

Endbericht

**Kurz-Studie**  
**„Kriterien für den Anstellungserfolg“**  
(Auswahl von Anforderungsprofilen Arbeitssuchender mit dem  
Ziel einer Verbesserung des Vermittlungserfolges)

für

**AMS Österreich**

Treustraße 35  
1200 Wien

**Autoren**

**HILL-AMC Management GmbH**  
Karin Tschida  
Othmar Hill  
Georg Turnheim

**Synthesis Forschung**  
Stefanie Gude  
Michael Wagner-Pinter

August, 2011



## GLIEDERUNG

<b>1.</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Ausgangslage und Zielsetzung .....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Methodik .....</b>	<b>8</b>
3.1	Datengrundlage .....	8
3.2	Die beiden angewendeten Methoden .....	8
3.2.1	HILL Testsystem .....	9
3.2.2	Analyse der Beschäftigungsverläufe der Synthesis Forschung .....	9
<b>4.</b>	<b>Ergebnisse der Analysen .....</b>	<b>11</b>
4.1	Analyse der Anforderungsprofile .....	11
4.2	Ergebnisse und Vergleich beider Methoden .....	13
4.2.1	HILL Testsystem .....	13
4.2.2	Beschäftigungsanalyse der Synthesis Forschung .....	15
<b>5.</b>	<b>Schlussfolgerungen.....</b>	<b>20</b>
<b>6.</b>	<b>Empfehlung für weitere Projekte und Anregungen .....</b>	<b>23</b>

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Übersicht über die den zu vergebenden Stellen zugrunde liegenden Anforderungsprofile.....	12
Tabelle 2: getestete Personen und deren Status im Bewerbungsprozess sowie deren Empfehlung durch der Expertise (Position: Verkäufer/in).....	14
Tabelle 3: getestete Personen und deren Status im Bewerbungsprozess sowie deren Empfehlung durch die Expertise (Position: Sekretär/in) .....	14
Tabelle 4: getestete Personen und deren Status im Bewerbungsprozess sowie deren Empfehlung durch die Expertise (Position: Techniker/in) .....	15
Tabelle 5: getestete Personen und deren Einstufung in Hinblick auf ihren Beschäftigungs-verlauf, 2005 bis 2010 (Position: Verkäufer/in) .....	16
Tabelle 6: getestete Personen und deren Einstufung in Hinblick auf ihren Beschäftigungs-verlauf, 2005 bis 2010 (Position: Sekretär/in) .....	16
Tabelle 7: getestete Personen und deren Einstufung im Hinblick auf ihren Beschäftigungs-verlauf, 2005 bis 2010 (Position: Techniker/in) .....	17
Tabelle 8: Übersicht über jene Personen mit dem besten Ergebnis aus der Beschäftigungsverlaufsanalyse.....	18
Tabelle 9: Übersicht über jene Personen mit dem besten HILL Ergebnis (Status im Bewerbungsprozess „wurde aufgenommen“ und in der Expertise „mit Nachdruck empfohlen“).....	19

## 1. ZUSAMMENFASSUNG

Diese Studie hatte zum Ziel, Kriterien für den Anstellungserfolg zu untersuchen und aufzuzeigen. Hierbei wurden zunächst in Absprache mit AMS drei Berufsprototypen für das Vorhaben ausgesucht: Verkäufer/in, Sekretär/in und Techniker/in. Für diese Gruppen wurde aus der HILL Datenbank eine Stichprobe von Bewerber/innen und Anforderungsprofilen der zu bewerbenden Stelle dieser Prototypen ausgewählt. Dabei wurde darauf geachtet, dass sich in jeder Berufsgruppe Bewerber/innen befinden, zu denen Testergebnisse vorliegen, die allerdings vom weiteren Bewerbungsprozess ausgeschlossen sind, Bewerber/innen, die in den weiteren Bewerbungsprozess zugelassen wurden, sowie jene, die schlussendlich in das Unternehmen aufgenommen wurden.

Die Anforderungsprofile der Berufsprototypen wurden dahingehend analysiert, inwiefern sich die drei Prototypen in diesen Beschreibungen unterscheiden und worin erste Ausschließungsgründe liegen. Vor allem zeigten sich als Gemeinsamkeiten der Anforderungsprofile der Berufsprototypen das Kriterium einer dementsprechenden schulischen Ausbildung sowie einschlägige Praxiserfahrungen. Unterschiede lassen sich vor allem in den Soft Skills und speziellen Kenntnissen, wie Sprachkenntnisse aufzeigen. Als erste Ausschließungsgründe für Bewerber/innen können vor allem Hard Facts wie eine zu gering qualifizierte oder zu hoch qualifizierte Ausbildung sowie keine einschlägige Praxiserfahrung, sofern diese gewünscht wird, genannt werden.

Um sowohl Hard als auch Soft Skills als Kriterien für den Anstellungserfolg untersuchen zu können, wurden zwei Analysemethoden verwendet. Die erste bezieht sich auf den Bewerbungsprozess basierend auf dem HILL Testsystem. Alle Personen der Stichprobe wurden nach folgenden Kriterien gereiht: Status im Bewerbungsprozess sowie Empfehlung in der Expertise. Jene Personen, die schlussendlich die offene Stelle erhielten und in der Expertise mit Nachdruck empfohlen wurden, sind demnach am erfolgreichsten im Bewerbungsprozess. Die zweite Methode wurde durch Synthesis Forschung durchgeführt und bezieht sich auf die Analyse der Beschäftigungsverläufe der Personen, wobei diese nach drei Kriterien kategorisiert wurden: durchschnittliche Anzahl der Tage in der Standardbeschäftigung, durchschnittliche Anzahl der Dienstgeber und durchschnittliche Einkommensveränderung in einem Zeitraum von 5 Jahren. Jene Personen sollten im Bewerbungsprozess am erfolgreichsten sein, die durchschnittlich viele Tage in der Standardbeschäftigung tätig sind, die durchschnittlich wenig unterschiedliche Dienstgeber im vorgegebenen Zeitraum (d.h. wenige Arbeitsplatzwechsel) sowie eine positive Einkommensveränderung aufweisen.

Anhand von Kontrastanalysen, in denen die erfolgreichsten Personen gereiht nach den Ergebnissen aus beiden Methoden verglichen wurden, konnte aufgezeigt werden, dass beide Methoden in einigen Fällen übereinstimmen, d.h. erfolgreiche Personen auch als solche beschreiben. Somit sind sowohl Hard Facts aus dem Beschäftigungsverlauf, der

von Synthesis Forschung ermittelt wird, als auch Soft Skills, die im HILL Testsystem erhoben werden, für den Bewerbungserfolg ausschlaggebend. Wie diese Analysen von Hard Facts und Soft Skills kombiniert und für AMS-Berufsberater einsetzbar sein könnten, um eine Effizienzsteigerung in der Beratungstätigkeit zu erzielen, wäre in einer Folgeuntersuchung zu beleuchten, in der eine größere Stichprobe von Personen hinzugezogen werden sollte, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten.

## 2. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Das Arbeitsmarktservice unterstützt Arbeitssuchende dabei, einerseits mehr Klarheit über die eigenen Interessen, Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale zu gewinnen und andererseits das eigene Persönlichkeitsprofil mit den Anforderungsprofilen möglicher Berufsfelder zu vergleichen. Dafür werden unter anderem von HILL entwickelte Fragebogenverfahren eingesetzt.

Auch Unternehmen greifen zur Auswahl von Bewerber/innen vermehrt auf Testverfahren zurück und erstellen in diesem Zusammenhang ein detailliertes persönlichkeitsbezogenes Anforderungsprofil des im Unternehmen zu besetzenden Arbeitsplatzes. Dieses dient als Referenzprofil, mit dem das in einem Test ermittelte Persönlichkeitsprofil der sich bewerbenden Person verglichen wird.

Durch diesen Vergleich kann eine begründete Vorauswahl unter den Bewerbern und Bewerberinnen getroffen werden, um nach einem Vorstellungsgespräch die Entscheidung über den Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses zu fällen.

Der Abfolge von „Berufswahl – berufsbezogener Arbeitsplatzsuche – Bewerbung um eine spezifische Stelle in einem bestimmten Unternehmen – Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses“ entspricht eine Abfolge von Abstimmungsvorgängen („Matching“) zwischen Persönlichkeitsprofilen und Anforderungsprofilen.

In diesem Zusammenhang wirken die Anforderungsprofile als eine Art von „Filter“. Dabei ist der zuletzt wirksame Filter für die Tätigkeit des Arbeitsmarktservices von besonderem Interesse, nicht nur wenn es um das aktuelle Beschäftigungsverhältnis geht, sondern bereits für den Zeitpunkt der Wahl von Berufsfeldern und Ausbildungswegen.

Auch Beschäftigungsverläufe und deren Kriterien, die von Synthesis Forschung analysiert werden, können Aufschluss darüber geben, wie gut eine Person ihre Fähigkeiten in der Realität des Berufslebens umsetzen und sich somit als erfolgreich erweisen konnte. Diese Beschäftigungsverläufe können in Folgeuntersuchungen als Außenkriterium zur Validierung der Vorhersagekraft einschlägiger Persönlichkeitscharakteristika herangezogen werden.

Aus der Sicht des Unternehmens, das einen Arbeitsplatz (mit qualifiziertem Anforderungsprofil) zu besetzen beabsichtigt, lassen sich die beruflichen Fähigkeiten auf verschiedene Weisen einschätzen:

- > Im Rahmen berufspsychologischer Tests können verschiedene Eigenschaften und Fähigkeiten der Person erfasst werden.

- > Im Rahmen einer Analyse der bisherigen Beschäftigungsverläufe lässt sich ein Bild davon gewinnen, wie sich die Fähigkeiten in der Realität des Berufslebens umsetzen.

Deshalb wurden in Zusammenarbeit von HILL-AMC und Synthesis Forschung beide Analysen im Rahmen dieser Studie unabhängig voneinander bei denselben Arbeit-suchenden vorgenommen und miteinander verglichen.

Im Rahmen der Studie wurden daher folgende Fragen untersucht:

- > Wie sind die typischen Anforderungsprofile von Unternehmen in definierten Berufsfeldern beschaffen und worin unterscheiden sie sich voneinander?
- > Welche Elemente wirken am häufigsten vorweg als Ausschließungsgrund gegenüber sich bewerbenden Personen?
- > In welchen Elementen unterscheiden sich Personen, die trotz grundsätzlicher Eignung keine Beschäftigung erhalten von jenen, die tatsächlich aufgenommen werden?
- > Wie spiegelt sich das Zusammentreffen von Persönlichkeitsprofil und Beruf in den Erwerbskarrieren der betreffenden Personen wider?

Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang die Indikatoren, die jeweils beim psychologischen Test und bei der Beschäftigungsverlaufsanalyse zur Anwendung kommen. Diese ergeben jeweils spezifische „Scores“, was die Eignung der betreffenden Person für die Stelle (mit anspruchsvollem Anforderungsprofil) betrifft.

Ziel der Studie stellt die Analyse von Merkmalen dar, die für den Erfolg in den jeweiligen Berufsfeldern ausschlaggebend sind. Hierfür wurden zwei Methoden herangezogen: einerseits ein psychologisches Testverfahren, nämlich das HILL Testsystem, das den Vergleich der Testergebnisse von Bewerber/innen mit dem zugrundeliegenden Anforderungsprofil ermöglicht, und andererseits die Analyse von Beschäftigungsverläufen. Durch diese beiden Sichtweisen kann ermittelt werden, aus welchen Faktoren sich Vermittlungserfolge zusammensetzen. Die Kombination aus harten Fakten und Soft Skill-Informationen kann neue Einsichten über den Vermittlungserfolg und seine Bestimmungsfaktoren in der anwendungsorientierten Berufsforschung liefern.

## **3. METHODIK**

### **3.1 Datengrundlage**

Für das Forschungsvorhaben wurden nach Absprache mit dem Arbeitsmarktservice drei Berufsfelder herangezogen:

- > Verkäufer/in (Außendienstmitarbeiter/in, Versicherungsvertreter/in),
- > Sekretär/in (Back Office Assistant, Administration) und
- > Techniker/in (IT-Spezialist/in).

Zu diesen Prototypen wurden stichprobenartig anonymisierte Listen zu Bewerber/innen mit zugehörigen Anforderungsprofilen aus Kundenprojekten im Rahmen der HILL Datenbank gezogen, die nach den zu betrachtenden Berufen kategorisiert wurden.

Weiters wurde die Information geliefert, welche Bewerber/innen im Zuge des Bewerbungsprozesses in die engere Auswahl kamen bzw. letztendlich aufgenommen wurden. Damit konnte aus der HILL Datenbank ein spezieller Datenkörper aufgebaut werden.

Die Soft Skills und die Berufslaufbahnen folgender Personenkreise wurden dafür erfasst:

- > getestete Bewerber/innen, die aufgrund der Testergebnisse vom weiteren Bewerbungsprozess ausgeschieden sind;
- > für den weiteren Bewerbungsprozess zugelassene Kandidaten/innen;
- > tatsächlich aufgenommene Personen.

### **3.2 Die beiden angewendeten Methoden**

Anhand von Analysen wurde herausgearbeitet, worin sich die definierten Berufsprototypen unterscheiden und welche Gesetzmäßigkeiten sich innerhalb eines Berufsfeldes erkennen lassen, d.h. welche Ausprägungen sich für die Passung mit dem Anforderungsprofil als relevant erweisen.

In dieser exemplarischen Pilotstudie wurden insgesamt 26 Frauen und Männer ausgewählt, für die sowohl im Zuge eines Bewerbungsprozesses zu den drei Berufsprototypen HILL Testergebnisse als auch berufliche Beschäftigungsverläufe vorliegen. Um einen Vergleich beider Methoden bewerkstelligen zu können, wurden die Testpersonen auf zwei verschiedene Arten gereiht und die Ergebnisse daraus einer Kontrastanalyse unterzogen.



### 3.2.1 HILL Testsystem

Die erste Methode bezieht sich auf den Bewerbungsprozess, in dem das HILL Testsystem zur Auswahl von Bewerber/innen eingesetzt wurde: Bewerber/innen, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, werden nach Auswahl basierend auf Lebenslauf und Bewerbungsgespräch zur psychologischen Testung eingeladen, um bestimmte Eigenschaften, Interessen und Fähigkeiten zu erheben, die laut Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle wichtig für die Ausübung des jeweiligen Berufs erscheinen. In einem nächsten Schritt werden die Ergebnisse der Kandidaten/innen mit dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle abgeglichen und auf Basis dieses Vergleichs entschieden, ob der/die Bewerber/in im Bewerbungsprozess in die nächste Stufe aufsteigen darf und dem Kunden vorgestellt wird, oder aber aufgrund der Ergebnisse nicht den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle entspricht und vom weiteren Bewerbungsprozess ausgeschlossen wird. Schließlich liegt die finale Entscheidung beim Kunden, welche/r Bewerber/in die offene Stelle bekommt und in das Unternehmen aufgenommen wird.

Somit ergeben sich aus diesem Verlauf drei Gruppen von Personen im Bewerbungsprozess:

- > Personen, die aufgenommen wurden,
- > Personen, die in die engere Auswahl kamen und
- > jene, die aufgrund der Ergebnisse ausschieden.

Gemeinsam mit den von HILL Experten/innen verfassten in den Expertisen enthaltenen Empfehlungen zu den jeweiligen Kandidaten/innen kann eine Reihung der Personen vorgenommen werden. Folgende Empfehlungen wurden in den Expertisen verwendet und sind Grundlage für die Kategorisierung: „mit Nachdruck/nachdrücklich empfohlen“, „empfohlen“ und „mit Einschränkungen empfohlen“. Das heißt am erfolgreichsten waren jene Bewerber/innen, die in der Expertise nachdrücklich empfohlen und schlussendlich aufgenommen wurden, gefolgt von jenen, die empfohlen und ebenfalls aufgenommen wurden. Die Tabellen dieser Kategorisierung für die gesamte Stichprobe getrennt nach Berufsprototypen sind im Anhang des Berichts zu finden.

### 3.2.2 Analyse der Beschäftigungsverläufe der Synthesis Forschung

Die zweite Art der Analyse wird durch Indikatoren zum Beschäftigungsverlauf der Personen bestimmt. Um die Testpersonen hinsichtlich ihres Beschäftigungsverlaufs einordnen zu können, wurden für die Jahre 2005 bis 2010 drei Arbeitsmarktindikatoren verwendet:

- > die Zahl der Tage in Standardbeschäftigung,
- > die Zahl der Dienstgeber und
- > die Einkommensveränderung.

Je höher diese Indikatoren eingeschätzt werden, d.h. je länger Personen in der Standardbeschäftigung tätig sind, je weniger Dienstgeberwechsel eine Person aufweist und je positiver sich die Einkommensveränderung gestaltet, desto erfolgreicher sind BewerberInnen im Bewerbungsverlauf. Auf Basis dessen kann eine Reihung der Personen hinsichtlich dieser Indikatoren stattfinden. Die Tabellen hierzu finden sich im Anhang des Berichtes, getrennt nach Berufsprototyp.

#### *3.2.2.1 Standardbeschäftigung*

Der Indikator „Standardbeschäftigung“ vermittelt ein Bild zum Beschäftigungsausmaß der betreffenden Personen im Zeitraum 2005 bis 2010. Je mehr Beschäftigungstage eine Person erzielt (je mehr „Berufserfahrung“ sie also sammelt), desto günstiger wirkt sich dies, entsprechend den Modellvorgaben, auf den Bewerbungserfolg aus. Umgekehrt wird an beschäftigungslosen Tagen, z.B. aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Karenz, keine „Berufserfahrung“ gesammelt.

Beispiel: Eine Person ist in den Jahren 2005 bis 2010 jeweils 365 Tage (also jahresdurchgängig) beschäftigt: Die Person erhält den Score 100. Eine Person ist in den Jahren 2005 bis 2010 an keinem einzigen Tag beschäftigt: Sie erhält den Score 0.

#### *3.2.2.2 Dienstgeber*

Neben den durchschnittlichen Beschäftigungstagen ist ebenso die Zahl der Dienstgeber von Interesse. Hierzu wird für jedes einzelne Jahr die Zahl der Dienstgeber ermittelt. Ist eine Person das ganze Jahr über bei einem Arbeitgeber beschäftigt gewesen, so deutet dies auf eine gute Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hin. Die Person erhält einen Score von 100. Bei vier oder mehr Arbeitgebern weist sie eine verminderte Fähigkeit auf zu erkennen, mit welchem Arbeitgeber sie harmoniert und erhält den Score 0.

#### *3.2.2.3 Einkommensveränderung*

Ist das Einkommen der Testpersonen in den letzten Jahren gestiegen, so geht dies positiv in den Score ein. Es wird hierzu das Einkommen des entsprechenden Jahres (welches sich aus der Standardbeschäftigung ergibt) ins Verhältnis gesetzt und mit dem Vorjahr verglichen.

#### *3.2.2.4 Score Gesamt*

Der „Score Gesamt“ weist den Durchschnitt über die zuvor ermittelten Werte aus. Hierbei wurde der Score der Standardbeschäftigung höher - mit 50% - gewichtet, da gemäß Modellvorgaben die Berufserfahrung einen zentralen Punkt beim Bewerbungserfolg darstellt. Die Zahl der Dienstgeber und die Einkommensveränderung gehen mit jeweils 25% in die Gesamtbewertung ein.

## 4. ERGEBNISSE DER ANALYSEN

### 4.1 Analyse der Anforderungsprofile

Wie sind nun die typischen Anforderungsprofile von Unternehmen in den definierten Berufen beschaffen und worin unterscheiden sie sich voneinander?

Die in Tabelle 1 ersichtlichen Anforderungsprofile der drei Berufsprototypen lagen dem Bewerbungsprozess zugrunde, der durch HILL für unterschiedliche Kunden durchgeführt wurde.

Es zeigt sich, dass sich die zugrundeliegenden Anforderungsprofile aus Hard und Soft Skills zusammensetzen. Einerseits wird zunächst Augenmerk auf eine dementsprechende Ausbildung und einschlägige Berufserfahrung gelegt, andererseits werden als Pendant dazu weiche Faktoren genannt, die ebenfalls für die Ausübung des jeweiligen Berufs von Bedeutung sind.

Anforderungsprofile des Berufs Sekretär/in beinhalten vor allem die Punkte kaufmännische Ausbildung, Erfahrung im Kundenkontakt, Genauigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Belastbarkeit sowie eine „hand-on“ Mentalität und rasche Auffassungsgabe. Verkäufer/innen sollen den Profilen zufolge neben Vertriebs- und branchenspezifischer Erfahrung zielorientiertes, motiviertes, unternehmerisches und kommunikatives Verhalten zeigen. Anforderungsprofile zur Position des/r Technikers/in beinhalten eine technische Ausbildung und Erfahrung, analytische Fähigkeiten und Genauigkeit, lösungsorientiertes Verhalten, Teamfähigkeit, Flexibilität und Durchsetzungs- oder Entscheidungsstärke/Eigeninitiative.

Es zeigt sich, dass in allen drei betrachteten Berufen neben einer Ausbildung in eine dem Berufsbild entsprechenden Richtung vor allem auf einschlägige Erfahrung im jeweiligen Bereich gesetzt wird. Weiters werden Kommunikationsfähigkeit und Genauigkeit in den Anforderungsprofilen aller drei Berufe öfters genannt. In allen drei Berufsbereichen werden außerdem als zusätzliche Qualifikationen EDV-Kenntnisse angeführt.

Die Anforderungsprofile der drei Berufsprototypen unterschieden sich jedoch vor allem in den Soft Skills. Während bei Technikern/innen Genauigkeit, Lösungsorientierung und Selbstständigkeit gefragt sind, sind vor allem Vertrauenswürdigkeit, Loyalität und eine „hand on“ Mentalität bei Sekretären/innen oder Kundenorientierung, Verkaufstalent und Kommunikationsfähigkeit bei Verkäufern/innen von Bedeutung. Einen weiteren Unterschied machen Zusatzkompetenzen aus, wie beispielsweise Sprachkenntnisse (z.B. Englisch in Wort und Schrift) oder Führerscheinklasse B.

**Tabelle 1:** Übersicht über die den zu vergebenden Stellen zugrunde liegenden Anforderungsprofile

<b>Anforderungsprofil</b>	<b>Position Sekretär/in</b>
Profil 1	kaufmännische Ausbildung (HAK, FH oder Studium), fundierte Erfahrung im Sekretariats- bzw. Assistenzbereich, sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift, Organisationstalent, genauer Arbeitsstil, gute Umgangsformen
Profil 2	Erfahrung im direkten Kundenkontakt, abgeschlossene kaufmännische Ausbildung, ausgezeichnete MS Word und Excel Kenntnisse, "hand-on"-Mentalität, Belastbarkeit
Profil 3	abgeschlossene kaufmännische Ausbildung auf Matura-Niveau, fundierte Assistenz Erfahrung, fit im Umgang mit MS-Office, perfekte Deutsch- sowie gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift, Loyalität, Vertrauenswürdigkeit, Teamgeist, Genauigkeit
Profil 4	kommunikativ, "hands-on"-Mentalität, Belastbarkeit, rasche Auffassungsgabe, Freude und Erfahrung im direkten Kundenkontakt
<b>Anforderungsprofil</b>	<b>Position Verkäufer/in</b>
Profil 1	Vertriebserfahrung, elektrotechnische Ausbildung, unternehmerisches Denken, zielorientiert
Profil 2	Technischer Background (idealerweise HTL-MB) mit Verkaufserfahrung, Kommunikationsfreunde/lösungsorientiert, hohe Reisebereitschaft, EDV-Kenntnisse, dynamische und engagierte Persönlichkeit
Profil 3	fundierte Verkaufserfahrung und Branchenkenntnis, medizinisches Grundverständnis, Lernbereitschaft, Eigenmotivation, Kommunikationsfähigkeit, Verkaufstalent
Profil 4	gutes Auftreten, große Verkaufsaffinität, Beratungskompetenz, unternehmerisches Denken, Erfahrung im Einrichtungsbereich
<b>Anforderungsprofil</b>	<b>Position Techniker/in</b>
Profil 1	Technische Ausbildung (HTL/Fachschule), Kenntnisse der HLK-Technik oder aus dem Bereich der Mess- und Regeltechnik, Gute EDV-Kenntnisse, Teamfähig, flexibel, selbstständige Arbeitsweise und Eigeninitiative
Profil 2	solide technische Ausbildung, breites Know-how und Erfahrung in der Produktion (Baustoffindustrie) mit Kenntnissen von Lean Production und Kaizen-Methoden, team- und zielorientierter Player, gute Englischkenntnisse, lösungsorientiert, kommunikativ, durchsetzungsstark, analytische Fähigkeiten
Profil 3	technische Ausbildung (Fachschule, HTL Hochbau, etc.), einige Jahre Erfahrung im Bau- oder Baunebengewerbe, Flexibilität, Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, gute EDV-Kenntnisse, Führerschein B
Profil 4	technische Ausbildung (Fachschule, HTL Maschinen- oder Hochbau, Lehre Technischer Zeichner), min. 3 Jahre AutoCAD-Praxis und Branchenerfahrung aus dem Metallbau, genaue Arbeitsweise, Entscheidungsstärke, Teamfähigkeit

Dementsprechend kann auch der Frage begegnet werden, welche Elemente vorweg am häufigsten als Ausschließungsgrund gegenüber sich bewerbenden Personen wirken. Zunächst gilt es, eine entsprechende Ausbildung genossen zu haben und Praxiserfahrungen aufweisen zu können. Anhand von CV und Bewerbungsschreiben kann diese Vorauswahl bereits getroffen werden. Bewerber/innen, die gegenüber anderen eine geringer qualifizierte oder eine zu hoch qualifizierte Ausbildung

aufweisen, werden zunächst als erste vom weiteren Bewerbungsprozess ausgeschlossen, wohingegen jene weiterkommen und zu Interviews eingeladen werden, die über die passende Ausbildung und Erfahrung verfügen. Zum Teil kann auch auf Soft Skills aus den Bewerbungsunterlagen geschlossen und diesen interessierende Zusatzqualifikationen entnommen werden. Im weiteren Verlauf werden Interviews geführt und Kandidaten/innen zu Testungen durch das HILL Testsystem eingeladen, mit dem für die Stelle relevante Kriterien gemessen werden. Die Ergebnisse der Kandidaten/innen können mit dem Anforderungsprofil verglichen werden. Auf Basis dieses Vergleichs findet die weitere Auswahl statt. Zuletzt entscheidet der Kunde im Zuge einer Präsentation der Kandidaten/innen, auch aufgrund von Sympathie, Zusatzqualifikationen, die dem Unternehmen zu Gute kommen, oder einer besseren Erfüllung wichtiger Kriterien des Anforderungsprofils, welche/r Bewerber/in die offene Stelle erhält.

## **4.2 Ergebnisse und Vergleich beider Methoden**

Welche Kriterien für den Anstellungserfolg ausschlaggebend sein können, wurde mit den zwei weiter oben angeführten Methoden analysiert: Eine Methode basiert auf der Analyse der Beschäftigungsverläufe von Synthesis Forschung, die andere auf der Anwendung des HILL Testsystems (siehe Anlage).

### **4.2.1 HILL Testsystem**

Die Tabellen 2, 3 und 4 zeigen die Ergebnisse der Kategorisierung durch das HILL Testsystem - getrennt für die drei Berufsprototypen Verkäufer/in, Sekretär/in und Techniker/in. Das Scoring erfolgte durch den Status der Person im Bewerbungsprozess, der im Zeitraum 2009 bis 2011 stattfand, und aufgrund der Empfehlung in der Expertise (siehe Anlage).

Tabelle 2 zeigt beispielsweise eine Übersicht über das Scoring der Personen anhand der genannten Kriterien. Verkäufer/in 1 und 4 wurden aufgrund von CV, Interview und Testergebnissen ausdrücklich durch eine/n HILL Experten/in empfohlen und wurden vom Kunden für die offene Stelle ausgewählt. Auch die Verkäufer/innen 5 und 6 wurden empfohlen und ebenfalls aufgenommen. In gleicher Form wurden auch die Berufsgruppen Sekretäre/innen (Tabelle 3) und Techniker/innen (Tabelle 4) ausgewertet.

**Tabelle 2:** getestete Personen und deren Status im Bewerbungsprozess sowie deren Empfehlung durch die Expertise (Position: Verkäufer/in)

<b>Position Verkäufer/in</b>	<b>Status im Bewerbungsprozess und Empfehlung in der Expertise</b>
Verkäufer/in 1	Mit Nachdruck empfohlen wurde aufgenommen
Verkäufer/in 2	Mit Nachdruck empfohlen kam in die engere Auswahl
Verkäufer/in 3	Mit Einschränkungen empfohlen kam in die engere Auswahl
Verkäufer/in 4	Mit Nachdruck empfohlen wurde aufgenommen
Verkäufer/in 5	Empfohlen wurde aufgenommen
Verkäufer/in 6	Empfohlen wurde aufgenommen
Verkäufer/in 7	Wurde aufgrund der Testergebnisse vom weiteren Prozess ausgeschlossen

**Tabelle 3:** getestete Personen und deren Status im Bewerbungsprozess sowie deren Empfehlung durch die Expertise (Position: Sekretär/in)

<b>Position Sekretär/in</b>	<b>Status im Bewerbungsprozess und Empfehlung in der Expertise</b>
Sekretär/in 1	<i>Keine Expertise</i> kam in die engere Auswahl
Sekretär/in 2	Mit Nachdruck empfohlen Wurde aufgenommen
Sekretär/in 3	<i>Keine Expertise</i> Wurde aufgenommen
Sekretär/in 4	Mit Nachdruck empfohlen Kam in die engere Auswahl
Sekretär/in 5	Mit Nachdruck empfohlen wurde aufgenommen
Sekretär/in 6	<i>Keine Expertise</i> wurde aufgenommen
Sekretär/in 7	Wurde aufgrund der Testergebnisse vom weiteren Prozess ausgeschlossen
Sekretär/in 8	Wurde aufgrund der Testergebnisse vom weiteren Prozess ausgeschlossen
Sekretär/in 9	Wurde aufgrund der Testergebnisse vom weiteren Prozess ausgeschlossen

**Tabelle 4:** getestete Personen und deren Status im Bewerbungsprozess sowie deren Empfehlung durch die Expertise (Position: Techniker/in)

<b>Position Techniker/in</b>	<b>Status im Bewerbungsprozess und Empfehlung in der Expertise</b>
Techniker/in 1	empfohlen kam in die engere Auswahl
Techniker/in 2	Mit Einschränkungen empfohlen kam in die engere Auswahl
Techniker/in 3	empfohlen kam in die engere Auswahl
Techniker/in 4	Mit Nachdruck empfohlen wurde aufgenommen
Techniker/in 5	empfohlen wurde aufgenommen
Techniker/in 6	empfohlen wurde aufgenommen
Techniker/in 7	Mit Nachdruck empfohlen wurde aufgenommen
Techniker/in 8	Mit Einschränkungen empfohlen Wurde aufgrund der Testergebnisse vom weiteren Prozess ausgeschlossen
Techniker/in 9	Wurde aufgrund der Testergebnisse vom weiteren Prozess ausgeschlossen
Techniker/in 10	Wurde aufgrund der Testergebnisse vom weiteren Prozess ausgeschlossen

#### 4.2.2 Beschäftigungsanalyse der Synthesis Forschung

Die Tabellen 5, 6 und 7 beschreiben die Ergebnisse der Beschäftigungsverlaufsanalyse getrennt nach den Positionen Verkäufer/in, Sekretär/in und Techniker/in. Das Scoring erfolgte durch die Ermittlung der durchschnittlichen Zahl in der Standardbeschäftigung, der durchschnittlichen Zahl der Dienstgeber und der Einkommensveränderung im Zeitraum 2005 bis 2010.

Tabelle 5 zeigt beispielsweise die getesteten Personen für die Position als Verkäufer/in. Person 1 weist für die Jahre 2005 bis 2010 zwei Jahre lang eine Beschäftigung von 365 Tagen auf, vier Jahre jedoch eine nicht jahresdurchgängige Beschäftigung (319 bis 350 Tage pro Jahr, nicht ausgewiesen), sodass sie durchschnittlich 333 Beschäftigungstage erzielt und der Score somit bei 78,8 liegt. Eine weiter zurückliegende fehlende Beschäftigung, z.B. aus dem Jahre 2005, wird hierbei weniger negativ bewertet als aktuelle Tage ohne Beschäftigung.

Person 1 war drei Jahre lang bei einem Arbeitgeber beschäftigt, drei Jahre jedoch bei zwei bis drei Arbeitgebern innerhalb eines Jahres. Durchschnittlich kommt sie somit auf 1,7 Arbeitgeber für die Jahre 2005 bis 2010, sodass sich der Score 83,4 ergibt.

In vier von fünf Jahren weist die getestete Person eine Einkommenserhöhung auf, für das Jahr 2006 jedoch lag ein deutlicher Rückgang vor. Somit geht auch hier ein Score kleiner 100 ein (86,0).

Nach der gleichen Methode wurden auch die Berufsgruppen Sekretäre/innen (Tabelle 6) und Techniker/innen (Tabelle 7) ausgewertet.

**Tabelle 5:** getestete Personen und deren Einstufung in Hinblick auf ihren Beschäftigungsverlauf, 2005 bis 2010 (Position: Verkäufer/in)

Position	Durchschnittl. Zahl der Tage in Standardbeschäftigung		Durchschnittliche Zahl der Dienstgeber		Einkommensveränderung		SCORE Gesamt
	2005 bis 2010	SCORE	2005 bis 2010	SCORE	2005 auf 2010	SCORE	
	<b>Verkäufer/in</b>						
Verkäufer/in 1	333	78,8	1,7	83,4	8,3%	86,0	81,8
Verkäufer/in 2	365	100	1,7	87,2	20,3%	68,0	88,8
Verkäufer/in 3	363	100	2,0	76,6	-59,0%	70,0	86,7
Verkäufer/in 4	339	82,2	1,3	92,4	16,6%	68,0	81,2
Verkäufer/in 5	319	81	1,0	100,0	24,5%	84,0	86,5
Verkäufer/in 6	350	92	1,5	90,8	71,5%	86,0	90,2
Verkäufer/in 7	-	-	-	-	-	-	-

**Tabelle 6:** getestete Personen und deren Einstufung in Hinblick auf ihren Beschäftigungsverlauf, 2005 bis 2010 (Position: Sekretär/in)

Position	Durchschnittl. Zahl der Tage in Standardbeschäftigung		Durchschnittliche Zahl der Dienstgeber		Einkommensveränderung		SCORE Gesamt
	2005 bis 2010	SCORE	2005 bis 2010	SCORE	2005 auf 2010	SCORE	
	<b>Sekretär/in</b>						
Sekretär/in 1	-	-	-	-	-	-	-
Sekretär/in 2	182	19,9	1,2	96,6	1,9%	68,0	51,1
Sekretär/in 3	360	92,0	1,5	91,2	27,0%	90,0	91,3
Sekretär/in 4	224	57,0	1,3	92,0	105,0%	84,0	72,5
Sekretär/in 5	-	-	-	-	-	-	-
Sekretär/in 6	322	53,9	1,7	82,0	5,3%	86,0	69,0
Sekretär/in 7	247	55,0	1,8	73,0	3,6%	52,0	58,8
Sekretär/-n 8	342	80,0	1,3	92,2	35,4%	84,0	84,1
Sekretär/in 9	-	-	-	-	-	-	-



**Tabelle 7:** getestete Personen und deren Einstufung im Hinblick auf ihren Beschäftigungsverlauf, 2005 bis 2010 (Position: Techniker/in)

Position	Durchschnittl. Zahl der Tage in Standardbeschäftigung		Durchschnittliche Zahl der Dienstgeber		Einkommensveränderung		SCORE Gesamt
	2005 bis 2010	SCORE	2005 bis 2010	SCORE	2005 auf 2010	SCORE	
Techniker/in 1	-	-	-	-	-	-	-
Techniker/in 2	365	100,0	1,5	89,4	67,1%	100,0	97,4
Techniker/in 3	360	100,0	1,3	90,5	-7,8%	68,0	89,6
Techniker/in 4	365	100,0	1,7	78,0	39,6%	100,0	94,5
Techniker/in 5	245	28,0	1,0	100,0	11,0%	68,0	56,0
Techniker/in 6	331	70,5	1,5	88,6	62,1%	100,0	82,4
Techniker/in 7	352	86,4	1,3	92,8	50,0%	100,0	91,4
Techniker/in 8	281	61,2	1,5	75,6	124,1%	70,0	67,0
Techniker/in 9	348	82	1	96	43,0%	100,0	90,0
Techniker/in 10	-	-	-	-	-	-	-

Tabelle 8 zeigt das Ranking der Personen mit den höchsten Scores basierend auf der Beschäftigungsverlaufsanalyse, ergänzend wird das Ergebnis aus dem HILL Testsystem (Empfehlung und Status im Bewerbungsprozess) sowie die Übereinstimmung beider Methoden pro Person angeführt. Es zeigt sich, dass in drei Fällen beide Methoden übereinstimmen: Diese Personen erhielten durch die Analyse des Beschäftigungsverlaufs hohe Werte (ab 90) und wurden durch HILL im Bewerbungsprozess ausdrücklich empfohlen und schlussendlich auch aufgenommen.

In zwei Fällen kam es zu einer teilweisen Übereinstimmung: Techniker/in 2 erzielte den höchsten Wert in der Beschäftigungsverlaufsanalyse, bei HILL kam diese Person zwar in die engere Auswahl, wurde in der Expertise allerdings nur mit Einschränkung empfohlen, sodass diese Person kein Top-Ergebnis bei HILL erzielte. Der weitere Fall einer teilweisen Übereinstimmung bezieht sich auf Verkäufer/in 6. Hier wurde ein Top-Score von 90,2 in der Beschäftigungsverlaufsanalyse, bei HILL allerdings kein Top-Wert erreicht. Keine Übereinstimmung der beiden Verfahren zeigte sich im Falle Techniker/in 9. Die Beschäftigungsverlaufsanalyse beschreibt einen Top-Score von 90,0, durch HILL wird die Person allerdings aufgrund der Testergebnisse vom weiteren Bewerbungsprozess ausgeschlossen.

Tabelle 9 stellt die im Bewerbungsprozess erfolgreichsten Personen aus Sicht des HILL Testsystems dar, nämlich jene, die mit Nachdruck empfohlen und auch vom jeweiligen Unternehmen aufgenommen wurden. Ergänzend sind auch hier die

Ergebnisse der Beschäftigungsverlaufsanalyse sowie die Übereinstimmung beider Methoden angeführt. 2 dieser Fälle erzielten auch in der Beschäftigungsverlaufsanalyse Top-Scores, für weitere 2 Fälle liegt eine teilweise Übereinstimmung vor – hier lag der Score der Beschäftigungsverlaufsanalyse zwischen 81 und 82. Im Fall Sekretär/in 2 konnte aufgrund eines zu niedrigen Werts in der Analyse des Beschäftigungsverlaufs keine Übereinstimmung aufgezeigt werden. Für Sekretär/in 5, der/die mit Nachdruck empfohlen und aufgenommen wurde, konnte kein Wert in der Beschäftigungsverlaufsanalyse ermittelt werden, weswegen in diesem Fall kein Vergleich der beiden Methoden stattfinden kann.

Die Kontrastanalyse zeigte somit, dass die beiden Verfahren in 5 Fällen übereinstimmten, in 4 Fällen lag die Übereinstimmung nur teilweise vor, in 2 Fällen kam es zu keiner Übereinstimmung und in 1 Fall konnte kein Vergleich angestellt werden.

**Tabelle 8:** Übersicht über jene Personen mit dem besten Ergebnis aus der Beschäftigungsverlaufsanalyse

	<b>Beschäftigungsverlaufs- analyse Synthesis Forschung „Best cases“</b>	<b>Vergleichende Ergebnisse aus dem HILL Testsystem</b>	<b>Übereinstimmung zwischen Beschäftigungs- verlaufsanalyse und dem HILL Testsystem</b>
Techniker/in 2	97,4	Mit Einschränkung empfohlen engere Auswahl	Teilweise Übereinstimmung
Techniker/in 4	94,5	Ausdrücklich/mit Nachdruck empfohlen wurde aufgenommen	Übereinstimmung
Techniker/in 7	91,4	Ausdrücklich/mit Nachdruck empfohlen wurde aufgenommen	Übereinstimmung
Sekretär/in 3	91,3	<i>Keine Expertise</i> wurde aufgenommen	Übereinstimmung
Verkäufer/in 6	90,2	Empfohlen wurde aufgenommen	Teilweise Übereinstimmung
Techniker/in 9	90,0	Aufgrund der Testergebnisse vom weiteren Prozess ausgeschlossen	Keine Übereinstimmung

**Tabelle 9:** Übersicht über jene Personen mit dem besten HILL Ergebnis (Status im Bewerbungsprozess „wurde aufgenommen“ und in der Expertise „mit Nachdruck empfohlen“)

	<b>HILL Testsystem „Best cases“</b>	<b>Ergebnisse aus der Beschäftigungs- verlaufsanalyse Synthesis Forschung</b>	<b>Übereinstimmung zwischen HILL Testsystem und Beschäftigungs- verlaufsanalyse</b>
Techniker/in 4	Mit Nachdruck empfohlen Wurde aufgenommen	94,5	Übereinstimmung
Techniker/in 7	Mit Nachdruck empfohlen Wurde aufgenommen	91,4	Übereinstimmung
Verkäufer/in 1	Mit Nachdruck empfohlen Wurde aufgenommen	81,8	Teilweise Übereinstimmung
Verkäufer/in 4	Mit Nachdruck empfohlen Wurde aufgenommen	81,2	Teilweise Übereinstimmung
Sekretär/in 2	Mit Nachdruck empfohlen Wurde aufgenommen	51,1	Keine Übereinstimmung
Sekretär/in 5	Mit Nachdruck empfohlen Wurde aufgenommen	Keine Kategorisierung möglich	offen

## 5. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Aus den Ergebnissen der Analysen lassen sich erste Schlussfolgerungen für die Berufsforschung und ihre Anwendbarkeit im Arbeitsmarktservice hinsichtlich Berufsorientierung, Qualifikation und Vermittlung ziehen.

Die Analyse der Anforderungsprofile zu den Berufsprototypen zeigte sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede in den definierten Kriterien. Gemeinsamkeiten betreffen die Ausbildung und Berufserfahrung von Personen. Unterschiede zeigen sich in speziellen Kenntnissen und Soft Skills, die für die Ausübung für die jeweilige Position bedeutend sind. Dementsprechend können einschlägige Ausbildung und Berufserfahrung in einem Gebiet bereits erste Ausschließungsgründe im Bewerbungsprozess darstellen. Elemente, die letztlich für die Wahl eines/r Bewerbers/in trotz grundsätzlicher Eignung weiterer Bewerber/innen ausschlaggebend sind, sind einerseits Sympathien und positive Stimmungen zwischen Unternehmen und Bewerber/in, andererseits etwa Zusatzqualifikationen, die dem Unternehmen zu Gute kommen, oder eine etwas bessere Passung mit dem Anforderungsprofil im Vergleich zu Mitbewerbern/innen.

Bevor auf die Kontrastanalyse der beiden verwendeten Untersuchungsmethoden eingegangen wird, soll zunächst darauf hingewiesen werden, dass der Kreis der Personen zu klein ist, als dass es möglich wäre, mit „harten“ Teststatistiken einen direkten Vergleich zwischen den Ergebnissen zum Beschäftigungsverlauf und jenen aus dem HILL Testsystem durchzuführen. Hier könnten Folgeuntersuchungen ansetzen, die sich diesem Thema erneut widmen und eine größere Stichprobe als Grundlage haben. Dennoch kann exemplarisch folgender Frage nachgegangen werden: In welchem Ausmaß decken sich die Personenkreise, die bei einem der beiden Verfahren jeweils die sechs höchsten Scores erhalten haben?

Hierfür hat die Kontrastanalyse ein durchaus differenziertes Bild ergeben. Von sechs Personen, die aufgrund des HILL Testsystems „nachdrücklich empfohlen“ und aufgenommen wurden, erzielten zwei einen hohen Score in der Beschäftigungsverlaufsanalyse. Zwei Personen erzielten einen etwas höheren Score in der Analyse des Beschäftigungsverlaufs; eine Person konnte nicht bewertet werden.

Von sechs Personen, die einen Score von 90 (und mehr) in der Analyse zum Beschäftigungsverlauf erzielten, erreichten zwei einen Top Score durch das HILL Testsystem; eine erreichte den zweitbesten HILL Score („empfohlen“), eine den dritthöchsten HILL Score („mit Einschränkung empfohlen“), eine Person den niedrigsten HILL Score.

Die beiden Verfahren stimmten somit

- > in 5 Fällen überein,
- > in 4 Fällen lag die Übereinstimmung nur teilweise vor,
- > in 2 Fällen kam es zu keiner Übereinstimmung.

In den Fällen, in denen es zu einer Übereinstimmung des Top-Scores durch beide Methoden gekommen ist, haben Personen also sowohl in der Beschäftigungsverlaufsanalyse mit einer positiven durchschnittlichen Einkommensveränderung, einer durchschnittlich hohen Anzahl an Beschäftigungstagen in der Standardbeschäftigung und einer durchschnittlich niedrigen Anzahl an Dienstgebern im Untersuchungszeitraum, als auch in der Analyse basierend auf dem HILL Testsystem, gekennzeichnet durch den Status aufgenommen und einer nachdrücklichen Empfehlung in der Expertise, erfolgreich abgeschnitten.

Somit kann eingeschränkt gefolgert werden, dass im HILL Bewerbungsprozess erfolgreiche Personen in ihren vorherigen Tätigkeiten Einkommenserhöhungen erzielten sowie wenige Fehlzeiten oder geringe berufliche Abwesenheit (durch Krankheit, etc.) und eine geringe Zahl von Berufswechsel aufwiesen und somit vermutlich Arbeit in den zu ihnen passenden Unternehmen gefunden haben.

### **Zusammenfassung**

Für die Beratungstätigkeit des Arbeitsmarktservice könnte die Analyse der Beschäftigungsverläufe im Vorhinein als Screening herangezogen werden, um folgende Gruppen von Personen zu identifizieren: jene, die laut Analyse der Kriterien des Beschäftigungsverlaufs erfolgreich sein werden, jene, die keinen bis wenig Erfolg haben werden und somit kaum vermittelbar sind, und jene, die einen Score im Mittelbereich erhalten. Für die ersten beiden Gruppen wäre es womöglich nicht notwendig, weitere Testungen innerhalb der Beratung durchzuführen, da diese im ersten Fall bei Bewerbungen erfolgreich, im zweiten Fall nicht vermittelbar sein werden, womit eine Effizienzsteigerung in der Beratungstätigkeit des Arbeitsmarktservices erreicht werden könnte.

Jene, die der Beschäftigungsverlaufsanalyse einen Score im Mittelbereich erhalten, sollten in weiterer Folge im Zuge der Beratung ein Testverfahren absolvieren, mit dem konkret Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten abgefragt werden, um so passende offene Stellen zu finden, die dem Profil der Person entsprechen.

Damit diese Schlussfolgerung Bestätigung finden kann, wäre jedoch eine Folgeuntersuchung mit einer größeren Stichprobe an Personen angebracht, die sich dieser Thematik widmet und eine genauere Betrachtung erlaubt. Bei der Interpretation ist weiter zu beachten, dass die Kategorisierung basierend auf dem HILL Testsystem auf einem jahrzehntelang validierten Verfahren beruht, während jenes der

Beschäftigungsverlaufsanalyse auf einem nicht validierten, explorativen Verfahren gründet. Eventuell mag schon allein eine Umgewichtung der Komponenten der Beschäftigungsverlaufsanalyse zu einer größeren Übereinstimmung führen, beispielsweise könnte eine stärkere Gewichtung der Komponente Einkommensänderung angedacht werden.

## **6. EMPFEHLUNG FÜR WEITERE PROJEKTE UND ANREGUNGEN**

Die Ergebnisse aus den Kontrastanalysen sind ermutigend, um die Entwicklungsanstrengungen zur Effizienzsteigerung der AMS-Beratungstätigkeit fortzusetzen. Für fortführende Projekte wird es notwendig sein, eine ausreichend große Stichprobe von Personen heranzuziehen, um die Analysen im größeren Rahmen und mit erhöhter Aussagekraft betreiben zu können.

Zunächst sollte die Gewichtung der Kriterien aus der Beschäftigungsverlaufsanalyse überdacht und festgesetzt werden, um in weiterer Folge die Forschungsbemühungen zu vertiefen und erneut beide Analysemethoden einzusetzen, wodurch statistische Zusammenhänge belegt werden sollen. Dadurch können jene Kriterien, die für den Anstellungserfolg ausschlaggebend sind, statistisch fundiert aufgezeigt werden. Daraus können konkrete Empfehlungen für AMS-Berater/innen für den Prozess der Berufsberatung abgeleitet werden.

Die AMS-Berater/innen könnten als Anregung ab sofort eine Art „Check-Liste“ erhalten, die wichtige Fragen aus dem „Profiling“ enthält: Einkommenssteigerung etc. (wie angegeben). Erhalten Stellensuchende einen hohen Score, so kann davon ausgegangen werden, dass sie relativ leicht eine Anstellung finden. Wenn der Score niedrig ausfällt, so sind die Anstellungs-Chancen gering. Bei beiden Gruppen sollten AMS-Berater/innen nur wenig Zeit in die Beratung investieren. Bei allen Suchenden mit mittlerem Score würde sich der Einsatz eines differenzierenden Eignungstests anbieten, um die Beratung zeitintensiver aber auch präziser anhand der Ergebnisse möglich zu machen.

## ANLAGE: Verwendete Fälle aus der HILL Datenbank getrennt nach Position

<b>STUDIE</b>							
<b>Position: VerkäuferIn</b>							

	Person 1	Person 2	Person 3	Person 4	Person 5	Person 6	Person 7
<b>Zugehörige Archivnummer</b>	918840	918354	918289	918368	917762	917808	917788
<b>Geschlecht</b>	männlich	männlich	männlich	männlich	männlich	männlich	männlich
<b>Geburtsdatum</b>	02.07.1968	01.03.1973	31.03.1969	01.07.1977	16.09.1967	12.09.1971	13.05.1963
<b>Höchste abgeschlossene Ausbildung</b>	Ausbildungskurs Nachrichtenelektroniker	HTL	Berufsschule	HTL	Medizinische Fachschule	HTL	Lehre
<b>Wohnort</b>	Katzelsdorf	Neusiedl am See	Wien	Langenlebarn	Gabitz	Bruckneudorf	Wien
<b>Letzter Arbeitgeber (Branche, Umsatz, MA)</b>	Abfallentsorgung, Umsatz 2009: € 89,60 Mio, 491 MA	Industrie, Umsatz 2008/09: € 2.973,23 Mio, 8.042 MA	Edelbaustahl	Kunststoffproduktion/Recycling	Dentalbranche, Umsatz 2009: € 29,70 Mio, 73 MA	Möbelindustrie, Umsatz 2009/10: € 28,38 Mio, 288 MA gesamt	Dentalbranche/22 MA
<b>Name des letzten Arbeitgebers</b>	A.S.A. Abfall Service AG	Siemens AG Österreich	ArcelorMittal Wagner GmbH	Eximlink Ltd.	Degudent	Wiesner Hager Möbel	HERAEUS Kulzer Austria GMBH
<b>Beschäftigt von bis (letzter Arbeitgeber)</b>	04/2007 bis 07/2010	seit 07/2009	11/2008 bis 05/2010	02/2009 bis 03/2010	2000 bis 2008	2006 bis 01/2010	1996 - 12/2009
<b>Anforderungsprofile</b>	Vertriebs-erfahrung, elektrotechnische Ausbildung, unternehmerisches Denken, zielorientiert	Vertriebs-erfahrung, elektrotechnische Ausbildung, unternehmerisches Denken, zielorientiert	Technischer Background (idealerweise HTL-MB) mit Verkaufserfahrung, Kommunikationsfreunde/lö- sungsorientiert, hohe Reisebereitschaft, EDV- Kenntnisse, dynamische und engagierte Persönlichkeit	Technischer Background (idealerweise HTL-MB) mit Verkaufserfahrung, Kommunikationsfreunde/lösungs- orientiert, hohe Reisebereitschaft, EDV-Kenntnisse, dynamische und engagierte Persönlichkeit	fundierte Verkaufserfahrung und Branchenkenntnis, medizinisches Grundverständnis, Lernbereitschaft, Eigenmotivation, Kommunikationsfähigkeit, Verkaufstalent	gutes Auftreten, große Verkaufsauffinität, Beratungskompetenz, unternehmerisches Denken, Erfahrung im Einrichtungsbereich	fundierte Verkaufserfahrung und Branchenkenntnis, medizinisches Grundverständnis, Lernbereitschaft, Eigenmotivation, Kommunikationsfähigkeit, Verkaufstalent
<b>Auftraggeber</b>	Gifas GmbH	Gifas GmbH	Alukönigstahl	Alukönigstahl	Astra Tech	Selmer	Astra Tech
<b>Reaktion seitens HILL bzw. des Kunden</b>	wurde aufgenommen	engere Auswahl	enger Auswahl	wurde aufgenommen	wurde aufgenommen	wurde aufgenommen	aufgrund der Testergebnisse nicht an den Auftraggeber weitergeleitet
<b>Wechsel innerhalb der letzten 10 Jahre/ Lücken im CV</b>							keinen Wechsel und keine Lücken
<b>Testung im Jahr</b>	2010	2010	2010	2010	2009	2009	2009
<b>Empfehlung Expertise</b>	Wir empfehlen den Kandidaten ausdrücklich weiter.	Wir empfehlen den Kandidaten ausdrücklich weiter.	Wir empfehlen den Kandidaten mit Einschränkung weiter.	Wir empfehlen den Kandidaten ausdrücklich weiter.	Wir empfehlen daher diesen Kandidaten weiter.	Wir empfehlen diesen Kandidaten weiter.	



**STUDIE**  
Position: Sekretärin

	Person 1	Person 2	Person 3	Person 4	Person 5	Person 6	Person 7	Person 8	Person 9
Zugehörige Archivnummer	17516	918650	17278	918641	917860	918444	918447	918651	15964
Geschlecht	weiblich	weiblich	weiblich	weiblich	weiblich	weiblich	weiblich	weiblich	weiblich
Geburtsdatum	05.12.1962	04.06.1972	26.08.1982	25.10.1971	22.12.1985	03.01.1968	03.02.1979	06.09.1979	14.05.1968
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Handelsschule	Handelsschule	zwei Studiengänge	HAK	Studium Publizistik und Kommunikationswissenschaften	Lehre	AHS Matura	HAK Matura	HBLA
Wohnort	Wien	Wien	Wien	Wien	Wien	Wien	Schwechat	Wien	Wien
Letzter Arbeitgeber (Branche, Umsatz, MA)		Versicherungswesen	Immobilien-gesellschaft, MA 32	Wirtschaftsprüfung, Umsatz 2009/10: € 112,10 Mio, 900 MA	Bildung	Tourismus, Umsatz gesamt: € 103 Mio, 205 MA gesamt	technische Überprüfung/ 525 MA	Zentralschmieranlagen/15 MA	IT
Names des letzten Arbeitgebers	Büro Ingrid Flick	Gothaer Lebensversicherungs AG	Signa Holding GmbH	Deloitte WirtschaftsprüfungsgmbH	IPKW der Universität Wien	FCm Travel Solutions (Columbus Reisen GmbH)	TÜV Austria Service GmbH	Mori Seiki Vienna Technical Office	Fast Lane in Dubai
Beschäftigt von bis (letzter Arbeitgeber)	seit 08/2002	2007 bis 2010	04/2009 bis 04/2010	seit 01/2005	10/2008 bis 10/2009	2007 bis 05/2010	4/2010 - laufend	06/2009 - 04/2010	01/2008 -08/2010
Anforderungsprofile	kaufmännische Ausbildung (HAK, FH oder Studium), fundierte Erfahrung im Sekretariats- bzw. Assistenzbereich, sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift, Organisationstalent, genauer Arbeitsstil, gute Umgangsformen	abgeschlossene kaufmännische Ausbildung auf Matura-Niveau, fundierte Assistenzerfahrung, fit im Umgang mit MS-Office, perfekte Deutsch- sowie gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift, Loyalität, Vertrauenswürdigkeit, Teamgeist, Genauigkeit	Erfahrung im direkten Kundenkontakt, abgeschlossene kaufmännische Ausbildung, ausgezeichnete MS Word und Excel Kenntnisse, "hand-on"-Mentalität, Belastbarkeit	abgeschlossene kaufmännische Ausbildung auf Matura-Niveau, fundierte Assistenzerfahrung, fit im Umgang mit MS-Office, perfekte Deutsch- sowie gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift, Loyalität, Vertrauenswürdigkeit, Teamgeist, Genauigkeit	kommunikativ, "hands-on"-Mentalität, Belastbarkeit, rasche Auffassungsgabe, Freude und Erfahrung im direkten Kundenkontakt	kommunikativ, "hands-on"-Mentalität, Belastbarkeit, rasche Auffassungsgabe, Freude und Erfahrung im direkten Kundenkontakt	kommunikativ, "hands-on"-Mentalität, Belastbarkeit, rasche Auffassungsgabe, Freude und Erfahrung im direkten Kundenkontakt	abgeschlossene kaufmännische Ausbildung auf Matura-Niveau, fundierte Assistenzerfahrung, fit im Umgang mit MS-Office, perfekte Deutsch- sowie gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift, Loyalität, Vertrauenswürdigkeit, Teamgeist, Genauigkeit	kaufmännische Ausbildung (HAK, FH oder Studium), fundierte Erfahrung im Sekretariats- bzw. Assistenzbereich, sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift, Organisationstalent, genauer Arbeitsstil, gute Umgangsformen
Auftraggeber	Qazzar	Werner Lampert Beratungsges.m.b.H	Ambiente Textil	Werner Lampert Beratungsges.m.b.H	Selmer	Selmer	Selmer	Werner Lampert Beratungsges.m.b.H	Qazzar
Reaktion seitens HILL bzw. des Kunden	engere Auswahl	wurde aufgenommen	wurde aufgenommen	engere Auswahl	wurde aufgenommen	wurde aufgenommen	aufgrund der Testergebnisse nicht an den Auftraggeber weitergeleitet	aufgrund der Testergebnisse nicht an den Auftraggeber weitergeleitet	aufgrund der Testergebnisse nicht an den Auftraggeber weitergeleitet
Wechsel innerhalb der letzten 10 Jahre im CV/ Lücken im CV							5 Wechsel/ ging von 11/2006 bis 10/2008 keiner Tätigkeit nach	2 Wechsel/ seit 4/2010 ohne Beschäftigung	6 Wechsel/ eine 3 monatige Lücke wegen Auswanderung
Testung im Jahr	2011	2010	2011	2010	2009	2010	2010	2010	2010
Empfehlung Expertise	keine Expertise	Wir empfehlen diese Kandidatin ausdrücklich weiter.	keine Expertise	Wir empfehlen diese Kandidatin ausdrücklich weiter.	Daher empfehlen wir die Kandidatin ausdrücklich weiter.	keine Expertise übermittelt, nur Datenblatt			

**STUDIE**  
**Position: TechnikerIn**

	Person 1	Person 2	Person 3	Person 4	Person 5	Person 6	Person 7	Person 8	Person 9	Person 10
<b>Zugehörige Archivnummer</b>	919022	919017	919141	919010	918163	918184	11157	918320	918374	918373
<b>Geschlecht</b>	männlich	männlich	weiblich	männlich	männlich	männlich	männlich	männlich	männlich	männlich
<b>Geburtsdatum</b>	21.12.1983	26.11.1986	18.03.1967	02.09.1982	18.01.1969	13.10.1957	14.09.1979	21.04.1984	13.08.1959	08.08.1968
<b>Höchste abgeschlossene Ausbildung</b>	HTL	HTL	TU	FH	HTBLA	HTBLuVA	Lehre	Fachschule Maschinenbau	Lehre	HTL Maschinenbau und Lehre CAD-Techniker
<b>Wohnort</b>	Wien	Wien	St. Andrä/Wördern	Wien	Ebreichsdorf	Purgstall	Selzthal	Wien	Wien	Wien
<b>Letzter Arbeitgeber (Branche, Umsatz, MA)</b>	HKLS, Umsatz 2009: € 36,30 Mio, 117 MA	Kimatechnik	Halbleiter, Umsatz 2009: \$ 3,8 Mrd, 28.000 MA gesamt	Kompressortechnik, Umsatz 2009: 83,04 Mio, 390 MA	Fördertechnik, 26 MA	Fertigteilhäuser, 2 MA	Stahl, 11 MA	Industrie	Stahl und Metallbau	Zivilingenieur Büro
<b>Names des letzten Arbeitgebers</b>	Vossloh Kiepe GesmbH	EKW Sparer GmbH	NPX-Semiconductors GmbH	Hörbiger Ventilwerke GmbH & Co KG	V.E.P. Fördertechnik Ges.m.b.H.	IRK-Bauglogistik GmbH	VSD - Verient Stahl Design GmbH	Flügel & Klement GmbH	Rudolf GmbH	sein eigenes Zivilingenieur Büro
<b>Beschäftigt von bis (letzter Arbeitgeber)</b>	seit 10/2008	07/2010 bis 09/2010 sowie 07/2007 bis 09/2009	seit 07/2008	10/2010 bis 03/2011	05/2008 bis 12/2008	09/2008 bis 11/2009	2007 bis 2010	03/2009 - 04/2010	03/2003 - 02/2009	1999 - 2010
<b>Anforderungsprofile</b>	Technische Ausbildung (HTL/Fachschule), Kenntnisse der HLK-Technik oder aus dem Bereich der Mess- und Regeltechnik, Gute EDV-Kenntnisse, Teamfähig, flexibel, selbstständige Arbeitsweise und Eigeninitiative	Technische Ausbildung (HTL/Fachschule), Kenntnisse der HLK-Technik oder aus dem Bereich der Mess- und Regeltechnik, Gute EDV-Kenntnisse, Teamfähig, flexibel, selbstständige Arbeitsweise und Eigeninitiative	solide technische Ausbildung, breites Know-how und Erfahrung in der Produktion (Baustoffindustrie) mit Kenntnissen von Lean Production und Kaizen-Methoden, team- und zielorientierter Player, gute Englischkenntnisse, lösungsorientiert, kommunikativ, durchsetzungsstark, analytische Fähigkeiten	solide technische Ausbildung, breites Know-how und Erfahrung in der Produktion (Baustoffindustrie) mit Kenntnissen von Lean Production und Kaizen-Methoden, team- und zielorientierter Player, gute Englischkenntnisse, lösungsorientiert, kommunikativ, durchsetzungsstark, analytische Fähigkeiten	technische Ausbildung (Fachschule, HTL Hochbau, etc.), einige Jahre Erfahrung im Bau- oder Baunebengewerbe, Flexibilität, Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, gute EDV-Kenntnisse, Führerschein B	technische Ausbildung (Fachschule, HTL Hochbau, etc.), einige Jahre Erfahrung im Bau- oder Baunebengewerbe, Flexibilität, Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, gute EDV-Kenntnisse, Führerschein B	technische Ausbildung (Fachschule, HTL Maschinen- oder Hochbau, Lehre Technischer Zeichner), min. 3 Jahre AutoCAD-Praxis und Branchenerfahrung aus dem Metallbau, genaue Arbeitsweise, Entscheidungsstärke, Teamfähigkeit	technische Ausbildung (Fachschule, HTL Maschinen- oder Hochbau, Lehre Technischer Zeichner), min. 3 Jahre AutoCAD-Praxis und Branchenerfahrung aus dem Metallbau, genaue Arbeitsweise, Entscheidungsstärke, Teamfähigkeit	technische Ausbildung (Fachschule, HTL Maschinen- oder Hochbau, Lehre Technischer Zeichner), min. 3 Jahre AutoCAD-Praxis und Branchenerfahrung aus dem Metallbau, genaue Arbeitsweise, Entscheidungsstärke, Teamfähigkeit	technische Ausbildung (Fachschule, HTL Maschinen- oder Hochbau, Lehre Technischer Zeichner), min. 3 Jahre AutoCAD-Praxis und Branchenerfahrung aus dem Metallbau, genaue Arbeitsweise, Entscheidungsstärke, Teamfähigkeit
<b>Auftraggeber</b>	Belimo	Belimo	Bramac	Bramac	Belfor	Belfor	Wema	Wema	Wema	Wema
<b>Reaktion seitens HILL bzw. des Kunden</b>	engere Auswahl	engere Auswahl	engere Auswahl	wurde aufgenommen	wurde aufgenommen	wurde aufgenommen	wurde aufgenommen	aufgrund der Testergebnisse nicht an den Auftraggeber weitergeleitet	aufgrund der Testergebnisse nicht an den Auftraggeber weitergeleitet	aufgrund der Testergebnisse nicht an den Auftraggeber weitergeleitet
<b>Wechsel innerhalb der letzten 10 Jahre/ Lücken im CV</b>								4 Wechsel/keine Lücken im CV	5 Wechsel/ seit 2009 ohne Beschäftigung	keinen Wechsel und keinerlei Lücken im CV
<b>Testung im Jahr</b>	2010	2010	2011	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010
<b>Empfehlung Expertise</b>	Wir empfehlen diesen Kandidaten weiter.	Aufgrund seiner sehr zurückhaltenden, selbstkritischen und abwartenden Persönlichkeit empfehlen wir diesen Kandidaten mit Einschränkung weiter.	Wir empfehlen diese Kandidatin weiter.	Wir empfehlen diesen Kandidaten ausdrücklich weiter.	Wir empfehlen diesen Kandidaten weiter.	Wir empfehlen diesen Kandidaten weiter.	Wir empfehlen diesen Kandidaten ausdrücklich weiter.	Wir empfehlen diesen Kandidaten mit einer Einschränkung, welche seine Teamfähigkeit betrifft, weiter.		