



Interkulturelle Anforderungen an Einstellungstests –

ein Praxiseinblick aus der Beratung zu Diversity sensiblen Einstellungsverfahren im Rahmen von Berlin braucht dich!

JahresforumExtra: Vielfalt in der Ausbildung

**14. und 15. Dezember 2016
Werkstatt der Kulturen in Berlin**

SERDAR YAZAR | sy@bqn-berlin.de



„**diversity sensibel**“?: Bewerbungsprozesse und Eignungsbeurteilungen orientieren sich an die in ihren Biografien, Kompetenzen und Testerfahrungen heterogene (junge) Bevölkerung



Vorteile = Schwerpunkte der Beratung und Prozessbegleitung:

1. Angleichung des Einstellungsverfahrens an die beruflichen Anforderungen
2. Barrieren werden identifiziert und aufgehoben – Zugangschancen für bisher unterrepräsentierte Zielgruppen werden erhöht
3. Sprachkompetenzen und/oder Diversity-Kompetenzen werden identifiziert – Kompetenzen der Bewerbenden werden umfassender ermittelt



Barrieren in Testinhalten

Komplizierte Begriffe:

- heimtückisch / Routinier / Progression, etc.

Berufsrelevanz?:

- Welches Bundesland grenzt nicht an ein europäisches Ausland?
- Quecksilber ist ein/eine...?

Erfahrungen und Werte:

Väter sind ...? Erfahrener als ihre Söhne. (immer/gewöhnlich/viel/selten/grundsätzlich)

Fragen im Auswahlgespräch:

Komplex und Druck erzeugend oder deskriptiv und ressourcenorientiert?

Welcher rote Faden Ihres bisherigen Lebenslaufs führt Sie in das X?

Besser: *Wie und warum (Messen, Internet, Anzeigen, Praktika, etc.) sind Sie auf den Ausbildungsberuf X gekommen?*

Schildern Sie bitte eine Situation, in der Sie mehr Zuverlässigkeit von sich selbst gewünscht hätten. Was haben Sie aus dieser Situation für die Zukunft gelernt?

Besser: *Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie ein Problem erfolgreich gelöst haben.*

Barrieren durch (fehlende) Bewertungskriterien

**BERLIN
BRAUCHT
DICH!**

Berlin potrzebuje ciebie!
Берлин нуждается в тебе!
Berlin needs you!
Berlin'in sana ihtiyacı var!
Berlin cần bạn!
برلين بحاجة اليك!

Persönliches Auftreten

Def.: Freundliches, verbindliches und professionelles Auftreten in beruflichen Situationen

- zeigt ein freundliches Auftreten (z.B. in Begrüßung, Befragung, Verabschiedung)
- geht offen und freundlich auf Andere zu
- Strahlt Sicherheit und Ruhe aus
- kleidet sich situationsangemessen
- Verliert seine/ihre Rolle als Dienstleister/in nicht aus den Augen
- Verhält sich höflich
- Kontrolliert Impulse und Affekte auch in angespannten Situationen

Barrieren durch (fehlende) Bewertungskriterien

**BERLIN
BRAUCHT
DICH!**

Berlin potrzebuje ciebie!
Берлин нуждается в тебе!
Berlin needs you!
Berlin'in sana ihtiyacı var!
Berlin cần bạn!
برلين بحاجة اليك!

~~Persönliches Auftreten~~

~~Def.: Freundliches, verbindliches und professionelles Auftreten in beruflichen Situationen~~

- ~~• zeigt ein freundliches Auftreten (z.B. in Begrüßung, Befragung, Verabschiedung)~~
- ~~• geht offen und freundlich auf Andere zu~~
- ~~• Strahlt Sicherheit und Ruhe aus~~
- ~~• kleidet sich situationsangemessen~~
- ~~• Verliert seine/ihre Rolle als Dienstleister/in nicht aus den Augen~~
- ~~• Verhält sich höflich~~
- ~~• Kontrolliert Impulse und Affekte auch in angespannten Situationen~~

Barrieren durch (fehlende) Bewertungskriterien

Kommunikationskompetenz

Fähigkeit, sich durch Sprache, Mimik und Gestik situations- und adressatengerecht auszudrücken

- drückt sich klar und verständlich aus
- antwortet präzise, flüssig und zuhörerorientiert
- verfügt über einen breiten Wortschatz
- wendet Sprache grammatikalisch korrekt an
- argumentiert rhetorisch geschickt und nachvollziehbar
- zeigt aktive Gesprächsteilnahme
- hört aktiv zu, fragt ggf. nach
- lässt ausreden und reflektiert
- betont, hebt Wichtiges hervor
- verzichtet auf unwichtige Informationen
- zeigt eine zugewandte Körperhaltung
- sucht und hält Blickkontakt
- unterstreicht durch angemessene Mimik und Gestik

**BERLIN
BRAUCHT
DICH!**

Berlin potrzebuje ciebie!
Берлин нуждается в тебя!
Berlin needs you!
Berlin'in sana ihtiyacı var!
Berlin cần bạn!
برلين بحاجة اليك!

Barrieren in den Köpfen

Reflexionsfragen:

- *Welche Kompetenzen traue ich dieser Person (nicht) zu?*
- *Welches Entwicklungspotenzial schreibe ich dieser Person zu?*
- *Passt diese Person zu uns?*



Bausteine

- **Rekrutierungsinstrumente**

Anforderungen /Bildsprache/ Direkte Ansprache: „Wir streben Vielfalt an“

- **Rahmenbedingungen in Prüfungen und/oder Prüfungssituationen**

Diversifizierung der Messinstrumente/Zusammensetzung der Auswahlkommission/Sitzordnung/erforderliche(s) Fachwissen und Kompetenzen/Zeitraumen/Punktesystem, etc.

- **Sprachbarrieren in Tests**

Überprüfung von Formulierungen, Begriffen und Sätzen auf Verständlichkeit

- **Inhaltliche Barrieren in Tests**

Wissensfragen, die eher in Dtl./ an Gymnasien erworben werden

- **Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit**

als Bonus oder fester Bestandteil des Anforderungsprofils

- **Berücksichtigung von Diversity-Kompetenzen**

Wissen, Haltung, Handlungs- und Kommunikationsfähigkeiten / Erstellung von Bewertungskriterien

- **Diversity Trainings mit dem Fokus auf Personalauswahl**

eigene Wahrnehmungsmuster und Beurteilungsgewohnheiten sowie Grundlagen bei Diversity orientierten Einstellungsverfahren



**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!**

SERDAR YAZAR

| sy@bqn-berlin.de