

Marguerite Spycher: Stellenprofile

Stellenprofile – Stiefkinder im Personalmanagement

Stellenausschreibungen bieten die Chance, das Unternehmen zu präsentieren.

Leserfokus

Verfasser von Stelleninseraten, Personalverantwortliche

Thema

Aussagekräftige Stelleninserate

Nutzen

Stelleninserate bieten Profilierungsmöglichkeiten

Vertiefung

Überprüfen Sie die bei Ihnen gültigen Stellenbeschreibungen auf deren Aktualität

Ein einmal formuliertes Stellenprofil ist nicht unbeschränkt gültig.



Marguerite Spycher ist dipl. Schriftpsychologin, 8800 Thalwil, Tel 01-720 79 94

Die schönsten Leitbilder, die raffiniertesten Strategien bleiben Papiertiger, wenn es an den richtigen Leuten fehlt, die Pläne umzusetzen. Mit zunehmender Komplexität der Aufgaben nimmt das Mass an vorgegebenen Strukturen ab. Die Besetzung einer solchen Funktion stellt an die damit Betrauten hohe Anforderungen.

Dynamisch und teamfähig, flexibel und belastbar, initiativ und kommunikativ soll sie sein, die neue Fachkraft, sich wenn möglich auch noch auszeichnen durch Kundennähe und unternehmerisches Denken.

Aber was heisst denn das genau, "teamfähig"? Soll sich die "aufgestellte Sekretärin" reibungslos in die bestehende Clique einfügen können? Soll der "dynamische Macher" so konzentrationsfähig sein, dass er sich auch in einem Büro, wo sechs Leute seines Schlages arbeiten, nicht ablenken lässt? Oder soll

der Spezialist sein Fachwissen, die Expertin ihre Detailkenntnisse in einer Gruppe einbringen können, die als Ganzes an einer neuen Entwicklung arbeitet?

Flucht in das Überprüfbare

Manche Ausschreibungen vermeiden zum vornherein den Versuch, das Persönlichkeitsprofil für die vakante Stelle näher zu beschreiben. Anstatt sich der Herausforderung zu stellen, wird die Flucht in das Überprüfbare, Messbare angetreten, dem zugleich das Mäntelchen der Objektivität umgehängt werden kann. Gar mancher Personalverantwortliche lässt sich von Titeln und Abschlüssen beeindrucken und blendet geflissentlich aus, dass solche durchaus auch einfach ersessen oder gar erkauft werden können, mithin über die Fähigkeiten des Trägers nichts aussagen, ausser dass er ambitiös (Titel) und clever (Art des Erwerbs) ist.

Alles in allem vergeben sich sehr viele Inserenten die Chance, über

das Stelleninserat Profil zu zeigen, die Individualität des Unternehmens herauszustreichen.

Vom Stelleninserat zum Miniporträt

Ein gutes Inserat enthält Informationen über die Firma. Diese müssen möglichst treffend, dabei aber knapp und übersichtlich formuliert sein. Gelingt dies, entsteht ein Miniporträt, das Interessierten wesentliche Anhaltspunkte zu geben vermag.

Die für die Stellenbesetzung Verantwortlichen einer Firma sind also mit einer ausserordentlich wichtigen Aufgabe betraut, wenn es um die Auswahl aus den eingegangenen Bewerbungen geht. Letztlich entscheiden sie darüber, ob Leitvorstellungen umgesetzt werden können, das Ansehen des Betriebes steigt oder lädiert wird. Eine effiziente Selektion liegt im Interesse der damit betrauten Verantwortlichen; doch zeigt die Praxis, dass hier noch Manches zu verbessern ist.

Idealerweise melden sich auf ein Stelleninserat nur Leute, die tatsächlich für die ausgeschriebene Position in Frage kommen. In der Realität ist dies jedoch kaum der Fall. Zum einen spielen Gründe seitens der Bewerber mit. Die Interpretation des Textes ist subjektiv, ebenso die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten. Es ist daher nicht zu vermeiden, dass sich Personen melden, die ihr Können zu wenig genau einschätzen, die sich anders sehen oder sich mehr zutrauen, als tatsächlich in ihren Möglichkeiten liegt.

Umgekehrt melden sich geeignete Personen nicht, weil sie sich zu wenig zutrauen. Möglicherweise würden sie sich bemerkbar machen, wenn sie ein klares Bild über Stelle und Firma erhielten. **Das Aufsetzen eines Inserates ist eine grosse Herausforderung und bietet zugleich auch eine Chance, das Unternehmen vorteilhaft zu präsentieren.**

Stellenprofile überprüfen und anpassen

Ein einmal formuliertes Stellenprofil ist nicht unbeschränkt gültig. Interne

Umstrukturierungen, Mutationen in der fraglichen Gruppe und veränderte Gegebenheiten auf dem Markt wirken unmerklich. Nach einiger Zeit ist ein einmal aktuelles Anforderungsprofil ungenau, noch etwas später hoffnungslos veraltet.

Kaum zu glauben, wie oft es vorkommt, dass mit einer Stellenbeschreibung operiert wird, die gemäss Auskunft der Verantwortlichen "nicht mehr ganz stimmt". Trotzdem begnügt man sich weiterhin damit, was unter Umständen fatale Folgen haben kann. Nicht zu reden von den Fällen, wo mit umwerfender Selbstverständlichkeit ein fünf oder mehr Jahre alter Anforderungskatalog unbesehen weiterverwendet wird. Die Rahmenbedingungen haben sich geändert, also müssen auch diese Beschreibungen angepasst werden. Die Einstellung einer neuen Führungspersonlichkeit bietet Anlass, die Stellenbeschreibungen zu überprüfen und wo nötig anzupassen.



So entsteht ein aussagekräftiges Stellenprofil

Situation

- ◆ Wie ist die aktuelle Situation der Firma? (z.B. Expansion, Konsolidierung, Redimensionierung)

Position

- ◆ Was bedeutet diese Position für die Organisation bzw. die Organisationseinheit?
- ◆ Mit welchen Einheiten bzw. Positionen ist sie verknüpft?

Funktion

- ◆ Welche konkreten Aufgaben müssen erfüllt werden?
- ◆ Wo müssen Informationsflüsse gewährleistet sein?

Hintergrund

- ◆ Welche fachlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein?
- ◆ Welche Erfahrungsbereiche bilden die Basis?
- ◆ Sind bildungsmässige Prämissen unumgänglich?

Persönlichkeit

- ◆ Welche persönlichen Qualitäten sind wichtig?
- ◆ Welche individuellen Erfahrungsbereiche sind nützlich?

Kaum zu glauben, wie oft es vorkommt, dass mit einer Stellenbeschreibung operiert wird, die gemäss Auskunft der Verantwortlichen "nicht mehr ganz stimmt".

Stelleninserate im ORGANISATOR? Sie erhalten weniger Bewerbungen ... aber die richtigen.
anzeigen@organisator.ch

Werden Sie Ihr eigener Chef!

HUMANPOWER bietet Ihnen ein komplettes Unternehmenskonzept zum Aufbau einer erfolgreichen (auch nebenberuflichen) Selbständigkeit. Starten Sie jetzt ein lukratives Versandgeschäft im Bereich Erfolgs-Training. Gratis-Info durch:

HUMANPOWER SUCCESS AG

Güterstrasse 219, 4053 Basel
 Tel. 061/ 363 90 09 - Fax 061/ 361 62 25

Brauchen Sie ein neues Postbüro?



Postsortieranlagen
 Postfächer
 Postwagen
 Postmappen

styromega®

SPICHTIG AG

CH-6422 Steinen

Telefon 041 833 80 10

Telefax 041 833 80 20