

**HR** Online Manager

# Moderne Webtools FÜR HR-PROFESSIONALS



**2 WOCHEN KOSTENFREI NUTZEN**

[www.hronlinemanager.com](http://www.hronlinemanager.com)

**Mit anforderungsgerechten Stellenbeschreibungen Klarheit schaffen**  
**Der Erfolgstreiber für ein modernes Anforderungs- und Leistungsmanagement**

## Einleitung

- Mit **HR Online Manager** sind Sie in der Lage Ihren Stellenbeschreibungen den Mehrwert zu geben den diese benötigen.
- Dieser liegt jedoch nicht in der alleinigen Auflistung von Aufgaben „was zu tun ist“, sondern in einer Klärung der **Anforderungen, die „zu beherrschen sind“**.
- Diese Anforderungen können dann selbstverständlich um die Ziele und Aufgaben der Stelle ergänzt sein.
- Mit HR Online Manager erreichen Sie damit nicht nur Anforderungsklarheit. Sondern viel mehr!
- Denn Sie erreichen
  - **Eingruppierungsklarheit und/oder Karriereklarheit**
  - **Präzise Einstellungsvoraussetzungen (Stellenausschreibungs-Builder)**
  - **nachvollziehbare Leistungserwartungen und**
  - **Verhaltens- und Leistungsklarheit**
- Wie Sie dies schnell und präzise umsetzen können zeigen wir Ihnen nachfolgend.

## Auf was es wirklich ankommt

- Die in vielen Unternehmen bestehenden Stellenbeschreibungen haben ausgedient.
- Hierbei lassen sich folgende vier Defizite zusammenfassen.
  - **Keine echte Organisationsklarheit**
  - **Keine Verhaltensklarheit**
  - **Keine Klarheit zu Eingruppierungs- und Karrierefragen sowie**
  - **Keine Leistungsklarheit**
- Moderne Stellenbeschreibungen müssen aber ein integraler Bestandteil Ihres Anforderungs-, Leistungs- und Verhaltensmanagement sein.
- Aus diesem Grunde ist die Klärung von Anforderungen (und weniger von sich wechselnden Aufgaben) der erste Schritt in jeder stabilen Stellenbeschreibung.
- Diesem Schritt schließt sich dann die Leistungs- und Verhaltensklärung an.

## Stellenbeschreibungen konsequent in 4 Schritten optimieren

- **Schritt 1:** Jede Stellenbeschreibung beginnt mit den organisatorischen Eingliederungen der Stelle sowie den (bitte kurz gehaltenen) **Zielen und Aufgaben** der Stelle.
- HR Online Manager ermöglicht es Ihnen die Ziele und Aufgaben (in diesem Fall des Personalreferenten oder HR Business Partners) beliebig zu ergänzen.
- Damit dies gelingt können Sie auf die **Ziele und Aufgaben von mehr als 150 Stellen (!!!)** zugreifen

DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL 1/4	
<b>Angaben zur Aufgabenstellung</b>	
Positionsbezeichnung Referenzstelle:	Personalreferent
Organisationseinheit:	HR / Personalwesen
Job-Family:	HR Business Partner
Karrierestufe:	Spezialist mit sehr tiefem/breitem Expertenwissen (incl. Bachelor/Master oder vergleichbar)
Erforderliche Ausbildung:	Bachelor
Erforderliche Berufserfahrung:	2 - 3 Jahre

**Ziele und Aufgaben der Stelle (Ihre Auswahl: HR Business Partner)**

**Ziele:**

B I H ≡ ≡

Die Stelle ist verantwortlich für das Beraten der Führungskräfte des Unternehmens zu allen personalrelevanten Fragestellungen, der Analyse der HR-Konzepte sowie der Begleiten von notwendigen Veränderungen...

**Aufgaben:**

B I H ≡ ≡

- Entwicklung und Umsetzung der HR-Systeme
- Überwachen von internen HR-Abläufen mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung
- Erstellen von HR-Konzepten auf Basis der Unternehmensstrategie
- Umsetzen aller relevanter Maßnahmen zur Optimierung des Personalwesens
- Ansprechpartner für Führungskräfte und Mitarbeiter zu allen personalrelevanten Fragen
- Im Mittelpunkt stehen folgende Themengebiete:
  - Übersetzung der jeweiligen Geschäftsbereichsstrategie in HR-Maßnahmen
  - Unterstützung bei der Formulierung/ Erarbeitung von HR-Konzepten
  - Entwicklung und Monitoring der Personalstrategie
  - Vergütungsmanagement
  - Mitarbeiterbindung
  - Talentmanagement
  - Trainingsmanagement
  - Performance-Management
  - Personalcontrolling
  - Förderung der Mitarbeiterentwicklung
  - Entwicklung von HR-Projekten
  - Identifikation und Management von High Potentials und Schlüsselpositionen
  - Optimierung von HR-Prozessen
  - Stärkung des Employer Branding
  - Evaluierung der Mitarbeiterzufriedenheit
  - Optimierung des Personalbeschaffungsprozesses/ der Personalauswahl
  - Entwicklung von Controlling-Kennzahlen/KPIs
  - Etablierung des Personalbereichs als Businesspartner

Muster aus 150 Stellenbeschreibungen

Ihr Link zu den 150 Stellen

## Stellenbeschreibungen konsequent in 4 Schritten optimieren

- Nachfolgend zu den Zielen und Aufgaben werden die folgenden **organisatorischen Aspekte** geklärt:
  - **Verantwortlichkeiten der Stelle (Mitarbeiter/Budgets)**
  - **Organisatorische Eingliederung der Stelle**
  - **Besondere Befugnisse der Stelle**
  - **Sonstige Anmerkungen**
- An dieser Stelle enden die meisten Stellenbeschreibungen.
- Das sollte nicht so sein. Denn eine **konkrete Anforderungsdefinition** – und das sollte man zumindest erwarten – ist damit noch nicht erreicht.

The screenshot displays a web form for job description optimization, divided into four main sections:

- Verantwortlichkeiten der Stelle**:
  - Budgetverantwortung: nein
  - Sonstige Budgets: Beschreiben Sie, welche weiteren Budgets es gibt.
  - Einkaufs-/Umsatzverantwortung: nein
  - Anzahl Mitarbeiter: keine
  - Besondere Kompetenzen: Beschreiben Sie die besonderen Kompetenzen
- Organisatorische Eingliederung der Stelle (bitte ausfüllen)**:
  - Interne und externe Schnittstellen: Beschreiben Sie die erfolgsrelevanten Schnittstellen
  - Die Stelle führt folgende Stellen: Führen Sie die Stellen bzw. Organisationseinheit(en) auf
  - Stelle berichtet an folgende Stelle: Stelle: ...
  - Die Stelle vertritt/wird vertreten von: Stelle(n): ...
- Besondere Befugnisse der Stelle (bitte ausfüllen)**:
  - Vollmachten: Führen Sie die Vollmachten auf
  - Einzelaufträge: Beschreibung der erfolgsrelevanten Einzelaufträge
- Sonstige Anmerkungen (bitte ausfüllen)**:
  - Rich text editor with formatting options (B, I, H, list icons) and a text area for 'Sonstige Anmerkungen'.

## Stellenbeschreibungen konsequent in 4 Schritten optimieren

### ■ Schritt 2: Die Anforderungsanalyse

■ Durch die Online-Analyse der Stellenanforderungsmerkmale bieten wir Ihnen eine präzise Definition der einzelnen Anforderungen der Stelle ergänzt um präzise Fragen je Anforderungsdimension. Diese umfassen

- **Fachanforderung**
- **Planungs- und Mgt.-Anforderung**
- **Kommunikationsanforderung**
- **Denkrahmen und**
- **Schwierigkeitsgrad sowie**
- **Entscheidungsrahmen**

■ Alle Fragen können verlässlich, direkt und innerhalb weniger Minuten im Interview mit den Führungskräften und/oder im Team geklärt werden.

**DAS STELLENANFORDERUNGSPROFIL (2/4)**

Nachfolgend finden Sie die von Ihnen vorgenommenen Bewertungsangaben zu der Stelle

Personalanforderungen  
in einem

Bitte prüfen Sie die gestellten Anforderungen konsequent

**Fachanforderungen**

**Stellenaussprägung:**  
Für die Wahrnehmung der Stelle ist ein Bachelorstudium, ein Abschluss an einer Berufsakademie oder ein vergleichbarer Abschluss erforderlich. Daneben ist eine Berufserfahrung von 2-3 Jahren notwendig, in der der Stelleninhaber sein Fachwissen in der Praxis umgesetzt und vertieft/verbereit hat.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

B I

Bitte beschreiben und Überzeugen welche alte Themen/Alte

**Planungs- und Koordinationsanforderungen / Managementanforderungen**

**Stellenaussprägung:**  
Der Stelleninhaber plant seine Arbeit auf Monatsbasis im Voraus. Der Stelleninhaber verfügt damit über einen bedeutsamen Handlungs- und Dispositionsspielraum für seine eigene Arbeitstellung, muss die Ergebnisse seiner Arbeit aber spätestens monatlich abstimmen.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

B I

Bitte beschreiben und zu ordnen Disposition benötigte

**Kommunikationsanforderungen**

**Stellenaussprägung:**  
Verhandeln und Überzeugen: sachlich und ausgeprägt emotional (intern und extern). Die Stelle erfordert eine anspruchsvolle fachliche Überzeugung und Beratung. Interne und externe Gesprächspartner müssen überzeugen beraten werden. Die ergänzende persönlich-emotional gestützte Kommunikation dient der Beziehungspflege Arbeits-/Kunden-/Lieferantenverhältnis.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

B I H

Bitte beschreiben und Überzeugen Kommunikation

**Denkrahmen**

**Stellenaussprägung:**  
Der Stelleninhaber analysiert und optimiert die Vorgehensweise zur Lösung seiner Aufgaben, dass bewährte Vorgehensweisen am Markt im Rahmen vorgegebener Ziele, Regeln und werden. Ziele, Regeln und Fallbeispiele sind an der Stelle vorgegeben und es gibt i. d. R. zum Ziel führt. Gefordert sind das Erkennen und Erarbeiten situativer Variationen sowie bewährter Vorgehensweisen oder Methoden zur Zielerreichung.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

B I

Diese Stelle Probleme u werden muss Rahmen gesitativ und sondern das

**Schwierigkeitsgrad**

**Stellenaussprägung:**  
Die Problemstellungen des Stelleninhabers sind wechselnd, manchmal Analyse der Themen bzw. Fragestellungen. Es bestehen Problemlösungsweg) und mittlerer Vernetzung im Unternehmen.

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

B I H

Bitte beschreiben Analyse der F vorliegen und Wirkung der

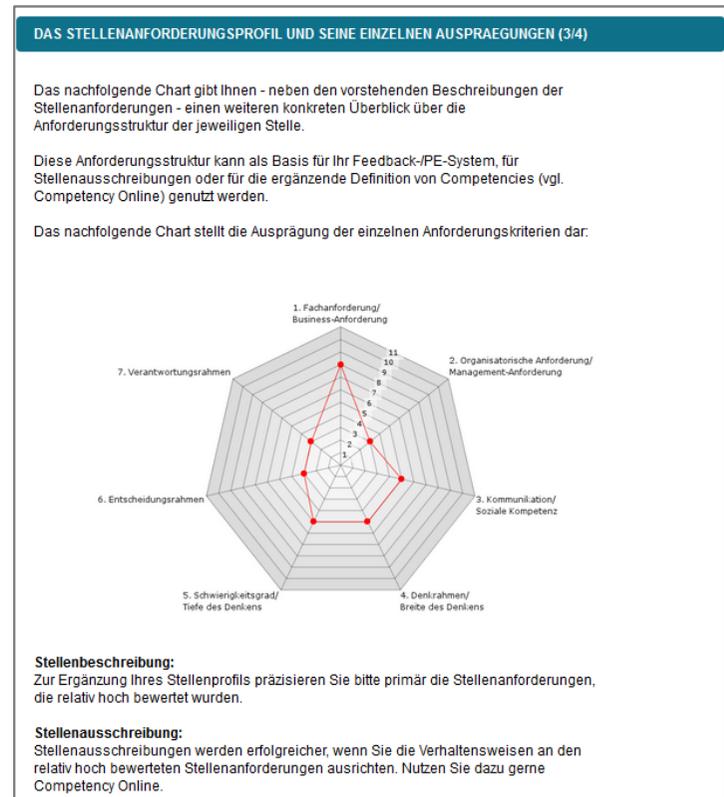
**Entscheidungsrahmen**

**Stellenaussprägung:**  
Es gibt einen autonomen aber immer nur situativen Entscheidungsrahmen der Stelle

Erläuternde Fragestellungen zur Präzisierung des Stellenprofils/der Stellenausschreibung:

## Stellenbeschreibungen konsequent in 4 Schritten optimieren

- **Schritt 3:** Übersicht über alle Anforderungsdimensionen zum Abgleich der Anforderungsprofile.
- Die nebenstehende Darstellung bietet Ihnen eine konkrete Sicht auf die Anforderungsstruktur.
- Diese ist insbesondere dann sehr wertvoll, wenn Sie die **Entwicklung von Stellen in oder über die Karrierewege** analysieren wollen.
- Diese Auswertung liefert Ihnen einen wertvollen Hinweis für **Ihre Personalentwicklungs- und Recruitingpolitik.**



## Stellenbeschreibungen konsequent in 4 Schritten optimieren

- **Schritt 4:** Ausschreibungshilfe je Stellenbeschreibung im **Stellenausschreibungs-Builder:**
- Aufbauend auf der Anforderungsanalyse bieten wir Ihnen
  - für jedes Anforderungskriterium und
  - für jede Anforderungsdimensioneine präzise Ausformulierung typischer Fragen und Soll-Verhaltensformulierungen für Ihr Recruiting.
- Sie können alle dortigen Themen sofort und auf Knopfdruck ergänzen und/oder ersetzen.
- Damit verfügen Sie neben dem **Anforderungsprofil** über ein **verlässliches Stellenausschreibungsprofil**, das Sie im Recruiting zielgerichtet unterstützt.

**Fachanforderungen**  
Ergänzen Sie bitte hier die für Sie wichtigen Aspekte im Kontext der Anforderungsdimension „Fachanforderungen“.

B I H ≡ ≡

- Durch Ihr und erfolgr
- Durch Ihr

**Planungs- und Koordinationsanforderungen / Managementanforderungen**  
Ergänzen Sie bitte hier die für Sie wichtigen Aspekte im Kontext der Anforderungsdimension „Planungs- und Koordinationsanforderungen / Managementanforderungen“.

B I H ≡ ≡

- Sie kön
- Sie bes
- umgehe
- Sie sch
- Sie kön
- Sie sin
- Sie kön
- Sie hal
- Ihr Zeit

**Kommunikationsanforderungen**  
Ergänzen Sie bitte hier die für Sie wichtigen Aspekte im Kontext der Anforderungsdimension „Kommunikationsanforderungen“.

B I H ≡ ≡

- Sie si
- Sie ge
- Der U
- Durch
- Auch
- Der U
- Sie kd
- kommu
- Sie re
- Sie kü
- Die Aus
- Sie si
- Sie wi
- Bei kd

**Denkraumen**  
Ergänzen Sie bitte hier die für Sie wichtigen Aspekte im Kontext der Anforderungsdimension „Denkraumen“.

B I H ≡ ≡

- Sie set
- Sie wis
- Die Aus
- Auf Pro
- Sie wis
- Sie opt
- Sie ana
- Sie gef
- Sie der
- Die Effi
- Besser
- Sie sin
- Das ko

**Schwierigkeitsgrad**  
Ergänzen Sie bitte hier die für Sie wichtigen Aspekte im Kontext der Anforderungsdimension „Schwierigkeitsgrad“.

B I H ≡ ≡

- Sie anal
- Aus der
- Lösungs
- Die Ana
- Bei Prof
- Analyse
- Problem
- Weitblick

**Entscheidungsrahmen**  
Ergänzen Sie bitte hier die für Sie wichtigen Aspekte im Kontext der Anforderungsdimension „Entscheidungsrahmen“.

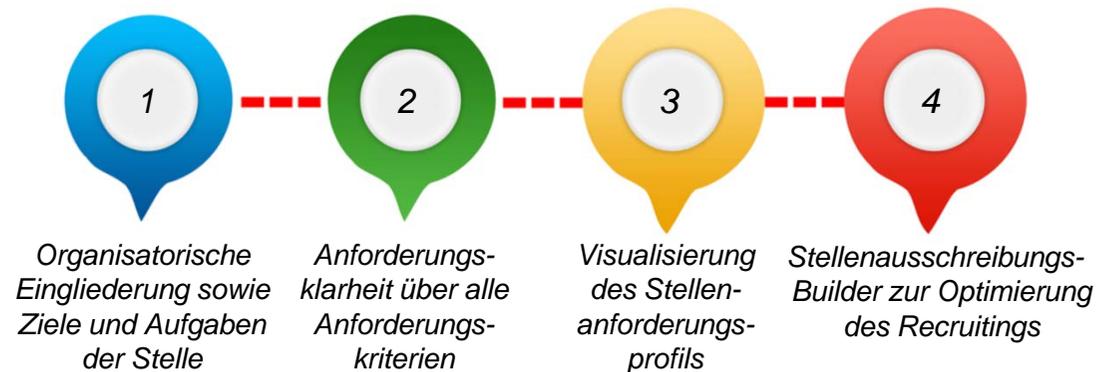
B I H ≡ ≡

- Entscheidungen setzen Sie verlässlich um
- Eigene situative Anpassungen (im Rahmen gegeben)
- Sie wissen, wann Sie eigenständig situativ eingreifen
- Am Arbeitsablauf ausgerichtete Entscheidungen
- Sie wissen, was Sie entscheiden müssen und wa

## Stellenbeschreibungen ergänzen

- Mit den vorgenannten **vier Schritten** verfügen Sie nachweislich über eine der **besten Stellenbeschreibungs-Tools**. Kein anderes System unterstützt Sie so präzise in der Definition von Stellenbeschreibungen und erreicht gleichzeitig

- **Organisationsklarheit**
- **Zielklarheit**
- **Aufgabenklarheit**
- **Anforderungsklarheit und**
- **Verhaltensklarheit.**



- Doch natürlich geht es immer noch besser.
- Aus diesem Grunde haben wir Stellenbeschreibung Online als eines der fünf Tools im [HR Online Manager](#) integriert.
- Denn mit der Klärung der Stellenanforderungen können Sie sich **weitere wertvolle Nutzenfelder** öffnen. Und das **ganz schnell und auf Knopfdruck** (vgl. nachfolgend)

## Vier weitere Tools. Zusatznutzen auf Knopfdruck

- Mit **Stellenbewertung Online** erreichen Sie Organisationsklarheit im **Vergleich mehrerer Stellen über Organisations- und Karrierewege** hinweg. Mit der gleichzeitigen Einbeziehung von Tarifen und Karrierewegen können Sie alle organisationsspezifischen Themen schnell klären.
- Mit **Eingruppierung Online** bieten wir Ihnen ein Tool, das Ihnen verlässlich ein Eingruppierungsbenchmarking im Flächentarif bietet. Gleichzeitig können Haustarife und eigene Karrieresysteme verlässlich abgebildet werden. Das Beste ist aber der **Career Builder** mit dem Sie in wenigen Schritten Ihr eigenes Karrieresystem entwickeln und/oder abbilden können. Und alles auf Basis von vorbereiteten Karrierebeschreibungen für 8 Karrieren und 48 Karrierestufen.
- **Competency Online** bietet Ihnen die einmalige Chance alle Stelleninhalte mit präzisen Verhaltensanforderungen zu kombinieren. Competencies sind der Treiber eines erfolgreichen HR-Business. Wir bieten Ihnen über 350 ausformulierte Competencies mit tausenden von Soll-Verhaltensformulierungen **ebenen- sowie funktionspezifischen Competencies/Leadership-Competencies**.
- **Compensation Online** bietet Ihnen per Knopfdruck den Blick in die **Marktvergütung in der DACH-Region**. Für jede unter Stellenbeschreibung Online angelegte Stelle können Sie in wenigen Sekunden den Marktwert abfragen. Schnell und zuverlässig.



## Kontakt Daten

Sie haben Fragen oder Anregungen?

HR Online Manager GmbH  
Donnerstraße 10, Haus 3  
22763 Hamburg

Tel: 040 / 22 63 99 4-0  
info@hronlinemanager.com  
www.hronlinemanager.com

**Jetzt kostenfrei anmelden**

2 Wochen ohne Folgeverpflichtung

