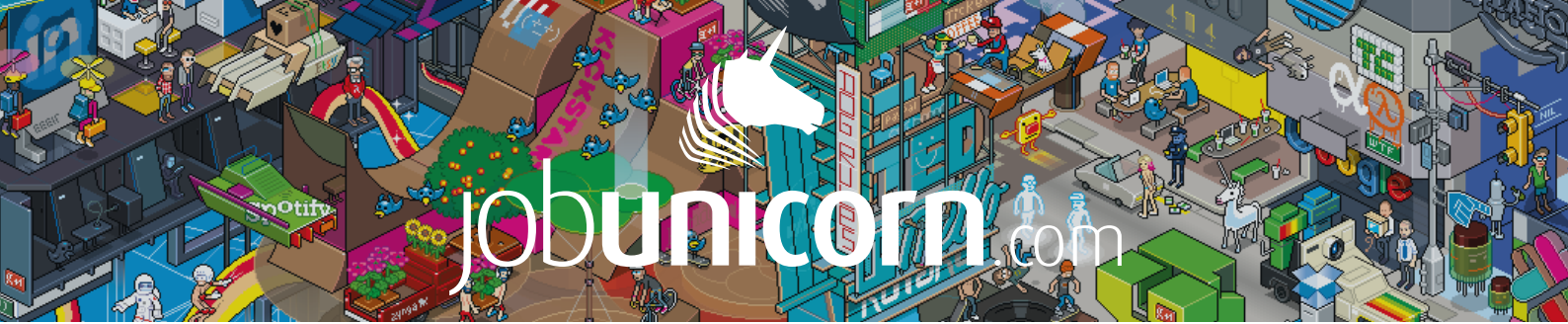




# Job-Matching





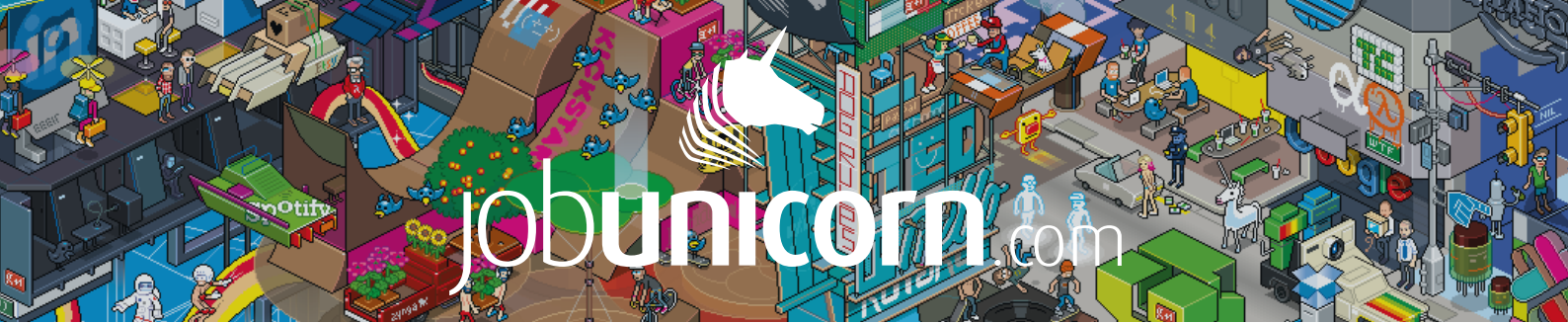
# Inhaltsverzeichnis

<b>Executive Summary</b>	<b>2</b>
<b>1. Was ist Job-Matching</b>	<b>3</b>
<b>2. Warum sollte man Job-Matching überhaupt nutzen?</b>	<b>4</b>
<b>3. Job-Matching nutzt das Prinzip der Partnerbörsen</b>	<b>6</b>
<b>4. Diese Vorteile haben BewerberInnen</b>	<b>7</b>
<b>5. Diese Vorteile bietet Job-Matching für Unternehmen</b>	<b>8</b>
<b>6. Die unterschiedlichen Matching-Verfahren</b>	<b>12</b>
<b>7. Übersicht Matching-Anbieter</b>	<b>15</b>
<b>8. Das Job-Matching von JobUnicorn</b>	<b>17</b>
<b>9. Checkliste: So bringen Sie Job-Matching in Ihr Recruiting</b>	<b>19</b>

In diesem White Paper möchten wir Ihnen darlegen, warum Sie Job-Matching nutzen sollten und welche aktuellen Ergebnisse der Organisations- und Personalpsychologischen Forschung dafür sprechen. Wir zeigen, welche Vorteile und langfristigen positiven Effekte Sie als Unternehmen aus dieser Recruitingmethode ziehen können und warum diese Methode von immer mehr BewerberInnen genutzt wird und Ihnen so hilft mehr Fachkräfte zu finden.

Dieses White Paper definiert und bewertet die unterschiedlichen Arten der Job-Matching-Verfahren und liefert Ihnen eine objektive Marktübersicht der bekanntesten Anbieter.

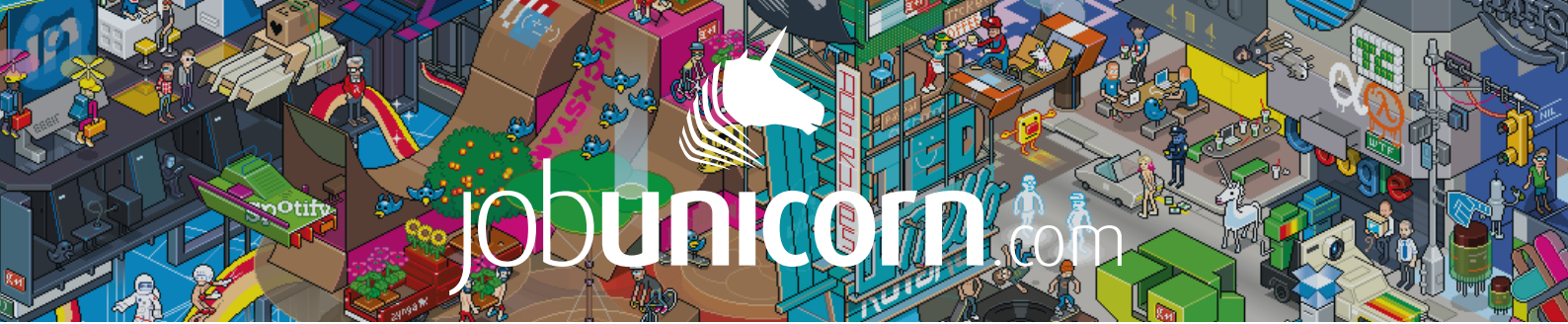
Darüber hinaus liefern wir Ihnen eine Checkliste, mit deren Hilfe Sie Job-Matching im Handumdrehen in Ihren Recruitingablauf integriert haben.



## Executive Summary

- Algorithmusbasiertes Recruiting macht die Personalbeschaffung schneller und weniger aufwändig
- Anforderungen offener Stellen werden mit den Hard und Soft Skills der BewerberInnen verglichen und Übereinstimmungen dargestellt
- Job-Matching wirkt einem Fachkräftemangel durch einen erweiterten Blickwinkel entgegen
- Wünsche und Bedürfnisse der Gen Y werden beachtet
- Die Vorteile von Job-Matching zeigen sich in sofortigen und langfristigen Ergebnissen:
  - ... Gesunkene Time-to-hire: Prozess lässt sich teilweise um bis zu 50 Tage reduzieren (S. 8)
  - ... Mehr Zeit für die passenden KandidatInnen: durch Digitalisierung (S. 8)
  - ... Protokollierbare Fakten statt Bauchgefühl (S. 8-9)
  - ... Leichteres Onboarding (S. 9)
  - ... Bessere und produktivere Teams (S. 10)
  - ... Keine Toxic Employees (S. 11)
  - ... Employer Branding (S. 11)
- Genauigkeit, Aussagekraft und Individualität der Ergebnisse variieren mit dem Matching-Verfahren





# 1.

## Was ist Job-Matching?

Job-Matching ist eine, mittlerweile Maschinengestützte, Rekrutierungsmethode, bei der die Anforderungen offener Stellen der Unternehmen mit den Skills der BewerberInnen verglichen und die Übereinstimmung dargestellt wird. Durch Job-Matching werden sowohl das Recruiting als auch die Jobsuche vereinfacht, weil Unternehmen und BewerberInnen schneller sehen, was wirklich zu ihnen passt. Beim Matching können sowohl Hard Skills, wie die Fähigkeiten, als auch Soft Skills, wie etwa Motivationen, verglichen werden. Im Bereich der Soft Skills wird von Unternehmensseite gerne auf den **Cultural Fit** der potentiellen MitarbeiterInnen geachtet.

### Cultural Fit

Der Cultural Fit, die kulturelle Übereinstimmung, ist ein Begriff aus der Personalpsychologie. Er beschreibt die Übereinstimmung zwischen BewerberInnen und Unternehmen in Bezug auf Handlungsweisen und Wertevorstellungen.

Gerade die BewerberInnen der Generation Y haben den Anspruch, dass der potentielle Arbeitgeber zu den eigenen Wertevorstellungen und Wünschen passt.

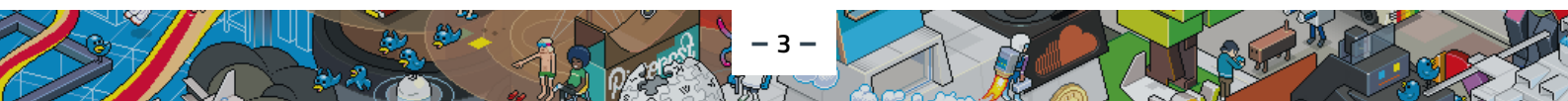
Aber auch für Unternehmen ist es wichtig, dass zukünftige MitarbeiterInnen zur bestehenden Unternehmenskultur passen, da sich dies nachweislich positiv auf Krankenstand, Produktivität und Fluktuation auswirkt.

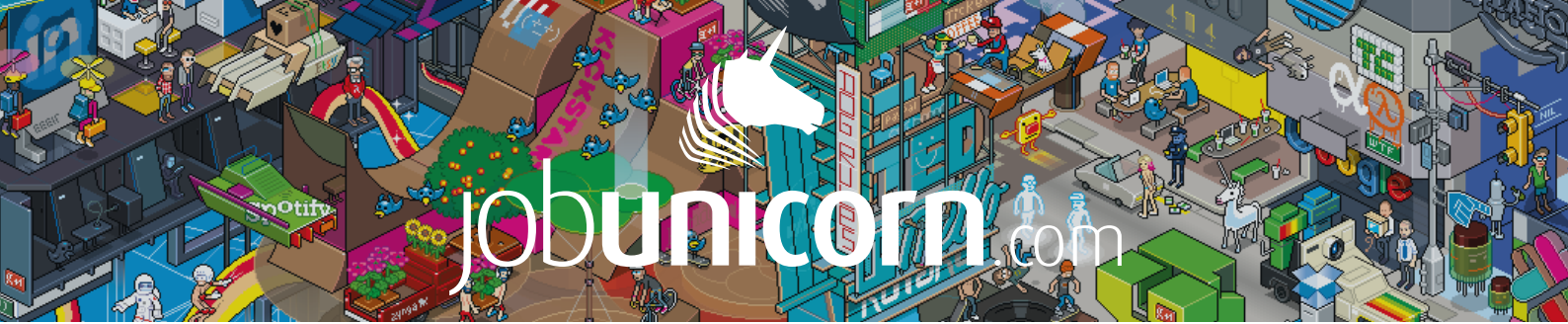
gegebenen Suchkriterien die meisten Gemeinsamkeiten zeigen (mehr dazu auf Seite 6).

Als Erfinder des Talent-Matchings gilt der US-amerikanische Sozialreformer und Begründer der Berufsberatung, Frank Parsons. Seine Theorie besagt, dass es möglich ist, Fertigkeiten und persönliche Eigenschaften, die bei bestimmten Jobs erforderlich sind, zu messen. Parsons wies letztlich darauf hin, dass die Produktivität ansteigt, wenn eine Arbeit verrichtet wird, die am besten zu den Fähigkeiten und der Persönlichkeit passt.

Die wesentliche Aussage des Job-Matchings ist geblieben. Heute sollen mit Hilfe eines Algorithmus und den zuvor festgelegten Selektionsmerkmalen die passenden KandidatInnen oder die passenden Unternehmen bestimmt werden.

Für einen Matching-Prozess ist es unabdingbar, dass die realen Verhältnisse möglichst genau abgebildet werden, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Modernes, algorithmenbasiertes Job-Matching bedient sich hierbei dem Prinzip, dass bereits seit vielen Jahren in Online-Partnerbörsen zur Anwendung kommt. Nur geht es hier nicht darum zwei Menschen zu finden, die in Erwartungen, Interessen und angestrebten Zielen übereinstimmen, sondern zwei berufliche Partner. Job-Matching filtert genau die Unternehmen oder KandidatInnen heraus, die in vor-





## 2. Warum sollte man Job-Matching überhaupt nutzen?

Bei der Personalauswahl sollte nicht nur auf die Passung der fachlichen Qualifikationen geachtet werden, sondern auch auf die kulturelle Übereinstimmung zwischen potenziellen KandidatInnen und Unternehmen. Matching macht es möglich, eine höhere Motivation, ein geringeres Fluktuationsrisiko und eine gesteigerte Produktivität durch ein geeignetes Arbeitsumfeld und harmonische Teams zu erreichen. So kann der Krankenstand durch ein gutes Gemeinschaftsgefühl deutlich verringert werden.

Eine fehlende Übereinstimmung der Werte kann zu Unzufriedenheit auf beiden Seiten führen und letztendlich ein Kündigungsgrund sein. Denn unterschiedliche Vorstellungen von Arbeitsweise und Einstellungen gegenüber der Teammitglieder oder gar Kunden, führen zu Diskrepanzen, die auch mit der fachlichen Kompetenz nicht zu überbrücken sind.

Dennoch spielt die Übereinstimmung von professionellen Fähigkeiten, der **Professional Fit** der Bewerber mit den spezifischen Anforderungen der Arbeitsstelle eine weiterhin wichtige Rolle. Auf der psychologischen Ebene des Job-Matchings werden Handlungs-, Wahrnehmungs- und Problemlösungspräferenzen mit den Wünschen der Vorgesetzten abgeglichen.

### Professional Fit

Der bislang zentralste Bereich bei Online-Bewerbungen ist die Übereinstimmungswahrscheinlichkeit von individuell professionellen Fähigkeiten der Bewerber mit den spezifischen Anforderungen einer Arbeitsstelle.

Auf psychologischer Ebene müssen hier Handlungs-, Wahrnehmungs- und Problemlösungspräferenzen mit den entsprechenden -Wünschen abgeglichen werden.

Der ideale Professional-Fit bringt also Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen zusammen, die sich im Bereich der professionellen Rahmenbedingungen sehr nahe kommen.

Dadurch, dass Job-Matching Zeit und Aufwand bei der Suche nach den passenden KandidatInnen verringert und eine Vorauswahl für Bewerbungsgespräche oder Assessment-Center übernimmt, kann sich anschließend mehr Zeit für die BewerberInnen genommen werden, die sowohl mit ihren beruflichen Fertigkeiten als auch mit ihrer Persönlichkeit wirklich zur vakanten Stelle, der Unternehmenskultur und den bestehenden Teams passen.

Auch die zunehmende Übernahme von bürokratischen Aufwendungen durch digitale Systeme und die Automatisierung von formalen Pflichten wie Datenschutz, Arbeits- und Vertragsrecht und der Leistungsevaluationen, räumt mehr Zeit für BewerberInnen ein. So können sich die Verantwortlichen vermehrt auf nachhaltigere Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse konzentrieren, die eine positive Unternehmenskultur stärken.

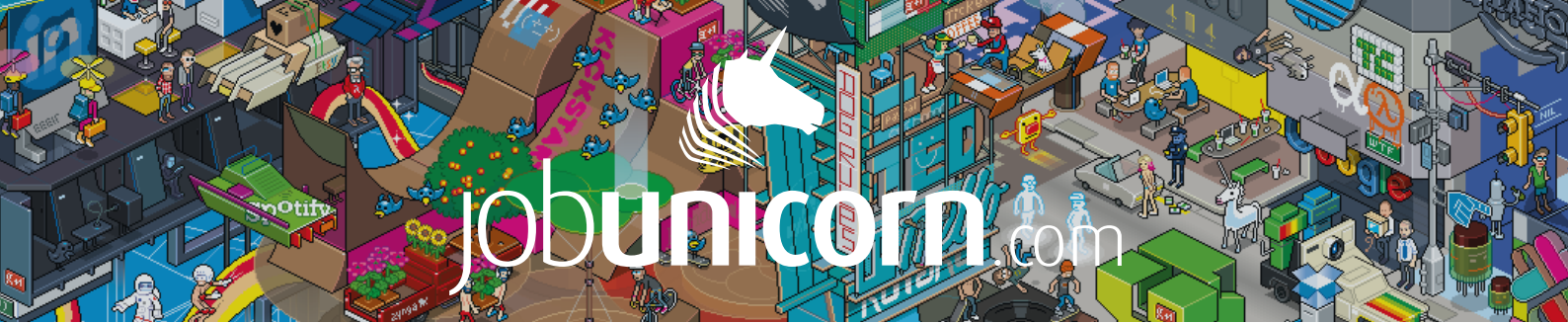
Durch Matching-Algorithmen können subjektive Verzerrungen verhindert werden. Dadurch kann auch der **Halo-Effekt**, ein Urteilsfehler, umgangen werden. Dieser systematische Fehler tritt auf, wenn eine Eigenschaft zuvor wahrgenommene Merkmale beeinflusst.

Gerade Bauchentscheidungen führen zu Fehleinschätzungen, da diese unbewusst ablaufen und eigene Routinen im Auswahlprozess nur selten hinterfragt werden. Prof. Dr. Uwe Kanning, Professor für Wirtschaftspsychologie der Hochschule Osnabrück, weist in einem Interview<sup>1</sup> auf die Problematik hin: „Subjektiv hat man fast immer nur gute Erfahrungen gesammelt, objektivierende Evaluationsstudien werden im eigenen Unternehmen vermieden. Je länger man nun schlechte Auswahlverfahren durchführt, desto größer ist die Überzeugung, richtig zu handeln.“

Um einlenken zu können, bietet sich Job-Matching an, denn diese Methode des Recruitings bildet die

<sup>1</sup> <https://www.xing.com/news/klartext/warum-personaler-nicht-auf-ihren-bauch-horen-sollten-2007>





### Halo Effekt

Der Halo Effekt ist eine aus der Sozialpsychologie bekannte kognitive Verzerrung und beschreibt die Tendenz, Eigenschaften von Personen fälschlicherweise als zusammenhängend anzunehmen, obwohl diese faktisch unabhängig sind. Eine beobachtete Eigenschaft überstrahlt die restlichen Eigenschaften und beeinflusst so den Gesamteindruck. So werden typischerweise gut aussehende und freundliche SchülerInnen höher bewertet als sie es im objektiven Vergleich sind. Die Verzerrung kann dabei ins positive (Heiligenschein-Effekt - z.B. gutes Aussehen = mehr Fachkompetenz), als auch ins negative gehen (Teufelhörner-Effekt - z.B. Dialekt = weniger intelligent).

Doch auch wenn man sich dieses Effekts bewusst ist und versucht ihn aktiv zu verhindern, kann es zu einer ungewollten Verzerrung kommen. Hier spricht man dann vom Wasservogel-Effekt. So sorgen „Wiedergutmachungs-Tendenzen“ dafür, KandidatInnen, bei denen man annimmt sie aufgrund des Halo-Effekt schlecht bewertet zu haben, zu gut bewertet werden.

Persönlichkeit und berufliche Qualifikationen gleichermaßen und umfassend ab, sodass Urteilsfehler nicht greifen.

Der seit vielen Jahren zunehmende Fachkräftemangel, der unabhängig von der Unternehmensgröße und branchenübergreifend eine Mehrheit der Unternehmen betrifft, zwingt diese immer mehr dazu, sich weiterzuentwickeln, bisherige Personalstrategien zu überdenken und auf neue Methoden zur Talentgewinnung zurückzugreifen.

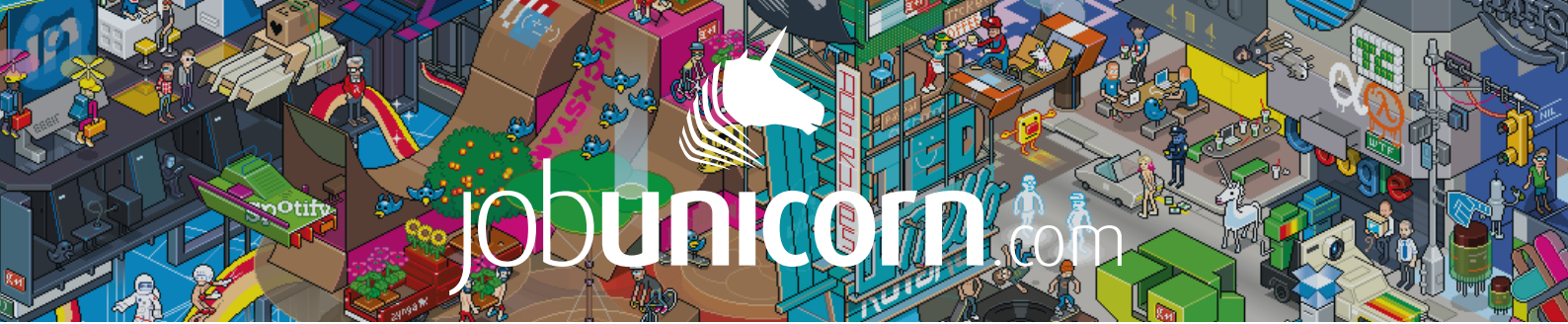
Matching gibt gerade kleineren und weniger bekannten Arbeitgebern die Chance ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt darzustellen. Aber auch BewerberInnen gehen mit einer großen Ernsthaftigkeit an die Suche des perfekten Jobs, wenn diese merken, dass bei der Selektion nicht nur fachliche Qualifikationen zählen, sondern auch Persönlichkeit, Arbeitsweise, Teamfähigkeit und Arbeitskultur mit einem perso-

nalspsychologischen Fragebogen abgefragt werden. Wenn die gelebte Unternehmenskultur von den Unternehmen klar kommuniziert wird, werden auch BewerberInnen auf diese aufmerksam, die in einer solchen Kultur arbeiten wollen.

Für die Generation Y, die zwischen 1980 und 1999 Geborenen, gehören Leistung und Lebensgenuss zusammen. Des Weiteren stehen für sie die Freude an der Arbeit und auch eine gewisse Flexibilität im Vordergrund. Auch die Selbstverwirklichung nimmt eine zentrale Rolle in der Suche nach dem richtigen Job ein. Durch Job-Matching ist es möglich, die Bedürfnisse nach einer individuellen Work-Life-Balance zu gewährleisten, denn es werden nur Jobvorschläge basierend auf den individuellen Charaktereigenschaften und Fähigkeiten gemacht.







### 3.

## Job-Matching nutzt das Prinzip der Partnerbörsen

Frank Parsons gilt als Begründer der Berufsberatung. Er entwickelte den Talent-Matching-Ansatz, der sich später zur Trait- und Faktor-Theorie der Berufswahl entwickelte.

Parsons Theorie besagt, dass die berufliche Entscheidungsfindung erst stattfinden kann, wenn die Person sich seiner individuellen Merkmale, wie Fähigkeiten und Interessen, bewusst ist.

Die Theorie besagt außerdem, dass es möglich ist, Fertigkeiten und persönliche Eigenschaften, die bei bestimmten Jobs erforderlich sind, zu messen. Parsons wies letztlich darauf hin, dass die Produktivität ansteigt, wenn eine Arbeit verrichtet wird, die am besten zu den Fähigkeiten und der Persönlichkeit passt.

Die wesentliche Aussage des Job-Matchings ist geblieben. Heute sollen mit Hilfe eines Algorithmus und den zuvor festgelegten Selektionsmerkmalen die passenden KandidatInnen oder die passenden Unternehmen bestimmt werden.

Auch der Auswahlprozess im Rahmen der Partnersuche wird im Allgemeinen als „Matching“ bezeichnet. Das Prinzip des Matchings mit Hilfe von Algorithmen, also eine Folge von Anweisungen mit der ein Problem gelöst werden soll, ist somit nicht neu. Denn auch Partnerbörsen nutzen diesen Lösungsansatz, so dass Übereinstimmungen zwischen zwei (beruflichen) Partnern (Akteure, Parteien) gefunden werden und sie zusammenfinden.

Das einfache Matching beruht meist auf dem Grundprinzip der zweiseitigen Bewertung. So müssen zwei Parteien jeweils Daten über sich angeben, damit diese dann mit Hilfe des Algorithmus abgeglichen werden. Entlang der Wunschvorstellungen werden den potentiellen Partnern je nach Grad der Übereinstimmung eine gewisse Punktzahl zugewiesen. Danach wird umgekehrt ermittelt, wie gut diese den Vorstellungen jedes anderen potentiellen (beruflichen) Partners entsprechen. Durch die anschließende Addition

der Punktzahlen ergibt sich danach eine Rangfolge aller möglichen Akteure. Jedoch ist es oftmals etwas komplexer: So werden bei der Partnersuche oder beim Matching meist Informationen in harte und weiche Faktoren unterteilt.

Zu den harten Faktoren (Hard Skills) zählen dann im Job-Matching berufstypische Qualifikationen, wie Studium, Ausbildung und praktische Erfahrungen, die durch den Lebenslauf und Zeugnisse abgebildet werden können.

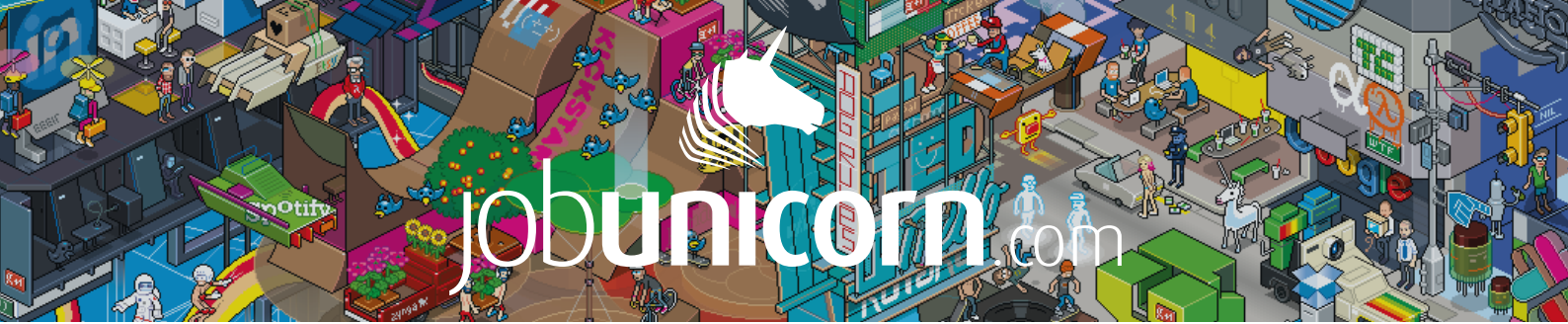
Die schwieriger zu erfassenden, weichen Faktoren (Soft Skills) sind dann persönliche und personale Kompetenzen. Hier geht es zum Beispiel um Selbstvertrauen, Selbstbeobachtung und Selbstdisziplin.

Es werden umfangreiche, auch psychologische Informationen erhoben, so dass das Matching zwei zueinander passende Personen (Akteure) zusammenführt.

Auch gibt es sowohl bei Partnerbörsen, als auch im Job-Matching spezielle Suchkriterien, die die Suche eingrenzen können (z.B. KO-Kriterien).

Letztendlich zählt sowohl bei Partnerbörsen als auch beim Job-Matching die Persönlichkeit der Akteure. Diese sollte idealerweise zur Unternehmenskultur passen, so dass ein hoher Cultural Fit erzielt wird.

Unterschiedliche, im Laufe des Lebens angeeignete Eigenschaften, Wertvorstellungen und Motivatoren zeichnen uns aus und müssen bei der Suche nach dem passenden Partner genauso berücksichtigt werden, wie bei der Suche nach dem idealen Job oder Kandidaten.



## 4. Diese Vorteile haben BewerberInnen

Wie jedes neue Recruitingtool ist auch Job-Matching auf die Akzeptanz von BewerberInnen angewiesen, um erfolgreich eingesetzt werden zu können.

Job-Matching bietet jedoch nicht nur Unternehmen, sondern auch BewerberInnen viele direkte Vorteile, was zu einer größeren Akzeptanz führt.

### **Wertschätzung der Persönlichkeit**

Da der Großteil des Lebens bei und mit der Arbeit verbracht wird, sollte diese zu der Persönlichkeit des Bewerbers passen. Genauso sollten Kollegen und Vorgesetzte ein Umfeld schaffen, in dem sich KandidatInnen wohlfühlen und wertgeschätzt werden. Denn Wertschätzung ist ein wichtiges Bedürfnis, sowohl im Job als auch im Privatleben. Oftmals wird Wertschätzung irrtümlich mit dem Lob der erbrachten Leistung in Verbindung gesetzt und der Persönlichkeit und den Fähigkeiten kaum Beachtung geschenkt. Auch im Arbeitskontext gewinnt es an Bedeutung, den Menschen zu sehen und nicht nur die vermeintlich vordergründige Leistung wertzuschätzen. So schafft es Job-Matching nicht nur fachliche Kompetenzen miteinzubeziehen, sondern Fähigkeiten und die Persönlichkeit in die Vorselektion und auch in die zukünftige Zusammenarbeit einfließen zu lassen.

#### **Personal Fit**

Der Personal Fit zeigt, wie sehr Charakter und Selbstverständnis zu den Anforderungen des Jobs passen. Hervorstechende Persönlichkeitsmerkmale sind z.B. ob die/ der BewerberIn eher auf Boni und Status aus ist, oder ob Lob und eine freundliche Arbeitsatmosphäre anspornen. Oder wie sie/er auf Stress oder Freiheiten reagiert.

Der Job hingegen kann eine extrovertierte oder introvertierte Person erfordern und die Aufgaben können logisch und strukturiert oder kreativ und dynamisch sein.

### **Wunscherfüllung für die Generation Y**

Für die Generation Y, die zwischen 1980 und 1999 Geborenen, gehören Leistung und Lebensgenuss zusammen. Für sie stehen die Freude an der Arbeit und Flexibilität im Vordergrund. So nimmt die Selbstverwirklichung eine zentrale Rolle innerhalb der Suche nach dem richtigen Job ein. Der Generation Y ist es wichtig, Spaß an der Arbeit zu haben, um mit Vorfreude zur Arbeit gehen zu können. Durch Job-Matching ist es möglich, das Bedürfnis nach einer individuellen Work-Life-Balance zu gewährleisten, denn es werden nur Jobvorschläge gemacht, die auf den individuellen Charaktereigenschaften, Vorstellungen und Fähigkeiten basierend. Darüber hinaus sind die im Unternehmen herrschende Arbeitsatmosphäre und Unternehmenskultur für KandidatInnen durch das Job-Matching ersichtlich.

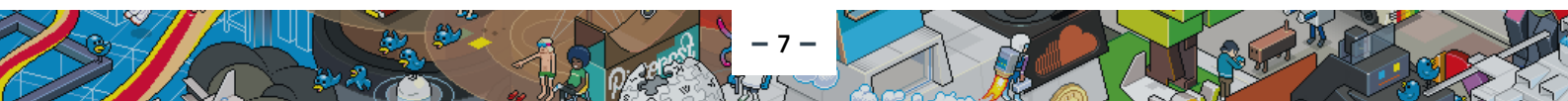
### **Unbekannte Unternehmen entdecken**

Job-Matching ermöglicht es den KandidatInnen Unternehmen zu entdecken, die sie sonst nicht gesehen hätten. Denn durch die Passung zwischen den individuellen BewerberInnen und den Stellenanzeigen, wird die Anzeige ganz oben auftauchen, die am besten zu den Anforderungen der BewerberInnen passt. Dadurch screenen diese die Anzeigen weniger nach bekannten Logos und Namen, sondern nach den für sie wirklich relevanten Kriterien.

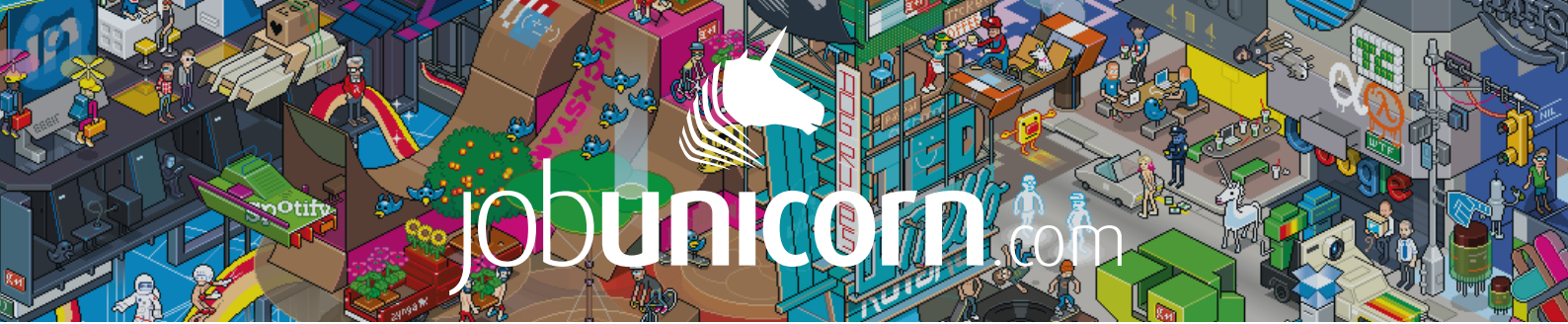
### **Traumjob ohne Kompromisse**

BewerberInnen sind heute weniger bereit, sich für einen Job im privaten Bereich einzuschränken oder auf etwas zu verzichten. Der Einklang von Privatleben, Wertevorstellungen und Beruf ist nicht nur das Ziel einer ganzen Generation, sondern wird in einem Arbeitnehmermarkt zu einer stärkeren Forderung aller Marktteilnehmer.

Matching ermöglicht es ihnen den Traumjob zu finden, für den sie keine Kompromisse eingehen müssen. Daher nutzen sie gezielt Matching-Angebote, da die diese die Suche nach einem solchen Job deutlich verkürzen.







## 5. Diese Vorteile bietet Job-Matching für Unternehmen

### VORTEILE MIT SOFORT-ERGEBNISSEN

Diese Vorteile zeigen ihr Ergebnis bereits innerhalb des Prozesses des Bewerbungsverfahrens.

#### Gesunkene Time-to-Hire

Die Suche nach neuen MitarbeiterInnen ist nicht nur aufwändiger geworden, sie dauert auch deutlich länger. Im Jahr 2015 dauerte es im Durchschnitt 86 Tage, bis eine vakante Stelle besetzt wurde - in MINT-Fächern sogar 101 Tage<sup>1</sup>. Einen großen Teil dieser Zeit nehmen Prozesse auf Seiten der Arbeitgeber ein, durch die die Passung der BewerberInnen geprüft werden soll. Durch den Einsatz eines Job-Matching-Tools lässt sich die Time to Hire deutlich senken. Die standardisierten Verfahren zeigen bereits zu Beginn des Bewerbungsverfahrens, ob ein Bewerber zum Unternehmen passt. Durch die Algorithmusgestützte Vorauswahl lässt sich der Prozess deutlich reduzieren – teilweise um bis zu 50 Tage.

Zusätzlich wird die Entscheidungsfindung der BewerberInnen positiv beeinflusst. Denn durch das Matching erkennen sie, welcher Arbeitgeber zu ihnen passt und müssen nicht selbst recherchieren oder lange abwägen. So erfolgt eine Bewerbung schneller und eine Zusage wird zeitnah gegeben, was die Time to Hire ebenfalls sinken lässt.

#### Mehr Zeit für die passenden KandidatInnen

Digitale Systeme können viele der ungeliebten und vor allem zeitfressenden Formalitäten übernehmen und dadurch den bürokratischen Aufwand für HR-Verantwortliche reduzieren. So können sich die HR-MitarbeiterInnen vermehrt um die menschliche Seite des Personalwesens kümmern.

Einige Unternehmen haben die Digitalisierung bereits so weit voran getrieben, dass Human Resources dort richtungsweisend in „People Departement“ umbenannt wurde und die freigewordenen Kapazitäten zum Wohle der Belegschaft eingesetzt werden.

Durch Matching-Systeme kann nun auch die Vorauswahl auf Basis der kulturellen Übereinstimmung automatisiert werden. Dies ermöglicht im Recruitingprozess Kapazitäten freizusetzen, die dann direkt im Recruitingprozess reinvestiert werden können.

Wenn Job-Matching die Vorselektion übernimmt, wissen die Recruitingverantwortlichen sofort, welche KandidatInnen ideal zum Unternehmen passen und können mit diesen nicht nur gleich ins Gespräch kommen, sondern auch die freigewordene Zeit für die Kommunikation mit diesen KandidatInnen nutzen.

#### Protokollierbare Fakten statt Bauchgefühl

In der Personalauswahl vertrauen EntscheiderInnen meist Intuition und Erfahrung.

Dies ist laut Prof. Dr. Uwe Kanning, Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Osnabrück, jedoch ein Problem, denn „wer seinem Bauchgefühl folgt, begünstigt häufig den falschen Bewerber“.

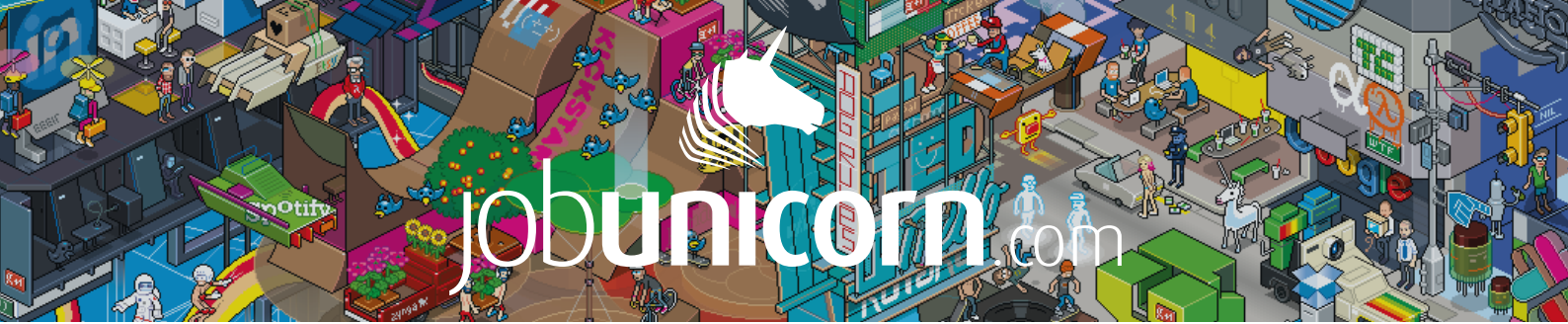
So ergab eine 2016 von ihm durchgeführte Studie mit 240 Unternehmen, dass es bei fast 50% der Unternehmen für die Sichtung der Bewerbungsunterlagen keine stellenspezifisch definierten Auswahlkriterien gab. Es zählte viel mehr der persönliche Gesamteindruck.

Die Entscheidungen werden also nach dem „Prinzip Bauchgefühl“ getroffen – in der Hoffnung bei den Entscheidern genug Erfahrung, Intuition und Menschenkenntnis versammelt zu haben.

Die jahrzehntelange Forschung zur Personalauswahl zeigt jedoch, dass Bauchentscheidungen in systematischer Weise zu Fehleinschätzungen führen.

Hier spielt erneut der Halo-Effekt eine große Rolle. So werden gut aussehende BewerberInnen auch in den Bereichen Intelligenz und Fachkompetenz positiver bewertet, hingegen werden BewerberInnen, die mit Dialekt sprechen oder übergewichtig sind, automatisch schlechter bewertet.

<sup>1</sup> Bundesagentur für Arbeit: MINT 2016



Da diese Bewertungen unbewusst stattfinden, lassen Sie sich nur durch objektiv ermittelte Faktoren vermeiden. Durch standardisierte Matching-Verfahren haben Sie, wie bei Mathematikaufgaben im Assessment-Center, nun verlässliche Zahlenwerte, auf Basis derer Sie alle infragekommenden KandidatInnen objektiv und ohne Beeinflussung durch das Bauchgefühl miteinander vergleichen können.

### Leichteres Onboarding neuer MitarbeiterInnen

Kandidatinnen die von Ihrer Persönlichkeit perfekt auf die Anforderungen der Stelle und sowohl durch einen hohen Cultural Fit und **Team Fit** zum Unternehmen und zu Ihren direkten Kolleginnen Passen, Arbeiten sich deutlich leichter in ihre neue Position ein. Studien belegen, dass MitarbeiterInnen, die sich mit

#### Team Fit

Der Team Fit zeigt, wie sehr das Sozialverhalten zur gewünschten Interaktion mit dem bestehenden Team passt. Passen die einzelnen Mitglieder eines Teams nicht zusammen, ist ein ungestörtes und effektives Arbeiten kaum möglich.

Ist man sich der individuellen Stärken und Schwächen seiner Teams bewusst, kann bei einer Erweiterung oder Veränderung der Teamstruktur gezielt auf Aktivierungslevel und Erfolgstreiber geachtet werden. So können Lücken in der bestehenden Teamstruktur geschlossen werden.

der Unternehmenskultur gut identifizieren können, eine höhere Leistungsbereitschaft aufweisen, sie sind signifikant inspiriertere MitarbeiterInnen, was den Austausch untereinander bereichert und die interne Kommunikation deutlich erleichtern. Durch die hohe kulturelle Passung wird das Onboarding neuer Mitarbeiter erleichtert.

### Erweiterer Blickwinkel gegen Fachkräftemangel

Der zunehmende Fachkräftemangel ist seit vielen Jahren in der Presse thematisiert, in einer aktuellen Prognose<sup>2</sup> geht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales von einem Rückgang der verfügbaren

Arbeitnehmer von 2,9 Millionen auf knapp 40,9 Millionen bis zum Jahr 2030 aus. Doch bereits heute ist es für Unternehmen schwierig Bewerber zu finden. Eine Befragung<sup>3</sup> der 1.000 größten Unternehmen ergab, dass 35,8 % der offenen Stellen intern als „schwierig zu besetzen“ eingestuft werden.

Doch genau der Fachkräftemangel eröffnet die Möglichkeit, nach links und rechts zu schauen. Was wäre, wenn die perfekten KandidatInnen einfach nur außerhalb des bisherigen Blickwinkels lagen? Job-Matching-Tools vergleichen alle verfügbaren BewerberInnen mit der Stelle und zeigen dadurch auch solche auf, die zwar perfekt passen, aber mit den bisherigen Methoden der Personalbeschaffung übersehen wurden.

Durch Matching ändert sich auch der Blickwinkel der BewerberInnen. Bei einer Matching-Plattform steht nicht die neueste Anzeige oben, sondern diejenige, die am besten zu den Anforderungen der jeweiligen BewerberInnen passen. Dadurch finden BewerberInnen Jobs, die zu ihrer Persönlichkeit passen und screenen die Anzeigen weniger nach bekannten Logos oder Namen.

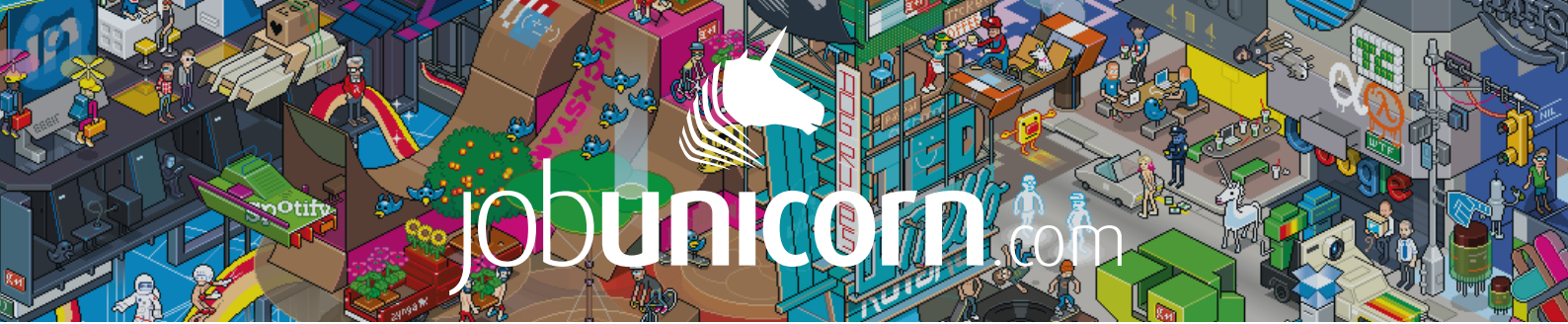
So werden passende, aber eher unbekannte Unternehmen plötzlich sichtbar und erhalten deutlich mehr Bewerbungen.

Der Effekt wird gerade beim personalpsychologischen Matching-Verfahren verstärkt. BewerberInnen, die 48 Fragen zu ihrer Persönlichkeit, Arbeitsweise, Teamfähigkeit und gewünschter Arbeitskultur beantwortet haben, werden die Ergebnisse der Auswertung und dementsprechende Jobempfehlungen mit großer Ernsthaftigkeit vergleichen.

2 Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsmarktprognose 2030

3 Universität Bamberg/CHRIS: Employer Branding und Personalmarketing (2016)





## VORTEILE MIT LANGFRISTIGEN ERGEBNISSEN

Diese Vorteile zeigen ihr Ergebnis durch langfristige Erfolge.

### Glückliche MitarbeiterInnen

Matching sorgt langfristig dafür, dass alle MitarbeiterInnen in einem Unternehmen glücklich in ihrem Job, zufrieden mit Ihrem Arbeitgeber sind und sich besser mit ihren KollegInnen verstehen.

Der größte Vorteil von glücklichen Mitarbeitern ist das hohe Mitarbeiterengagement – glückliche Mitarbeiter zeichnen sich durch eine 97% höhere Motivation aus und würden Ihren Arbeitgeber eher nicht verlassen. Eine 2016 von der Techniker Krankenkasse durchgeführte Studie<sup>4</sup> zeigt auch, dass glückliche MitarbeiterInnen deutlich weniger krank sind und somit weniger ausfallen.

Darüber hinaus zeigt eine internationale Studie von Porath und Pearson, dass MitarbeiterInnen, die mit ihren KollegInnen harmonisieren 47% weniger teambedingte Fehlzeiten aufweisen.

### Sinkende Recruitingkosten & Recruiting-ROI

Die Kosten eines Recruitingverfahrens können schnell 50% des Jahresgehalts der besetzten Stelle betragen.

Ein Budget, das man ungern verbrennen möchte.

Bedenkt man jedoch die aktuelle Fluktuationsrate von 33% – in manchen Branchen sogar bis zu 70% – so muss man davon ausgehen, dass gerade MitarbeiterInnen, denen das Jobumfeld nicht gefällt schneller wieder weg sind. Ergebnisse des Gallup Engagement Index 2014 zeigen, dass 93% längerfristig bei ihrem Arbeitgeber bleiben, wenn dieser zu ihnen passt.

Durch eine deutlich sinkende oder im besten Fall nur noch minimale vorhandene Fluktuation sinken die Investitionen in Recruitingbemühungen.

Neue MitarbeiterInnen sind auch nicht sofort voll verfügbar, sondern in der Einarbeitungszeit auch durch die Einfeldung in die Teamstruktur beschäftigt. Durch Matching lassen sich KandidatInnen finden, deren Persönlichkeit und Fähigkeiten ideal zum Job

und Team passen. Durch die hohe kulturelle Passung wird das Onboarding neuer Mitarbeiter erleichtert, was darüber hinaus Reibungsverluste verhindert.

Durch den Fokus auf die wirklich passenden Mitarbeiterinnen und dem Wegfall eines aufwändigen Vorscreenings steigt die Effizienz des Recruiting, was ebenfalls die Gesamtkosten für Recruiting senken lässt.

Durch Matching lässt sich auch die Sichtbarkeit und Attraktivität für Talente erhöhen, ohne dass kosten- und zeitintensive Bewerbermarketingkampagnen viele Ressourcen fressen.

Matching führt ebenfalls zu einer gesteigerten Produktivität. Glückliche MitarbeiterInnen, die eben deshalb glücklich am Arbeitsplatz sind, weil das Umfeld zu ihnen passt, sind laut einer Analyse hunderter Studien durch den Harvard Business Review 31% produktiver als MitarbeiterInnen, die nicht glücklich sind.

### Bessere und produktivere Teams

Gerade bei Teams ist es wichtig, wirklich passgenaue Personalentscheidungen zu treffen und so die Chemie innerhalb des Teams nicht negativ zu beeinflussen. Bei neuen Mitgliedern muss auf deren Interaktionsniveau, Aktivierungslevel und Erfolgstreiber geachtet werden.

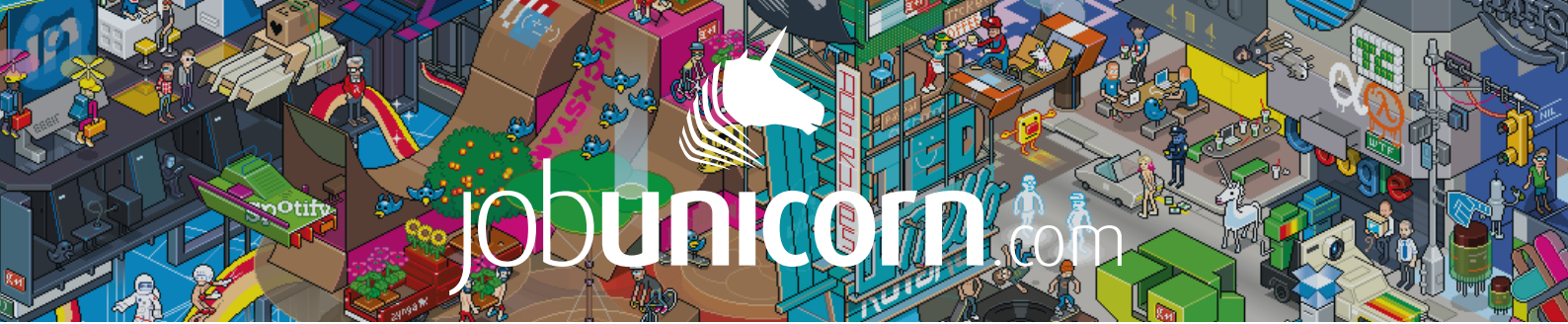
Durch Job-Matching ist es sehr einfach möglich, neue Teams so zu bilden, beziehungsweise bestehende Teams so zu ergänzen, dass sämtliche Mitglieder dieser Teams von ihrer Persönlichkeit perfekt zusammenpassen. Auch lassen sich gezielt Teams zusammenstellen, deren Mitglieder sich ideal ergänzen und trotzdem vom ersten Tag an perfekt zusammenarbeiten können.

Dies sorgt für einen reibungslosen Start, bzw. Weiterbestehen der Teams und bringt bereits sehr früh positive Ergebnisse, Studien zeigen dass Teams die perfekt zusammenarbeiten bereits vom ersten Tag an und auch langfristig deutlich produktiver sind.

<sup>4</sup> Techniker Krankenkasse: Entspann dich, Deutschland TK-Stressstudie (2016)







## Keine Toxic Employees

Toxic Employees fallen im klassischen Bewerbungsverfahren nicht negativ auf, dafür danach umso mehr – vor allem durch ein akutes Fehlverhalten am Arbeitsplatz, was für das Betriebsklima in einem Unternehmen absolutes Gift ist. Derartige Mitarbeiter stellen auch einen enormen Kostenfaktor dar und nehmen einen negativen Einfluss auf die Unternehmenskultur.

Toxic Employees erledigen nicht nur ihre Arbeit schlecht sondern sind oft auch dafür verantwortlich, dass die betroffenen Unternehmen gute Mitarbeiter verlieren. Nach außen hin wird das Bild des Unternehmens dadurch negativ beeinflusst, weshalb diese „giftigen Mitarbeiter“ möglichst frühzeitig erkannt werden sollten.

Bereits ein einziger Toxic Employee kann nach einer internationalen Studie<sup>5</sup> ein Team von bis zu 25 MitarbeiterInnen ruinieren: 68% Produktivitätsverlust, 47% mehr Fehlzeiten und sogar bis zu 93% Fluktuation sind übliche Schäden, die Sie nur schwer wieder beheben können.

Wenn man allerdings die charakteristischen Eigenschaften der BewerberInnen, sowie deren Motivation kennen, kann man böse Überraschungen vermeiden.

Mit Job-Matching, dass auf einem personalpsychologischen Verfahren beruht, können unpassende BewerberInnen aussortiert und Unternehmen somit ganz automatisch vor Toxic Employees geschützt werden.

## Employer Branding und bessere BewerberInnen

Mittlerweile scheint es, als würde der Arbeitnehmermarkt für immer mehr Branchen und Fachkräfte unausweichliche Realität. Besonders Matching stellt hier eine große Chance für Arbeitgeber dar, um sich attraktiv im Arbeitnehmermarkt zu präsentieren. Ganz besonders gilt das für kleinere und auch weniger bekannte Unternehmen und Organisationen, die Fachkräfte aus stark gefragten Berufen suchen.

Große Player werden in vielen Bereichen nicht zu toppen sein: Größere Bekanntheit, größere Budgets

und größere emotionale Verbindung zu den BewerberInnen dürften ihnen auf den ersten Blick nicht zu nehmen sein, doch Matchingalgorithmen interessieren sich nicht für Images und lassen sich nicht durch PR-Kampagnen beeindrucken. Hier zählt einzig und allein die Persönlichkeit – die der BewerberInnen, aber auch die der Organisation.

Auf Matchingportalen überzeugen Unternehmen die BewerberInnen genau mit den Argumenten, die für sie relevant sind. Sie machen sie sichtbarer und attraktiver für Talente.

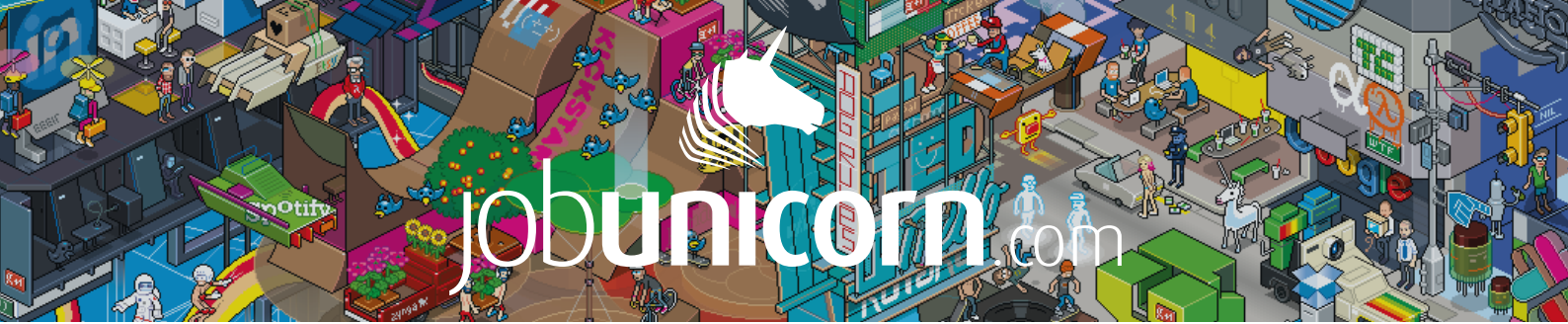
Darüber hinaus überzeugt Matching durch realistische Einschätzungen.

Die bekannten Stellenausschreibungen, die eine Wollmilchsau für einen 0815 Job sucht zeigt nur eine Karriere- und suchoptimierte Beschreibung.

Durch Matching bekommen BewerberInnen sofort einen realistischen Eindruck von der ausgeschriebenen Stelle. Wer seinen MitarbeiterInnen die Möglichkeit gibt, sich auch persönlich zu entfalten und sie mit Stärken und Schwächen wahrnimmt und akzeptiert, kann langfristig Erfolg haben.

Matching kann bei der Vermittlung beruflicher Partnerschaften einen wesentlichen Beitrag zu einer neuen Art von Ehrlichkeit, Authentizität und Realismus leisten, die unserer Zeit viel gerechter wird, als die angepassten Anschreiben bisheriger Stellenbeschreibungen und deshalb ein wesentlicher Trumpf im Kampf um die besten Talente werden.

<sup>5</sup> Porath & Pearson: The Cost of Bad Behavior—How Incivility Damages Your Business And What You Can Do about It (2009)



## 6. Die unterschiedlichen Matching-Verfahren

Job-Matching ist kein fest definierter Begriff und wird für eine Vielzahl von Lösungen, Tools und Verfahren verwendet. Dabei lassen sich alle Lösungen ganz klar nach der verwendeten Art des Matching-Verfahrens

in vier Gruppen einordnen, wobei die Genauigkeit, Aussagekraft und Individualität der Ergebnisse mit jedem Verfahren ansteigen.

### LEVEL-BASIERT

Level-basiertes Matching ist die älteste Form des Matchings. Durch seine Einfachheit lässt sich bei dieser Methode schnell eine Zuordnung erstellen; komplexe, rechenintensive Algorithmen sind nicht notwendig. Daher wurde diese Form ursprünglich gewählt und findet heute in unterschiedlichsten Anwendungen eine sehr weite Verbreitung.

Die Eingabe der Daten erfolgt über vorgefertigte Auswahlfelder, meist mit den Werten ja/ nein, oder über Zahlenwerte (z.B. für Zeugnisnoten) oder andere vorgegebene Worte (z.B. bei Sprachlevel die bekannten Optionen gut, verhandlungssicher und Muttersprache). Es können auch Freitextfelder zum Einsatz kommen, da es bei dieser Art des Matchings allerdings auf eine Übereinstimmung ankommt, weisen diese eine hohe Fehleranfälligkeit auf.

Die Bewertung der jeweiligen Level liegt in der Sphäre des Eingebenden und erfolgt daher rein subjektiv. Das Matching erfolgt über den reinen Abgleich der eingegebenen Daten, es kann entweder eine 100% Übereinstimmung geben oder nicht. Teilweise Erfüllung der Matchingkriterien (z.B. Berücksichtigung der benachbarten Nachkommastellen bei Zahlenwerten) sind nicht möglich.

Über **level-basiertes Matching** lassen sich Hard Skills und andere harte Kriterien – die sich mit „ja“ oder „nein“ beantworten lassen – auf Übereinstimmung prüfen. Zwischenwerte sind nicht erfragbar und das Ergebnis ist stark beeinflussbar, da der Input durch den Teilnehmer direkt erfolgt.

### SEMANTISCH

Basiert ein Matching nur auf exakten Schlüsselwörtern, kann es nur bis zu einem gewissen Grad erfolgreich funktionieren. Ein „Vertriebsleiter“ und ein „Leiter Vertrieb“ sind für eine Maschine in erster Linie nicht identisch, für einen Menschen mit semantischem Verständnis der Worte hingegen schon.

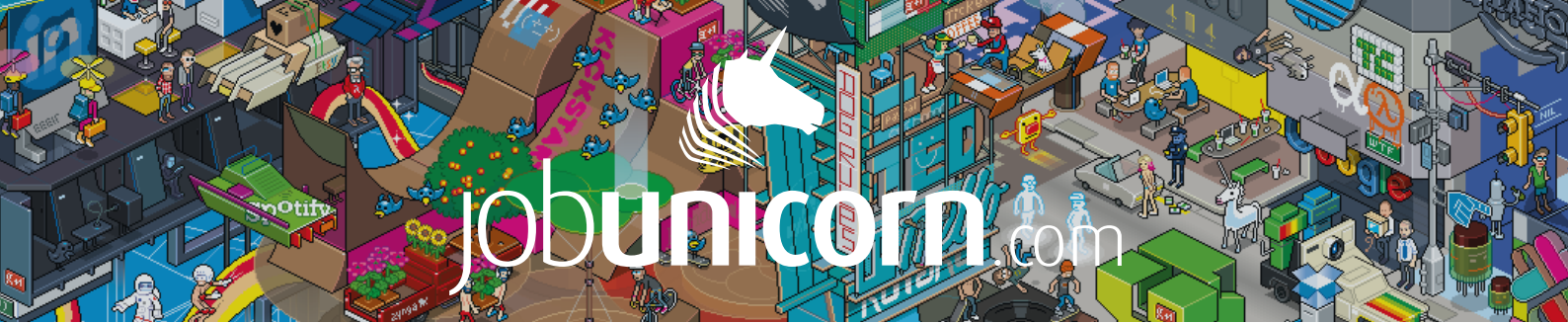
Das semantische Matching basiert auf der semantischen Suche, bei der die Bedeutung der Suchanfrage und nicht die 100%ige Übereinstimmung der Zeichenfolge in den Mittelpunkt gestellt wird. Diese Suche muss also die Bedeutung der Worte und komplexe Zusammenhänge verstehen können, um die gewünschten Kriterien zu matchen.

Dafür verfügen semantische Suchen über das Hintergrundwissen eines bestimmten Bereichs (in diesem Fall Job-Titel, -Funktionen und Karrierepfade) in Form von Wörterbüchern.

Ist die Grundtechnologie „lernend“ angelegt, d.h. eine Art von Artificial Intelligence, kann die Suche selbstständig neue Wörter und Zusammenhänge erlernen und damit besser werden. Die Verwendung eines geeigneten Wahrscheinlichkeitsmodells führt ebenfalls zu einer Verbesserung der Suchergebnisse, bzw. des Matchings.

Um die Eingabe der gewünschten Matching-Kriterien so benutzerfreundlich wie möglich zu gestalten, aber auch um die Semantik der Eingabe erschließen zu können, erfolgt dies meist über einen Parsing-Prozess. Der Parser gibt die Analyse einer Eingabe in einer gewünschten Form aus und erzeugt zusätzlich Strukturbeschreibungen.

Ob die Quelle nun Lebensläufe, Stellenanzeige oder die Profile der BewerberInnen bei XING oder LinkedIn



sind, spielt kaum eine Rolle.

Durch die Verbindung aus vergleichsweise einfacher Anforderung an die Technologie in Verbindung mit einem quantitativ umfangreichen Matchingergebnis ist dieses Matching-Verfahren bei vielen Anbietern sehr beliebt.

**Semantisches Matching** ist die ideale Methode Übereinstimmungen der Hard Skills zu erfragen. Allerdings kann auch hier das Ergebnis auf Bewerberseite noch stark beeinflusst werden, da man Lebensläufe für einzelne Positionen gezielt optimieren kann - ähnlich der Suchmaschinenoptimierung für Webseiten.

Auch wenn von einigen Anbietern behauptet, eignet sich Semantisches Matching wenig dazu, Soft Skills zu erfassen. Es können allerhöchstens die in Arbeitszeugnissen üblicherweise verwendeten standardisierten Floskeln verglichen werden.

## TYPISIERUNG

Beim Matching-Verfahren der Typisierung werden einer offenen Stelle BewerberInnen dem passenden Persönlichkeitstypus zugeordnet. Unternehmensseitig wird hierzu ein Fähigkeitenkatalog erstellt, der alle für die Stelle wichtigen erwünschten Fähigkeiten und Charakterzüge enthält, um darauf basierend den gewünschten Persönlichkeitstypus auszuwählen.

Auf Seiten der BewerberInnen kommt ein Testverfahren zur Persönlichkeitseinschätzung zum Einsatz, deren Ergebnisse dann einem vorbestimmten Typus zugeordnet wird. Der gewünschte Typus wird nun mit dem der jeweiligen BewerberInnen verglichen. Typisierungen sind objektiv, da die Bewertung der Eingaben durch das Verfahren erfolgt.

Das bekannteste Verfahren zur Persönlichkeitseinschätzung ist der MBTI, der Myers-Briggs-Typenindikator, auf dessen Grundlage die meisten Typisierungsverfahren beruhen.

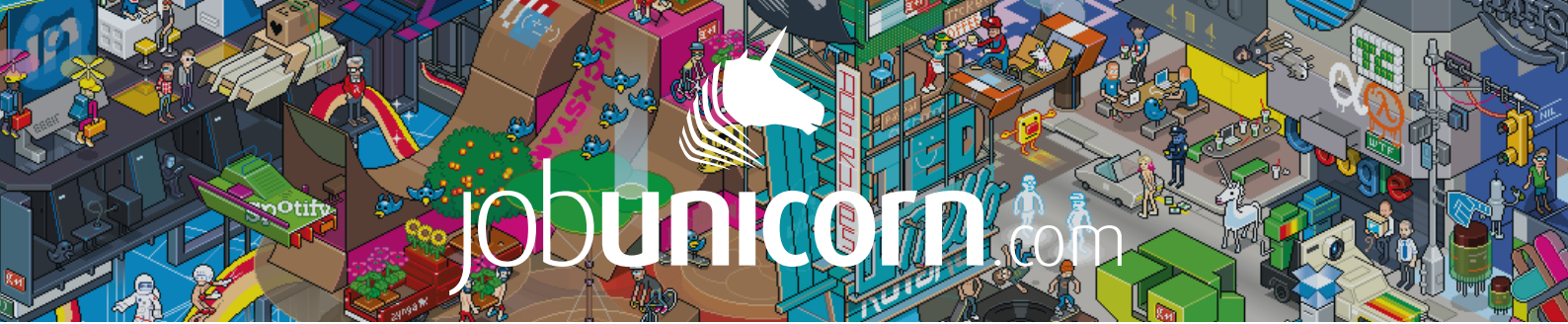
Der MBTI wird jedoch aufgrund seiner hohen Unzuverlässigkeit von der wissenschaftlichen Psychologie abgelehnt. Größte Kritikpunkte sind die in der Aus-



Übersicht und Eignung der vier unterschiedlichen Matching-Verfahren







wertung sehr häufig vorkommenden Überschneidungen der Persönlichkeitstypen, weswegen der jeweilige Typus sich also nicht genug abgrenzt. Auch schwankt das Ergebnis bei der gleichen Person je nach Tagesform und Situation.

**Typisierung** ist ein probates Mittel, um die Soft Skills der BewerberInnen einfach zu erfassen und in groben Zügen passend darzustellen.

Durch den objektiven Charakter des Verfahrens kann hier, rein auf das Verfahrensergebnis von einer ausreichenden Genauigkeit und Aussagekraft der Ergebnisse gesprochen werden - nichtsdestotrotz bleiben Typisierungsverfahren hinter dem Anspruch eines präzisen Verfahrens zurück, nicht nur bei einer wissenschaftlichen Bewertung. Auch ist die Individualität der Ergebnisse bei einer Zuordnung zu vier oder fünf sehr großgefassten Persönlichkeitsklassen nicht gegeben.

Die Objektivität der Bewertung im Verfahren macht die Ergebnisse fast nicht mehr direkt verfälschbar - es sei denn, das gängige Verfahren und die standardisierten Fragen und Antworten sind bekannt oder können entschlüsselt werden.

## PSYCHOLOGISIERTE FRAGEBÖGEN

Das personalpsychologische Matching quantifiziert die individuelle Übereinstimmung von Anforderungen und persönlichen Fähigkeiten und Motivation im Kontext einer zu besetzenden Stelle. Hierzu werden personalpsychologische Fragebögen verwendet, um die Arbeitspersönlichkeit der BewerberInnen und das Anforderungsprofil der Unternehmen zu erfassen.

Die abgefragten persönlichen Fähigkeiten beschreiben Präferenzen der potentiellen BewerberInnen vor dem Hintergrund, dass alle Tätigkeiten leichter fallen und in der Regel auch besser ausgeführt sind, wenn sie der ausführenden Person auch „liegen“. Dennoch kann man auch Talente in Tätigkeitsbereichen haben, die einem keinen Spaß bereiten und man bei

deren Ausführung nicht aufgeht. Dafür gibt es die gekoppelte Abfrage der Motivation bezüglich einer bestimmten Tätigkeit. Die Motivationsfrage bildet quasi die Kontrollfrage, ob eine Präferenz intrinsisch motiviert ist und damit beste Aussichten auf gute Ergebnisse liefert.

Im Matching werden dann die erfassten Faktoren über einen Algorithmus, basierend auf einem individuellen Verfahren, auf beiden Seiten verglichen um die jeweils individuell passenden Partner zu identifizieren. Im Kern wird mit diesem Matching also eine Aussage über die Erfolgswahrscheinlichkeit, einer Übereinstimmung von Anforderungen einer Arbeitsstelle und Fähigkeit und Motivation eines potentiellen Arbeitnehmers, getroffen.

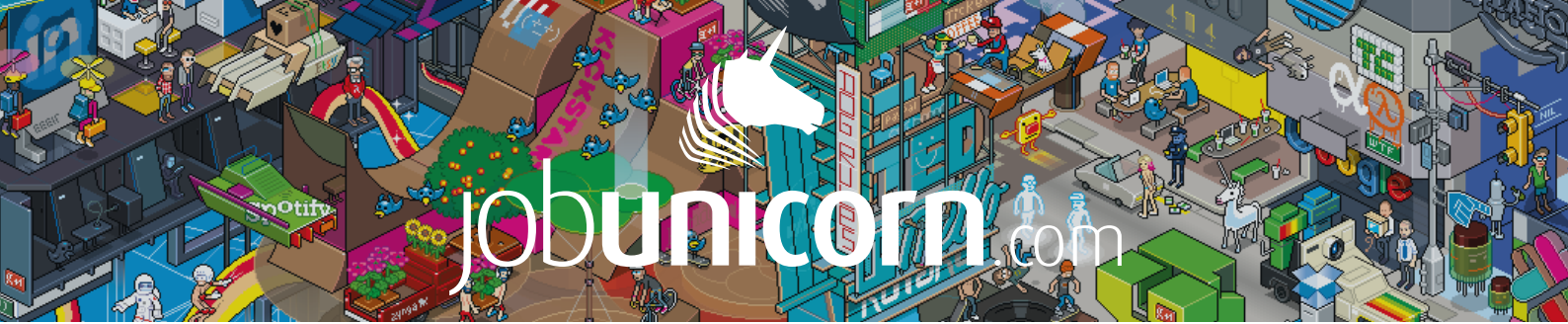
Wichtig ist hierbei, dass es nicht nur ein Gesamt-Matching, sondern auch eine Unterteilungen in verschiedene Kategorien sowie ein individuelles Ergebnis gibt.

Da es durch die Fragebögen zu einer individualisierten personalpsychologischen Auswertung kommt und man sich nicht auf eine Einordnung in einen bestimmten Persönlichkeitstypus beschränkt, wird das Matching jedem Einzelnen ganz individuell gerecht. Das Verfahren bewertet die Faktoren auf beiden Seiten und gibt ein jeweils individuelles Profil aus, dadurch ist es für beide Seiten vollkommen objektiv und kann nicht beeinflusst werden.

Ein Matching mit **psychologisierten Fragebögen** ist das geeignete Verfahren, wenn man die Soft Skills der BewerberInnen exakt mit den Anforderungen vergleichen will, um so die individuellsten Merkmale herauszufinden. Wichtig für eine hohe Akzeptanz auf Seiten der BewerberInnen ist jedoch, dass das Ausfüllen des Fragebogens nicht zu viel Zeit in Anspruch nimmt.

Die Genauigkeit und damit die Aussagekraft steigt bei diesem Verfahren im Vergleich zur Typisierung stark an, das Verfahren bringt 100% individuelle Ergebnisse hervor.

Darüber hinaus gilt dieses Matching-Verfahren durch die Individualität und die objektive Bewertung der Faktoren als nahezu verfälschungssicher.



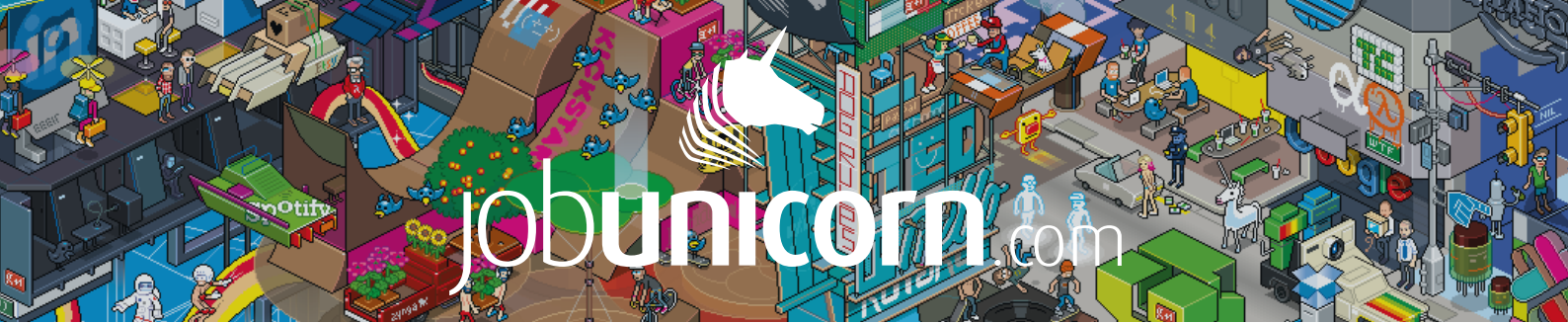
## 7. Übersicht Matching-Anbieter

Für einen schnellen Marktüberblick, haben wir die bekanntesten Job-Matching-Anbieter auf Basis der öffentlich zugänglichen Informationen in diese Vergleichsübersicht aufgenommen. Dabei haben wir die

Matching-Verfahren nach Hard Skills und Soft Skills getrennt. Auf eine Bewertung haben wir bewusst verzichtet, da eventuelle Kriterien von den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten abhängen.

	truffls	Talents Connect	jobspotting*	JobUnicorn
<b>Hard Skills Matching</b>	ja	ja	nein*	ja
<b>Verfahren</b>	semantisch	level-basiert	-	level-basiert
<b>Soft Skills Matching</b>	nein	ja	nein*	ja
<b>Verfahren</b>	-	psychologisierter Fragebogen	-	psychologisierter Fragebogen
<b>wissenschaftlich überprüft</b>	nein	ja	nein	ja
<b>Zertifizierung</b>	keine	keine	keine	TÜV-geprüft
<b>Dauer des Soft Skills Matching-Test für Bewerber</b>	-	15 Minuten	-	15 Minuten
<b>Dauer Einrichtung Matching für Arbeitgeber</b>	15 Minuten	unbekannt	15 Minuten	20 Minuten
<b>eingebautes Assesment-Center</b>	nein	ja	nein	ja
<b>eingebauter Talentpool</b>	nein	ja	ja	ja
<b>Active Sourcing Möglichkeit</b>	nein	ja	nein	ja
<b>BewerberInnen/ Unternehmen direkt kontaktierbar</b>	erst nach Match	ja	nein	ja
<b>Hosting in Deutschland</b>	nein	ja	nein	ja, ISO 27018 zert.
<b>zertifizierter Datenschutz</b>	nein	nein	nein	ja
<b>Kosten</b>	249 € pro Stellenanzeige	unbekannt	unbekannt	ab 99,90 € pro Stellenanzeige Praktika kostenlos
<b>Laufzeit</b>	1 Monat	unbekannt	unbekannt	3 Monate

\*Jobspotting verwendet einen like-Algorithmus, basierend darauf, welche Stellenanzeige die BewerberInnen als interessant bewertet haben.



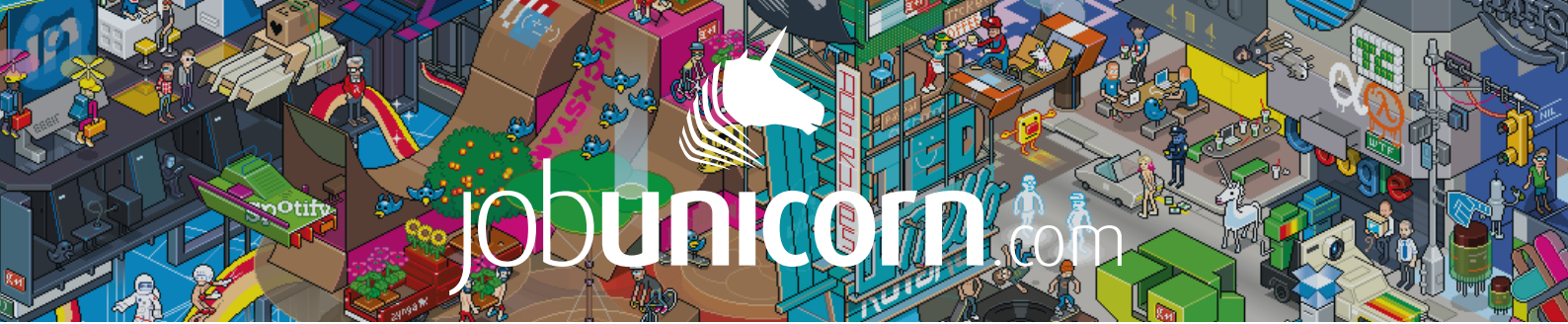
Unter [www.job-matching.info](http://www.job-matching.info) haben wir die Übersicht detaillierter aufbereitet, halten sie aktuell und fügen neue Anbieter hinzu.

Tragen Sie sich auch für unseren Newsletter ein und erfahren Sie alles, was man zu innovativem Recruiting wissen muss.

	BirdieMatch	matching box	Instaffo	hello.jobs
<b>Hard Skills Matching</b>	ja	ja	ja	ja
<b>Verfahren</b>	level-basiert	level-basiert	level-basiert	level-basiert
<b>Soft Skills Matching</b>	nein	ja	ja	nein
<b>Verfahren</b>	-	psychologisierter Fragebogen	Typisierung	-
<b>wissenschaftlich überprüft</b>	nein	nein	ja	nein
<b>Zertifizierung</b>	keine	keine	keine	keine
<b>Dauer des Soft Skills Matching-Test für Bewerber</b>	kein Test	60 Minuten	10 Minuten	kein Test
<b>Dauer Einrichtung Matching für Arbeitgeber</b>	unbekannt	unbekannt	unbekannt	15 Minuten
<b>eingebautes Assesment-Center</b>	nein	nein	nein	nein
<b>eingebauter Talentpool</b>	ja	ja	ja	ja
<b>Active Sourcing Möglichkeit</b>	ja	ja	unbekannt	ja
<b>BewerberInnen/ Unternehmen direkt kontaktierbar</b>	ja	nein	unbekannt	ja
<b>Hosting in Deutschland</b>	ja	ja	ja	ja
<b>zertifizierter Datenschutz</b>	nein	nein	nein	nein
<b>Kosten</b>	1.350 € pro Stellenanzeige	600 € + 150€ pro Kontakt	2.800 € + 6.000 € Hiring Fee	99 € pro Kontakt
<b>Laufzeit</b>	3 Monate	3 Monate	1 Jahr	unbekannt







## 8.

# Das Job-Matching von JobUnicorn

JobUnicorn verfolgt die Vision, dass Unternehmen und BewerberInnen einander authentischer, leichter und direkter finden.

Einerseits sollen die Fähigkeiten und Motivationen potentieller Bewerber mit den Anforderungen offener Stellen mit der Aussicht einer guten Übereinstimmung hin verglichen werden, was zu einer leichteren, weil automatisierten Suche führt. Für einen solchen Prozess ist es allerdings unabdingbar, die realen Verhältnisse möglichst genau abzubilden. Hierauf liegt der zweite Fokus der Fragebögen: bei beiden Parteien, durch Formulierung der richtigen Fragen und Auseinandersetzung der richtigen Themen, einen Prozess anzustoßen, an dessen Ende sich beide Seiten ihrer selbst bewusster sind und entsprechend in der Folge reflektierter miteinander kommunizieren können (authentischere Suche).

### Gegenstand des Matchings

Im Kern wird mit dem personalpsychologischen Matching-Algorithmus von JobUnicorn eine Aussage über die Erfolgswahrscheinlichkeit, einer Übereinstimmung von Anforderungen einer Arbeitsstelle und Fähigkeit und Motivation eines potentiellen Arbeitnehmers, getroffen.

Um eine Aussage über eine mögliche Übereinstimmung der Stellenanforderungen mit Fähigkeit und Motivation einer Arbeitskraft treffen zu können, müssen zunächst die Anforderungen an die zu verrichtende Tätigkeit identifiziert werden. Dafür muss die Basis der zu prüfenden Anforderungen, Fähigkeiten und Motivationen identifiziert und festgelegt werden. Die Psychologie befasst sich mit dem Erleben und Verhalten von Menschen und ist per Definition perfekt als Erfassungshorizont für die Fragestellung menschlicher Aktion und Interaktion geeignet. Die Personalpsychologie widmet sich noch genauer dem Erleben und Verhalten von Menschen im professionellen Arbeitskontext.

### 12 Dimensionen

Die Anforderungen seitens der Arbeitgeber müssen

also für eine Vergleichbarkeit auf derselben Ebene untersucht werden, wie die Fähigkeiten und die Motivation seitens der BewerberInnen.

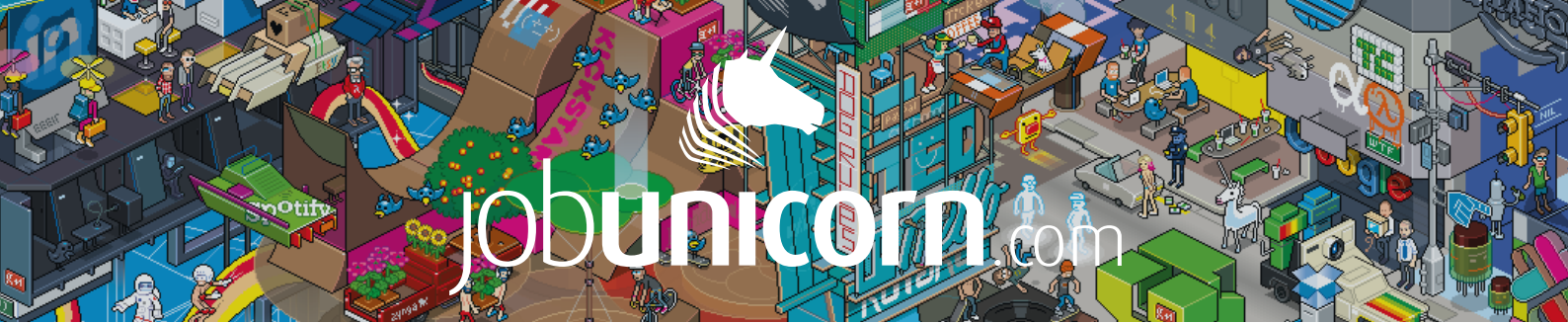
Bei der Identifizierung dieser Ebenen bieten verschiedene geprüfte Verfahren bereits Einblicke in die seelische Welt der Wahrnehmung, Verrichtung, Kooperation und Kollaboration.

Im Kern, ihrer bi-polaren Bedeutungsdimension, unterscheiden sich die psychologischen Dimensionen nicht entscheidend voneinander. Von daher finden sich die 12, dem Matching zugrunde liegenden, Dimensionen in ihrer psychologischen Bedeutung in unterschiedlichen psychologischen Testverfahren wieder. Da diese Dimensionen bi-polarer Natur sind, kann eine Ausprägung in zwei gegenüberliegende Richtungen möglich sein. Diese Dimensionen sind z.B.: Führen/geführt werden, Planen/Machen, Risiko-/Sicherheitsliebend.

Im Sinne der Tiefenpsychologie ist davon auszugehen, dass alle Menschen alle Anlagen in sich tragen und die meisten auch potentiell als Option mitbewegt werden können. Dennoch ist das Erleben und Verhalten der Menschen individuell entsprechend der sie umgebende Parameter, wie das situative Rollenverständnis, das persönliche Involvement, die Einordnung in das eigene Wertekonstrukt oder das überragende psychologische Muster. In diesem Sinne sind in dem Matching-Algorithmus „Fähigkeiten“ beschrieben. Sie beschreiben Präferenzen der potentiellen Bewerber vor dem Hintergrund, dass alle Tätigkeiten leichter fallen und in der Regel auch besser ausgeführt sind, wenn sie der ausführenden Person auch „liegen“. Dennoch kann man auch Talente in Tätigkeitsbereichen haben, die einem keinen Spaß bereiten und man bei deren Ausführung nicht aufgeht. Dafür gibt es die gekoppelte Abfrage der Motivation bezüglich einer bestimmten Tätigkeit. Die Motivationsfrage bildet quasi die Kontrollfrage, ob eine Präferenz intrinsisch motiviert ist und damit beste Aussichten auf gute Ergebnisse liefert.

Ohne zusätzliche explizite Kontrollfragen kann der



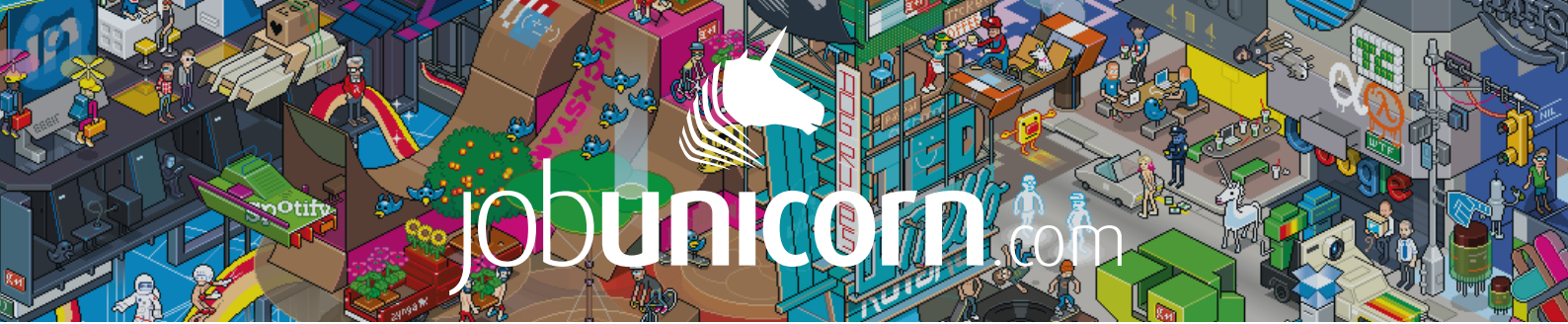


## 9.

# Checkliste: So bringen Sie Job-Matching in Ihr Recruiting

- Entscheiden Sie sich dafür, welche Art des Job-Matchings Sie in ihrem Recruitingprozess einsetzen wollen (s. S. 12-14)
- Verschaffen Sie sich eine Marktübersicht der Anbieter Ihres Matching-Verfahrens (s. S. 15-16)
- Wählen Sie den zu Ihnen passenden Anbieter durch Beantwortung dieser Fragen:
  - Welches Matching-Verfahren wird verwendet?
  - Passt das Matchingverfahren zum gewünschten Einsatzzweck?
  - Ist das Matchingverfahren erprobt? Gibt es wissenschaftliche Belege oder Zertifizierungen?
  - Hat der Anbieter seinen Serverstandort in Deutschland und ist der Datenschutz zertifiziert?
  - Ist der Support gut erreichbar und mit Personalexperten besetzt?
  - Wie gering ist der Aufwand für BewerberInnen?  
(Das beste Tool bringt nix, wenn es keiner nutzen will.)
  - Wie einfach können Sie passende BewerberInnen kontaktieren und die Bewerbungsunterlagen aus dem System herunterladen?
  - Wie viele potentielle BewerberInnen können Sie über den Anbieter erreichen?  
Hat der Anbieter eine gute Reichweite über Social Media?
  - Müssen sie einen großen Volumen- oder Laufzeitvertrag abschließen, gibt es Einzelbuchungen oder sogar eine kostenlose Testversion?
- Erstellen sie einen Prozess, bei dem Sie die Fachabteilung aktiv in den Matching-Prozess involvieren (z.B. durch Beantwortung eines Soft-Skills Matching-Fragebogens durch die Fachabteilung).
- Identifizieren Sie die ersten Stellenanzeigen, die Sie über Matching besetzen wollen.  
*Es empfiehlt sich, kommunikationsstarke Berufsfelder, wie etwa Sales oder Support auszuwählen.*
- Teilen Sie den jetzt angelegten Job über die sonst üblichen Verbreitungswege (Karriere-Webseite, Social Media, ...)
- Testen Sie das Matching mit mindestens 4 Stellen aus unterschiedlichen Abteilungen, um zu sehen, für welche Art von Stellen es in Ihrem Unternehmen am besten geeignet ist
  - Für eine genauere Evaluation fragen Sie nach 3 Wochen und 3 Monaten in der Abteilung (Vorgesetzte und KollegInnen) und die neuen MitarbeiterInnen selbst nach einem Feedback, wie zufrieden sie jeweils mit dem Anspruch durch das Matchingergebnis und dem wahren Ergebnis sind. (z.B. Einarbeitungszeit, Team Fit, Skill-Set)





## Unsere Matching-Experten sprechen

Wir von JobUnicorn wollen unser gesammeltes Expertenwissen aus Forschung, Studien, Anwendungsbeispielen und dem täglichen Austausch mit allen Teilnehmern des HR-Marktes gerne mit Ihnen teilen. Wir wollen Ihnen helfen, die richtigen Entscheidungen zu treffen und mit Ihnen gemeinsam in eine neue HR-Zukunft gehen.

Sprechen Sie mit unseren Matching-Experten und erfahren Sie mehr über unser Verfahren. Unsere Experten geben Ihnen eine exklusive Einführung in das beste Bewerber-Matching auf dem deutschsprachigen Markt.

<https://jobunicorn.com/experten-sprechen>



 @jobunicornDE

 [www.jobunicorn.com/blog](http://www.jobunicorn.com/blog)

Veröffentlicht von:

  
**jobunicorn.com**

JobUnicorn GmbH  
Friedelstraße 40 ■ 12047 Berlin  
Telefon: +49 30/ 120 86 001  
E-Mail: [office@jobunicorn.com](mailto:office@jobunicorn.com)

JobUnicorn GmbH, September 2017

