

# Case Study: Auswahl eines digitalen Tools für Kompetenzmanagement in einem mittelständischen Unternehmen

## Einführung

Ein mittelständisches Unternehmen in der Fertigungsbranche produziert hochwertige Industriekomponenten und beschäftigt 250 Mitarbeitende. Angesichts des knappen Angebots an Fachkräften auf dem Markt entschied sich das Unternehmen dafür, interne Talente durch Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern und Kompetenzlücken intern zu schließen. Zur Unterstützung bei der Wahl und Implementierung eines passenden Tools wurde THE MAK'ED TEAM hinzugezogen.

## Herausforderungen

Die Rekrutierung geeigneter Fachkräfte gestaltete sich zunehmend schwierig. Die Unternehmensführung erkannte die Wichtigkeit, die bestehenden Mitarbeiter zu fördern, um die internen Kompetenzen zu erweitern und somit die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu steigern.

## Vorgehen

Bevor sich das Unternehmen mit einer Entscheidung für eine digitale Lösung auseinandersetzte, definierte die Geschäftsführung gemeinsam mit der Personalleitung und THE MAK'ED TEAM zunächst das genaue Ziel und den Bedarf bei der Einführung von Kompetenzmanagement. THE MAK'ED TEAM startete gemeinsam mit der Personalabteilung mit einer gründlichen Analyse der bestehenden Kompetenzen und Kompetenzlücken im Unternehmen. Dabei wurden die aktuellen und zukünftigen Anforderungen identifiziert und Verantwortlichkeiten für die Auswahl eines Tools und Implementierung sowie Weiterführung von Kompetenzmanagement festgelegt. Das Ziel war es, die internen Talente zu fördern und die benötigten Kompetenzen selbst zu entwickeln. Das Unternehmen entschied sich, das Vorhaben mit einem technologischen Tool zu unterstützen. Zur Auswahl eines geeigneten Tools ging THE MAK'ED TEAM in Abstimmung mit der Unternehmensführung und Personalleitung wie folgt vor:

## Phase 1: Anforderungsanalyse

### Festlegung der Bewertungskriterien

Als Grundlage zur Auswahl eines digitalen Tools wurden die Ziele und Anforderungen bestimmt. Gemeinsam mit THE MAK'ED TEAM wurden die Erwartungen erarbeitet, wodurch unterschiedliche Kriterien entstanden, die bei der Auswahl eines Tools zu berücksichtigen sind:

- **Kosten:** Es wurde ein Budget festgelegt, das die Gesamtkosten (Implementierung, Lizenz und Instandhaltung) abdecken soll.

- **Funktionalität und Sicherheit:** THE MAK'ED TEAM und die Projektleitung des Unternehmens erarbeiteten die Mindestanforderungen an Funktionalität, Flexibilität und Sicherheit, welche das Tool mitbringen sollte. Das Unternehmen dabei besonderen Wert auf die Integration in bestehende HR-Management-Systeme und die Entsprechung des erforderlichen Datenschutzes. Hinsichtlich der Funktionalität sollte die Erfassung von Kompetenzen und die Identifizierung von Entwicklungsbedarfen mit dem Tool möglich sein.
- **Zukunftsfähigkeit und Skalierbarkeit:** Für das Unternehmen war von besonderer Wichtigkeit, dass das Tool zunehmende Benutzerlast bewältigen und auch zukünftige weitere Ressourcen problemlos hinzufügen kann.
- **Referenzen:** Die Auswahl des Tools sollte mit so wenig Unsicherheiten wie möglich behaftet sein. Daher sollten neben Referenzen auch Kennzahlen wie das Unternehmenswachstum der Softwareanbieter als Indikatoren herangezogen werden.
- **Benutzerfreundlichkeit:** Die Mitarbeitenden sollen ihre Kompetenzen jeweils durch Selbsteinschätzung erfassen. Da einige Angestellte im Produktionsbereich arbeiten und begrenzten Kontakt mit solchen Technologien haben, wurde eine benutzerfreundliche Nutzung des Tools angestrebt. Zugleich soll das Tool nur ein geringer Schulungsaufwand der Mitarbeitenden erfordern, um eine reibungslose Akzeptanz und Anwendung sicherzustellen. Zudem legt der Kunde großen Wert auf hochwertigen Kundensupport. Hinsichtlich der Verwaltung seitens der Personalabteilung sollte die Benutzeroberfläche ebenfalls einfach zu handhaben sein.

## Gewichtung der Kriterien

Nachdem die Mindestanforderungen an ein Tool festgelegt wurden, wurden diese verschiedenen Wichtigkeitsstufen zugeordnet. Die Gewichtung ermöglichte eine zielgerichtete Entscheidung hinsichtlich der späteren Auswahl eines Tools.

## Phase 2: Evaluierung & Entscheidung

### Marktanalyse

THE MAK'ED TEAM recherchierte auf dem Markt nach verfügbaren Tools für das digitale Kompetenzmanagement. Es wurden verschiedene Optionen evaluiert, die speziell auf deren digitale Entwicklungsstufe und Anforderungen von mittelständischen Unternehmen zugeschnitten waren. Im Anschluss wurden die Mindestanforderungen des Unternehmens herangezogen, um eine präzisere Auswahl an potenziellen Tools zu treffen. Fünf Tools kamen hierbei in die engere Auswahl. Diese wurden innerhalb einer Matrix mit den Anforderungen des Unternehmens nach Gewichtung gegenübergestellt und mit dem Kunden diskutiert.

### Entscheidungsfindung

Nach einer sorgfältigen Abwägung der Faktoren und einer ausführlichen Testphase der favorisierten Systeme, entschied sich der Kunde für das Tool von Greple GmbH. Dieses Tool erfüllte die meisten Anforderungen und konnte an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden.

## Ergebnisse

- Nach der Entscheidung für ein Tool verfolgte das Unternehmen gemeinsam mit THE MAK'ED TEAM weitere Schritte, um das Kompetenzmanagement erfolgreich im Unternehmen zu implementieren.
- Für die weiteren Schritte zur Implementierung, wie beispielsweise das Mitnehmen der Mitarbeitenden, finden sie hier auf unserer [Website](#) eine ausführliche Checkliste, die Ihnen ebenfalls zum kostenfreien Download zur Verfügung steht.
- Das Unternehmen konnte durch die strategische Einführung eines digitalen Tools für Kompetenzmanagement seine internen Talente besser fördern und Kompetenzlücken effektiv schließen.
- Die gezielten Qualifizierungsmaßnahmen trugen dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern und gleichzeitig die Mitarbeiterbindung zu erhöhen.
- Ebenso entlasteten die internen Maßnahmen den Druck, die Kompetenzen innerhalb des Recruitings zu gewinnen.
- Im nächsten Schritt möchte das Unternehmen das Kompetenzmanagement auf andere Bereiche ausweiten. Die digitale Lösung soll zukünftig auch im Recruiting genutzt werden, um Anforderungsprofile zu erstellen und die Kompetenzen von Bewerbern mit diesem abzugleichen.

Die Case Study dient als inspirierendes Beispiel für andere mittelständische Unternehmen, die ähnliche Herausforderungen bewältigen möchten. Zur Unterstützung für Ihren Prozess der Suche eines geeigneten Tools sowie zur Implementierung und Begleitung des Change Prozesses unterstützt THE MAK'ED TEAM auch Sie gerne.