

**Beispiel Anforderungsprofil**

Teil 1: Ausschlusskriterien	Ebene	Art der Bewertung	Gewichtung	Resultat
	Ergebnis / Verhalten / Personen- eigenschaften / allgemein	Erreichung	Ausschluss- kriterium	erreicht / nicht erreicht
Fähigkeitszeugnis Polymechaniker/in oder gleichwertig	Ergebnis		!	erreicht?
Praktische Erfahrung in CNC-Programmierung (Fräsen und Drehen)			!	erreicht?
Schulabschluss Niveau E (erweiterte Anforderungen)			!	erreicht?
BM-Abschluss (BM technisch)			!	erreicht?
Passung ins Team	Verhalten		!	erreicht?
Hoher Entwicklungswille			!	erreicht?
Engagement / Einsatzwille			!	erreicht?
Pensum mindestens 80%	allgemein		!	erreicht?

**Erreichung Ausschlusskriterien**

nicht erreicht

Teil 2: Wunschkriterien	Ebene	Art der Bewertung	Gewichtung	Resultat
<b>Allgemeine Anforderungskriterien</b>	Ergebnis / Verhalten / Personen- eigenschaften / allgemein	(1-7 Pt.)	(Faktor 1-3)	Punktwert
Berufliche Erfahrungen (und Passung zur Stelle)	Ergebnis	6	3	18
Berufliche Weiterbildungen (und Passung zur Stelle)		3	2	6
Erfahrungen in Werkzeugfertigung		5	2	10
CAM-Kenntnisse (Computer-aided manufacturing)		6	3	18
CAD-Kenntnisse (Computer-aided design)		3	2	6
Englisch-Kenntnisse		2	1	2
Exakte Arbeitsweise	Personen- eigenschaften	6	3	18
Interesse an interdisziplinärer Zusammenarbeit		6	2	12
Interesse am Arbeiten in verschiedenen Abteilungen		5	2	10
Interesse am Arbeiten im Ausland		3	1	3
Wert Wunschkriterien				<b>103</b>
<b>Schulnoten</b>	Ergebnis / Verhalten / Personen- eigenschaften / allgemein	(Note 1-6)	(Faktor 1-3)	Punktwert
Durchschnittsnote (Niveau E)	Ergebnis	5.3	3	15.9
Durchschnittsnote (BM technisch)		5.1	1	5.1
Wert allgemeine Anforderungskriterien				<b>21</b>
<b>Ergebnis Wunschkriterien</b>				<b>124</b>

Teil 3: Stellenspezifische Anforderungskriterien	Ebene	Art der Bewertung	Gewichtung	Resultat
	Ergebnis / Verhalten / Personen- eigenschaften / allgemein	(1-7 Pt.)	(Faktor 1-3)	Punktwert
Berufliche Erfahrungen (und Passung zur Stelle)	Ergebnis	6	3	18
Ergebnis aus Multimodalem Interview MMI: Berufsinteressen	Verhalten	5	3	15
Ergebnis aus Multimodalem Interview MMI: Erfolgskritisches Ereignis 1 (CIT): Biografiebezogene Fragen (z.B. "Programmlesefehler")		5	3	15
Ergebnis aus Multimodalem Interview MMI: Erfolgskritisches Ereignis 2 (CIT): Situative Fragen		6	3	18
Ergebnis aus Multimodalem Interview MMI: Erfolgskritisches Ereignis 3 (CIT): Arbeitsprobe		6	3	18

<b>Ergebnis stellenspezifische Anforderungskriterien</b>	<b>84</b>
--	-----------

Weiteres	Angaben
Möglicher Starttermin	01.--.20--
Pensum in %	%

Bemerkungen	
-------------	--

#### Quellen

Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, S. 327-358.

Schuler, H. (2014). *Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung*. Göttingen: Hogrefe.

**Vorlage Anforderungsprofil**

Teil 1: Ausschlusskriterien	Ebene	Art der Bewertung	Gewichtung	Resultat
	Ergebnis / Verhalten / Personen- eigenschaften / allgemein	Erreichung	Ausschluss- kriterium	erreicht / nicht erreicht
	Ergebnis		!	erreicht?
			!	erreicht?
			!	erreicht?
			!	erreicht?
	Verhalten		!	erreicht?
			!	erreicht?
			!	erreicht?
	allgemein		!	erreicht?

**Erreichung Ausschlusskriterien**

nicht erreicht

Teil 2: Wunschkriterien	Ebene	Art der Bewertung	Gewichtung	Resultat
<b>Allgemeine Anforderungskriterien</b>	Ergebnis / Verhalten / Personen- eigenschaften / allgemein	(1-7 Pt.)	(Faktor 1-3)	Punktwert
	Ergebnis			0
				0
				0
				0
				0
	Personen- eigenschaften			0
				0
				0
				0
Wert Wunschkriterien				<b>0</b>
<b>Schulnoten</b>	Ergebnis / Verhalten / Personen- eigenschaften / allgemein	(Note 1-6)	(Faktor 1-3)	Punktwert
	Ergebnis			0
				0
Wert allgemeine Anforderungskriterien				<b>0</b>
<b>Ergebnis Wunschkriterien</b>				<b>0</b>

Teil 3: Stellenspezifische Anforderungskriterien	Ebene	Art der Bewertung	Gewichtung	Resultat
	Ergebnis / Verhalten / Personen- eigenschaften / allgemein	(1-7 Pt.)	(Faktor 1-3)	Punktwert
	Ergebnis			0
	Verhalten			15
				15
				18
				18

<b>Ergebnis stellenspezifische Anforderungskriterien</b>	<b>66</b>
--	-----------

Weiteres	Angaben
Möglicher Starttermin	01.--.20--
Pensum in %	%

Bemerkungen	
-------------	--

**Quellen**

Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, S. 327-358.

Schuler, H. (2014). *Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung*. Göttingen: Hogrefe.