



B5

Vielfaltsorientierte Anforderungsprofile

Wissen, wen Sie brauchen. *Finden, wen Sie suchen.*

Wie Sie Ihre Suchprofile mit Vielfalt bereichern.

Wenn ein Unternehmen eine Stelle besetzen will, hat es meist ein Idealbild von der passenden Bewerberin oder vom passenden Bewerber. Dabei ist es hilfreich, die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen in einem **Anforderungsprofil** schriftlich festzuhalten.

Ist ein solches bereits vorhanden, sollte es noch einmal nach Vielfaltskriterien betrachtet werden. Ein **zu eng** formuliertes Profil grenzt z.B. potenzielle Bewerberinnen und Bewerber aus, etwa Personen mit **untypischen** Berufsbiografien, mit Berufserfahrung in anderen Branchen oder Ländern.

Gerade diese könnten aber eine ungeahnte Bereicherung für das Unternehmen darstellen.

Alles spricht für ein vielfaltsorientiertes Anforderungsprofil:

- > Differenzieren Sie bei der Festlegung von fachlichen und persönlichen Kompetenzen, welches **Muss- und Wunschanforderungen** sind.
- > Definieren Sie, welche Kompetenzen auch nach der Einstellung intern oder extern **nachgeschult** werden können.
- > Legen Sie fest, welche Berufs- und Studienabschlüsse auf die Ausübung der Tätigkeit **wirklich** vorbereiten.
- > Überlegen Sie, ob Bewerberinnen und Bewerber ihre Kompetenzen auch **indirekt**, etwa durch Briefe oder Dokumente, Arbeitsproben oder Praktika belegen können.
- > Legen Sie fest, ob perfekte Sprachkenntnisse in Wort und Schrift wirklich notwendig sind. Definieren Sie die **notwendigen** Sprachkenntnisse.
- > Prüfen Sie, ob zur Ausübung der Tätigkeiten bestimmte Sprach- und Kulturkenntnisse **von Vorteil** wären.

Formular Anforderungsprofil

- > **Position / Stelle:**
.....
- > Welche Aufgaben umfasst die Stelle im Wesentlichen?
.....
- > **Erforderliche Kompetenzen:**
.....
- > Welche fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen sind zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben notwendig?
.....
- > Welche Kompetenzen können in vertretbarer Zeit (z.B. sechs Monate) intern oder extern aufgebaut / nachgeschult werden?
.....
- > **Zielgruppen:**
.....
- > Welche Berufe oder Studiengänge bereiten auf die Aufgaben vor?
.....
- > Welche alternativen Abschlüsse oder Tätigkeiten / Erfahrungen eignen sich außerdem?
.....
- > Ist eine abgeschlossene Berufsausbildung zwingend erforderlich?
 ja nein
- > Erforderliche Berufserfahrung
 0 – 1 Jahr 1 – 3 Jahre 3 – 5 Jahre > 5 Jahre
- > Sind perfekte Deutschkenntnisse zwingend notwendig?
 ja nein

Quelle:
Fachkräfte finden & binden - Vielfalt nutzen.
RKW Kompetenzzentrum (Hg.) (2014)



RKW Bremen GmbH

Das Zitat aus der Praxiswelt:

„Wo unsere Arbeitsbedingungen das zulassen, habe ich keine Probleme damit, Menschen ohne formale Anerkennung oder auch mit ausbaufähigen Sprachkenntnissen zu beschäftigen.“

Harm Wurthmann / Geschäftsführer der RKW Bremen GmbH

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte bei der Gestaltung vielfaltsorientierter Maßnahmen zur Personalgewinnung. >>

Weitere Informationen

1. IQ Landesnetzwerk Bremen. >>
2. Der RKW-Leitfaden „Fachkräftesicherung. Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen.“

Ein Leitfaden für kleiner und mittlere Unternehmen“ (2015) bietet Tipps und Handreichungen, Checklisten und Vorlagen für die tägliche Arbeit. >>

3. Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten. >>

basis & woge e. V. (Hg.) (2013)

4. Tipps zur Erstellung von Anforderungsprofilen gibt die KOFA-Broschüre „Handlungsempfehlungen. Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Fachkräfte“. >>