



AUSWAHL DER KANDIDAT_INNEN

In diesem Guide finden Sie Informationen
zu:



*Worauf achte ich bei der Auswahl der
Kandidat_innen?*



Tipps zur Auswahlentscheidung



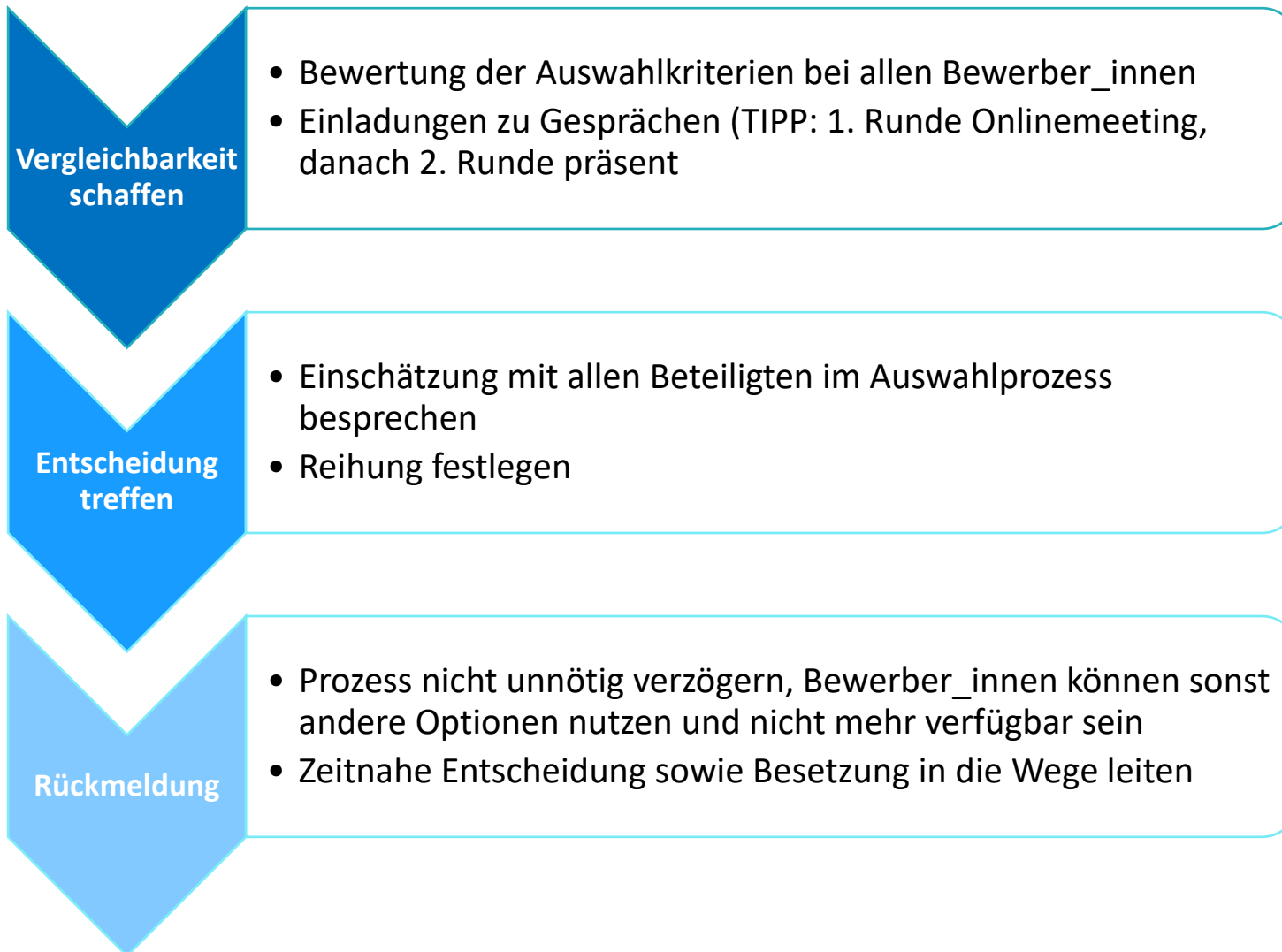
Sobald Bewerber_innen einlangen können diese gesichtet werden. Nach Beendigung der Bewerbungsfrist erfolgt die finale Auswertung der gesammelten Erkenntnisse und die Auswahlentscheidung.

Der Guide fasst nochmals die wichtigsten Punkte dafür zusammen.



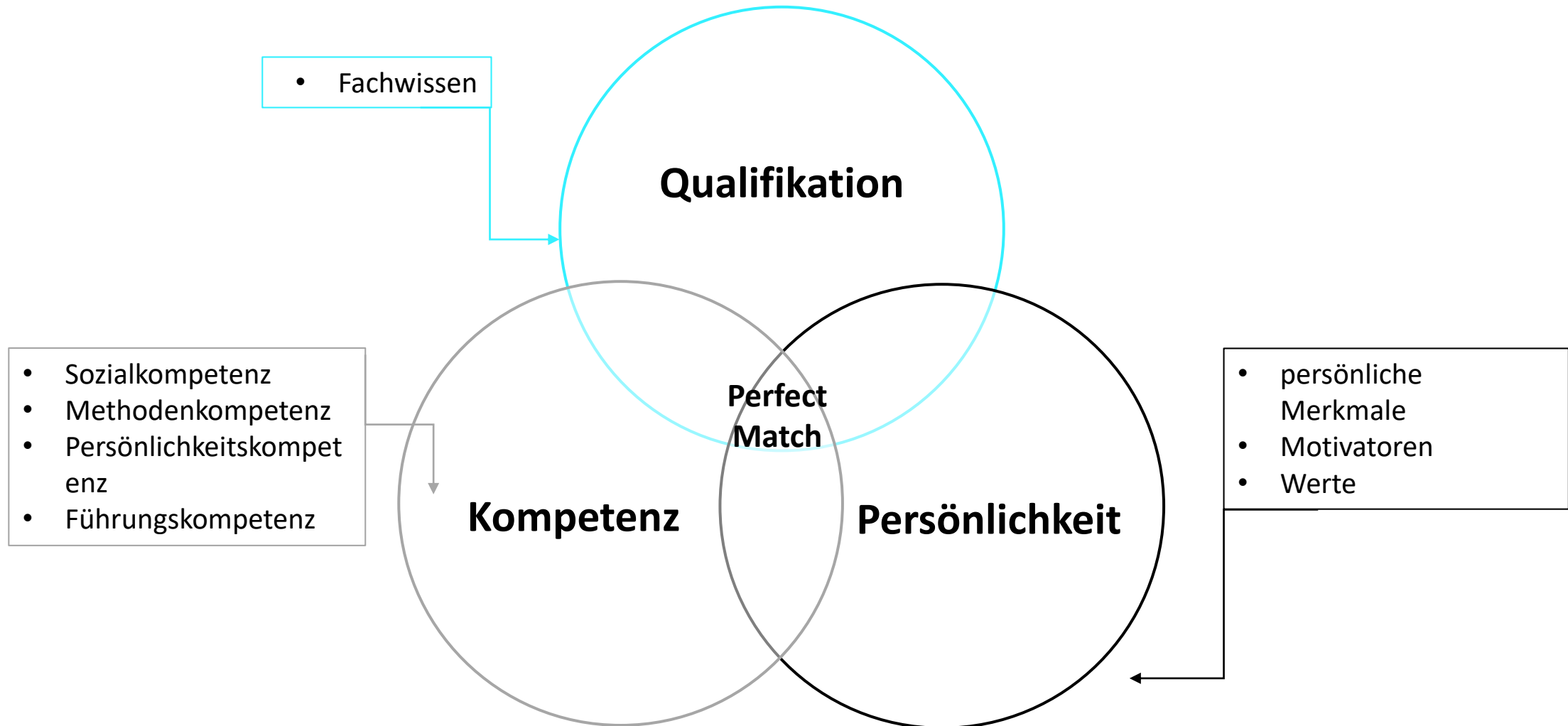
Worauf achte ich bei der Auswahl der Kandidat_innen?

Überblick Auswahlentscheidung	1
Kriterien der Auswahl	2
Überblick über wichtige Faktoren bei der Auswahl	3
Tipps zur Auswahlentscheidung	4











Bei der Auswahl entscheidet nicht allein die Qualifikation, sondern **Zusammenspiel aus Persönlichkeit, fachlicher Qualifikation und erworbenen Kompetenzen**, die durch Berufserfahrung kontinuierlich weiterentwickelt und geprägt werden.





Die Auswahlentscheidung ist nach den Kriterien **Eignung, Befähigung und fachliche Leistung auf der Grundlage von Funktionsbeschreibungen und Anforderungsprofilen der jeweiligen Zielposition vorzunehmen**. Dazu ist es sinnvoll, während der einzelnen Prozessschritte detaillierte Notizen über die einzelnen Kandidat_innen zu machen. Gesprächsleitfäden, Bewertungsmatrix können dabei helfen, herauszufinden in welchem Ausmaß die Kandidat_innen dem in der Ausschreibung veröffentlichten Anforderungsprofil entsprechen.

Überblick über wichtige Faktoren bei der Auswahl

- | | |
|--|---|
| 
Qualifikation
Bringen Bewerber_innen eine Ausbildung oder Studienabschluss in passender Fachrichtung mit? | 
Soft Skills
Welche außerfachlichen Kompetenzen, wie z.B. Teamfähigkeit haben Bewerber_innen gezeigt? |
| 
Fähigkeiten
Passen die Fähigkeiten und Talente der Kandidat_innen zur ausgeschriebenen Stelle? | 
Erfahrungen
Welche Erfahrungswerte bringen Kandidat_innen mit, die sie in ihre Arbeit einbringen können? |
| 
Fertigkeiten
Verfügen die Bewerber_innen über die nötigen Hard Skills, um die freie Position auszufüllen? | 
Culture Fit
Passen Bewerber_innen auf zwischenmenschlicher Ebene zum Team bzw. zur TU Wien? |

❖ Funktionsbeschreibung
(Anforderungsprofil festlegen)

❖ Kompetenzkatalog (erforderlichen Kompetenzen festlegen)

❖ Bewerbungen analysieren

❖ Vorstellungsgespräche
(Hilfestellung: Gesprächsleitfaden)



Zeitnahe Auswertungen der Bewerbungsgespräche: *Gefahr von Überlagerungseffekten*, dh. wenn Sie mehrere Bewerbungsgespräche führen und diese erst später auswerten, entstehen sehr leicht so genannte Überlagerungen. Das bedeutet, dass Sie mit der Zeit Gedanken und Eindrücke den falschen Personen zuordnen sowie *Gefahr von Vergessenseffekten*, dh. neben falschen Zuordnungen geraten wesentliche Eindrücke aus den Gesprächen ganz einfach in Vergessenheit, wodurch es ebenfalls zu einer Verzerrung der Ergebnisse kommt.



Verschaffen Sie sich einen Überblick, wie gut ein_e Bewerber_in die einzelnen wesentlichen Anforderungen erfüllt. Gehen Sie dabei nochmals alle Fakten aus dem Bewerbungsgespräch durch. Berücksichtigen Sie nicht nur Kompetenzen, sondern auch Potenziale.



Fassen Sie anschließend die Bewertungen der einzelnen Anforderungen zusammen und erarbeiten Sie eine Einschätzung.



Treffen Sie zunächst eine so genannte »Negativauswahl« und streichen jene Bewerber_innen von Ihrer Reihungsliste, die Sie nach Ihrer Auswertung für nicht geeignet für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle halten. Hier kann die Sternenbewertung im eR behilflich sein (1 Stern = nicht geeignet bis hin zu 5 Sternen = bestgeeignet)



Reihen Sie anschließend jene Bewerber_innen entsprechend der von Ihnen eingeschätzten Eignung. Hierfür kann eine Matrix aus Anforderungen und Erfüllung dieser sowie die Sternenbewertung (eR) Bewerber_innen hilfreich sein..



Bitte beachten: Reihen Sie nur jene Bewerber_innen, die Sie für die Stelle geeignet halten. Bewerber_innen, die die ausgeschriebenen Anforderungen nicht erfüllen, nehmen Sie bitte nicht in Ihre Reihung/Besetzungsvorschlag auf.



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN



Die Auswahl der
Kandidat_innen

Kontakt

Vizerektorat für Personal und Gender
Fachbereich Bewerbungsmanagement

Carmen Keck | Tel: +43 (1) 58801406201

Sandra Kadlec | Tel: +43 (1) 58801406210

E-Mail: karriere@tuwien.ac.at