



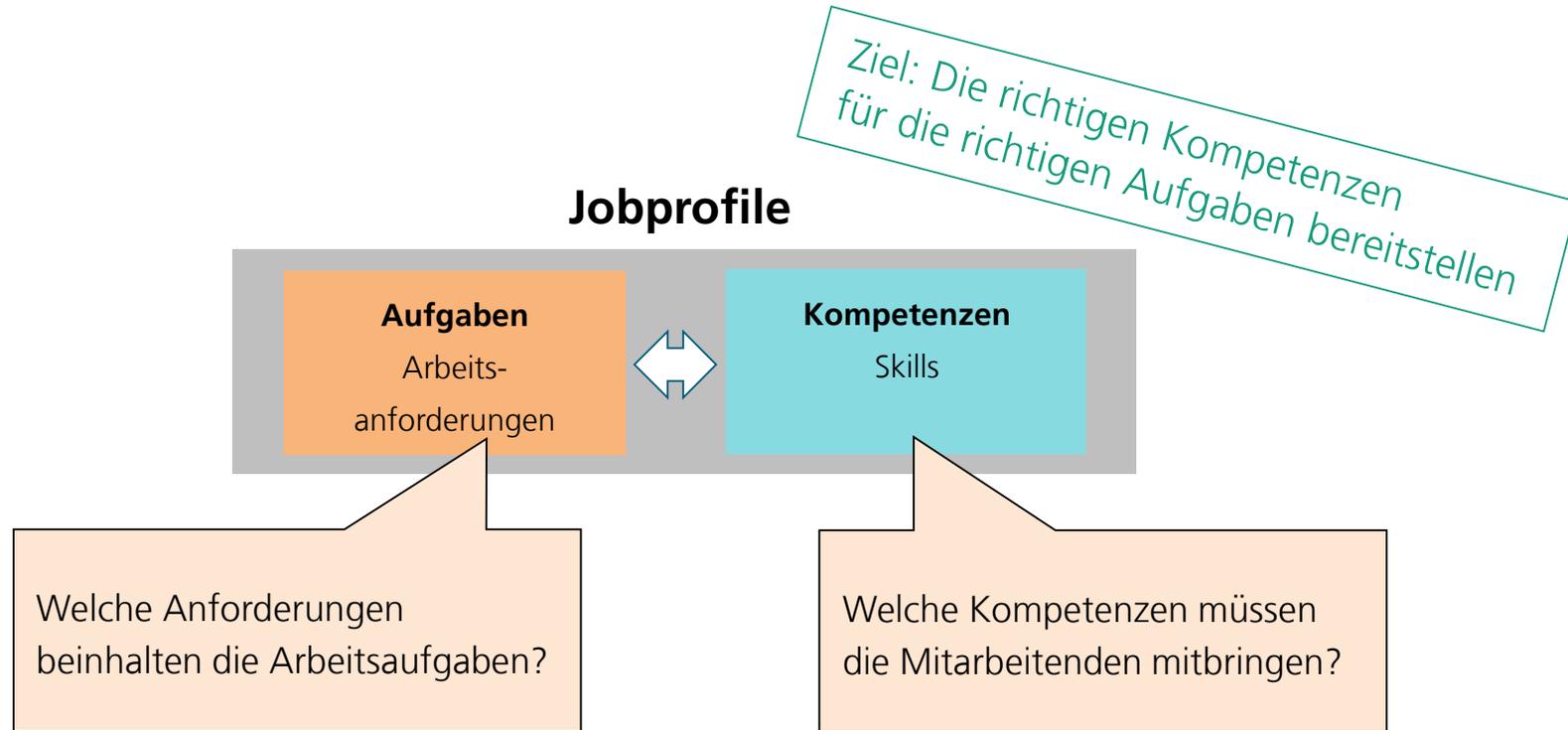
Die Erarbeitung von Jobprofilen mit HR Analytics unterstützen

Jobprofile als Leitinformationen für ein strategieorientiertes Kompetenzmanagement von Unternehmen

Global Upskill – Fraunhofer IAO, Team Kompetenzmanagement

Was sind Jobprofile?

Transparente Beschreibung von Anforderungen und Kompetenzen



Beispiel für Jobprofile

Jobprofil für Digital Business Intelligence Manager

BUSINESS CHARACTER DESCRIPTION

Gains knowledge of the industry, the innovative processes therein and contrasts them with the operations of the company in order to improve them.

TASK DESCRIPTION

Position

Aufgabe

- Gathers and manages business knowledge
- Identifies and analyzes industry or geographic trends with business strategy implications
- Analyzes competitive market strategies through analysis of related product, market or share trends
- Identifies areas where information system changes are needed to support business plans and monitors the impact in terms of change management
- Performs business analysis focusing on analysis of supply chain processes, warehouses, storage and sales as to facilitate communication and revenue improvement
- Advises on business process and efficiency improvements
- Provides improvement strategies
- Ensures compliance with policies
- Tracks key performance indicators
- Generates standard or custom reports summarizing business, financial or economic data
- Maintains or updates business intelligence tools, databases, dashboards, systems or methods

SPECIFIC COMPETENCES

- Deep knowledge in design thinking methodology
- Knowledge of business/management principles involved in strategic planning, resource allocation, human resources modeling and production methods
- Knowledge of business analysis, business management principles, new business models, company policies, corporate social responsibility and strategic planning
- Knowledge of media production, communication, dissemination techniques and methods
- Project management skills
- Skills in analyzing production processes and supply chain strategies for improvement, making strategic business decisions, managing budgets, monitoring customer behavior, performing business and market research and in using consulting techniques
- Technology skills (business intelligence and data analysis software, data base management system software, data base reporting software, ERP, ...)

GENERAL COMPETENCES

- Motivation to keep updated on innovations in various business fields
- Ability to apply general rules to specific problems to produce answers that make sense
- Ability to combine pieces of information to form general rules or conclusions
- Ability to come up with a number of ideas about a topic
- Skills in using logic and reasoning to identify the strengths and weaknesses of alternative solutions, conclusions or approaches to problems
- Skills in understanding the implications of new information for both current and future problem-solving and decision-making
- Judgment and decision making skills
- Systems analysis and evaluation skills
- Monitoring skills

Spezifische und allgemeine Kompetenzen, die für Aufgabe benötigt werden

BENEFITS

- Updated knowledge about emerging industry or technology trends
- Drives continuous improvement of company's business activities

Beitrag des Jobprofils zu den Unternehmenszielen

CHALLENGES / OPPORTUNITIES

- Job requires being honest and ethical
- Job requires developing one's own ways of doing things, guiding oneself with little or no supervision and depending on oneself to get things done

Besondere Anforderungen des Jobprofils an den Inhaber

Jobprofil vs. Stellenbeschreibung

Beispiel für (KI-generierte) Stellenbeschreibung: Keine systematische Erfassung der Inhalte

Prompt:

Erstelle eine Stellenausschreibung (max. 200 Wörter) für eine Produktmanager-Position in der Pharmabranche mit den folgenden Informationen:

- 5 Anforderungen für die Position, davon 3 obligatorisch und 2 optional
- 2 Tools die in der Position verwendet werden
- mittlere Erfahrungsbasis vorausgesetzt
- Bildungsniveau: Master/Universitätsabschluss
- Ton: Positiv, aufregend
- Ausgegebene Sprache: Englisch
- Reiner Fließtext



Job Opening: Product Manager (m/f/d) in the Pharmaceutical Industry

We are a leading pharmaceutical company seeking a dynamic Product Manager (m/f/d) to join our innovative team! In this exciting role, you will drive product strategies, conduct market analyses, and collaborate with cross-functional teams to enhance patient outcomes.

To qualify, you must have a Master's or University degree in a relevant field. We require at least 3 years of experience in product management, ideally within the pharmaceutical sector, along with strong analytical skills and a background in market research. Familiarity with regulatory requirements and experience with agile methodologies are a plus.

In this role, you will utilize JIRA for efficient project management and Tableau for data visualization, ensuring effective communication of insights.

We offer a vibrant work environment that promotes professional growth and innovation. With a competitive salary and benefits package, you'll be part of a passionate team dedicated to making a difference in healthcare.

If you're ready to take on this thrilling opportunity, please submit your application to [email address]. We look forward to welcoming a new team member who shares our vision for transforming lives through innovative solutions!

Jobprofil vs. Beruf

Worin liegt der Unterschied zwischen Jobprofilen und Berufen?

Jobprofil

Definition

Spezifisch für eine bestimmte Position innerhalb eines Unternehmens und beschreibt Aufgaben, Anforderungen und Verantwortlichkeiten an diese Position

Qualifikation

Ein Jobprofil enthält spezifische Anforderungen und Qualifikationen, die für eine bestimmte Position innerhalb eines Unternehmens benötigt werden, welche **über die allgemeinen Berufsqualifikationen hinaus** gehen können.

Reichweite

Spezifisch für ein Unternehmen und beschreibt eine Position, die möglicherweise einzigartig für dieses Unternehmen ist.

Gültigkeit

Konkretisiert, wie eine Rolle innerhalb eines Unternehmens ausgefüllt werden soll, einschließlich spezifischer Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten

Beruf

Allgemeine Kategorie von Tätigkeiten, die ähnliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten umfassen, z.B. Arzt, Lehrer, Ingenieur. Es wird die Art der Arbeit beschrieben, die jemand in einer Branche ausübt.

Setzt eine bestimmte Ausbildung und Qualifikationen voraus, die für die Ausübung dieser Tätigkeit notwendig sind. Diese Qualifikationen sind oft standardisiert und branchenweit anerkannt.

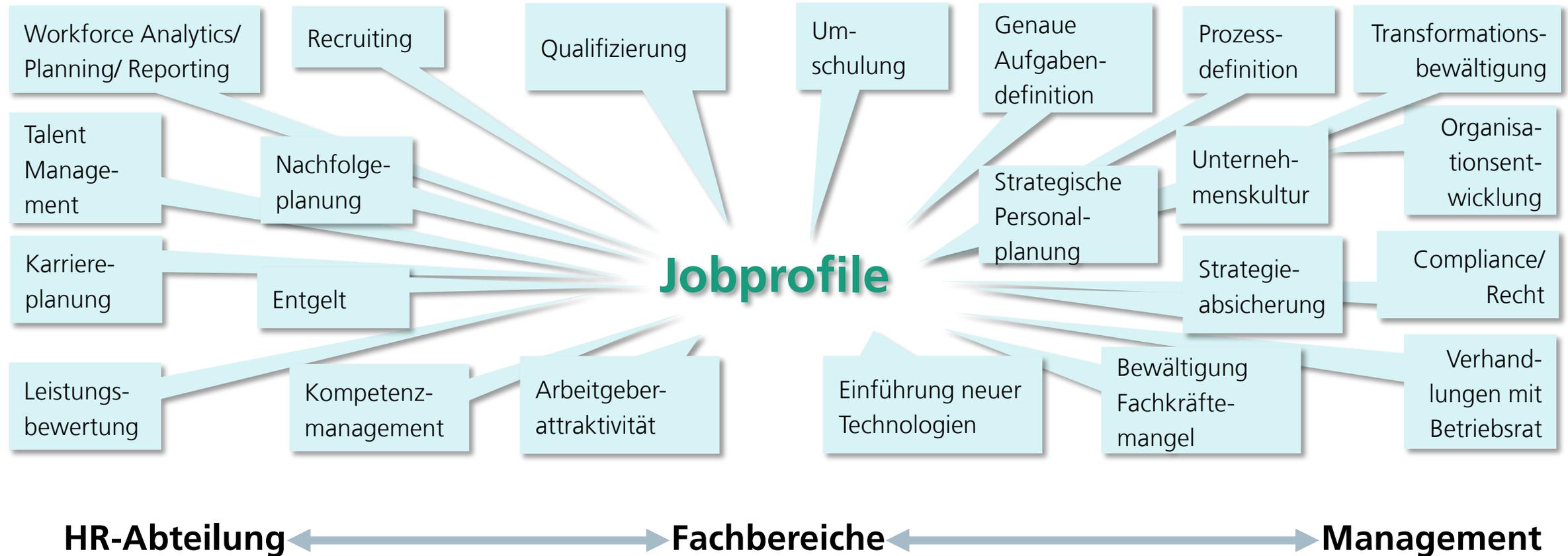
Branchenweit gültig und ermöglicht es den Berufstätigen, in verschiedenen Unternehmen und Organisationen innerhalb derselben Branche zu arbeiten.

Anerkannte Rolle im Arbeitsmarkt, die oft durch Berufsethik, Normen und Standards geregelt wird.



Wofür benötigen Unternehmen Jobprofile?

Jobprofile sind Leitinformation für HR, Fachbereiche und Management



Nutzen von Jobprofilen

Wie profitieren Fachbereiche, HR-Abteilungen und das Management von Jobprofilen?

HR-Abteilungen

- Jobprofile erleichtern **zielgerichtetes Rekrutierung und Auswahl** geeigneter Kandidaten
- Klare Definition von **Schulungsbedarf und Entwicklungsmöglichkeiten**
- Langfristige, **strategische Personalentwicklung** möglich

Fachbereiche

- Höhere **Qualität von Arbeitsergebnissen** durch bessere Vorbereitung von Mitarbeitern
- Engpässe bei der **Besetzung kritischer Positionen** vermeiden
- **Klare Erwartungen und Entwicklungsmöglichkeiten** steigern Mitarbeiterzufriedenheit, senken Fluktuation

Management

- Bessere **Allokation von Ressourcen** im Unternehmen, weniger Überlappung von Aufgaben
- Bessere **Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Bereichen** durch klar definierte Rollen
- Unterstützung fundierter Entscheidungen über **Beförderungen**

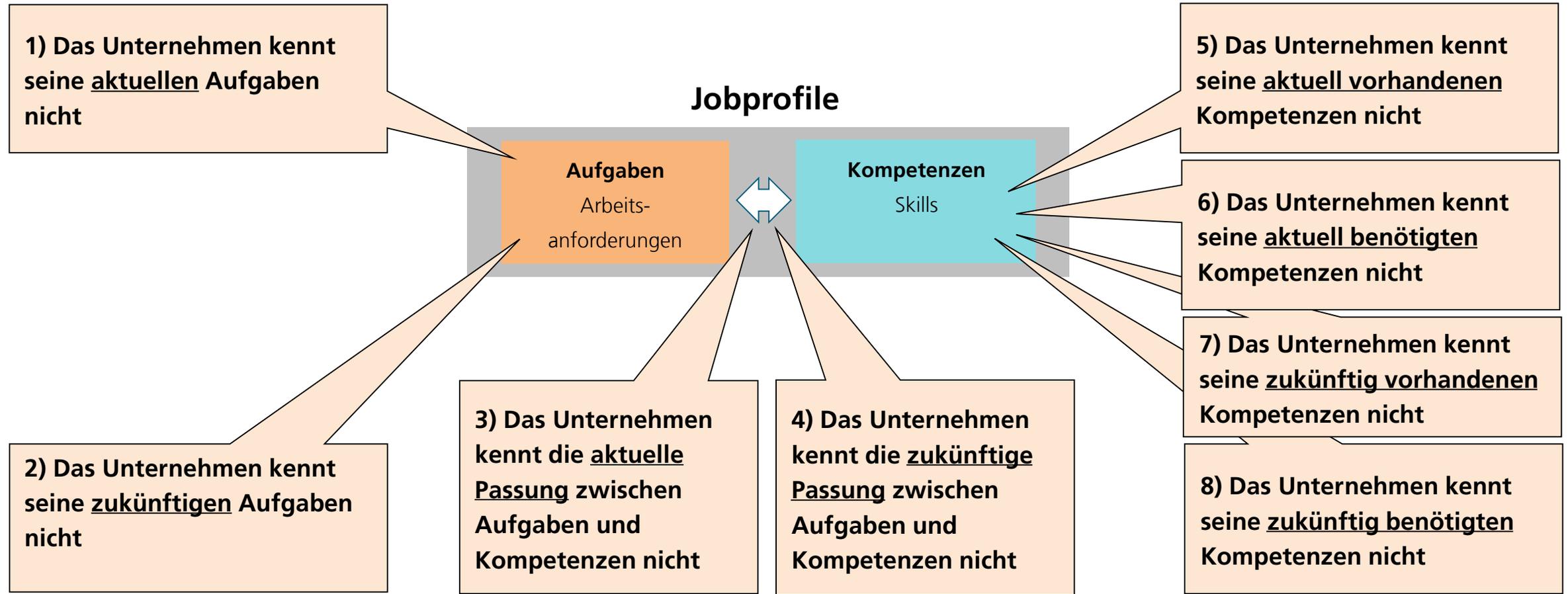
Wie fließen Jobprofile in HR-Services ein?

Leitinformationen für HR-Services im Mitarbeitenden-Lebenszyklus

HR-Aufgaben im Mitarbeitenden-Lebenszyklus	Beitrag von Jobprofilen
Rekrutierung	Jobprofile helfen dabei, die Anforderungen und Qualifikationen für offene Stellen klar zu definieren, was den Rekrutierungsprozess erleichtert.
Leistungsbewertung	Sie bieten eine Grundlage für die Bewertung der Leistung von Mitarbeitern , indem sie klare Erwartungen und Verantwortlichkeiten festlegen.
Mitarbeiterentwicklung	Jobprofile helfen bei der Identifizierung von Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende, um deren Karriereziele zu unterstützen.
Vergütung und Anreizsysteme	Sie dienen als Basis für die Festlegung von Gehältern und anderen Vergütungsbestandteilen , indem sie die Anforderungen und Verantwortlichkeiten eines Jobs definieren.
Organisationsentwicklung	Jobprofile unterstützen bei der Analyse von Rollen innerhalb einer Organisation und helfen, die Struktur und Effizienz zu verbessern.
Compliance und rechtliche Anforderungen	Sie können helfen, sicherzustellen, dass die Unternehmenspraktiken hinsichtlich Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.
Nachfolgeplanung	Jobprofile erleichtern die Identifizierung von Schlüsselpositionen und die Planung für den Ersatz wichtiger Mitarbeitender.
Unternehmenskultur	Sie helfen, die Werte und Erwartungen des Unternehmens klar zu kommunizieren, was zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur beiträgt.

Welche Risiken vermeiden Unternehmen mit Hilfe von Jobprofilen?

Intransparente Anforderungen und Kompetenzen gefährden die Zukunftsfähigkeit



Welche Risiken vermeiden Unternehmen mit Hilfe von Jobprofilen?

Unklare Jobprofile gefährden die Zukunftsfähigkeit

Problem infolge unklarer Jobprofile	Risiken für das Unternehmen
1) Das Unternehmen kennt seine aktuellen Aufgaben nicht	<ul style="list-style-type: none">• Unklare Verantwortlichkeiten• Ineffiziente Abläufe
2) Das Unternehmen kennt seine zukünftigen Aufgaben nicht	<ul style="list-style-type: none">• Schleichender Kompetenzmangel• Risiko unzureichender Anpassung an Marktveränderungen
3) Das Unternehmen kennt die aktuelle Passung zwischen Aufgaben und Kompetenzen nicht	<ul style="list-style-type: none">• Über- und Fehlbestände des Personals• Überlastung oder Unterforderung von Mitarbeitern führt zu erhöhter Fluktuation• Keine zielgerichtete Qualifizierung möglich
4) Das Unternehmen kennt die zukünftige Passung zwischen Aufgaben und Kompetenzen nicht	<ul style="list-style-type: none">• Drohende Kompetenzlücken, die später nicht mehr aufgeholt werden können
5) Das Unternehmen kennt seine aktuell vorhandenen Kompetenzen nicht	<ul style="list-style-type: none">• Fehlende Förderung von Mitarbeitenden mit Schlüsselkompetenzen (Talent Management)• Erschwerte Personaleinsatzplanung
6) Das Unternehmen kennt seine aktuell benötigten Kompetenzen nicht	<ul style="list-style-type: none">• Unzureichende Rekrutierungsstrategien
7) Das Unternehmen kennt seine zukünftig vorhandenen Kompetenzen nicht	<ul style="list-style-type: none">• Keine strategische Personal- und Organisationsentwicklung möglich
8) Das Unternehmen kennt seine zukünftig benötigten Kompetenzen nicht	<ul style="list-style-type: none">• Risiko, dass neue Technologien oder Geschäftsmodelle nicht erfolgreich implementiert werden können

Erstellung von Jobprofilen

Basisvorgehensweise zur Erarbeitung von Jobprofilen der Zukunft

1. Analyse der aktuellen Situation:

- Welche Aufgaben und Tätigkeiten fallen aktuell im jeweiligen Jobprofil an?
- Welche Herausforderungen und Trends wirken sich auf das Jobprofil aus?
- Welche Qualifikationen und Kompetenzen sind dafür erforderlich?

2. Identifizierung der zukünftigen Anforderungen:

- Welche neuen Technologien werden relevant?
- Welche neuen Anforderungen und Aufgaben entstehen durch Digitalisierung und andere Trends?

3. Definition notwendiger Kompetenzen zur Aufgabenbewältigung:

- Welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sind für das Jobprofil für die zukünftige Aufgabenbewältigung unerlässlich?

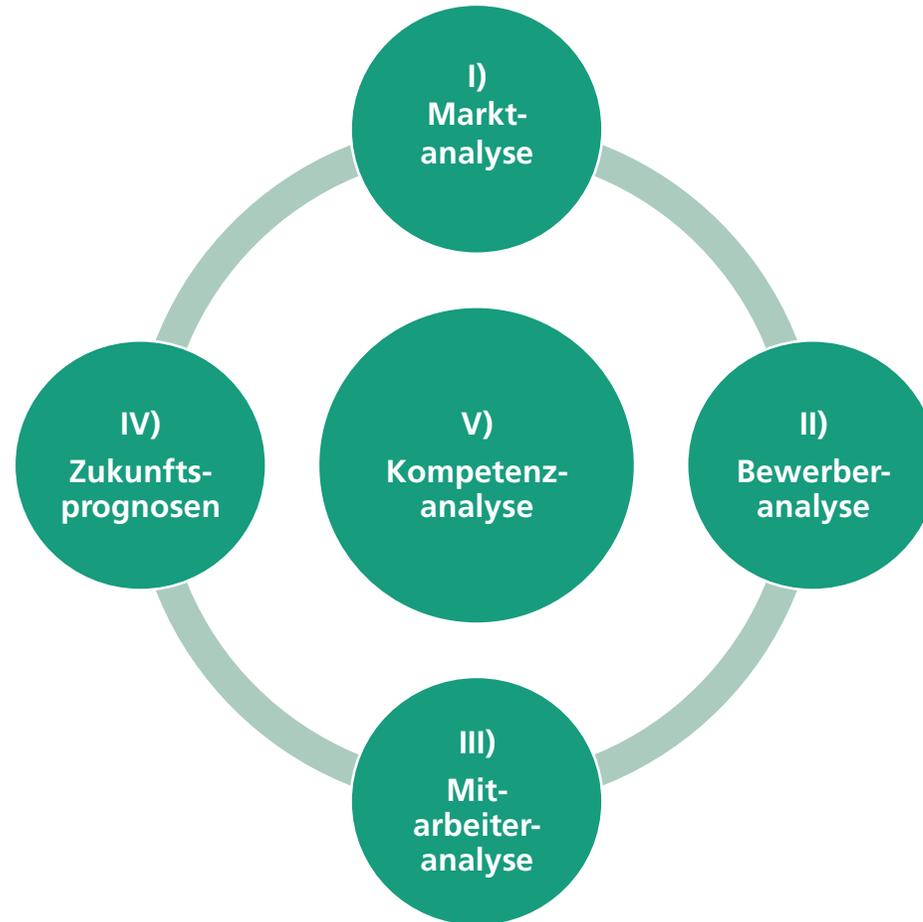
4. Erstellung des Jobprofils:

- Erfassung des Jobprofil Titels, der zentralen Aufgaben und der Kompetenzen auf einem Fact Sheet (Toolbasiert, Excel, Word)
- Nutzung der Jobprofile: Recruiting, strategische PE/OE, individuelle bzw. Teamentwicklung ...



Die Erstellung von Jobprofilen mit HR Analytics unterstützen

Einsatzbereiche für Datenanalysen



Die Erstellung von Jobprofilen mit HR Analytics unterstützen

Einsatzbereich: I) Marktanalyse

I) Marktanalyse	Datenquellen	Beispiele für Datenquellen
1) Analyse von aktuellen Stellenanzeigen , um häufig geforderte Kompetenzen zu identifizieren	Stellenanzeigen, Jobportale	LinkedIn, Indeed, Glassdoor
2) Auswertung von branchenspezifischen Entwicklungen und (Technologie-)Trends , um neue Anforderungen zu antizipieren	Marktanalysen, Trendberichte	Gartner-Studien, McKinsey-Reports, Branchenverbände
3) Nutzung von Social Media Analysen zur Erkennung von gefragten Fähigkeiten in der Branche	Social Media Daten, Trendanalysen	Twitter, LinkedIn Insights, Branchenforen
4) Vergleich mit Wettbewerbern zur Identifikation relevanter Fähigkeiten und zur Einschätzung der Arbeitgeberattraktivität	Wettbewerbsanalysen, Branchenbenchmarks	LinkedIn Talent Insights, PayScale, Glassdoor

Die Erstellung von Jobprofilen mit HR Analytics unterstützen

Einsatzbereich: II) Bewerberanalyse

II) Bewerberanalyse	Datenquellen	Beispiele für Datenquellen
1) Analyse von Bewerberdaten zur Erkennung von Qualifikationen, die am häufigsten bei erfolgreichen Einstellungen vorkommen	Lebensläufe, Interviewbewertungen, ATS-Daten	Applicant Tracking Systems (ATS) wie Greenhouse, Workable, interne Datenbanken
2) Auswertung von Mitarbeiterumfragen zur Erfassung von Fähigkeiten, die für Erfolg in der Tätigkeit/ im Unternehmen relevant sind	Mitarbeiterumfragen, Fokusgruppen	Umfragetools wie SurveyMonkey, Google Forms, interne HR-Befragungen
3) Auswertung von Gehaltsdaten zur Bestimmung von Marktstandards für Kompetenzen	Gehaltsumfragen, HR-Datenbanken	Glassdoor, PayScale, Robert Half

Die Erstellung von Jobprofilen mit HR Analytics unterstützen

Einsatzbereich: III) Mitarbeiteranalyse

III) Mitarbeiteranalyse	Datenquellen	Beispiele für Datenquellen
1) Auswertung von Leistungsdaten bestehender Mitarbeiter zur Identifikation erfolgreicher Kompetenzen	Leistungsbeurteilungen, KPI-Daten	HR-Management-Systeme (z. B. SAP SuccessFactors), interne Feedback-Tools
2) Untersuchung von Mitarbeiterfluktuation zur Identifikation von Kompetenzen, die den Verbleib fördern	Fluktuationsdaten, Austrittsinterviews	Interne HR-Daten, Auswertungen von Mitarbeiterumfragen
3) Analyse von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Identifikation relevanter Kompetenzen	Schulungsdaten, Feedback zu Trainings	Learning Management Systems (LMS) wie Cornerstone OnDemand, Moodle
4) Identifizierung von Schlüsselkompetenzen durch Analyse von Führungskräftebefragungen	Umfragen, Interviews mit Führungskräften	Interne Umfragen, externe Studien zu Führungskompetenzen

Die Erstellung von Jobprofilen mit HR Analytics unterstützen

Einsatzbereich: IV) Zukunftsprognosen

IV) Zukunftsprognosen	Datenquellen	Beispiele für Datenquellen
1) Nutzung von Predictive Analytics zur Vorhersage zukünftiger Kompetenzanforderungen	Arbeitsmarktdaten, wirtschaftliche Indikatoren	Bureau of Labor Statistics (BLS), OECD, lokale Arbeitsmarktanalysen
2) Einsatz von Machine Learning zur Analyse neuer Entwicklungen in den Jobprofilen	Datenbanken, interne Systeme	Datenanalysetools wie Tableau, Python-basierte Analysen
3) Durchführung von Wettbewerbsanalysen, um zukünftige Anforderungen in ähnlichen Positionen zu verstehen	Wettbewerbsberichte, Marktanalysen	Branchenberichte von Deloitte, PwC, Marktforschungsunternehmen

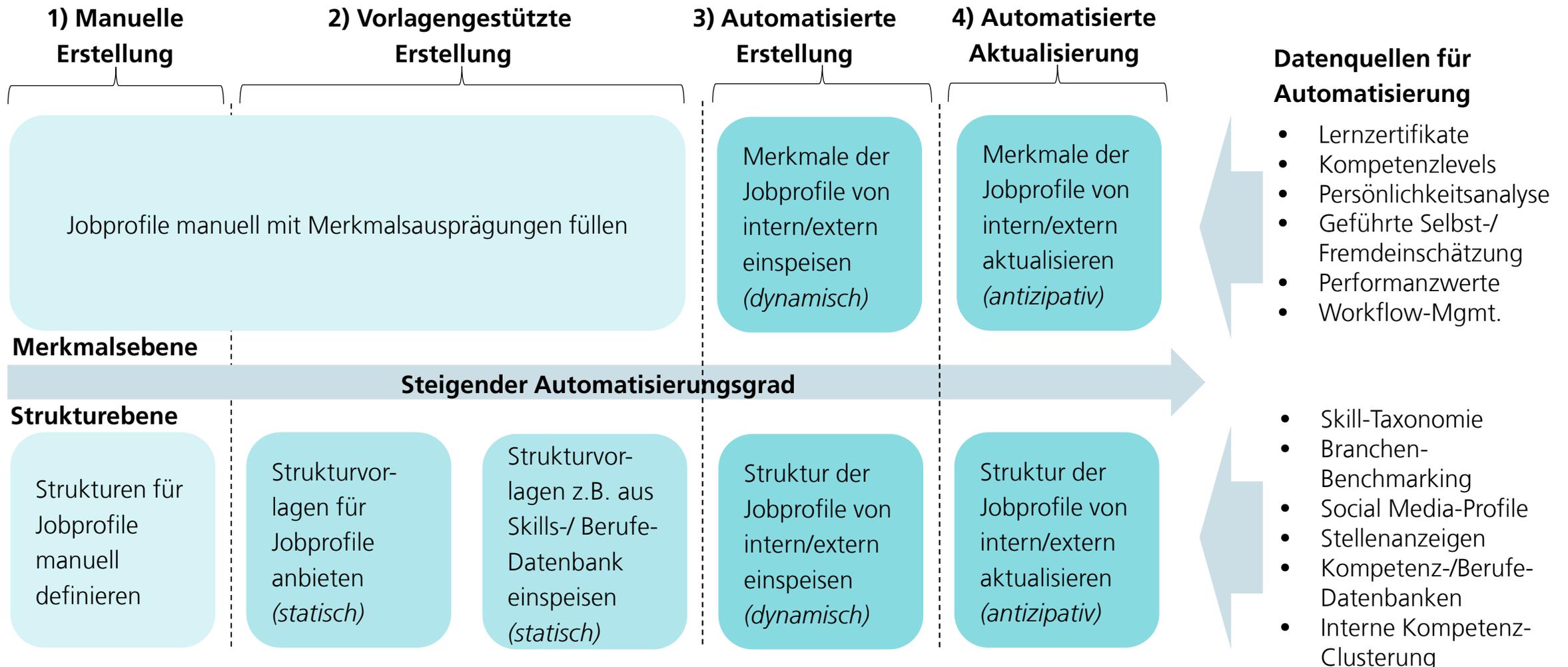
Die Erstellung von Jobprofilen mit HR Analytics unterstützen

Einsatzbereich: V) Kompetenzanalyse

V) Kompetenzanalyse	Datenquellen	Beispiele für Datenquellen
1) Erstellung von Jobprofilen für Schlüsselpositionen basierend auf Datenanalysen	Datenbanken, Umfragen, Interviews	HR-Management-Systeme, interne Talent-Pools
2) Durchführung von Talent-Gap-Analysen zur Identifikation fehlender Kompetenzen	Interne Daten, Benchmarking-Studien	Interne HR-Tools, Talent Management Systeme
3) Entwicklung von Karrierepfaden basierend auf Datenanalysen	Interne HR-Daten, Marktanalysen	Interne Talent Management Systeme, Karriereplattformen
4) Zuordnung von Mitarbeitenden zu Jobprofilen	Geschäftsprozessmanagement-Software	BPMN-Software wie ARIS, VISIO

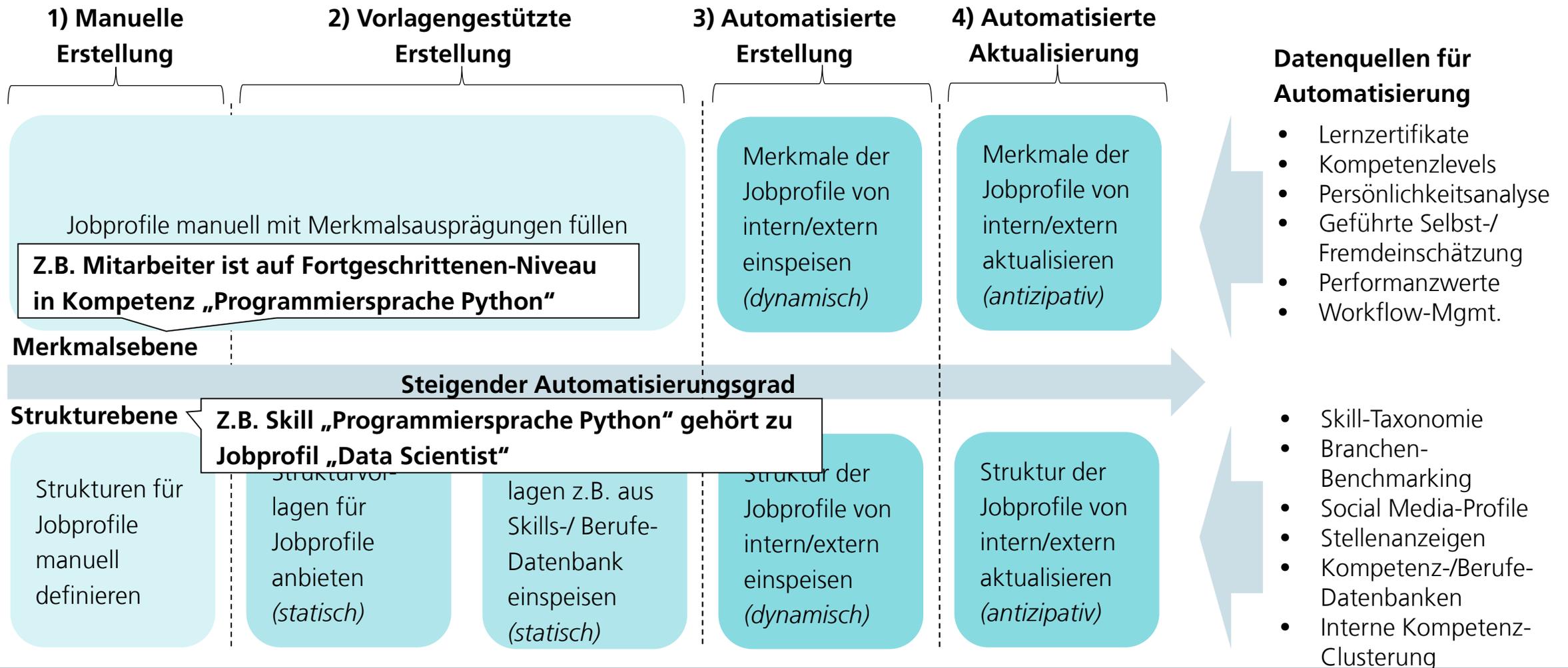
Modell: Automatisierungsstufen der Jobprofil-Erstellung

Zunehmend automatisierte Einspeisung von Strukturvorlagen und Merkmalsausprägungen



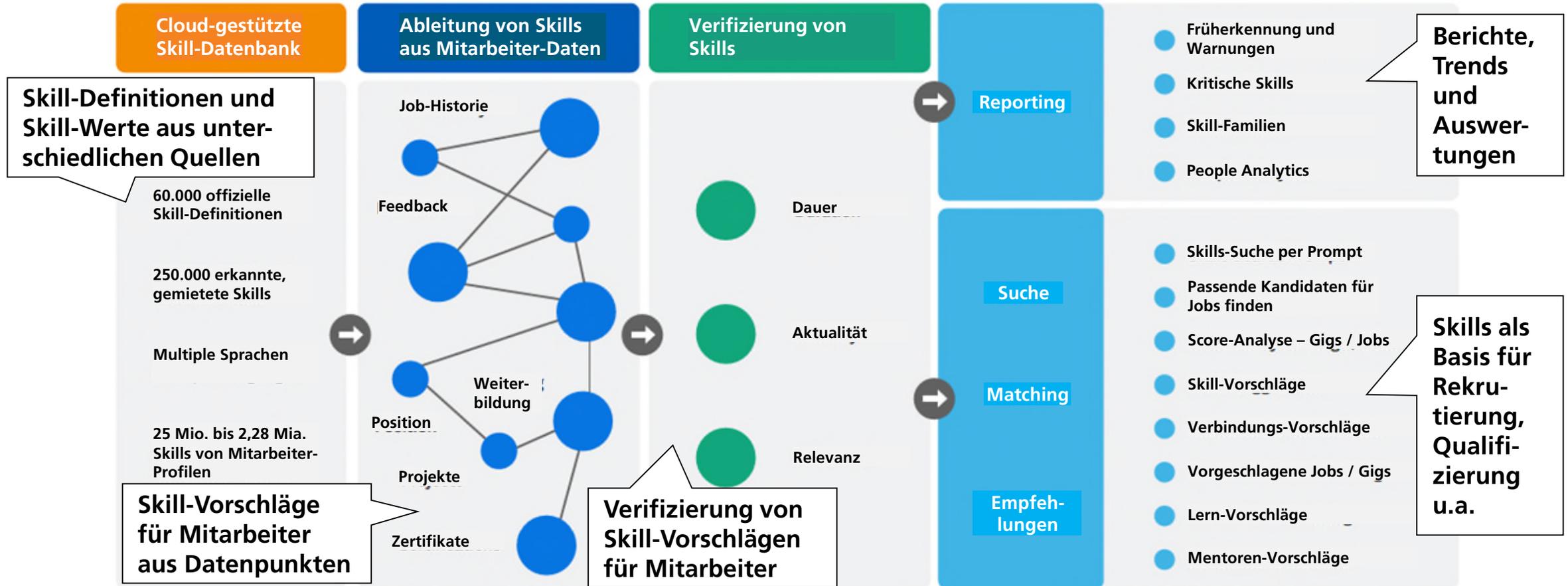
Modell: Automatisierungsstufen der Jobprofil-Erstellung

Zunehmend automatisierte Einspeisung von Strukturvorlagen und Merkmalsausprägungen



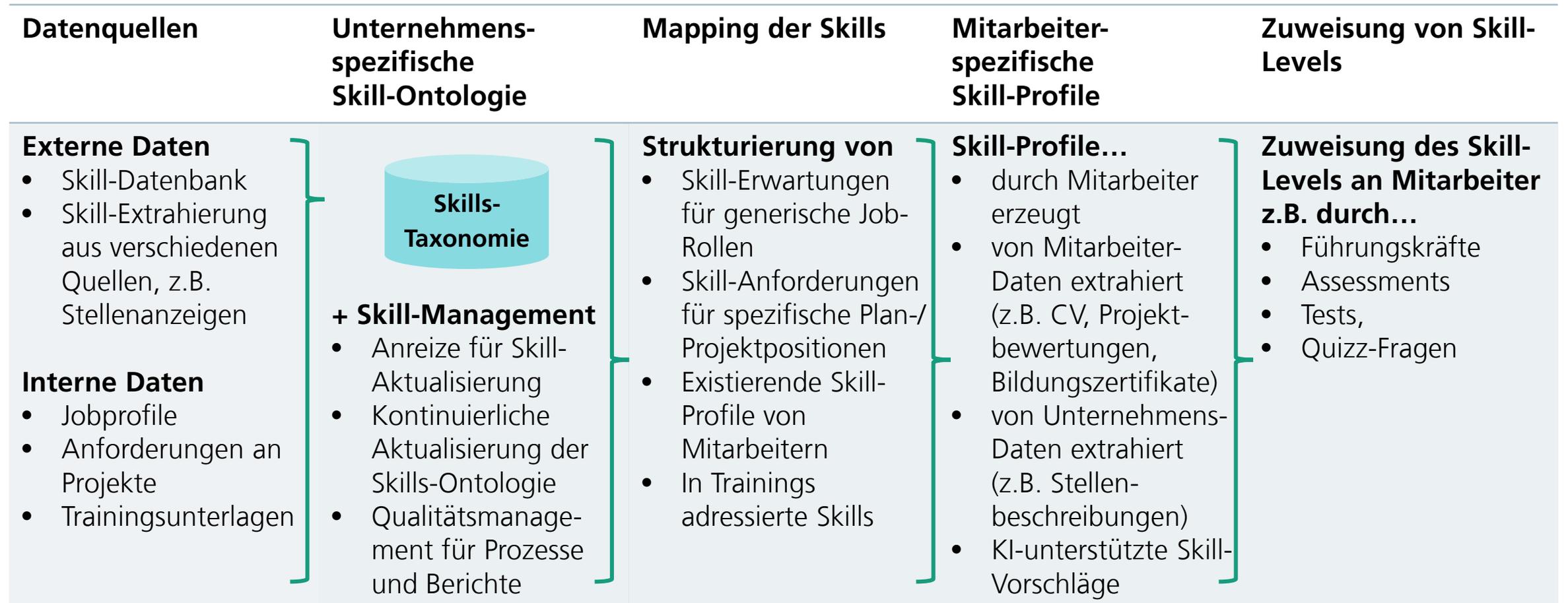
Praxisbeispiel: Skills Platform von Workday

HR Analytics zur Erstellung von Skills/Jobprofilen



Praxisbeispiel: Plattform für Skill Management von binder consulting

HR Analytics zur weltweiten Standardisierung von Skills/Jobprofilen bei einem Automobilhersteller



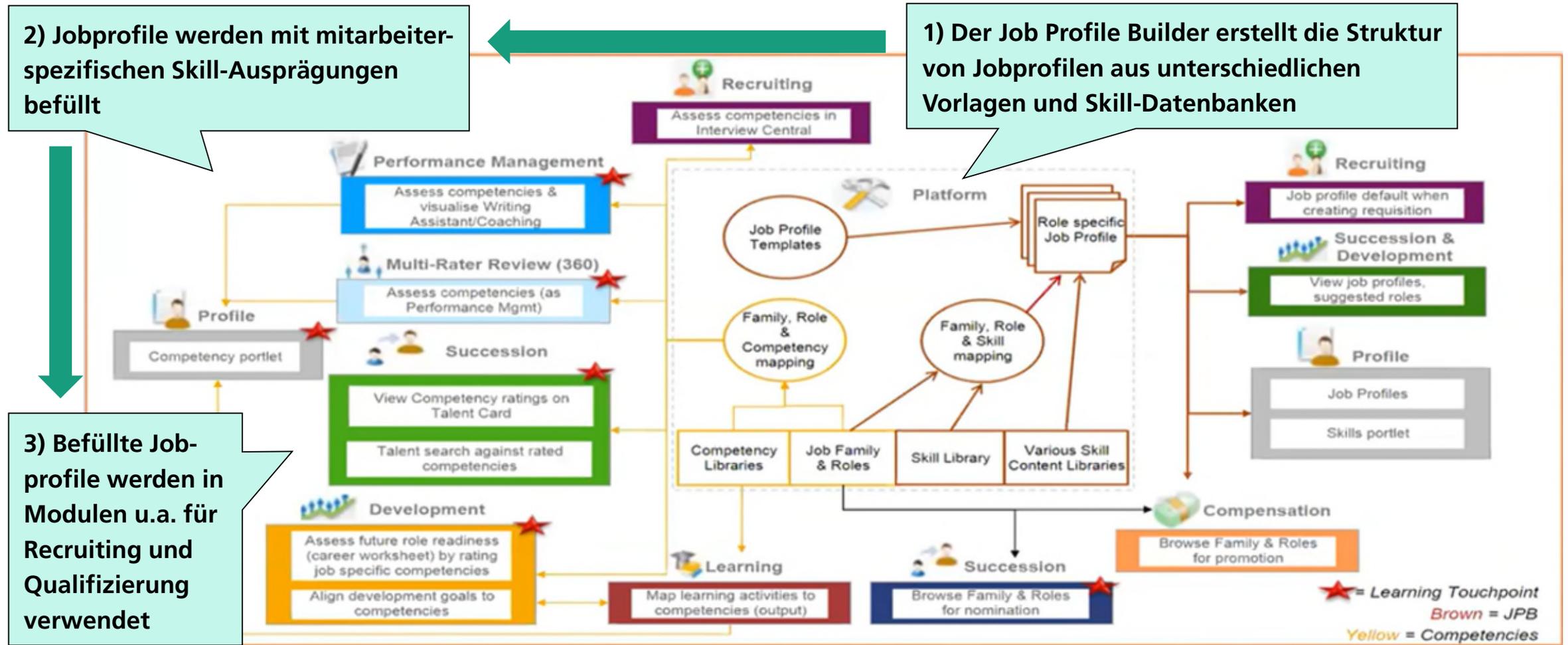
Praxisbeispiel: Branchenvergleich von Trend Skills – HR Forecast

Welche Wettbewerber suchen die Mitarbeiter mit den richtigen Skills?



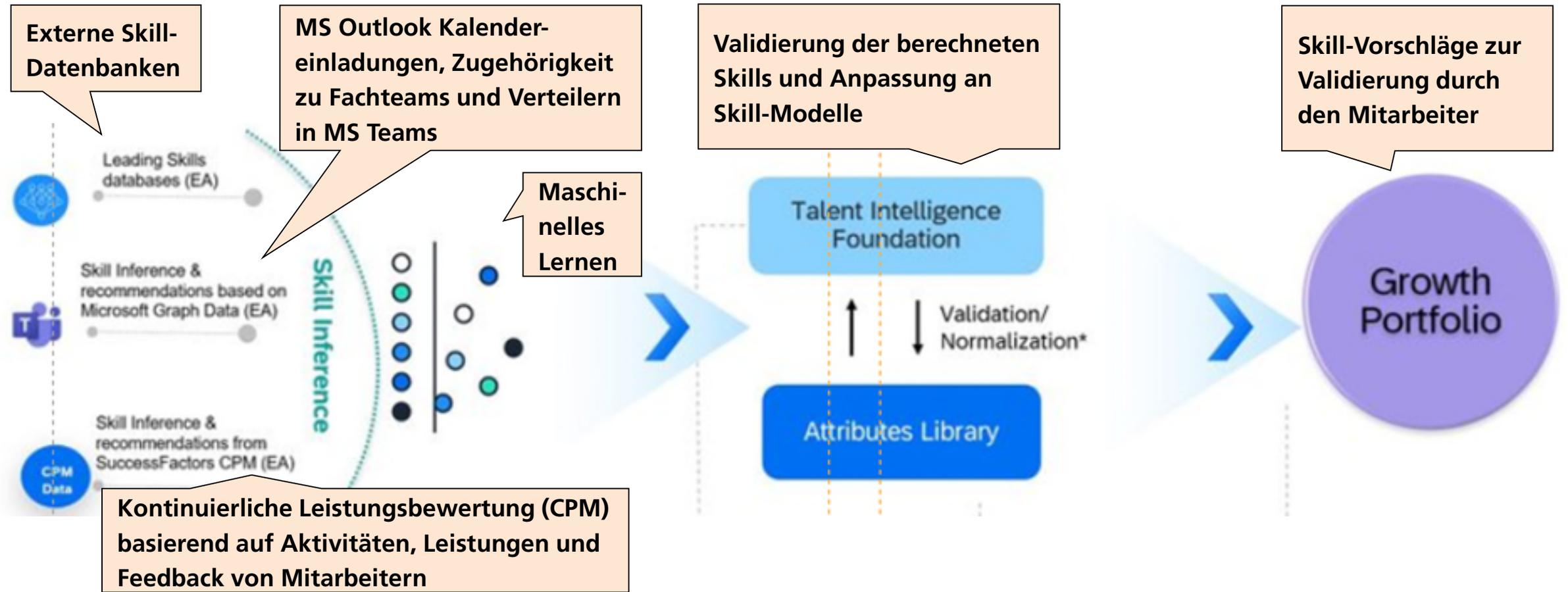
Praxisbeispiel: Job Profile Builder in SAP Success Factors

Jobprofile werden in komplexer Datenbankstruktur erstellt und genutzt



Praxisbeispiel: Automatisierte Skill-Berechnung im SAP Talent Intelligence Hub

Skills werden u.a. aus Nutzerdaten in Microsoft-Programmen berechnet (Erprobungsphase)



Kontakt

Alexander Karapidis
Kompetenzmanagement
Tel. +49 711 970-2019
Alexander.Karapidis@iao.fraunhofer.de

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und
Organisation IAO
Nobelstr. 12
70569 Stuttgart
www.iao.fraunhofer.de

David Kremer
Kompetenzmanagement
Tel. +49 711 970-2223
David.Kremer@iao.fraunhofer.de

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und
Organisation IAO
Nobelstr. 12
70569 Stuttgart
www.iao.fraunhofer.de