

Skill Information System – Ein Erfahrungsbericht zum Einstieg in die wissensbasierte Projektorganisation

Uwe Zeithammer

Softlab GmbH

Zamdorfer Strasse 120

D-81677 München

Skill Information System – Ein Erfahrungsbericht zum Einstieg in die wissensbasierte Projektorganisation

Zusammenfassung

Das bei Softlab eingeführte Skill Informations System (SIS) verwaltet die Qualifikationen und Kenntnisse der Mitarbeiter transparent. Die Einführung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und allen Mitarbeitern und ist ein erster Schritt in die wissensbasierte Projektorganisation. Das SIS unterstützt den Kreislauf der Wissensdynamik und wird von allen Mitarbeitern genutzt. Erfahrungen bei der Einführung des Systems sind hilfreich bei der Umsetzung weiterer Wissensbausteine bei Softlab.

1 Motivation

Im weltweiten Wettbewerb um Kunden und Marktanteile kristallisiert sich ein Wettbewerbsfaktor als immer wichtiger heraus, nämlich das vorhandene Wissen der Mitarbeiter und der intelligente Einsatz dieser Wissensressourcen.

Gerade in den breitgefächerten Kenntnissen und Qualifikationen (Skills) der Mitarbeiter halten sich die Wettbewerbsmöglichkeiten jedes Unternehmens. Um dieses Potential optimal zu nutzen, soll das Wissen über vorhandene Skills allen Beschäftigten zur Verfügung stehen.

Zu diesem Zweck hat Softlab im eigenen Hause ein **Skill Information System (SIS)** eingeführt. Es macht die Skills der Softlab-Mitarbeiter transparent. Neben IT-typischen Skills werden auch weitere Qualifikationen, wie etwa Fremdsprachenkenntnisse oder beratungsspezifisches Know-how und deren Ausprägung, erfasst.

Die Skills der Softlab-Mitarbeiter und deren Qualifikationseinstufung, die auf die speziellen Bedürfnisse der IT-Branche abgestimmt sind, werden mit Hilfe eines Web-Interface erfasst. Suchanfragen, die die Kombination mehrerer Skills und deren Einstufung beinhalten können, liefern datengeschützte, anonymisierte Trefferlisten, die die Organisationseinheiten der gefundenen Wissensträger anzeigen. Per E-mail können die gewünschten Mitarbeiter dann kontaktiert werden.

2 Erfahrungen bei der Einführung

Bei der Einführung eines Skill Information System darf nicht nur die zugrunde liegende Technologie eine Rolle spielen, auch die Integration in interne Geschäftsprozesse muss beachtet werden. Doch als wichtigstes Kriterium bei der Einführung muss die Akzeptanz der Mitarbeiter in den Vordergrund gestellt werden.

Bei der Einführung ist der Betriebsrat zu beteiligen. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wird das System mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben abgestimmt. Die Mitarbeitereinbindung erfolgt früh vor der Einführung des Systems durch offene Informationspolitik und durch Einbringung der Skill-Kriterien. Jeder Mitarbeiter und nicht nur das Management oder die Personalabteilung kann das System nutzen, was zu einer hohen Akzeptanz im Unternehmen führt.

Der kulturelle Wandel, Informationen nicht nur als Privatbesitz zu betrachten, sondern dieses Wissen zu teilen kann nicht von heute auf morgen erfolgen. Dieser kulturelle Wandel muss durch die allmähliche Integration in die internen Prozesse, sowie durch eine benutzerfreundliche Web-Schnittstelle unterstützt werden.

Die Auswahl einer Basis-Technologie, die die Umsetzung des entsprechenden Metamodells erleichtert ermöglicht die schnelle Entwicklung der Anwendung und reduziert zusätzlich die Kosten bei Erweiterungen der Skill-Basis. Relationale Datenbanken sind eher ungenügende Hilfsmittel; die Implementierung auf Basis eines Objekt-Repositories wie Enabler hingegen, führt zu schnellen Erfolgen, die zusätzlich auf die Akzeptanz bei der Einführung eines Skill Information System positiv einwirken.

3 Gelebter Wissenskreislauf

Das bei Softlab eingeführte System entspricht dem Kreislauf der Wissensdynamik und erfolgt durch

- die unternehmensweit systematische Erfassung der Skills, die die genaue Wissensidentifikation ermöglicht
- Wissenserwerb und – Entwicklung, die durch den Ausbau vorhandener und den Aufbau neuer Skills (Training) erfolgen
- Wissensteilung dank der unternehmensweiten Transparenz über das Web
- Alle Mitarbeiter haben Zugang zu den Skills und können das Wissen nutzen
- Jeder ist für die Vollständigkeit und Aktualität der eigenen Skills verantwortlich und leistet somit einen unentbehrlichen Beitrag zur Wissensbewahrung.

4 Weiteres Vorgehen

Der Einsatz des SIS erfolgte bei Softlab im März 2001. Spürbare Verbesserungen wurden bereits bei der Angebotsphase erzielt. Das SIS macht es möglich – unabhängig vom Standort oder Abteilungszugehörigkeit der Mitarbeiter – die Wissensträger bestimmter Skills schnell zu identifizieren. Die Zusammenstellung von Projektteams wird dadurch erheblich beschleunigt. Der gezielte Einsatz der Mitarbeiter führt zu einer höheren Qualität.

Weiterhin nutzen die Mitarbeiter schon intensiv die Möglichkeit Fachfragen zu bestimmten Produkten oder Themengebieten per SIS an den Wissensträger zu stellen.

Dies ist ein erster Schritt in die wissensbasierte Projektorganisation eines lernenden Unternehmens. Die Integration anderer Wissensmanagement-Instrumente, wie der Aufbau von Communities zu bestimmten Themenstellungen oder die schnellere Identifikation der für die tägliche Arbeit benötigten Informationen sind die nächsten Aufgaben bei Softlab.

