

# MODUL 1

## Die Perspektive der Arbeitgebenden auf Soft Skills

### Anhang 1 - Informationsblatt zum Einstellungsverfahren

Ein Unternehmen, das eine\*n neue\*n Mitarbeitenden oder eine neue Kooperation sucht, möchte die richtige Person einstellen und ein starkes Team aufbauen. Um dieses Verfahren möglichst effektiv, effizient und gerecht zu gestalten, sollte es die Stufen des grundlegenden Einstellungsverfahrens durchlaufen.

#### Grundlegendes Einstellungsverfahren

Um die einzelnen Stufen eines Einstellungsverfahrens nachvollziehen zu können, versetzen wir uns in die Position eines\*r Arbeitsgebenden und betrachten den Prozess aus seiner\*ihrer Perspektive:

#### 1. Rollendefinition

Wenn eine Stelle für eine Rolle im Unternehmen frei wird, wird diese durch Beschreibung der Aufgabe, Tätigkeiten und Verantwortungen in einer Stellenbeschreibung definiert. Hierdurch verdeutlicht das Unternehmen, wie die Rolle in dessen aktuelle und zukünftige Pläne passt.

#### 2. Erstellen des Profils einer idealen Person, die die Rolle ausfüllen soll

Für das Unternehmen ist es vorteilhaft, im gleichen Atemzug personenbezogene Spezifikationen (oder Eigenschaften) zu definieren. So kann der Auswahl- und Interviewprozess vereinfacht und in systematischer Weise durchgeführt werden

#### 3. Bewerber\*innen ansprechen

Das Unternehmen entscheidet, wo eine Stelle ausgeschrieben werden soll, um eine möglichst große Bandbreite an geeigneten Bewerber\*innen anzusprechen und dabei entstehende Kosten so gering wie möglich zu halten. Eine effektive Stellenausschreibung vermittelt sowohl die offene Stelle als auch das Unternehmen. Sie sollte dabei kurz, prägnant und nichtdiskriminierend verfasst sein sowie auf geschlechts- und kulturspezifische Sprache verzichten.

Die Verwendung von Bewerbungsformularen (Lebenslauf, Bewerbungsschreiben) erleichtert das Einstellungsverfahren und stellt sicher, dass Kandidat\*innen alle nötigen und relevanten Informationen zur Verfügung stellen. Dadurch wird sowohl deren Beurteilung als auch Vergleichbarkeit vereinfacht.

## 4. Auswahl des\*der passenden Kandidat\*in

Das Unternehmen formuliert Auswahlkriterien und bereitet eine entsprechende Checkliste vor, die die notwendigen und/oder gewünschten Fähigkeiten des\*der potenziellen Mitarbeitenden beinhaltet. Diese wird genutzt, um das Profil eines\*r Kandidat\*in mit dem des Jobs und den personenbezogenen Spezifikationen abzugleichen. Anschließend senden Recruiter\*innen eine E-Mail an diejenigen Kandidat\*innen, die es in die engere Vorauswahl geschafft haben und laden sie zu einem Bewerbungsgespräch (Job-Interview) ein. Das Einstellungs- und Interviewverfahren sollte von mehr als einer Person durchgeführt werden, um eine persönliche Verzerrung des Prozesses zu vermeiden.

## 5. Job-Interview

Im Rahmen des Job-Interviews nutzt das Unternehmen eine einheitliche Gesprächsstruktur, um jedem\*r Kandidat\*in die Möglichkeit zu bieten, sich optimal zu präsentieren und dem Gegenüber Fragen zu stellen. Am Ende des Gesprächs informiert das Unternehmen die Kandidat\*innen über das weitere Vorgehen und wann sie mit einer Rückmeldung rechnen können. Wurde ein\*e geeignete\*r Kandidat\*in gefunden, wird diese\*r benachrichtigt. Die übrigen Kandidat\*innen erhalten eine Mitteilung, dass sie nicht berücksichtigt werden konnten.

Insbesondere für kleine Unternehmen bietet das grundlegende Einstellungsverfahren einen Referenzrahmen. Für größere, global aktive technologische Unternehmen ist die Anpassung an ein sich im stetigen Wandel befindendes Personalwesen einfacher, wenn auch weiterhin herausfordernd.

## Wie verändert sich die Einstellung von Arbeitskräften im digitalen Zeitalter?

Die folgenden Punkte beschreiben die größten Veränderungen im Einstellungsprozess der heutigen Zeit und werden durch die vorherrschende Pandemie verschärft.

1. Online-Bewerbungen und Bewerbungs-Nachverfolgung (Application Tracking System [ATS])
2. Mobiles Recruiting
3. Bewerbungsgespräche per Video
4. Digitale strukturierte Videos
5. Automatisierung und künstliche Intelligenz (KI)

**License note:** Wenn nicht anders angegeben, ist dieses Dokument zur freien Verwendung unter den Creative Commons Attribution-ShareAlike: Verteilung von abgeleiteten Werken nur unter einer Lizenz, die identisch ("nicht restriktiver") mit der Lizenz ist, die das ursprüngliche Werk regelt (CC BY-SA 4.0). Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>. Logos sind von der kostenlosen Lizenzierung ausgeschlossen.

**Disclaimer:** Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.