

## Ina Westphal

### Die Bedeutung überfachlicher Kompetenzen für digitale Arbeit und Jobprofile der Zukunft

**F:** „Liebe Frau Westphal, was müssten Personalleitungen und Unternehmer:innen beachten, wenn Stellenausschreibungen geschrieben werden, aber bereits vor der Ausschreibung bekannt ist, dass es nur wenige Bewerber gibt? Quereinsteigern wird es immer schwieriger gemacht in neuen Bereichen anzudocken.“

**A:** „So erleben wir ja tatsächlich den Markt gerade. Dass es in vielen Bereichen nicht ausreichend (für die Vakanzen) qualifiziertes Personal gibt. Hier gilt im Anforderungsprofil: Was ist tatsächlich ein MUSS? Was kann (ggf.) nachqualifiziert werden? Wir werben dafür, dass Quereinsteiger eine Chance bekommen und merken auch zunehmend, dass Unternehmen hier bereit sind, umzudenken. Also wichtig ist: ein realistisches Anforderungsprofil zu haben, dass eine Halbwertszeit von wenigsten 3 bis 5 Jahren hat.“

**F:** „Was können die Arbeitsagenturen und Jobcenter konkret tun, um die Passgenauigkeit doch noch zu erhöhen bzw. nachträglich zu verbessern?“

**A:** „Wie eben schon angemerkt, um "angrenzende Branchen/Bereiche" für die Vermittlung von Arbeitssuchenden im Fokus zu haben, ist es wichtig, die Anforderungen der Arbeitgeber für die Stelle zu kennen. Leider sind die Stellenprofile bei vielen Arbeitgebern noch zu generisch (Stichwort: Belastbarkeit). Auch hier gilt, was MUSS wirklich, auf was kann ggf. verzichtet werden oder nachqualifiziert werden. Und natürlich ist es hilfreich, wenn entsprechend des geforderten Profils die Jobcenter/AA schauen, was sinnvoll nachqualifiziert werden könnte. Die Erfahrung mit Kandidaten, die aus der Arbeitssuche heraus bei uns im Gespräch sind, ist, dass hier seitens der AA schon viel getan wird.“

**F:** „Liebe Frau Westphal, was würden Sie, als Expertin, Arbeitgebenden und Bewerber:innen als Ratschlag mitgeben, um "zusammenzufinden"?“

**A:** „Dies ist gar nicht mit wenigen Worten zu beantworten: In aller Kürze (sonst gern bei detaillierteren Fragen per Mail: [info@hellmund-berater.de](mailto:info@hellmund-berater.de)): Passung abgleichen für die Vakanzen. Es ist hilfreich, beiderseits Offenheit und Gesprächsbereitschaft zu zeigen. Den Mut haben, Quereinsteigern (die häufig hochmotiviert sind) eine Chance zu geben...“

**F:** „Wie überprüfen Sie die Softskills, die erforderlich sind, um sich in fremde Fachbereiche einzuarbeiten? Nur die Angaben in der Bewerbung sind ja kaum aussagefähig.“

**A:** „Das stimmt, dazu genügt meist der Lebenslauf nicht. Es gibt gut funktionierende diagnostische Instrumente, die überfachliche Kompetenzen/Eigenschaften prüfen und den Regeln der DIN 33430 genügen. Nur ein Beispiel für ein anerkanntes Tool ist der BIP, der 17 überfachliche Skills prüft und bestens geeignet ist, um eine Eignung zu prüfen. Selbstverständlich gibt es auch andere. Dazu gehört ein strukturiertes Bewerbungsgespräch, dass diese Skills ebenso systematisch prüft und mittels

situativen Fragen die Erfahrungen des Bewerbers/Kandidaten ermittelt. Beide Instrumente zusammen liefern schon einen guten Überblick über die Persönlichkeit und die Eignung.“

**F:** „Gibt es Tendenzen, dass digitale Skills (vorurteilsbehaftet) am Alter der Bewerber festgemacht werden? Bzw. Altersgrenzen, dass Unternehmen bereit sind den Kompetenzerwerb fördern?“

**A:** „Natürlich beobachten wir, dass hier das Alter noch immer eine Rolle spielt. Ich teile das aber nicht und es lässt sich ja bestens prüfen, welches Wissen der Mitarbeitende besitzt. Bei der Bewerbung sollte deshalb genauestens der digitale Erfahrungsschatz benannt werden. Im Übrigen: Das Unternehmen profitiert vom Erfahrungsschatz Älterer und ihrer stärker ausgeprägten Abstraktionsfähigkeit. Für den Erwerb der digitalen Fähigkeiten kann ich zumindest nicht bestätigen, dass Unternehmen weniger für die Altersgruppe qualifizieren.“

**F:** „Ich hätte eine Frage, Frau Westphal, es werden auf der einen Seite tausende von Euro ausgegeben, um Spezialisten und Professionals aus Unternehmen abzuwerben. Die abwerbenden Unternehmen verbrennen durch schlechtes Vorgesetztenverhalten und mangelhaften Umgang im Team diese neuen Mitarbeiter:innen dann wieder. Mobbing und Diskriminierung sind immer noch and der Tagesordnung. Welche Kompetenzen brauchen Führungskräfte und Kollegen um diese neuen Mitarbeiter:innen im Unternehmen halten zu können?“

**A:** „Dem kann ich (leider) häufiger als gewünscht zustimmen. Mit viel Geld aufgebautes, erworbenes Personal wird hier ohne Not "vertrieben". Da gibt es auch keine einfache Antwort. Ich gebe Ihnen aber absolut recht, Führung, Kultur, Organisation sind wichtige Kriterien und unsere Kandidaten fragen genau danach und machen ihre Entscheidung auch von guter Führung zunehmend abhängig. Wenn Sie so wollen auch ein neuer Trend....“