



Global Skills Matrix

Liebe Kolleg*innen in der Personalabteilung,

Wir hoffen, dass unsere Global Skills Matrix für Sie als Personalabteilung nützlich ist. Wir hoffen, dass Sie so die Klarheit rund um die Erwartung an die Arbeitsleistung steigern und eine deutliche Verbindung zwischen der Leistungsfähigkeit des Einzelnen und der Organisation für die administrativen Funktionen in Ihrem Unternehmen herstellen können. Wenn Sie die Struktur umsetzen, achten Sie auf ein Gleichgewicht zwischen Details und Flexibilität und vermeiden Sie einen übermäßig vorschreibenden und nicht-inklusiven Ansatz. Wir empfehlen Ihnen eine zweigleisige Herangehensweise, die sowohl die Office Professionals als auch deren Vorgesetzte einbindet, um den vollen Nutzen daraus zu ziehen.

In letzter Zeit ist das Bewusstsein dafür gewachsen, dass die Arbeitsleistung eine Mischung aus Verhalten, Einstellung und Kompetenz erfordert und diese Begriffe werden nun häufiger untereinander ausgetauscht.

Diese Struktur wird Ihnen helfen, das hinter kompetenter Leistung steckende Verhalten wie die Fähigkeit, kritisch zu denken oder komplexe Probleme zu lösen, offen zu legen und zu beschreiben, was die Menschen bei der Arbeit einbringen.

Die Global Skills Matrix kann die Talentstrategie unterstützen und die Aktivitäten der Personalabteilung in den Bereichen Personalgewinnung, Personalentwicklung und Leistungsmanagement leiten. Sie wird jedoch nur dann erfolgreich zur Entscheidungsfindung beitragen können, wenn sie die Bedürfnisse der Organisation und der verwaltenden Funktionen im Hinblick auf Kompetenzen, Erfahrung und Verhalten genau widerspiegelt.

Personalabteilungen können diese Matrix nutzen, um die folgenden Ziele zu erreichen:

- einheitliche Stellenausschreibungen für Verwaltungsfunktion und Genauigkeit ermöglichen, um die passenden Kandidat*innen anzusprechen;
- bietet eine bessere Befähigung, die richtigen Kandidat*innen zu bestimmen und einzustellen, indem die genauen Anforderungen in die Fragebögen und Rubriken für die Gespräche eingebunden werden;
- hilft, basierend auf den jeweiligen Stufen faire Leistungsbeurteilungen und die damit verbundenen Bonuspakete zu definieren;
- eine höhere Effektivität der Mitarbeitenden aufgrund der Eindeutigkeit der Erwartungen an die Funktion und die Ergebnisse sowohl für die Office Professionals als auch deren Vorgesetzte;
- ein größeres Verständnis der Organisation für die verwaltenden Funktionen und die dafür erforderlichen unterschiedlichen Stufen der Leistungsfähigkeit;
- bessere Analyse des Schulungsbedarfs durch ein Weiterbildungs- und Entwicklungsteam;
- besseres Laufbahn-Management und Nachfolgeplanung für verwaltende Funktionen;

Wenn man dies in einen Zusammenhang setzt, sollte es daher die Spezifikationen für die Stelle und die Person und den mittel- und langfristigen Talentbedarf des Unternehmens berücksichtigen und Ethos und Werte der Organisation reflektieren.

Es ist wichtig, den Zweck der Skills Matrix zu kommunizieren, so dass die Vorgesetzten und Office Professionals in Ihrer Organisation ein gemeinsames unternehmensweites Verständnis haben und dies effektiv bei der Stellenbesetzung, der Leistungsbewertung oder Nachfolgeplanung umsetzen können. Die Matrix sollte ein Ausgangspunkt für die Definition gemeinsamer Erwartungen an Kompetenzen, Verhaltensweisen und Leistung sein, aber abhängig von den Rahmenbedingungen der Organisation und den individuellen Entwicklungsstufen und Zielen der Mitarbeitenden flexibel angewandt werden.

Die Global Skills Matrix wird regelmäßig überprüft. Im Rahmen einer auf die Zukunft ausgerichtete Personalplanung werden vor dem Hintergrund künftiger Veränderungen bei administrativen Rollen Art und Anforderungen hinsichtlich der sich wandelnden Berufsbilder bewertet. Diese bleiben für unterschiedliche Laufbahnen offen.

Sarah Richson
Executive Coach und strategische Personalexpertin