

„KRAFT - Kreative, praxisorientierte Methoden zur individuellen Entwicklung” TPPA/2013/03/26

Praxisorientierte Methoden zur Ermittlung und Entwicklung von Kompetenzen in der individuellen Beratung
- Beispiele aus der ungarischen Praxis -

Auswahlverfahren und Ermittlung der Motivation im Bereich atypischer Beschäftigungsformen

1. **Quellennachweis:** Zur Beschreibung der Methode haben wir schriftliche Informationen vom Entwickler Jól-lét Alapítvány [Stiftung Wohl-stand] erhalten, wobei diese Informationen anschließend in einem mündlichen Interview ergänzt wurden.
2. **Zielgruppe der Methode:** Berufseinsteiger / Berufseinsteigerinnen und Wiedereinsteiger / Wiedereinsteigerinnen, die wegen einer langen Familienphase oder aus anderen Gründen lange Zeit vom Arbeitsmarkt fern geblieben sind), bzw. weitere benachteiligte Zielgruppen.
3. **Welche Fertigkeiten, Kompetenzen, Kenntnisse können mit Hilfe dieser Methode gemessen bzw. entwickelt werden?**
 - Grundwerte der Berufswelt
 - Arbeitsanforderungen (Arbeitszeit, Arbeitsplatz usw.)
 - selbstständige Arbeit
 - Zeitmanagement
 - Zusammenarbeit
 - Kommunikation (Sprachverwendung, Stil, Struktur)
 - Umgang mit Informationen
 - zwischenmenschliche Kompetenzen
 - Stresstest

4. Ist die Methode für Einzelpersonen oder für Gruppen gedacht?

Die Methode richtet sich im Grunde genommen auf die Ermittlung von beruflichen Kompetenzen im Falle von Einzelpersonen: der Beratungsprozess ist individuell (bis zum Assessment Center/ AC), wo mindestens 5, maximal 12 Personen gleichzeitig getestet werden können.).

5. Kurze Beschreibung:

Ziel der Methode ist, Arbeitssuchende auszuwählen, die sich in atypischen Beschäftigungsformen (abweichend von der Regularbeit mit acht Stunden pro Tag am Arbeitsplatz) behaupten können. Atypische Arbeitsformen wie effektive Teilzeitbeschäftigung, Fernarbeit, Telearbeit oder Arbeitsteilung fordern andere Kompetenzen als typische Arbeitsformen, beziehungsweise sind in diesen Fällen die üblicherweise erwarteten Kompetenzen anders oder in anderem Ausmaß einzusetzen.

The project is supported by a grant from Switzerland through the **Swiss Contribution**.

Die einzelnen Komponenten des Auswahlverfahren und die sonstigen Methoden entwickeln gleichzeitig die zur atypischen Arbeitsweisen erforderlichen Kompetenzen und Fertigkeiten,, indem Arbeitssuchende über ihre eigenen Kompetenzen und die Anforderungen des Arbeitsmarkts informiert werden.

Die Methode kann im Bereich *Recruiting & Selection* wie folgt eingesetzt werden: erstens, in Beschäftigungsprojekten, zweitens in arbeitsmarktorientierten Dienstleistungen für Unternehmen, drittens im internen Bereich zum Monitoring von Mitarbeitern, wenn neue Organisationsformen eingeführt werden. Neben der Bewertung von Lebensläufen werden folgende Methoden angewandt:

- Online-Umfrage zur Motivation
- Telefoninterview mit Hilfe von Fragekatalogen
- graphologische Schriftproben und Analyse
- Assessment Center (Personalauswahl mit Hilfe eines Gremiums)

Die Auswahlmethoden sind jeweils abhängig von der Organisationsform, den Anforderungen des Auftraggebers/ des Projekts sowie von dem gegebenen Arbeitsbereich auszuwählen.

Im Assessment-Center sind die Methoden und Aufgaben (sowohl Teamaufgaben z.B.: Test, Zeitmanagementaufgabe, als auch Teamaufgaben z.B.: Beantwortung von Fragen anhand Informationsbrüchen, Rollenspiele) ebenfalls der aktuell gefragten Kompetenzen entsprechend zu adaptieren.

6. **Zeitdauer:** Die Ausfüllung des Online-Fragebogens dauert je nach Teilnehmer unterschiedlich lange. (im Schnitt sind 30-40 Minuten erforderlich) Das Telefoninterview nimmt durchschnittlich 15-20 Minuten pro Person in Anspruch, das Assessment Center drei Stunden pro Gruppe. Der komplette Zeitaufwand ist von der Anzahl der Kandidaten und davon abhängig, wie viele in die nächste Runde kommen, wobei zu beachten ist, dass die Anzahl der AC-Teilnehmer mindestens viermal so groß sein soll, wie die Anzahl der auszuwählenden Personen. Das ganze Auswahlverfahren dauert mindestens einen Monat, da die graphologische Analyse zeitaufwendig ist.
7. **Räumlichkeiten:** Zur graphologischen Schriftenprobe und zum AC je nach Teilnehmerzahl sind separate Räumlichkeiten erforderlich. Der Raum, wo das AC stattfindet, soll mindestens 12 m² groß sein.
8. **Dokumentation zur Methode:**
 - Umfrage zur Ermittlung der Motivation
 - Formular zur graphologischen Analyse
 - Formular zum Telefoninterview
 - Assessment-Center-Arbeitsblätter
 - Beschreibungen zum Rollenspiel
 - Tests
 - Evaluationsbogen zur Dokumentation der Ergebnisse
9. **Werkzeuge:**
 - 9.1 Gegenstände und sonstige greifbare Werkzeuge: Papier, Stifte, Arbeitsblätter (Hardcopy)

The project is supported by a grant from Switzerland through the **Swiss Contribution**.

9.2 Virtuelle Tools, Softwares: MS Office

10. **Evaluation:** Zur Methode gibt es kein eigenes Evaluationsverfahren, bisher galt die positive Rückmeldung (die Weiterbeschäftigung nach dem Ablauf des ausgewählten Projekts/ nach der Probezeit) als Mittel zur Beurteilung der Effektivität.
11. **Fachkräfte:** Fachkraft im Bereich Recruiting & Selection, Graphologe/ Graphologin. Beim AC: mit 5-6 Personen ein, mit 7-12 Personen zwei Beobachter.
12. **Kontaktdaten einer Organisation, welche die genannte Methode anwendet:**
 - a. **Name der Organisation:** JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány
 - b. **Adresse der Organisation:** 1114 Budapest, Károli Gáspár tér 2.
 - c. **Webseite der Organisation:** <http://jol-let.com>
 - d. **Ansprechperson:** Lívia Major
 - e. **E-Mailadresse der Ansprechperson:** major.livia@jol-let.com
 - f. **Telefonnummer der Ansprechperson:** 00 36 20 627 2710
13. **Internetquellen:** -