

**Stellenprofil - Muster**

1/ Warum rekrutieren? Zu welchem Zweck?

Ein Stellenprofil drückt die Antwort auf die Bedürfnisse eines Unternehmens aus. Um diesen Bedarf zu decken, muss Personal rekrutiert werden.

Daher lautet die erste Frage: Warum rekrutieren? Welchen Bedarf muss man decken?

|  |
| --- |
| **Arbeitsplatzanalyse** |
| **Bedarf des Unternehmens** | **Fragebogen** |
| Auf zunehmende Aktivität reagieren | Um welche Aktivität handelt es sich?Warum diese Erhöhung?Wie lange wird diese Periode dauern?Kann sich diese Situation wiederholen?Welche Qualitäten und Fähigkeiten sind erforderlich? |
| Arbeitsplatzbeschaffung | Was steht bei dieser Arbeitsplatzschaffung auf dem Spiel?Um welche Aktivität handelt es sich? Welche Qualitäten und Fähigkeiten sind erforderlich? |
| Ein Aktivität entwickeln | Was steht für das Unternehmen auf dem Spiel?Um welche Aktivität handelt es sich? Welche Qualitäten und Fähigkeiten sind erforderlich? |
| Ersetzen eines Mitarbeiters | *Kurz- oder langfristiger Ersatz:*Wie lange soll diese Ersetzung dauern?Ist eine Wiederholung dieser Situation wahrscheinlich?Welche Qualitäten und Fähigkeiten sind erforderlich?Kann ein anderer Mitarbeiter die Arbeit übernehmen?Kann die Aktivität verschoben werden? |
| *Ersetzung eines entlassenen Mitarbeiters:*Warum wurde der Mitarbeiter entlassen? Ist es die Position, die schlecht definiert ist?Ist es der Mitarbeiter, der nicht dem Profil entspricht? |
| *Ersetzung eines freiwillig gekündigten Mitarbeiters:*Warum ist er gegangen?Wurde ihm eine Beförderung, Ausbildung oder Weiterentwicklung verweigert?In welchem Kontext ist er gegangen?Was hat er in einem anderen Unternehmen besser gefunden?  |
| *Nachfolge eines beförderten Mitarbeiters:*Kann die intern beförderte Person ihren Nachfolger ausbilden?Wer ist der Vorgesetzte?Um welche Aktivität handelt es sich? Welche Qualitäten und Fähigkeiten sind erforderlich?Ist eine Ausbildung erforderlich? |
| Infragestellung der Stelle  | Warum hat die Personalbeschaffung nicht funktioniert?Haben wir einen Schritt im Rekrutierungsprozess verpasst?War das Stellenprofil zu anspruchsvoll?Hatte der neue Mitarbeiter nicht die erforderlichen Fähigkeiten?Hat das Unternehmen den neuen Mitarbeiter schlecht integriert? |

2/ Bestimmung des idealen Kandidatenprofils für die Position

Sobald das Problem identifiziert wurde, muss man alles bestimmen, was für die Funktion relevant ist.

|  |
| --- |
| **Stellenprofil** ………… |
| Herausforderungen für das Unternehmen | …………………… |
| Funktion  / mögliche Stellenbezeichnungen | Abteilung:Manager: |
| Missionen | …………………………………………………… |
| Ziele / Erwartete Ergebnisse für das Jahr | ………… |
| Aufgaben | ………… |
| KompetenzenSoft-SkillsHard-Skillsund Kenntnisse | Minimale Erfahrung: Vorgeschriebene Ausbildung, Diplom, Zertifizierung: Erforderliche technische Fähigkeiten:Software Kenntnisse:Sprachen:Weiteres:Erforderliche zwischenmenschliche Fähigkeiten: Erforderliche Fähigkeiten :Organisation, Methoden, usw.…………  |
| Arbeitsumgebung | Markt:  Verantwortlichkeiten:Selbstständig arbeiten?Erfahrungen mit dem Team teilen ?Geografische Lage: Mobilität? …………Mittel:   |
| Geschätzte Entlohnung | Art des Vertrags: …………Stand: …………Arbeitszeiten: …………Vorteile:Tickets Restaurant…………Bruttovergütung im Gehalt: ………… |
| Evaluation/ Leistungsindikatoren | ……………………………… |