

7 Dinge, die Sie bei
der Einführung einer

skill-basierten

Lernstrategie

bedenken sollten

360books

Über 360Learning

360Learning fördert die interne Mobilität in Zeiten von Fachkräftemangel, indem es Unternehmen befähigt, Kompetenzen der Zukunft effektiv zu vermitteln. Interne Experten werden dabei eingebunden, um Angestellte, Kunden und Partner zu schulen. Die umfassende Lernplattform von 360Learning kombiniert LMS- und LXP-Funktionen mit kollaborativen Akademien. Entdecken Sie die Plattform für Onboarding, Weiterbildung, Sales- und Partner-Enablement.

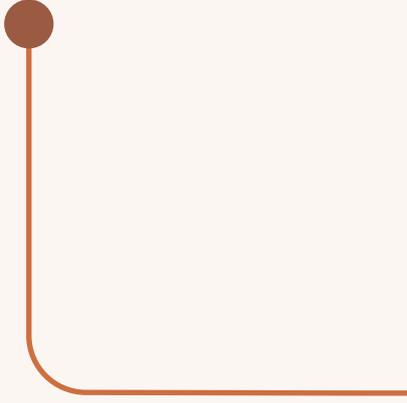
360Learning gestaltet die Zukunft des Lernens in 1700 Unternehmen, erhielt ein 241 Mio Dollar-Fundraising und beschäftigt über 400 Mitarbeitende in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den USA.



Sie möchten herausfinden, wie wir Ihnen dabei helfen können, Ihre interne Expertise zu aktivieren?

[Produktdemo buchen](#)

7 Dinge, die Sie bei der Einführung einer **skill-basierten Lernstrategie** bedenken sollten



Für viele Personalentwickler:innen hat das Schließen von Skill-Gaps jetzt oberste Priorität im Unternehmen. Das aber stellt eine solche Mammutaufgabe dar, dass viele nicht recht wissen, wo sie überhaupt anfangen sollen.

Welche Schwerpunkte sollten Sie beim Upskilling und Reskilling als erstes setzen? Welche kompetenzbezogenen Daten benötigen Sie? Wie setzen Sie das **skill-basierte Lernen** in großem Maßstab um? So könnten nur einige der Fragen lauten, die Sie umtreiben.

Deshalb haben wir eine Liste mit sieben wichtigen Punkten zusammengestellt, um Sie bei der Einführung von skill-basiertem Lernen zu unterstützen. Von der Zustimmung der Beteiligten bis hin zur Ermittlung und Schließung von Qualifikationslücken in Ihrer Organisation – wir haben an alles gedacht.



1 Wie kritisch sind die Skill-Gaps in Ihrer Organisation?

Oder anders gefragt: Inwiefern hat das Schließen von Qualifikationslücken Priorität für Ihr Unternehmen?

Wenn Führungskräfte verstehen, dass wachsende interne Skill-Gaps ein dringliches Problem darstellen, ist es viel wahrscheinlicher, dass sie Sie in Ihrem skill-basierten Ansatz unterstützen. Außerdem ist es vorteilhaft für die L&D-Abteilung, wenn leitende Angestellte sich für die interne Mobilität anstelle einer unternehmensexternen Suche nach Skills einsetzen.

2 Wo sollten Sie anfangen?

Der Gedanke, dass Sie die Grundlagen für das Upskilling und Reskilling einer ganzen Organisation schaffen, mag überwältigend sein. Wenn Sie überlegen, wo Sie beginnen sollen, widmen Sie sich jenen Bereichen, in denen Sie bereits den größten Wandel sehen bzw. erwarten, oder den Abteilungen, für die extern keine neuen Mitarbeitenden gefunden werden.

Vor diesem Hintergrund können Sie sich mit wichtigen Beteiligten zusammenschließen, Ihr Projekt Fahrt aufnehmen lassen und die Unterstützung entscheidender Partner:innen gewinnen, anstatt zu versuchen, Zustimmung schon im Vorhinein zu erhalten. Das ist Ihre Chance, ein Projekt mit geringem Risiko und hohem Nutzen zu starten, Ihr Konzept zu erproben und die von Ihnen entwickelte Strategie zu erweitern.

3

Über welche kompetenzbezogenen Daten verfügen Sie heute?

Skill-basiertes Lernen funktioniert, weil es auf Wissen und nicht Vermutungen aufbaut. In der Organisation kennt man die aktuellen Kompetenzniveaus und Qualifikationslücken der Mitarbeitenden. Diese kennen wiederum ihre eigenen Kompetenzen und wissen, wo sie sich weiterentwickeln müssen, um ihre Karriere voranzutreiben. Aber um Skills aufzubauen, benötigen Sie die richtigen Daten. Deshalb ist ein Kompetenzkatalog für die Einführung von skill-basiertem Lernen unverzichtbar.

Beim Thema Kompetenzkatalog trifft wahrscheinlich eines der folgenden Szenarien auf Ihr Unternehmen zu:

1. Sie verfügen über einen Kompetenzkatalog und **haben die Skills Ihrer Organisation genau im Blick.**
2. Sie verfügen über einen Kompetenzkatalog, **aber es ist schwer, ihn auf dem neuesten Stand zu halten**, weil sich die Skills ständig weiterentwickeln und oft Änderungen erfordern.
3. Sie verfügen über keinen Kompetenzkatalog, aber **Sie überarbeiten aktuell Ihre Kompetenzrahmen**, um sich stärker auf Skills zu konzentrieren.

Skills werden Ihnen helfen – egal welche Situation auf Sie zutrifft. Aber einen Kompetenzkatalog zu haben, ist erst der Anfang. Die Daten sind nutzlos, wenn Sie sie nicht anwenden können. Anders ausgedrückt: Wissen Sie überhaupt, was Sie mit Ihrem Kompetenzkatalog bezwecken? Sie benötigen eine skill-basierte Lernlösung, die es Ihnen nicht nur ermöglicht, Kompetenzdaten zu sammeln, sondern die auch dazu beiträgt,

Upskilling- und Reskilling-Kampagnen zu starten und Lerninhalte zu erstellen, mit denen Qualifikationslücken geschlossen werden.

Sie haben noch keinen Kompetenzkatalog? Keine Sorge. Es gibt Lernplattformen, die Sie unterstützen, egal wo Sie stehen. Mit **360Learning** können Sie z. B. mit KI-Unterstützung einen maßgeschneiderten Katalog erstellen, um Ihre internen Stellenbeschreibungen zu analysieren, oder gebrauchsfertige Kataloge nutzen, damit Sie umgehend einsatzbereit sind.

4 Können Sie fehlende Skills in aktuellen oder zukünftigen Rollen erkennen?

Verfügen Sie bereits über ein Verfahren zur Kompetenzbewertung oder muss es erst entwickelt werden?

Wenn Sie Qualifikationslücken im Dienste des Upskilling ermitteln, müssen Sie das erwartete Leistungsniveau der Position kennen und wissen, welche Kompetenzen die betreffende Person benötigt, um von heute an bessere Leistungen zu erbringen. Beim Upskilling für zukünftige Positionen müssen Sie feststellen, wie die Mitarbeiter:innen ihre aktuellen Skills verbessern können, um befördert zu werden.

Wenn Ihr Augenmerk wiederum auf der Umschulung von Mitarbeiter:innen liegt, müssen Sie zunächst eine Mitarbeitergruppe bestimmen, die Sie von Position A nach Position B bringen möchten (z. B. weil bestimmte Funktionen überflüssig werden oder weil zu viele Personen dieselbe Tätigkeit ausüben). Anschließend müssen Sie feststellen, welche Kompetenzen die Mitarbeiter:innen für den neuen Job benötigen.

Für eine vollständige Bewertung benötigen Sie die richtige Lösung für skill-basiertes Lernen: Eine solche zeigt Ihnen die Lücke zwischen den aktuellen und zukünftigen Tätigkeiten der Lernenden auf, indem sie bereitgestellte Daten wie Selbsteinschätzungen, Beurteilungen durch Vorgesetzte und festgelegte Karriereziele auswertet. Die besten Lösungen für skill-basiertes Lernen sind jedoch flexibel genug, um sich an die von einer Organisation gewünschte Vorgehensweise bei der Erstellung von Kompetenzbewertungen anpassen zu lassen.

5 Verlassen Sie sich zu sehr auf Standard-Content, um Mitarbeitende für ihren Erfolg im Unternehmen weiterzuqualifizieren?

Extern eingekaufte Standard-Lerninhalte haben ihre Berechtigung in der Welt der Weiterbildung. Aber es sind Ihre kontextbezogenen, firmeneigenen Kompetenzen, die Ihr Unternehmen an die Spitze bringen. Wenn Sie in Ihrem Unternehmen Qualifikationslücken feststellen, dann ist es hilfreich, wenn Sie sich bei der Vermittlung der benötigten Skills und der Erstellung der Lerninhalte auf Ihre internen Expert:innen verlassen können – jene Mitarbeiter:innen, die Erfahrungen und Wissen über die Best Practices Ihres Unternehmens teilen können.

Nehmen wir an, Ihre Auswertung ergab eine Lücke bei der Unterstützung, die Sie Ihren Diplomingenieuren beim objektorientierten Design bieten. Sie könnten dann zusammen mit den erfahrenen Mitgliedern Ihres Ingenieurteams Inhalte zu diesem Thema für Ihre Ingenieur-Akademie erstellen und so die Mitarbeiter:innen besser dabei unterstützen, die in diesem entscheidenden Bereich benötigten Kompetenzen aufzubauen.

6

Lassen Sie sich von KI-gestützten Lerntechnologien unterstützen – oder stecken Sie in veralteten Systemen fest?

Ein zuverlässiger Tech Stack, der auf das Upskilling und Reskilling ausgerichtet ist, wird Ihnen sicherlich gute Dienste bei der Umsetzung einer skill-basierten Lernstrategie leisten. Dies kann in Form eines LMS erfolgen, das es Ihnen gestattet, Ihren Lernkatalog mit Skills zu kennzeichnen. So lassen sich jene Inhalte, die erforderlich sind, um die von Ihnen erkannten Qualifikationslücken zu schließen, leichter ermitteln, erstellen und den Lernenden empfehlen.

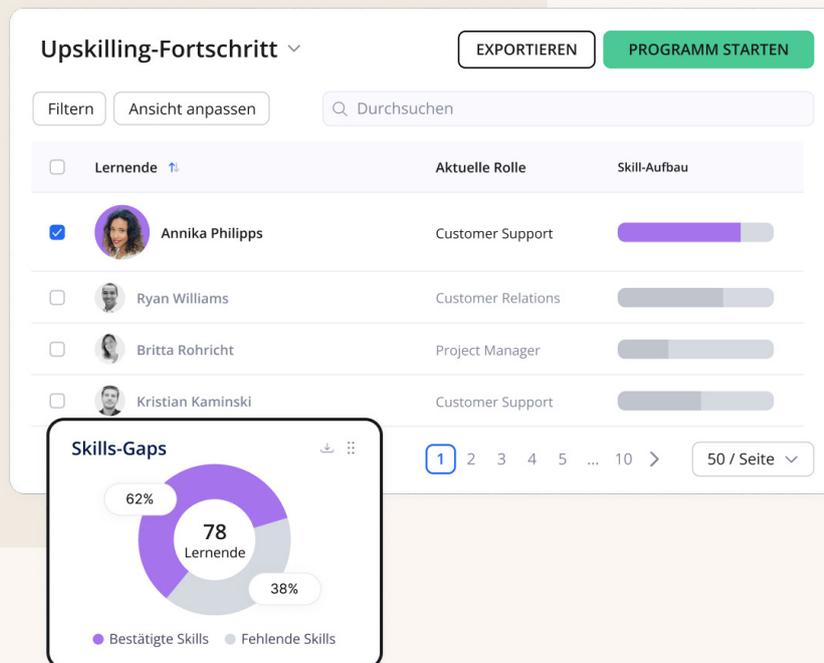
Beim Vorschlagen der richtigen Inhalte ist es auch sehr vorteilhaft, wenn man über eine Learning Experience Platform (LXP) mit standardmäßigen KI-gestützten Empfehlungen verfügt. Die besten Plattformen vereinfachen diesen Ablauf, indem sie Ihnen ermöglichen, Upskilling- und Reskilling-Kampagnen spielend leicht zu starten. Hierfür könnte den Mitarbeiter:innen zunächst geholfen werden, die Priorität auf die erforderlichen Schulungen zu legen, gefolgt von Kursen zur Leistungssteigerung in ihrer aktuellen Funktion, anschließend die Vorbereitung auf ihre nächste Position oder eine neue Qualifikation für eine andere Position (Reskilling).

7

Woher wissen Sie, ob Sie die Qualifikationslücken geschlossen haben?

Mit einer skill-basierten Lernlösung können Qualifikationslücken leicht kontinuierlich ermittelt und die richtigen Kampagnen gestartet werden. Aber wie lassen sich Ergebnisse messen und nachweisen?

Hier kann die Investition in eine KI-gestützte Lernplattform helfen. Mithilfe der Auswertung der Selbsteinschätzung und der von den Vorgesetzten bestätigten Kompetenzen der Lernenden können Sie eine Übersicht auf Unternehmens- und Mitarbeiterebene erstellen, die Ihnen die Skills, die Lücken und die Verfügbarkeit im Lernkatalog klar aufzeigt. So können Sie nachweisen, dass Ihre Strategie funktioniert und Sie die oberste Priorität des Unternehmens – das Schließen von Qualifikationslücken – unterstützen.



So ermitteln wir bestätigte und fehlende Skills bei 360Learning

Ob der Nachweis des Lernerfolgs, die schlechte Abstimmung von Inhalten und Lernbedarf oder veraltete Lernbedarfsanalysen: In der Vergangenheit sahen sich L&D-Führungskräfte verschiedenen Herausforderungen gegenüber.

Skill-basiertes Lernen aber ist das fehlende Bindeglied, um Kompetenzen und Personalentwicklung miteinander zu verknüpfen. Ab jetzt können Sie bestehende Qualifikationslücken ermitteln, die richtigen Upskilling- und Reskilling-Programme starten und die Auswirkungen ermitteln.

Sind Sie bereit zu sehen, wie sich Skill-Gaps vor Ihren Augen schließen?

Dann setzen Sie sich noch heute mit unseren Skills-Expert:innen in Verbindung.

