

Welche HR-Technologien bieten Sie im Skills- und Talentmanagement – und worin unterscheiden sich diese von anderen?



Jana Tepe & Anna Kaiser, Co-Founders/CEO, Tandemploy

Jana: Mit unserer Software können sich Mitarbeitende eigeninitiativ für Lern- und Arbeitsformen zusammenfinden, sich auf Projekte und Stellen bewerben und für sie relevante Angebote im Unternehmen finden. Gleichzeitig liefert unser «Skill Analyser» eine Skill Map auf Basis der Daten, welche Mitarbeitende eingeben. So kann HR sehen, welche Skills und Lernbedarfe im Unternehmen vorhanden sind, ob diese intern gut bedient werden oder ein Skill Gap droht.

Anna: Viele Talent-Marktplätze matchen Mitarbeitende vorrangig mit internen Projekten sowie Jobs und sind meist stark aus der Top-Down-Brille gedacht. Unsere Software geht dagegen von den Mitarbeitenden aus und wird von diesen massgeblich gesteuert und genutzt. Unser USP leitet sich auch aus dieser Mitarbeitenden-Zentrierung ab: Wir bieten weltweit die einzige Software, die Mitarbeitende für eine Vielzahl von Themen zusammenbringt, darunter Mentoring, Jobsharing, Generationenaustausch oder Lunch Dates. Damit verbinden sich Mitarbeitende untereinander für eine Vielzahl von Lern- und Arbeitsformen.



Daniela Porr, Senior Product Marketing Managerin, Workday

Workday ermöglicht es Unternehmen, ihre Belegschaft besser zu verstehen und sich mit einer Skills-basierten Lösung schneller an sich ändernde Geschäftsanforderungen anzupassen. Wir entwickeln neue Anwendungsmöglichkeiten für maschinelles Lernen und setzen Augmented Analytics (AA) ein, um relevante Themen, Trends und Lösungen aufzuzeigen. Mit unserer Software und laufenden Erweiterungen sind Unternehmen in der Lage, künftig benötigte Skills abzuleiten, zu verifizieren und zu nutzen sowie Empfehlungen und Massnahmen über den gesamten Mitarbeiterzyklus zu steuern



Marc Dennler, Pre-Sales-Berater, HR Campus

HR Campus bietet Schweizer Kunden eine cloudbasierte HR Suite. Bei dieser Lösung vereinen sich Best Practices aus 20 Jahren Erfahrung, zusammengestellt aus auf dem Markt bestehenden Softwarelösungen. Mit der HR Campus Suite bieten wir Firmen Performance Management, Nachfolgeplanung, Mitarbeiterentwicklung, Assessment, Learning, Recruiting und Onboarding aus einer Hand. Innovationen aus dem Markt fliessen dabei laufend in diese Lösung ein. Wir unterscheiden uns, indem wir als HR-Serviceanbieter Software-Lösungen in eine HR Suite integrieren, die wir für Schweizer Firmen entwickelt haben. Damit unterstützen wir Unternehmen im gesamten HR-Zyklus.



Skills- und Talentmanagement der Zukunft: analog, digital oder hybrid?



Wo sehen Sie Potenzial im Skillsund Talentmanagement?



Wie wird sich Ihre HR-Technologie in den nächsten Jahren entwicklen?

Jana: Definitiv digital! Mit Hilfe smarter Software, die Mitarbeitende befähigt, ihre berufliche Weiterentwicklung selbständig zu steuern. Gleichzeitig stellt diese wertvolle Querverbindungen zwischen den Daten her. Das ist bedeutsam, weil Studien gezeigt haben, dass die Zuschreibungen von HR und Talentmanagement weniger zuverlässige Prognosen über die Performance und Entwicklung von Mitarbeitenden erlauben als die Angaben der Mitarbeitenden. Diese kitzeln wir mit smarten Fragen heraus und motivieren sie, ihre Profile ständig anzureichern. So sammeln wir nicht nur Kompetenzen oder Skills, sondern fahren einen breiteren Ansatz: Bei uns können Mitarbeitende alles eingeben - Skills, Kompetenzen, private Interessen oder Tools, die sie beherrschen. Damit lösen wir uns von fixen Schemata, um das volle Potenzial eines Mitarbeitenden abzubilden

Anna: Mittels smartem «Skill Analyser» lassen sich diese Daten automatisiert und anonymisiert für ein strategisches Workforce Planning auswerten.

Anna: Wenn wir Technologie so nutzen, dass sie den Menschen nützt, kann sie bei der Mitarbeiterführung und Talententfaltung Grosses bewirken. Sie kann passgenau matchen, ohne voreingenommen zu sein, und die richtigen Menschen für eine Aufgabe zusammenbringen. So kann echte Kollaboration auf allen Ebenen, über alle Hierarchiestufen und Abteilungen hinweg stattfinden, sich das ganze Potenzial abseits von starren Stellenausschreibungen entfalten und eine agile und Iernende Organisation entstehen. Hierfür müssen Unternehmen bereit sein, in Technologie zu investieren, aber auch in Reflektion und Kulturarbeit.

Jana: Aktuelle Studien zeigen, dass Mitarbeitende, die sich im Unternehmen entwickeln können und gute Arbeitsbedingungen vorfinden, eher im Unternehmen bleiben, selbst wenn sich ihr Aufgabenbereich verändert Anna: Wir leben, was wir predigen, hören genau hin, was Menschen in Unternehmen bewegt, und entwickeln unsere Software durch diese Rückmeldungen ständig weiter. Vor acht Jahren sind wir als B2C-Jobsharing-Plattform gestartet und bieten heute eine hoch disruptive B2B-Talent-Marketplace-Software. Was in der Zukunft auf dem HR-Markt passieren wird, weiss natürlich niemand ganz genau, aber wir haben da schon so eine Idee ...

Jana: Tandemploy wird das Netflix des Talentmanagements: Wir bieten Mitarbeitenden eine Plattform, um selbstbestimmt und entlang ihrer Interessen passende Lern- und Entwicklungsangebote innerhalb der Firma zu entdecken – mit der perfekten User und Employee Experience, einem breiten Angebot und natürlich smarten Algorithmen und Vorschlägen.

Ergebnisse einer gemeinsamen Studie von Yonder Consulting und Workday legen nahe, dass sich auf lange Sicht ein hybrides Arbeitsmodell durchsetzen wird. Somit wird der Kontakt zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften durch digitale Technologien mit Daten und Einsichten bereichert, aber nicht abgelöst. Die schnelle Umsetzung von Remote Work in der Pandemie zeigte jedoch, dass bisherige Talentmanagement-Konzepte für eine künftig hybrid arbeitende Belegschaft nicht mehr greifen. Mitarbeitende haben in den letzten Monaten unterschiedliche Erfahrungen im Homeoffice gemacht. Ihre Erwartungen an digitale Trainings, Weiterqualifizierungen und Entwicklungsmöglichkeiten unterscheiden sich erheblich. Hier helfen innovative Technologien und neue, flexiblere Prozesse. Oft müssen zudem kulturelle und technologische Hürden überwunden werden. Unternehmen, die in diesen beiden Bereichen überzeugen, werden die besten Talente anwerben und langfristig binden.

Potenzial sehe ich vor allem beim Employee Engagement, auch durch die umfassende Nutzung von Mitarbeiterfeedback und -befragungen: Umfassende Kontextdaten helfen, personalisierte, sinnstiftende Massnahmen zu schaffen, die Mitarbeitende in ihrer gesamten Laufbahn im Unternehmen unterstützen. Durch den Einsatz innovativer Technologie können bereits heute Rückmeldungen von Mitarbeitenden in praktische Massnahmen umgewandelt werden, sodass Unternehmen besser und schneller auf individuelle Bedürfnisse und Präferenzen eingehen können.

Es ist uns wichtig, weiter auf Employee Engagement und ein tolles Benutzererlebnis zu setzen. Das ermöglicht es, Talentmanagement im Kontext zu gestalten, und zwar so, dass für die Mitarbeitenden alles an einem Ort zusammengefasst ist und für ihren Arbeitsalltag sowie ihre Zukunft im Unternehmen Sinn ergibt.

Egal! Hauptsache wohlwollend und menschlich. Offene Kommunikation und Teamarbeit müssen im Talentmanagement unkompliziert möglich sein. Ob im persönlichen Gespräch oder mithilfe eines digitalen Tools. Der Zweck digitaler Technologien ist es, uns Menschen dabei zu unterstützen, unsere Stärken im richtigen Job einzusetzen.

Skill- und Talentmanagement muss fortlaufend stattfinden und ohne Barrieren erfolgen. Stärkenorientierte Entwicklung muss zudem gefördert werden, um die Mitarbeitendenbereitschaft zu erhöhen, sich neue Skills anzueignen. Wichtig ist ausserdem eine «Feedforward»-Kultur, also Leistungsrückmeldungen, die sich auf die Zukunft und nicht auf die Vergangenheit beziehen. Sind dennoch Schulterblicke notwendig, hilft dies Unternehmen, Projekte und die Teamleistung zu reflektieren.

Unser Fokus liegt auf der Entwicklung einer Suite, in der die besten HR-Lösungen gebündelt werden. Die Employee Experience wird laufend verbessert, indem Prozesse vereinfacht werden und Transparenz geschaffen wird. Deshalb integrieren wir fortlaufend neue Softwarelösungen. Beispielsweise Mitarbeiterumfragen. Ebenso aber auch die Möglichkeit, Mitarbeiterempfehlungen für offene Stellen abzugeben. Der Cloudansatz stellt dabei sicher, dass die Systemlösungen zusammenspielen.