

WORK-ID WILL DEN SCHWEIZER ARBEITSMARKT VOM CV BEFREIEN

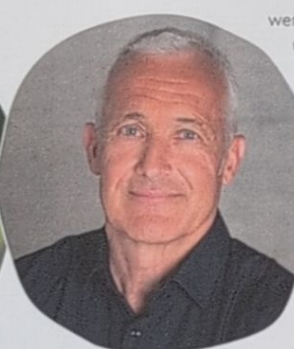
Statt Lebensläufe Fähigkeiten vergleichen: Work-ID bringt einen digitalen Skills-Ausweis und ein Unternehmenstool, das interne wie externe Kompetenzen sichtbar macht.

Text: Daniel Thüli

Wer heute rekrutiert, arbeitet oft mit unvollständigen Informationen: Lebensläufe erzählen nur die Vergangenheit, aber wenig über Skills, Werte und Lernpotenzial. Das Zürcher HR-Tech-Start-up Work-ID will diesen Bruch schliessen. Die Firma lancierte im September 2025 einen digitalen «Skills-Ausweis» für Talente und einen «Skills-Manager» für Unternehmen.



Cornél Müller
Gründer Work-ID



Renato Profico
CEO Work-ID

werden können. Rund 20 Pilotkundinnen und Pilotkunden begleiten die Weiterentwicklung.

Ein Baustein, der besonders für schwer zu besetzende Rollen gedacht ist, ist der «1-Klick-Button» für Karriereseiten. Wer ihn integriert, senkt die Schwelle für latent wechselbereite Fachkräfte: Passt ein Profil, kann die Person mit einem Klick anonym Interesse signalisieren – das Unternehmen erhält einen qualifizierten Lead statt Dossiers im Blindflug. Solche Mechaniken sollen klassische Stellenanzeigen dort ersetzen, wo sie ineffizient geworden sind.

Ein Hebel für skillsbasiertes HRM

Inhaltlich dockt Work-ID an Forschungsarbeiten zur «Swiss Circular Economy of Skills and Competences» an, einem Innosuisse-Flagship mit HSG, UZH, EPFL, ZHAW und EHB. Dahinter steht die Idee, Skills über den Bildungs- und Arbeitsmarkt hinweg konsistent zu erfassen und zu harmonisieren – eine Voraussetzung, damit Skills-Daten nicht als bunte Tags versanden, sondern in Workforce- und Bildungsplanung Wirkung entfalten. Für HR-Teams, die sich vom Jobtitel zum Skills-Denken bewegen, kann das der entscheidende Hebel sein.

Was heisst das operativ für Unternehmen?

- **Skills sichtbar machen.** Viele Organisationen kennen ihre Kompetenzbasis nur anekdotisch. Ein strukturiertes Inventar schafft die Grundlage, um interne Laufbahnen zu steuern und Weiterbildung nachweislich bedarfsorientiert zu planen.
- **Bias mindern.** Anonyme Erstkontakte und kompetenzbasierte Filter reduzieren Diskriminierungsrisiken – ersetzen aber nicht die Sorgfalt von strukturierter Diagnostik, Referenzen und Kulturfitprüfung.
- **Engpassmärkte öffnen.** Gerade dort, wo klassische Jobplattformen schwächeln, soll der Skills-Zugang jenseits des CV neue Kanäle öffnen.
- **Verifikation professionalisieren.** Mit Micro-Credentials und standardisierten Evidenzen auf Skill-Ebene lässt sich künftig der Aufwand der Dossierprüfung senken – ein Thema, das Recruiterinnen und Recruiter heute viel Zeit kostet.

Beim Geschäftsmodell fährt Work-ID zweigleisig. Für Unternehmen gilt ein Freemium-Ansatz mit gestaffelten Paketen. Die interne Nutzung vom «Skills-Manager» ist gratis, Premium-Funktionen wie 1-Klick-Erstkontakt und Aufbau eines Talentpools mit Externen sind je nach Firmengrösse ab rund 100 Franken pro Monat erhältlich. Für externe Direktkontakte fällt erst bei Matches eine Kontaktgebühr an: «Sobald das Unternehmen das

Interesse bestätigt, kostet die Kontaktaufnahme 200 Franken.» Für Privatnutzerinnen und -nutzer bleibt das Angebot kostenlos – «B2C soll immer gratis bleiben.» Das verschiebt Kosten dorthin, wo tatsächliche Interaktion entsteht, und setzt Anreize für präzise Suche statt Massensprachen.

Daten bleiben in der Schweiz

Datenschutz und Swissness sind für die Gründer keine Randnotizen, sondern Teil der Produktlogik. Entwicklung und Hosting sollen in der Schweiz bleiben; die Identität wird erst offengelegt, wenn beide Seiten das wollen. Müller formuliert den Kontrast zu Social-Media-Plattformen pointiert: «Ein Profil auf LinkedIn gehört nicht der Person, sondern LinkedIn.» ... Das ist bei uns anders.» Für HR bedeutet das: weniger heikle Personendaten in der Vorauswahl, mehr Fokus auf überprüfbare Fähigkeiten – und später im Prozess die gewohnte Identitäts- und Credential-Prüfung.

Die Köpfe hinter der Work-ID

Cornél Müller gilt in der Schweizer Jobtech-Szene als Arbeitsmarktdaten-Experte und Praktiker: Der Thalwiler Unternehmer hat die Stellenplattform Jobchannel mitgegründet, die über viele Jahre Anzeigen bündelte und Wissen zu mehr als 130 000 Arbeitgebenden aufbaute; zudem engagiert er sich in Gremien rund um Arbeitsmarktforschung. In Gesprächen zeichnet er ein zugespitztes Bild: Pro Jahr kursierten Millionen CVs, die oft heikle Informationen enthalten – während Informationen über Fähigkeiten weitgehend fehlten. Die Folge: «Vorurteile und Effizienzverluste auf beiden Seiten.» Seine Antwort heisst Skills-Transparenz und anonyme Erstkontakte.

Renato Profico bringt 20 Jahre Erfahrung im Digital Recruiting und in SaaS-Geschäften ein; er führte zuvor JobCloud und Doodle. Als CEO will er den Schritt vom Recruiting-Tool zum «Skills-Ökosystem» beschleunigen: «Die Work-ID und der «Skills-Manager» schaffen ein Ökosystem, das Men-

“
DAS HAUPTPROBLEM IST, DASS SICH FIRMEN UND TALENTE NICHT FINDEN – OB AUSSER- ODER INNERHALB DES UNTERNEHMENS.

Cornél Müller

schen und Unternehmen passgenau zusammenbringt», sagt er und betont, dass Skills eine wichtige Basis für Personalentscheide vom Lohn- bis zum Entwicklungsgespräch sind.

Finanziell ist Work-ID mit einer Runde über 4 Millionen Franken gestartet; Partner sind mehrere Berufsverbände, Universitäten und Hochschulen. Für Profico ist die Mission klar: «Ich freue mich sehr, mit der Work-ID den Arbeitsmarkt zu verändern. Es ist Zeit dafür.» Die nächsten Wochen dürfen zeigen, wie schnell Pilotbetriebe den «Skills-Manager» über das Recruiting hinaus – in Mobilität, Nachfolge und Weiterbildung – nutzen und wie rasch Talente ihre Skills erfassen. Dann entscheidet sich, ob Work-ID seine Versprechen in der Praxis einlöst.

www.work-id.ch

Anzeige

MITARBEITER-VERPFLEGUNG? LUNCH-CHECK +



GENIAL, EINFACH, GÜNSTIG UND SCHNELL

Ob für's lokale Restaurant, den Kühlschrank vor Ort, Take Away oder Delivery für's Homeoffice – Lunch-Check ist so vielseitig, wie Ihre Anforderungen.

Entdecken Sie alle Vorteile auf unserer Website:

