

Anforderungsprofil

Vorlage für die Personalauswahl · nach DIN 33430

Ein Anforderungsprofil beschreibt, woran sich Erfolg in einer bestimmten Position zeigt. Jede Anforderung bekommt vier Angaben: das Merkmal, einen Verhaltensanker, ein Gewicht und das Verfahren, mit dem sie geprüft wird. Fünf bis acht Anforderungen genügen.

1 Position

Bezeichnung der Position

Bereich / Abteilung

Berichtet an

Führungsverantwortung (Anzahl)

Anlass der Besetzung

2 Ziele: was soll nach 12 und nach 24 Monaten erreicht sein?

3 Kritische Situationen der Position

Drei bis fünf Situationen, die häufig vorkommen und in denen sich Erfolg entscheidet.

4 Ausschlusskriterien und Rahmenbedingungen

Formale Voraussetzungen (z. B. Abschluss, Führerschein)

Reisetätigkeit / Arbeitszeit

So gehen Sie vor

Aus Situationen werden Anforderungen, nicht aus Wunschlisten. Fragen Sie für jede Situation: Welches Verhalten führt hier zum Erfolg? Das Ergebnis tragen Sie auf Seite 2 ein.

5 Anforderungen, Gewicht und Prüfverfahren

Anforderung	Verhaltensanker: woran erkennbar?	Gewicht	Geprüft mit
Beispiel: Durchsetzungsfähigkeit	hält Preise und Entscheidungen auch gegen Widerstand	Muss	BIP, Interview

Gewichten und zuordnen

Muss-Anforderungen sind nicht verhandelbar. Soll-Anforderungen lassen sich durch Stärken an anderer Stelle ausgleichen, Kann-Anforderungen sind ein Plus. Prüfverfahren: Testverfahren (z. B. BIP, NEO-PI-R, IST 2000 R), strukturiertes Interview, Arbeitsprobe oder Unterlagen.

Anforderungsanalyse durch Diplom-Psycholog:innen

Ein professionelles Anforderungsprofil entsteht in der Anforderungsanalyse mit dem Fachbereich. Beim Profiling Institut ist sie Teil jedes Auswahlauftrags und kostenlos: profiling-institut.de/eignungsdiagnostik-unternehmen/anforderungsprofil/