



## Personalamt

# Grundlage zum Anforderungsprofil für die Erstellung von Stelleninseraten

## Grundlagen

[Art 145 PersV](#)

PHB SG: 80.9  
vom: 01.06.2012  
Ersetzt:  
vom:

## Allgemeine Bemerkungen

Damit sich die richtigen Kandidatinnen und Kandidaten auf unsere Stelleninserate melden, ist es eine Voraussetzung, dass ein präzises Anforderungsprofil erstellt wird. Dieses Anforderungsprofil enthält alle fachlichen Qualifikationen und gewünschten persönlichen Eigenschaften, die eine Bewerberin oder ein Bewerber erfüllen soll bzw. muss.

Wir unterscheiden dabei im Anforderungsprofil zwischen "Muss-" "Soll-" und "Kann-" Kriterien.

Nur wer von Beginn weg präzise Anforderungen an die neuen Mitarbeitenden stellt, wird auch die gewünschten Resultate erhalten. Aus einer Stellenbesetzung, der ein genaues Anforderungsprofil zugrunde liegt, wird die am besten geeignete Person hervorgehen. Mit diesem Hilfsmittel können wir im späteren Selektionsprozess feststellen, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber über alle wichtigen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügt und auch als Person für die Aufgabe geeignet ist. Es soll uns – wie oben bereits erwähnt eine Grundlage zu Erstellung der Stellenausschreibung liefern.

## 1 Nutzen und Problematik des Anforderungsprofils

Sobald eine Stelle ausgeschrieben werden soll, müssen auf folgende Fragen präzise Antworten gefunden werden:

- Was für ein Mitarbeiterin, was für ein Mitarbeiter wird gewünscht?
- Worauf ist besonders zu achten?
- Welche Fähigkeiten werden verlangt?
- Welche typischen Erfordernisse stellt der zu besetzende Arbeitsplatz?

Ein systematisch aufgebautes Anforderungsprofil kann solche Fragen schnell und genau beantworten. Das Anforderungsprofil ist aber auch ein wichtiges Instrument für die Personalplanung, den Personaleinsatz sowie für die Förderung und Weiterbildung der Mitarbeiter. Sehr oft entsteht bei der Kündigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters der Reflex, die Person 1 : 1 zu ersetzen – "nach einer Kopie zu suchen". Dabei können sich die Anforderungen an eine Stelle und an eine/n neue/n Mitarbeiter/in verändert haben. So ist es immer wieder zweckmässig, sich bei einer neuen Anstellung und vor der Erstellung des Stelleninserates Gedanken zum Anforderungsprofil zu machen.

## 2 Das Anforderungsprofil ist keine Wunschliste.

Ein Anforderungsprofil kann dazu verleiten, die Ansprüche zu hoch zu stecken, so dass nur ein idealer - d.h. nicht existierender - Bewerber alle wünschenswerten Anforderungen erfül-



len könnte. Es ist deshalb wichtig, ein neu erarbeitetes Anforderungsprofil am Ende zu revidieren und die absolut notwendigen Anforderungskriterien von den bloss wünschenswerten zu trennen. Die Chance, dass für dieses zurechtgestutzte Profil ein passender Bewerber gefunden werden kann, steigt nun erheblich. Die so genannte "Eier legende Wollmilchsau" gibt es auf dem Arbeitsmarkt nicht.

### **3 Das Anforderungsprofil im Anstellungsverhältnis**

Zu den Führungsaufgaben gehört es auch, periodisch die heutigen und zukünftigen Anforderungen an die Mitarbeitenden zu untersuchen. Fehlende Fähigkeiten und mangelnde Kompetenzen gilt es frühzeitig zu erkennen und durch gezielte Förderung am Arbeitsplatz wie in Zusatzausbildungen zu beheben. Auch dazu dient das Anforderungsprofil.

#### **Zusatz**

[Hilfsblatt zur Erstellung von Anforderungsprofilen](#)  
[Anforderungsprofil](#)