

Der Arbeitsinhalt und die persönliche Weiterentwicklung durch eine angemessene Herausforderung sind ausschlaggebend für die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden. Entscheidend dabei ist, dass die Anforderungen einer Stelle mit den Kompetenzen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters übereinstimmen. Der optimale Match kann mit einer Competence Management Software gefunden werden.

Der Vergleich der Kompetenz- und Anforderungsprofile ist in HR-Abteilungen und bei Stellenvermittlern ein Standardprozess. Weil diese Beurteilung jedoch ein aufwendiger Prozess ist, werden meist nur Fachkompetenzen berücksichtigt. Diese Sicht greift aber zu kurz. Je nach Tätigkeit werden über die Fachkompetenzen hinaus auch soziale und konzeptionelle Kompetenzen vorausgesetzt. Damit wird die Beurteilung wesentlich differenzierter, aber auch ungleich schwerer.

Oft werden Kriterien, die nicht direkt auf die beabsichtigte Stelle hin zielen, kaum oder gar nicht beachtet. Damit sind nur punktuelle Entscheide bezüglich einzelner Stellen möglich. Eine eigentliche Beratung findet aber nicht statt.

Das Ziel muss sein, den richtigen Job für die richtige Person zu finden. Aber nur wenn ein vollständiges und differenziertes Profil erstellt wird, kann eine Kandidatin oder Kandidat den wirklichen Bedürfnissen entsprechend beraten werden. Diesem Anspruch steht allerdings die enorme Komplexität der Aufgabe entgegen.

Komplexität als Bedrohung und Chance

Der Profilvergleich wird generell durch Menschen vorgenommen, denn aus verständlichen Gründen ist ein differenziertes Vorgehen notwendig. Allerdings handelt es sich dabei um eine langweilige Fleissarbeit. Und je komplexer sich die Zusammenhänge gestalten, desto aufwendiger werden die Abklärungen.

Dadurch beruht die Beurteilung oft auf einer stark reduzierten Auswahl von Kriterien. Ein Teil der Kriterien wird dabei meist der Kandidatin oder dem Kandidaten überlassen. Zudem motiviert der Aufwand nicht zu Quervergleichen mit grundsätzlich ähnlichen Stellen, die sich aber ausserhalb der eigentlich angestrebten Zielbranche befinden. Damit führt die Komplexität der Profile zu einer Reduktion der Chancen. Und das Ziel, den richtigen Job für die richtige Person zu finden (und umgekehrt), rückt in weite Ferne.

Abhilfe bietet dabei eine intelligente Vorauswahl, welche die möglichen Kombinationen von Persönlichkeitsprofilen und Anforderungsprofilen sortiert und so eine Verhandlungsbasis für ein persönliches Gespräch schafft. Für die Fleissarbeit bietet sich der Computer als hilfreiches Werkzeug an.

Suche nach Ähnlichkeiten statt Übereinstimmungen

Herkömmliche Datenbanken haben eine grosse Schwierigkeit: Je genauer man die Suchkriterien angibt, desto eher findet das System keine Lösung. Ausserdem lässt ein solches System Kriterien unbeachtet, die zwar nicht ganz, aber doch hinreichend erfüllt sind, und verpasst so wertvolle Chancen.

Mit der Suche nach Ähnlichkeiten (statt Übereinstimmungen) können diese Probleme vermieden werden. Dabei sucht das System Anforderungsprofile, die dem gewünschten Persönlichkeits- und Kompetenzprofil ähnlich sind.

In der gleichen Weise können auch Kompetenzlücken eruiert und dargestellt werden. Und wenn zusätzlich auch Ausbildungen in der gleichen Art erfasst werden, kann das System auch qualifizierte Vorschläge für geeignete Trainings unterbreiten.

Comartis entwickelt zur Zeit eine Competence Management Software, welche die beschriebenen Funktionen in einer Reihe von Modulen integriert. Aufgrund des Ziels, ein intelligentes «Matching» zu erreichen, wurde die Software i-matchbox genannt.

Nutzen für alle Beteiligten

Die i-matchbox ist für den Einsatz im Intranet oder Extranet grösserer Unternehmen konzipiert. Dort können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Profile selbst bearbeiten und sich mit der i-matchbox selbständig über ihre Möglichkeiten informieren. Die Software kann aber auch für Personalvermittler oder Online-Stellenportale eingesetzt werden.

Die i-matchbox erlaubt den Benutzenden, sich eine erste Übersicht über mögliche Stellen zu verschaffen und sich für ihre Wunschstelle zu bewerben. Umgekehrt können die Benutzenden auch Zielpositionen angeben und erhalten Auskunft über ihre Lücken im Kompetenzprofil sowie Vorschläge für entsprechende Ausbildungen.

Das Management erhält durch die i-matchbox die Möglichkeit, Kompetenzlücken des Personals zu erkennen und gezielte Gegenmassnahmen einzuleiten. Zudem ermöglicht die Software eine differenzierte Unterstützung bei der Managemententwicklung. Den Ausbildungsverantwortlichen stellt die i-matchbox Werkzeuge zur Ermittlung des Ausbildungsbedarfs zur Verfügung.

Patrick Britschgi ist Elektroingenieur und hat Betriebswissenschaften im Nachdiplomstudium absolviert. Erfahrungen in Journalismus und Product Management ergänzen die Kenntnisse aus den beiden Studien. Seit drei Jahren ist er bei Comartis für das Marketing zuständig.