

Stellenbeschreibung: Diese 5 Fehler sollten Sie vermeiden

Einleitung

In den meisten Unternehmen ist die Umsetzung von Stellenbeschreibung eine echte Schande. Wir zeigen Ihnen wie Sie die fünf größten Fehler vermeiden

1. Keine Ziele der Stelle
2. Unstrukturierte Aufgabenaufstellung
3. Keine klaren Anforderungsstrukturen
4. Kein Blick in die Zukunft, keine Erfolgsfaktoren der Stellenausübung
5. Keine Verknüpfung der Stellenbeschreibung mit der Stellenausschreibung

1. Keine Ziele der Stelle

In den meisten Unternehmen findet man in Stellenbeschreibung alles mögliche, nur keine klare und nachvollziehbare Beschreibung der Ziele der Stelle.

Im Kontext der Leistungskultur und der Frage „erreichen wir mit der Stelle eigentlich das was wir anstreben“ helfen aber Aufgabenaufstellungen nicht weiter.

Im Mittelpunkt muss eine klare und bewertbare Zielbeschreibung der Stellen stehen.

2. Unstrukturierte Aufgabenaufzählung

Die meisten Stellenbeschreibungen verfügen über eine fast beliebige Aufzählung von Einzelaufgaben.

Wem hilft das? Wer soll sich dafür interessieren?

Stellenaufgaben sind für Berufsanfänger interessant, für Profis auf ähnlichen Stelle aber eher nicht.

Wenn Sie schon aufgaben aufnehmen wollen, dann bitte in der Form, dass auch dort deutlich wird, welche Herausforderungen in der Zukunft liegen. Das bedient die Elemente PE und OE. Ansonsten verzichten Sie auf diese Auflistung.

3 . Keine klaren Anforderungsstrukturen

Stellenbeschreibungen müssen deutlich machen, wie sich Stellen verschiedener Anforderungsniveaus unterscheiden. Dies ist ganz wesentlich für die Themen fach- und Führungskarriere sowie die dahinter liegenden Eingruppierungsfragen.

Unterscheiden Sie deswegen Fachanforderungen, Planungsanforderungen, Kommunikationsanforderungen, Denkanforderungen und den Verantwortungsrahmen der Stellen. Dann erreichen Sie Anforderungsgerechtigkeit.

4 • Keine Zukunft, keine Erfolgsfaktoren

KEINE ZUKUNFT: Stellenbeschreibungen definieren zumeist einen Blick in den Rückspiegel. Dabei sollten gerade Stellenbeschreibungen aufzeigen, wohin die Reise (OE) geht. Dafür ist es aber notwendig, den „Change“ in der Stelle aufzuzeigen.

KEINE ERFOLGSFAKTOREN: Warum funktioniert die Verknüpfung mit dem Leistungsmanagement zu 99% nicht? Das liegt an den Erfolgsfaktoren. Denn diese werden nicht beschrieben. Dabei wäre es so einfach, die Anforderungen der Stelle mit den relevanten Erfolgstreibern zu verknüpfen.

5. Stellenausschreibung

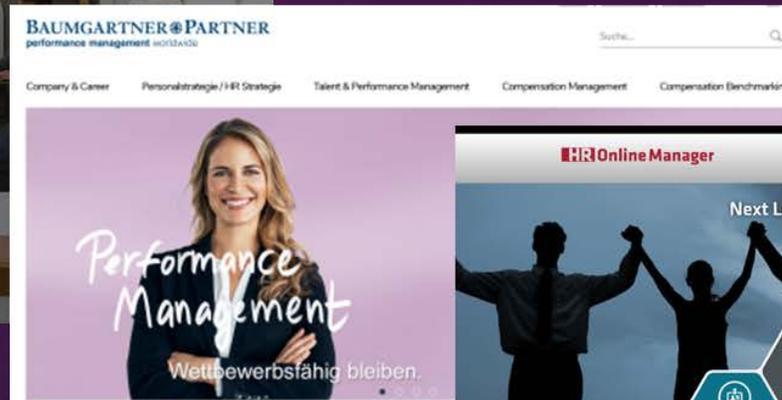
Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen laufen in vielen Unternehmen immer weiter auseinander. Dabei handelt es sich um einen systematischen Ansatz. Und es nutzt der organisation wenig, wenn die Stellenausschreibung nur dem Marketingziel folgt.

Deswegen gilt: Die konsequente Verknüpfung beider Themen führt zu Erfolg.

Senden Sie uns Ihre Fragen oder Anregungen an...
friedrich.fratschner@baumgartner.de



www.friendly-feedback.com



www.baumgartner.de



www.hronlinemanager.com

