammengefasst wird."

Vorschläge für die weitere Entwicklung der Toolbox

Die Fragebögen sollten gekürzt werden und Fragen, die bereits im Lebenslauf enthalten sind, könnten im Fragebogen weggelassen werden, um Doppelarbeit zu vermeiden (persönliche Daten, Sprachkenntnisse und Berufserfahrung).

Einige der Bewertungsskalen sollten geändert werden, um Fehlinterpretationen zu vermeiden.

Wenn es zum Beispiel eine Skala gibt, auf der Sie von 1 bis 5 bewerten müssen, sollte 5 am wichtigsten sein und nicht umgekehrt.

Es sollte ein vollständig digitales Format für den Fragebogen entwickelt werden (damit er online ausgefüllt werden kann).





Anlage 6

Zusammengefasste Fragebogenergebnisse Teilnehmer

	vollständig anwendbar ist	gilt sehr gut	gilt teilweise	gilt wenig	trifft überhaupt nicht zu	weiß nicht
Teil A: Grundlegendes Verständnis der Fragen des Fragebogens						
1. Ich war in der Lage, den Inhalt der Fragen und Aussagen (eventuell mit Unterstützung) zu verstehen und sie aus meiner Sicht gut zu beantworten.	10	5	1	2		
2. Wenn Sie angekreuzt haben: "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft überhaupt nicht zu", geben Sie bitte im nebenstehenden Feld an, welche Fragen Sie sprachlich oder inhaltlich nicht verstanden haben?	Angabe der Fragen oder alternativ des Themas der Frage.					
Teil B: Fragen zu den Zielen, dem Prozess und der Verwendung der Ergebnisse der Selbstbewertung						
3. Ich habe die Informationen über den Sinn und Zweck (Ziel) des Fragebogens gelesen und verstanden.	12	5		1		
4. Ich habe die Informationen über den Prozess der Selbstbewertung gelesen und verstanden.	12	3	2	1		
5. Habe ich die Informationen über die Weiterverwendung meiner Ergebnisse gelesen und verstanden?	10	6	1	1		
Teil C: Fragen zur Benutzerfreundlichkeit und Funktionalität des Fragebogens						
6. Auf der ersten Seite des Fragebogens sind alle für mich wichtigen Informationen vorhanden, insbesondere...						
• zum Thema/Inhalt des Fragebogens	13	3	2			
• über das Ziel des Fragebogens	10	5	3			
• an die Institution, die die Erhebung durchführt	18					
• die ungefähre Zeit, die für das Ausfüllen des Fragebogens benötigt wird	15	3				
• zur Wahrung der Anonymität und des Datenschutzes	17	1				
7. Ich habe die folgenden Informationen nicht verstanden oder verwirrt:	Kurze Informationen					
8. Ich habe die folgenden Informationen vermisst:	Kurze Informationen					
Teil D: Fragen zur Angemessenheit der angeforderten Informationen (erste Stufe)						
9. Die Informationen, um die ich im Fragebogen zur Selbsteinschätzung gebeten habe, vermitteln ein weitgehend realistisches Bild von mir in allen Bereichen, die meiner Meinung nach für die Stellensuche relevant sind.	13	4	1			



	vollständig anwendbar ist	gilt sehr gut	gilt teilweise	gilt wenig	trifft überhaupt nicht zu	weiß nicht
10. Wenn Sie Frage 1 mit "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft überhaupt nicht zu" beantwortet haben: Welche zusätzlichen Informationen hätten Ihrer Meinung nach im Fragebogen zur Selbsteinschätzung abgefragt werden sollen, um ein weitgehend realistisches Bild von Ihnen zu erhalten?	Kurze Informationen					
Teil E: Fragen zur Nützlichkeit der erhaltenen Informationen über das Unternehmen (zweite Stufe)						
11. Ich habe die Informationen, die ich über das Unternehmen erhalten habe, verstanden.	3	3	2			
12. Die Informationen, die ich über das Unternehmen erhalten habe, waren für mich relevant und ausreichend.	4	2	2			
13. Ich habe die folgenden Informationen über das Unternehmen nicht verstanden oder verwirrt:	Kurze Informationen					
14. Ich habe die folgenden Informationen über das Unternehmen vermisst:	Kurze Informationen					
Teil F: Fragen zum Interview-/Feedback-Gespräch (vierte Phase)						
15. Die Informationen aus dem Unternehmensfragebogen (zweite Stufe) haben es mir ermöglicht, mich gut auf das Gespräch mit dem Unternehmen vorzubereiten	-					
16. Das Feedbackgespräch hat meine Vorstellungen und Erwartungen an das Unternehmen bestätigt.	-					
17. Nach dem Vorstellungsgespräch habe ich eine klare Vorstellung davon, wie mein Arbeitsplatz aussehen würde	-					
18. Wenn Sie mit "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft überhaupt nicht zu" geantwortet haben, was haben Sie bei dem Interview vermisst?	Kurze Informationen					



Anlage 7

Zusammengefasste Fragebogenergebnisse Unternehmen

	vollständig anwendbar ist	gilt sehr gut	gilt teilwei- se	gilt wenig	trifft überhaupt nicht zu	weiß nicht
Teil A: Grundlegendes Verständnis der Fragen des Fragebogens						
1. Ich war in der Lage, den Inhalt der Fragen und Aussagen (eventuell mit Unterstützung) zu verstehen und sie aus meiner Sicht gut zu beantworten.	8	2	1			
2. Wenn Sie angekreuzt haben: "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft überhaupt nicht zu", geben Sie bitte im nebenstehenden Feld an, welche Fragen Sie sprachlich oder inhaltlich nicht verstanden haben?	Angabe der Fragen oder alternativ des Themas der Frage.					
Teil B: Fragen zu den Zielen, dem Prozess und der Verwendung der Ergebnisse der Selbstbewertung						
3. Ich habe die Informationen über den Sinn und Zweck (Ziel) des Fragebogens gelesen und verstanden.	9	2				
4. Ich habe die Informationen über den Prozess der Selbstbewertung gelesen und verstanden.	10	1				
5. Ich habe die Informationen über die Weiterverwendung meiner Ergebnisse gelesen und verstanden.	9	2				
Teil C: Fragen zur Benutzerfreundlichkeit und Funktionalität des Fragebogens						
6. Auf der ersten Seite des Fragebogens stehen mir alle wichtigen Informationen zur Verfügung, insbesondere Informationen						
• zum Thema/Inhalt des Fragebogens	8	2	1			
• über das Ziel des Fragebogens	9	1	1			
• an die Institution, die die Erhebung durchführt	11					
• die ungefähre Zeit, die für das Ausfüllen des Fragebogens benötigt wird	10	1				
• zur Wahrung der Anonymität und des Datenschutzes	10	1				
7. Ich habe die folgenden Informationen nicht verstanden oder verwirrt:	Kurze Informationen					
8. Ich habe die folgenden Informationen vermisst:	Kurze Informationen					
Teil D: Fragen zur Angemessenheit der abgefragten Informationen (zweite Stufe)						
9. Die von mir erbetenen Informationen vermitteln ein realistisches Bild meines Unternehmens in allen Bereichen, die meiner Meinung nach für die Stellensuche relevant sind.	9	2				



	vollständig anwendbar ist	gilt sehr gut	gilt teilweise	gilt wenig	trifft überhaupt nicht zu	weiß nicht
10. Wenn Sie Frage 1 mit "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft überhaupt nicht zu" beantwortet haben: Welche Information oder Kategorie haben Sie übersehen?	Kurze Informationen					
Teil E: Fragen zur Nützlichkeit der über den Bewerber erhaltenen Informationen (erste Stufe)						
11. Ich habe die Informationen, die ich über den Bewerber erhalten habe, verstanden	4	2	1			
12. Die Informationen, die ich über den Bewerber erhalten habe, waren relevant und ausreichend	6	1				
13. Ich habe die folgenden Informationen nicht verstanden oder verwirrt:	Kurze Informationen					
14. Ich habe die folgenden Informationen vermisst:	Kurze Informationen					
Teil F: Fragen zum Vorstellungsgespräch (vierte Phase)						
15. Die Informationen aus der ersten Phase haben es mir ermöglicht, mich auf das Gespräch mit dem Bewerber vorzubereiten	-					
16. Das Gespräch hat meine Erwartungen an den Bewerber bestätigt	-					
18. Wenn Sie Frage 15 oder 16 mit "trifft teilweise zu" oder "trifft wenig zu" oder "trifft gar nicht zu" beantwortet haben: Was haben Sie an dem Interviewgespräch vermisst?	Kurze Informationen					

