



Herzlich Willkommen zur Umfrage "Strategien in Personalentscheidungen" Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns sehr über Ihr Interesse an dieser Umfrage!

Ziel dieser Umfrage ist es, auf der Basis Ihrer persönlichen Erfahrungen mit Personalentscheidungen Strategien zu identifizieren, die in Zeiten erschwerter Personalbedingungen (beispielsweise durch den zunehmenden Fachkräftemangel in einzelnen Bereichen) handlungsleitend sein können.

Zum Ablauf der Umfrage

Die folgende Online-Umfrage besteht zum einen aus geschlossenen Fragen, bei denen wir Antwortmöglichkeiten vorgeben, und zum anderen aus offenen Fragen, bei denen Sie die Möglichkeit haben, Ihre Gedanken und Erfahrungen zu beschreiben. Es geht uns ganz allein um Ihre persönliche Einschätzung, es gibt keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Alles, was Ihnen zu den jeweiligen Fragen in den Sinn kommt, ist für uns relevant.

Wir bitten Sie, die Umfrage möglichst zügig zu beantworten und nicht allzu lange über einzelne Antworten nachzudenken. Falls Sie einmal unsicher sind, kreuzen Sie bitte einfach die Antwort an, die am ehesten auf Sie zutrifft oder schreiben Sie das auf, was Ihnen als Allererstes in den Sinn kommt.

Freiwilligkeit und Anonymität

Die Teilnahme an der Studie ist freiwillig. Sie können jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Teilnahme an dieser Studie beenden, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen. Die im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten und persönlichen Mitteilungen werden streng vertraulich behandelt. Des Weiteren wird die Veröffentlichung der Ergebnisse der Studie in anonymisierter Form erfolgen, d. h. ohne, dass Ihre Daten Ihrer Person zugeordnet werden können.

Für Kommentare und Rückfragen steht Ihnen die Projektleiterin Michéle Möhring (michelle.moehring@tu-dortmund.de) gerne und jederzeit zur Verfügung.



Teil A: Ihre Erfahrung mit Personalentscheidungen

A1. Mit den nächsten Fragen möchten wir gern herausfinden, wie viel Erfahrung Sie bereits mit Personalentscheidungen haben und in welcher Rolle Sie hier fungieren. Hierbei interessieren wir uns insbesondere für den Prozess der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern.

Inwiefern sind beziehungsweise waren Sie bisher in Personalentscheidungen (i.S. der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern) involviert?

Wichtig ist für uns der höchste Grad der Involviertheit. Wenn Sie also beispielsweise Personalentscheidungen selbst treffen, manchmal aber auch „nur“ mitbestimmen, wählen Sie bitte unabhängig davon Antwortmöglichkeit 1.

Ich treffe Personalentscheidungen selbst.

☐

Teil B: Die perfekten Bewerberinnen und Bewerber - Gibt es sie?

B1. Im Folgenden wird es nun konkreter um Personalentscheidungen gehen. Zunächst würde uns interessieren, was Ihnen persönlich wichtig ist, wenn sich Bewerberinnen und Bewerber erstmals persönlich bei Ihnen vorstellen.

Wenn Sie an die Situation des Vorstellungsgesprächs denken:

Beschreiben Sie bitte einmal, wie aus Ihrer Sicht der perfekte Eindruck von einer Bewerberin oder einem Bewerber entsteht.

Bitte denken Sie nicht lange über Ihre Antworten nach. Wichtig ist für uns Ihre erste Intuition.

Der Eindruck kann beispielsweise durch das Auftreten der Person, die Begrüßungssituation, den Verlauf des Gesprächs oder ggf. auch eine Hospitation beeinflusst werden.



Teil C: Die perfekten Bewerberinnen und Bewerber - Gibt es sie?

- C1. Im Folgenden wird es nun konkreter um Personalentscheidungen gehen. Zunächst würde uns interessieren, was Ihrer Erfahrung nach wichtig ist, wenn sich Bewerberinnen und Bewerber in einem Unternehmen/einer Organisation vorstellen.

Wenn Sie an die Situation des Vorstellungsgesprächs denken:

Beschreiben Sie bitte einmal, wie aus Ihrer Sicht der perfekte Eindruck von einer Bewerberin oder einem Bewerber entsteht.

Bitte denken Sie nicht lange über Ihre Antworten nach. Wichtig ist für uns Ihre erste Intuition.

Der Eindruck kann beispielsweise durch das Auftreten der Person, die Begrüßungssituation, den Verlauf des Gesprächs oder ggf. auch eine Hospitation beeinflusst werden.



Teil D: Werte in Personalentscheidungen - Welche Rolle spielen sie?

D1. Es ist bekannt, dass die Orientierung an Werten eine hilfreiche Strategie in Personalentscheidungen sein kann. Neben Werten von Bewerberinnen und Bewerbern sind sowohl Werte relevant, die Sie selbst vertreten, als auch solche, die in Ihrem Unternehmen beziehungsweise Ihrer Organisation besonders wichtig sind.

1) Welche Werte sollten Bewerberinnen und Bewerber Ihrer Meinung nach mitbringen, die sich bei Ihnen vorstellen?

**Bitte denken Sie auch hier nicht lange über Ihre Antworten nach.
Wichtig ist für uns Ihre erste Intuition.**

Werte sind als moralisch gut empfundene Eigenschaften.

D2.

2) Welche Unternehmenswerte sind aus Ihrer Sicht wichtig, wenn Sie über die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern für Ihr Unternehmen/Ihre Organisation entscheiden?

Unternehmenswerte sind die übergeordneten Werte (quasi Charaktereigenschaften) einer Organisation.

Folgende Überlegungen können Ihnen helfen: „Mein Unternehmen berücksichtigt die Werte XXX in der Personalentscheidung.“ ODER „Mein Unternehmen trifft Entscheidungen, indem XXX berücksichtigt wird.“



D3.

3) Welche Werte vertreten Sie persönlich, wenn Sie Entscheidungen über die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern treffen?

Bitte denken Sie auch hier nicht lange über Ihre Antworten nach.

Wichtig ist für uns Ihre erste Intuition.

Hier geht es uns um Werte, die Sie selbst vertreten bzw. die für Sie persönlich relevant sind, nicht um solche, die die Bewerberinnen und Bewerber mitbringen oder solche, die in Ihrem/einem Unternehmen wichtig sind.

Teil E: Werte in Personalentscheidungen - Welche Rolle spielen sie?

E1.

Es ist bekannt, dass die Orientierung an Werten eine hilfreiche Strategie in Personalentscheidungen sein kann. Neben Werten von Bewerberinnen und Bewerbern sind sowohl Werte relevant, die Personalentscheiderinnen und Personalentscheider vertreten, als auch solche, die im jeweiligen Unternehmen beziehungsweise der Organisation besonders wichtig sind.

1) Welche Werte sollten Bewerberinnen und Bewerber Ihrer Erfahrung nach mitbringen, die sich in einem Unternehmen vorstellen?

Bitte denken Sie auch hier nicht lange über Ihre Antworten nach.

Wichtig ist für uns Ihre erste Intuition.

Werte sind als moralisch gut empfundene Eigenschaften.



E2.

2) Welche Unternehmenswerte sind Ihrer Erfahrung nach wichtig, wenn über die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern in einem Unternehmen/einer Organisation/etc. entschieden wird?

Unternehmenswerte sind die übergeordneten Werte (quasi Charaktereigenschaften) einer Organisation.

*Folgende Überlegungen können Ihnen helfen: „Das Unternehmen, in dem ich arbeite, berücksichtigt die Werte XXX in der Personalentscheidung.“
ODER „Das Unternehmen, in dem ich arbeite, trifft Entscheidungen, indem XXX berücksichtigt wird.“*

E3.

3) Welche Werte sind Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern Ihrer Erfahrung nach wichtig, wenn diese Entscheidungen über die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern treffen?

**Bitte denken Sie auch hier nicht lange über Ihre Antworten nach.
Wichtig ist für uns Ihre erste Intuition.**

Hier geht es uns um Werte, die Personalentscheiderinnen und Personalentscheider vertreten bzw. die für diese relevant sind, nicht um solche, die die Bewerberinnen und Bewerber mitbringen oder solche, die im jeweiligen Unternehmen wichtig sind.



Teil F: Werte in Personalentscheidungen - Welche Rolle spielen sie?

F1. Neben Ihren angegebenen Werten interessieren wir uns in dieser Studie insbesondere für die folgenden sechs moralischen Werte einer Person.

Wir möchten Sie bitten, dass Sie die untenstehenden Werte in eine Rangreihe bringen. Denken Sie hierbei daran, welche Werte Sie persönlich als wichtig erachten, wenn Sie über die Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für Ihr Unternehmen/Ihre Organisation entscheiden. Es geht nicht um Werte, die die Bewerberinnen und Bewerber mitbringen sollten.

Ordnen Sie die Werte in die rechte Liste ein. Die Werte können mit der Maus verschoben werden. Ein Doppelklick verschiebt ein Element in die andere Liste. Werte, die Ihnen als wichtig erscheinen, ordnen sie bitte weiter oben an. Werte, die Ihnen als weniger wichtig erscheinen, ordnen Sie bitte weiter unten an.

Manche Begriffe mögen für Sie zuerst *merkwürdig* klingen. Lesen Sie die bereitgestellten Definitionen, um zu verstehen, was mit den Begriffen gemeint ist.

Autorität! Die Orientierung am Wert Autorität begünstigt die Bildung vorteilhafter Beziehungen innerhalb einer Hierarchie. Begriffe, die mit Autorität häufig assoziiert werden, sind Gehorsam, Hochachtung, Pflichtbewusstsein oder Hierarchie. Das Gegenteil von Autorität ist Subversion (auch Rebellion, Aufstand, Unterwanderung, Nonkonformität).





F2.

**Gern können Sie Ihre Gedanken zur Rangreihe im folgenden
Kommentarfeld festhalten.**

F3.

**Können Sie eine oder mehrere Beispielsituation(en) beschreiben
(bspw., wenn Sie an die Einstellung bestimmter Bewerberinnen und
Bewerber zurückdenken), in der/denen die genannten Werte oder
einzelne Werte eine besondere Rolle spielen bzw. gespielt
haben? Geben Sie den entsprechenden Wert bitte an.**



Teil G: Werte in Personalentscheidungen - Welche Rolle spielen sie?

G1. Neben Ihren angegebenen Werten interessieren wir uns in dieser Studie insbesondere für die folgenden sechs moralischen Werte einer Person.

Wir möchten Sie bitten, dass Sie die untenstehenden Werte in eine Rangreihe bringen.

Denken Sie hierbei daran, welche Werte Ihrer Meinung nach für Personalentscheiderinnen und Personalentscheider wichtig sind, wenn diese über die Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers für ein Unternehmen/eine Organisation entscheiden. Es geht nicht um Werte, die die Bewerberinnen und Bewerber mitbringen sollten.

Ordnen Sie die Werte in die rechte Liste ein. Die Werte können mit der Maus verschoben werden. Ein Doppelklick verschiebt ein Element in die andere Liste. Werte, die Ihnen als wichtig erscheinen, ordnen sie bitte weiter oben an. Werte, die Ihnen als weniger wichtig erscheinen, ordnen Sie bitte weiter unten an.

Manche Begriffe mögen für Sie zuerst *merkwürdig* klingen.

Lesen Sie die bereitgestellten Definitionen, um zu verstehen, was mit den Begriffen gemeint ist.

Autorität Die Orientierung am Wert Autorität begünstigt die Bildung vorteilhafter Beziehungen innerhalb einer Hierarchie. Begriffe, die mit Autorität häufig assoziiert werden, sind Gehorsam, Hochachtung, Pflichtbewusstsein oder Hierarchie. Das Gegenteil von Autorität ist Subversion (auch Rebellion, Aufstand, Unterwanderung, Nonkonformität).

--	--	--



G2.

**Gern können Sie Ihre Gedanken zur Rangreihe im folgenden
Kommentarfeld festhalten.**

G3.

**Können Sie eine oder mehrere Beispielsituation(en) beschreiben
(bspw., wenn Sie an eine bestimmte Bewerbungssituation
zurückdenken), in der/denen die genannten Werte oder einzelne
Werte eine besondere Rolle spielen bzw. gespielt haben? Geben Sie
den entsprechenden Wert bitte an.**

[illegible]

Ältere Menschen wissen aufgrund ihrer Lebenserfahrung besser als junge, was richtig oder falsch ist.

[illegible]

Teil K: Entscheidungen treffen - Was ist richtig, was ist falsch?

K1. Auch die folgenden Aussagen betreffen wieder Überlegungen, die für Sie relevant sein könnten, wenn Sie entscheiden, ob etwas Richtig oder Falsch ist.

Wie sehr stimmen Sie den Aussagen zu beziehungsweise nicht zu?

[illegible]



	Stimme übe haupt nicht zu1	Stimme übe haupt nicht zu2	Stimme übe haupt nicht zu3	Stimme übe haupt nicht zu4	Stimme übe haupt nicht zu5	Stimme voll und ganz zu6
Zu einer richtigen Familie gehören Vater und Mutter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeder sollte die Freiheit haben, eigene Entscheidungen zu treffen, solange diese nicht die Freiheit anderer beeinträchtigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gerechtigkeit ist der wichtigste Grundstein für eine Gesellschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorgesetzte müssen ihre Entscheidungen ihren Angestellten nicht erklären.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde bestimmte Taten falsch finden, weil sie unnatürlich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Man sollte stolz auf die Geschichte seines Landes sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil L: Sie haben nun schon einen Großteil der Umfrage geschafft!

Die vergangenen Fragen helfen zu verstehen, was wichtig ist, wenn wir Entscheidungen treffen.

Blieben Sie dabei und treffen Sie gleich selbst Entscheidungen!

Teil M: Treffen Sie selbst Entscheidungen

Wir präsentieren Ihnen gleich sechs verschiedene Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf eine von Ihnen ausgeschriebene (Ausbildungs-) Stelle beworben haben.

Es handelt sich um Personen, die es auf dem Ausbildungs- und Stellenmarkt generell schwerer haben als andere Personen.

Anschließend bitten wir Sie zu beschreiben, was Ihnen intuitiv durch den Kopf geht, wenn Sie sich die Personen zunächst allgemein und dann in Ihrem Unternehmen beziehungsweise Ihrer Organisation etc. vorstellen.

Eventuell fühlt es sich in manchen Fällen unangenehm an, genau das zu äußern, was Ihnen durch den Kopf geht.

Deswegen noch einmal der Hinweis: Ihre Antworten werden absolut vertraulich behandelt und es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen/Ihre Organisation möglich. Sie können also ruhig ganz offen äußern, was Ihnen durch den Kopf geht; uns interessiert wirklich jeder Gedanke und jede Vermutung.



Teil N: Treffen Sie selbst Entscheidungen

Wir präsentieren Ihnen gleich sechs verschiedene Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf eine ausgeschriebene (Ausbildungs-) Stelle beworben haben.

Bei den Bewerberinnen und Bewerbern handelt sich um Personen, die es auf dem Ausbildungs- und Stellenmarkt generell schwerer haben als andere Personen.

Stellen Sie sich vor, es handelt sich um eine Stelle in dem Unternehmen beziehungsweise der Organisation, in dem/der Sie aktuell arbeiten.

Anschließend bitten wir Sie zu beschreiben, was Ihnen intuitiv durch den Kopf geht, wenn Sie sich die Personen zunächst allgemein und dann in Ihrem Unternehmen beziehungsweise Ihrer Organisation etc. vorstellen.

Eventuell fühlt es sich in manchen Fällen unangenehm an, genau das zu äußern, was Ihnen durch den Kopf geht.

Deswegen noch einmal der Hinweis: Ihre Antworten werden absolut vertraulich behandelt und es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen/Ihre Organisation möglich. Sie können also ruhig ganz offen äußern, was Ihnen durch den Kopf geht; uns interessiert wirklich jeder Gedanke und jede Vermutung.

Teil O: Treffen Sie selbst Entscheidungen

O1. Herr M. hat eine depressive Erkrankung.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Herrn M. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?



- O2.** Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Herr M. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für die von Ihnen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Herrn M. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

- O3.** Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Herrn M. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Teil P: Treffen Sie selbst Entscheidungen

- P1.** Herr M. hat eine depressive Erkrankung.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Herrn M. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?



- P2.** Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Herr M. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für eine in Ihrem Unternehmen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Herrn M. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

- P3.** Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Herrn M. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Teil Q: Treffen Sie selbst Entscheidungen

- Q1.** Frau S. hat eine Querschnittslähmung.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Frau S. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?



- Q2.** Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Frau S. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für die von Ihnen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Frau S. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

- Q3.** Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Frau S. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Teil R: Treffen Sie selbst Entscheidungen

- R1.** Frau S. hat eine Querschnittslähmung.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Frau S. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?



R2. Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Frau S. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für eine in Ihrem Unternehmen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Frau S. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

R3. Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Frau S. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.



Teil S: Treffen Sie selbst Entscheidungen

S1. Frau R. hat das Down-Syndrom.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Frau R. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?

Noch einmal der Hinweis: Ihre Antworten werden absolut vertraulich behandelt und es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen/Ihre Organisation möglich. Sie können also ruhig ganz offen äußern, was Ihnen durch den Kopf geht; uns interessiert wirklich jeder Gedanke und jede Vermutung.

Das Down-Syndrom ist auch bekannt als Trisomie 21.

S2. Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Frau R. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für die von Ihnen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Frau R. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?



S3. Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Frau R. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Teil T: Treffen Sie selbst Entscheidungen

T1. Frau R. hat das Down-Syndrom.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Frau R. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?

Noch einmal der Hinweis: Ihre Antworten werden absolut vertraulich behandelt und es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen/Ihre Organisation möglich. Sie können also ruhig ganz offen äußern, was Ihnen durch den Kopf geht; uns interessiert **wirklich jeder Gedanke und jede Vermutung.**

Das Down-Syndrom ist auch bekannt als Trisomie 21.



- T2.** Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Frau R. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für eine in Ihrem Unternehmen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Frau R. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

- T3.** Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Frau R. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Teil U: Treffen Sie selbst Entscheidungen

- U1.** Frau B. hat eine Autismus-Spektrum-Störung.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Frau B. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?

Eine Autismus-Spektrum-Störung ist auch bekannt als Autismus oder Autistische Störung.



U2. Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Frau B. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für die von Ihnen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Frau B. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

U3. Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Frau B. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Teil V: Treffen Sie selbst Entscheidungen

V1. Frau B. hat eine Autismus-Spektrum-Störung.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Frau B. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?

Eine Autismus-Spektrum-Störung ist auch bekannt als Autismus oder Autistische Störung.



- V2. Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Frau B. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für eine in Ihrem Unternehmen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.**

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Frau B. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

- V3. Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Frau B. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.**



Teil W: Treffen Sie selbst Entscheidungen

W1. Herr A. ist vor fünf Jahren nach Deutschland geflüchtet.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Herrn A. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?

Für den Fall, dass es sich komisch anfühlt, genau das zu äußern, was Ihnen durch den Kopf geht: Ihre Antworten werden absolut vertraulich behandelt und es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen/Ihre Organisation möglich. Sie können also ruhig ganz offen äußern, was Ihnen durch den Kopf geht; uns interessiert wirklich jeder Gedanke und jede Vermutung.

W2. Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Herr A. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für die von Ihnen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Herrn A. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?



W3. Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Herrn A. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Teil X: Treffen Sie selbst Entscheidungen

X1. Herr A. ist vor fünf Jahren nach Deutschland geflüchtet.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Herrn A. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?

Für den Fall, dass es sich komisch anfühlt, genau das zu äußern, was Ihnen durch den Kopf geht: Ihre Antworten werden absolut vertraulich behandelt und es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihr Unternehmen/Ihre Organisation möglich. Sie können also ruhig ganz offen äußern, was Ihnen durch den Kopf geht; uns interessiert wirklich jeder Gedanke und jede Vermutung.



- X2.** Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Herr A. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für eine in Ihrem Unternehmen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Herrn A. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

- X3.** Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Herrn A. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Teil Y: Treffen Sie selbst Entscheidungen

- Y1.** Herr H. hat hochgradiges Übergewicht.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Herrn H. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?

Hochgradiges Übergewicht ist bekannt als Adipositas (Fettleibigkeit).



Y2. Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Herr H. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für die von Ihnen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Herrn H. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

Y3. Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Herrn H. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.

Teil Z: Treffen Sie selbst Entscheidungen

Z1. Herr H. hat hochgradiges Übergewicht.

Welche Bilder und Assoziationen haben Sie im Kopf, wenn Sie sich Herrn H. unabhängig von der beruflichen Situation vorstellen?

Hochgradiges Übergewicht ist bekannt als Adipositas (Fettleibigkeit).



Z2. Stellen Sie sich im Folgenden vor, dass Herr H. die theoretischen Voraussetzungen (bspw. Schulabschluss) für eine in Ihrem Unternehmen zu besetzende (Ausbildungs-) Stelle erfüllt.

Wie stellen Sie sich ganz allgemein die Zusammenarbeit mit Herrn H. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation vor?

Z3. Auf welcher (Ausbildungs-) Stelle könnten Sie sich Herrn H. in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation am besten vorstellen und warum? Bitte beschreiben Sie diese kurz.



Teil AA: Treffen Sie selbst Entscheidungen

AA1. Wir zeigen Ihnen nun eine Übersicht aller Bewerberinnen und Bewerber.

Im Vergleich: Welche Personen haben es schwerer beziehungsweise leichter, einen Job/eine Ausbildungsstelle in Ihrem Unternehmen zu bekommen, wenn Sie davon ausgehen, dass Ihnen die beschriebenen Merkmale der jeweiligen Person bekannt sind?

Kreuzen Sie bitte an, wie Sie die Aussichten der jeweiligen Person in Ihrem Unternehmen von 1 – Person hat es schwer bis 8 – Person hat es leicht einschätzen würden.

Mit den Werten 2 – 7 können Sie Ihre Einschätzung abstufen.

	Person hat es schwer1	Person hat es schwer2	Person hat es schwer3	Person hat es schwer4	Person hat es schwer5	Person hat es schwer6	Person hat es schwer7	Person hat es leicht8
Herr M. mit depressiver Erkrankung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herr H. mit hochgradigem Übergewicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herr A., der vor fünf Jahren nach Deutschland geflüchtet ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frau B. mit Autismus-Spektrum-Störung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frau R. mit Down-Syndrom.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frau S. mit Querschnittslähmung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AA2. Was könnten die Bewerberinnen und Bewerber, die es aus Ihrer Sicht eher schwer beziehungsweise schwer haben (bitte nennen Sie diese kurz), ändern oder tun, um ihre Chancen auf eine Einstellung zu erhöhen?



AA3. Was würden Sie sich ganz allgemein in Zukunft von den skizzierten Bewerberinnen und Bewerbern wünschen?



Teil AB: Ein kurzer Rückblick zum Thema Werte

AB1. Wir möchten Sie nun noch einmal kurz bitten, die untenstehenden Werte in eine Rangreihe zu bringen.

Denken Sie hierbei daran, was Ihnen eben bei den konkreten Bewerberinnen und Bewerbern durch den Kopf gegangen ist.

Welche Werte waren in Ihren „gedanklichen“ Entscheidungen besonders relevant beziehungsweise überhaupt nicht relevant?

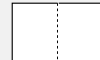
Zur Erinnerung:

Werte, die Ihnen als wichtig erscheinen, ordnen sie bitte weiter oben an. Werte, die Ihnen als weniger wichtig erscheinen, ordnen Sie bitte weiter unten an.

Bitte denken Sie auch hier nicht lange über Ihre Antworten nach.

Wichtig ist für uns Ihre erste Intuition.

Autorität Die Orientierung am Wert Autorität begünstigt die Bildung vorteilhafter Beziehungen innerhalb einer Hierarchie. Begriffe, die mit Autorität häufig assoziiert werden, sind Gehorsam, Hochachtung, Pflichtbewusstsein oder Hierarchie. Das Gegenteil von Autorität ist Subversion (auch Rebellion, Aufstand, Unterwanderung, Nonkonformität).





Teil AC: Vielen Dank...

...dass Sie bis hierhin mitgemacht haben. Sie haben es gleich geschafft!

Es folgen nur noch ein paar kurze Fragen zu Ihrer Person.

Teil AD: Ein paar letzte Fragen...

AD1. Wir bitten Sie noch um ein paar Angaben zu Ihrer Person.

Auch durch die Beantwortung der folgenden Fragen sind keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person, Ihr Unternehmen/Ihre Organisation möglich. Wir benötigen die Angaben lediglich für eine detailliertere Auswertung und Interpretation der Daten.

Bitte geben Sie im Folgenden an, welchem Geschlecht Sie sich angehörig fühlen.

Ich bin...

weiblich

☐

AD2. Wie alt sind Sie?

Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.

AD3. Inwiefern sind Sie für den Bereich „Personalentscheidung“ ausgebildet?

Ich habe einen Schwerpunkt „Recruiting“ in Ausbildung/Studium bzw. habe eine zertifizierte Weiterbildung in diesem Bereich absolviert.

☐

AD4. Bitte tätigen Sie noch die folgenden Angaben zu Ihrem Beruf.

Ein Berufsfeld wäre beispielsweise "IT und Elektrotechnik".

Ein Hauptberuf in diesem Berufsfeld könnte "Elektroniker" sein.

Ihr Berufsfeld

Ihr Hauptberuf

AD5. Wie viele Jahre arbeiten Sie bereits in Ihrem jetzigen Unternehmen?



AD6. Seit wie vielen Jahren treffen Sie bereits Personalentscheidungen selbst?

AD7. In welche der folgenden Kategorien können Sie das Unternehmen einordnen, in dem Sie aktuell arbeiten?

Es handelt sich um ein...

Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte)

☐

Teil AE: Und zum Schluss: Ihre Wünsche, Bedarfe und Sorgen

AE1. Wenn Sie an die aktuelle Personalsituation (in Ihrem Unternehmen oder ganz allgemein) denken, ...

... was würden Sie sich für die Zukunft (bspw. von Politik, Gesellschaft, Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) wünschen?

... welche Sorgen haben Sie in Bezug auf Ihr Unternehmen?

... welche Ideen haben Sie zur Verbesserung der Personalsituation?

Teil AF: Haben Sie abschließende Anmerkungen für uns?

AF1. Hier können Sie uns Feedback zur Umfrage geben.



Ganz herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Sie haben uns mit Ihren Erfahrungen sehr weitergeholfen.

Wenn Sie Interesse an den Studienergebnissen haben und/oder Rückfragen zur Umfrage, steht Ihnen Michéle Möhring unter

michelle.moehring@tu-dortmund.de

zur Verfügung.

Abschließender Hinweis:

Die sechs moralischen Werte, mit denen wir in dieser Studie arbeiten, stammen aus der sogenannten „Theorie der moralischen Fundamente“ des Wissenschaftlers Jonathan Haidt. Bislang wurden diese moralischen Fundamente überwiegend im politischen Kontext untersucht. Hier ging es insbesondere darum, welche moralischen Fundamente mit bestimmten politischen Überzeugungen zusammenhängen. In der vorliegenden Studie gehen wir der Frage nach, welche Rolle die sechs moralischen Fundamente im Kontext von Personalentscheidungen spielen.

Wir vermuten, dass sich hieraus interessante Ansätze für Strategien bei Personalentscheidungen ableiten lassen.

Weiterführende Informationen zur Theorie der moralischen Fundamente finden Sie unter <https://moralfoundations.org/>