



STUDYTUBE

E-BOOK

6 Tipps für eine erfolgreiche Skill-basierte Lernstrategie

Gestalten Sie eine **optimale Lernkultur** und
erzielen Sie **messbare Erfolge in Ihrer Organisation**

Über Studytube

Studytube, gegründet 2010, ist die führende Lernplattform in den Niederlanden und die am schnellsten wachsende in Europa. Die KI-gestützte Plattform ermöglicht bereits mehr als 600 Unternehmen, Lernen effizient zu organisieren und Kompetenzen zu fördern. Sie identifiziert Kompetenzlücken, stellt Mitarbeitenden relevante Inhalte zur Verfügung und misst den ROI des Lernens.

Durch den Einsatz neuester Innovationen und Techniken stellt Studytube nicht nur sicher, dass Organisationen das Beste aus der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden herausholen, sondern dabei auch Zeit sparen. Durch nahtlose Schnittstellen zu HR-Systemen, Content-Anbietern und einem KI-basierten Autorentool, bieten wir Organisationen die bestmöglichen Werkzeuge, um Skill-basiertes Lernen erfolgreich zu gestalten.

Neugierig, wie das funktioniert?

[Jetzt Demo-Termin vereinbaren](#)



Einleitung

Erfahren Sie, wie **Skill-basiertes Lernen** mit einer **dynamischen Lernkultur** gelingt

Wir befinden uns mitten in einer Skill Gap-Krise. **HR- und L&D-Profis stehen vor einer enormen Herausforderung:** Es herrscht ein akuter Mangel an Talenten und Mitarbeitenden, die nicht über die richtigen Fähigkeiten verfügen, um ihre Arbeit gut zu erledigen. Schnelle technologische Fortschritte, sich ändernde Marktanforderungen und neue Arbeitsmethoden vergrößern zudem die Kluft zwischen den aktuellen Fähigkeiten von Mitarbeitenden und den Anforderungen von morgen. Und diese „Skill Gaps“ (übers. Kompetenzlücken) sind ernst zu nehmen.

- ◆ Untersuchungen von Gartner zeigen, dass mehr als der Hälfte (56%) der Mitarbeitenden die nötigen Fähigkeiten fehlen, um ihre Aufgaben gut auszuführen.
- ◆ 75 Prozent der CEOs und Unternehmen sehen den Mangel an Fähigkeiten als das größte Hindernis für Wachstum (PWC).
- ◆ Skill Gaps haben eine verheerende Auswirkung auf Organisationen. Sie führen zu einem versteckten Produktivitätsverlust von 25 Prozent und verringern die Innovationskraft um 52 Prozent (Europäische Kommission).
- ◆ Durch Skill Gaps und den rasanten Wandel empfinden Mitarbeitende zudem immer mehr Stress. Die Folge: Sie verlieren das Selbstvertrauen und die Arbeitszufriedenheit sinkt.



Skill-basiertes Lernen ist längst kein Luxus mehr, sondern eine Notwendigkeit.

Mit Skill-basierten Lernen, (z. Dt. kompetenzbasiertes Lernen) konzentrieren Sie sich direkt auf die spezifischen Skill Gaps in Ihrem Team. Wenn Sie diese Lernstrategie erfolgreich in Ihrem Unternehmen implementieren möchten, sollten Sie schrittweise vorgehen. Beginnen Sie klein und identifizieren Sie zunächst die notwendigen Fähigkeiten und Zukunftskompetenzen, die Sie ausbilden möchten.

Passen Sie anschließend Ihre L&D-Strategie entsprechend an, um Skill-basiertes Lernen im Unternehmen fest und nachhaltig zu verankern. In diesem Leitfaden zeigen wir auf, wie es Ihnen gelingt, die kontinuierliche Kompetenzentwicklung im Unternehmen sicherzustellen.

In diesem E-Book erfahren Sie:

- ◆ Warum eine kontinuierliche Skill-Entwicklung notwendig ist
- ◆ Warum es einen Kulturwandel in Organisationen braucht
- ◆ 6 Tipps, um Skill-basiertes Lernen in Ihrer Organisation erfolgreich zu gestalten

Kapitel 1: Die Notwendigkeit der Skill-Entwicklung

Wir lernen nie aus

Nur mit den richtigen Fähigkeiten können Mitarbeitende ihre Aufgaben erfolgreich ausführen und aktiv zu den Unternehmenszielen beitragen. Doch je schneller sich die Welt, der Arbeitsmarkt, die Art der Arbeit, Technik und Innovation verändern, desto größer wird die Herausforderung, sicherzustellen, dass Ihre Mitarbeitenden über die nötigen Fähigkeiten verfügen. Da kommt die Frage auf: Wie halten Sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich auf dem neuesten Stand, damit sie nicht den Entwicklungen hinterherlaufen?

Dies gilt nicht nur für technische Fähigkeiten, sondern auch für **“Power Skills”** wie kritisches Denken, Kommunikation und Zusammenarbeit. Besonders in einer Zeit, in der wir immer mehr Aufgaben der Künstlichen Intelligenz (KI) und Automatisierung überlassen, sind diese (inter)menschlichen Fähigkeiten von unschätzbbarer Bedeutung.

Die neue Herausforderung: Skill Gaps

Die schnelllebige Welt von heute verstärkt das Entstehen von Skills Gaps (übers. Kompetenzlücken). Damit gemeint ist die Diskrepanz zwischen den Fähigkeiten, die ein Mitarbeitender besitzt, und den Kompetenzen, die für die Ausführung ihrer Arbeit oder zur Erreichung der Unternehmensziele benötigt werden. Studien zeigen, dass Organisationen, die nicht schnell auf diese Kompetenzlücken reagieren, mit sinkender Produktivität und Innovationskraft zu kämpfen haben. **Im Folgenden erläutern wir deshalb, wie Skill-basiertes Lernen dabei helfen kann, diese Skill Gaps gezielt zu schließen.**

Skill-basiertes Lernen: Die Lösung, um Kompetenzlücken zu schließen

Um diese Skill Gaps effektiv zu schließen, ist es wichtig, gezielt vorzugehen. [Skill-basiertes Lernen](#) bietet dabei einen klaren und individuellen Ansatz. Anstatt generische Lernprogramme zu nutzen, konzentriert sich Skill-basiertes Lernen darauf, spezifische Skill Gaps innerhalb einer Organisation zu überbrücken. Das bedeutet, dass Sie zunächst erfassen, welche Fähigkeiten in Ihrem Team fehlen, und das Lernangebot gezielt darauf abstimmen.

Dieser Ansatz berücksichtigt nicht nur, welche Fähigkeiten ein Mitarbeitender benötigt, um eine Aufgabe erfolgreich zu erfüllen, sondern auch das aktuelle Niveau des Mitarbeitenden. So kann sich der Mitarbeitende vollständig auf das Lernangebot konzentrieren, das tatsächlich einen Mehrwert bietet.

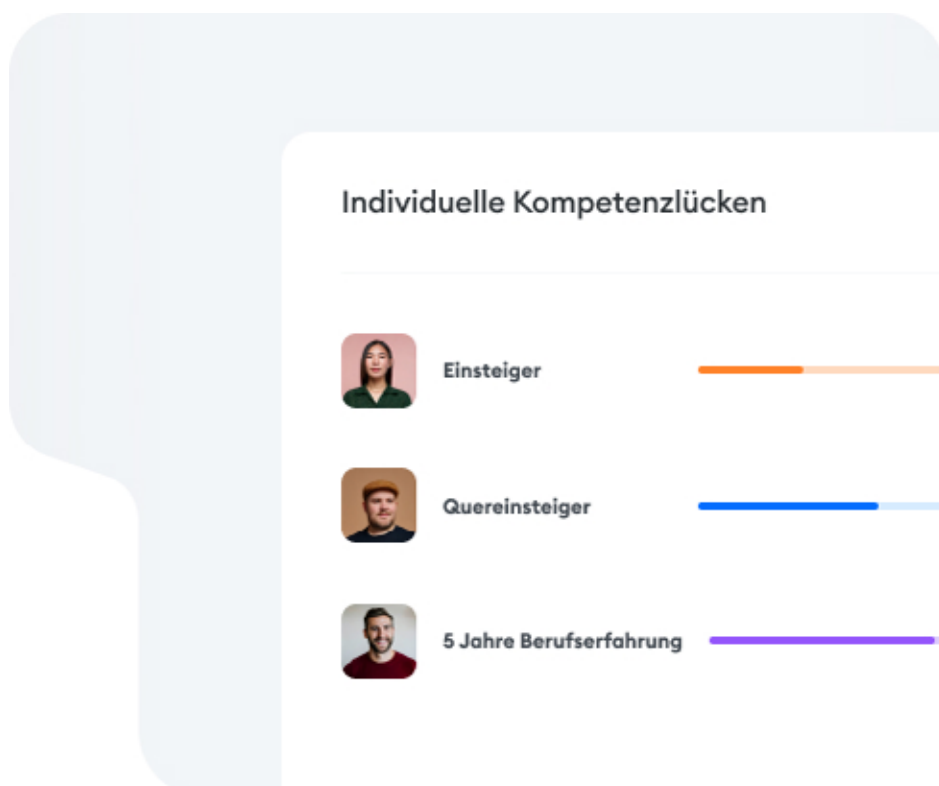
Dazu gilt es, Schritt für Schritt die folgenden Fragen pro Abteilung, Team oder Funktion zu beantworten:

- ◆ Welche Fähigkeiten haben wir bereits in unserer Organisation und auf welchem Niveau?
- ◆ Welche Fähigkeiten brauche ich und auf welchem Niveau?
- ◆ Welche Skill Gaps muss ich überbrücken?
- ◆ Welches Lernangebot passt dazu?

Die benötigten Fähigkeiten können funktionsbezogen, organisationspezifisch oder auf Compliance bezogen sein, jeder Mitarbeitender wird jedoch seine ganz persönlichen Skill Gaps haben. Mit der Erkenntnis über die bestehenden Kompetenzlücken können Sie anschließend ein effektives Lernangebot für jeden Mitarbeitenden zusammenstellen.

Ein gutes Beispiel dafür, wie Skill-basiertes Lernen funktioniert, zeigt sich bei drei Vertriebsmitarbeitenden in einem mittelständischen Unternehmen: Sarah, Peter und Tim. Sarah ist Berufsanfängerin, Peter hat kürzlich die Abteilung gewechselt, und Tim verfügt über fünf Jahre Erfahrung. Obwohl sie die gleiche Position haben, unterscheiden sich ihre Lernbedürfnisse erheblich. Sarah benötigt ein Basisprogramm, während Peter sich in neues Wissen einarbeiten muss und Tim eine weiterführende Spezialisierung gebrauchen kann. Durch die Erstellung eines personalisierten Lehrpfades für jede Person können die spezifischen Skill Gaps effizient geschlossen werden.

Indem Sie den Fokus Ihrer Skill-basierten Lernstrategie auf spezifische und messbare Fähigkeiten richten, können Sie schneller auf sich ändernde Anforderungen und technologische Innovationen reagieren.



2. Warum ein Kulturwandel erforderlich ist

Viele Organisationen weisen immer noch eine Top-Down-Kultur auf, in der Entscheidungen zentral getroffen und von oben nach unten durchgesetzt werden. Diese hierarchische Struktur bremst die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeitenden oft aus. Um Skill Gaps effektiv zu schließen und Skill-basiertes Lernen erfolgreich zu machen, braucht es daher einen Kulturwandel, der Autonomie und Selbstbestimmung fördert.

Barrieren in einer Top-down-Kultur

- 1. Mangel an Autonomie:** Mitarbeitende haben in der Regel wenig Mitspracherecht bei ihren eigenen Lern- und Entwicklungsprozessen. Entscheidungen über Schulungen und Weiterbildungen werden oft vom Management getroffen, ohne die individuellen Bedürfnisse und Ambitionen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.
- 2. Widerstand gegen Veränderungen:** In einer Top-Down-Kultur liegt der Fokus oft auf traditionellen Verfahren und Arbeitsweisen. Innovation und Veränderung werden als Risiken statt Chancen betrachtet, was zu einem Umfeld führt, das die kontinuierliche Weiterentwicklung hemmt.
- 3. Eingeschränkte Feedbackkultur:** Die Kommunikation verläuft meist einseitig vom Management zu den Mitarbeitenden. Es gibt wenig Raum für offenen Dialog und Feedback, wodurch Mitarbeitende nicht dazu angeregt werden, ihre Leistungen und Fähigkeiten zu bewerten und zu verbessern.
- 4. Starre Strukturen:** Der Schwerpunkt liegt auf festen Rollen und Verantwortlichkeiten. Es gibt wenig Flexibilität, um neue Fähigkeiten zu entwickeln oder andere Funktionen auszuüben, was das Wachstum und die Entwicklung der Mitarbeitenden einschränkt.

Eine Kultur, in der die Entwicklung an hierarchischen Strukturen scheitert, trägt zur Entstehung von Skill Gaps bei Mitarbeitenden und Teams bei. Je länger Sie hinterherhinken, desto schwieriger wird es, das Ruder herumzureißen. Aber genau das müssen Sie tun, wenn Sie Kompetenzlücken schließen wollen.

Der Schlüssel zur effektiven Aktualisierung von Fähigkeiten liegt in der Transformation der Unternehmenskultur. Eine Kultur, die kontinuierliches Wachstum und Lernen fördert, kann Mitarbeitende dazu inspirieren, sich ständig zu verbessern und neue Fähigkeiten zu entwickeln. Dies erfordert einen Wandel von einer statischen zu einer dynamischen Lernumgebung, bei der das Lernen in den täglichen Arbeitsablauf integriert ist.

Von einer Top-Down-Hierarchie zu einer Kultur des kontinuierlichen Lernens

Um Skill-basiertes Lernen effektiv umzusetzen, ist ein Wandel von einer traditionellen hierarchischen Struktur hin zu einer offenen Kultur erforderlich. Dieser Wandel enthält keine Risiken, ganz im Gegenteil:

Er bietet Ihrer Organisation folgende Chancen:

- 1. Flexibilität und Kontrolle:** Organisationen können sich weiterhin auf das Ausbilden von notwendigen Fähigkeiten fokussieren, während Mitarbeitende mehr Autonomie in ihrem Lernprozess genießen.
- 2. Erhöhte Beteiligung:** Durch die Selbstorganisation des Lernens fühlen sich Mitarbeitende nicht nur wertgeschätzt, sondern verspüren auch mehr Motivation, wenn sie ihre Entwicklung in die eigene Hand nehmen können.
- 3. Schnellere Anpassung:** Eine offene Lernkultur ermöglicht es Organisationen, schneller und passgenauer auf Marktveränderungen zu reagieren.
- 4. Verbesserte Innovation:** Durch vielfältige Lernerfahrungen wird die Kreativität und Innovation gefördert.
- 5. Effektive Kompetenzentwicklung:** Zielgerichtete Lernpfade führen zu einer effizienten und effektiven Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten.

Ein Bauunternehmen, das wichtige Sicherheitsanforderungen erfüllen muss, kann seinen Mitarbeitenden die Wahl lassen zwischen E-Learning, praktischer Schulung oder einer Kombination, solange sie die erforderlichen Standards erfüllen. Und ein Einzelhandelsunternehmen, das feststellt, dass E-Commerce-Kenntnisse immer wichtiger werden, kann schnell interne Schulungen einrichten und seine Mitarbeitenden ermutigen, relevante Online-Kurse zu besuchen. Beides ist dabei auf den richtigen Skill-Bedarf und das richtige Kompetenzniveau zugeschnitten.

8 bewährte Vorteile einer Kultur des kontinuierlichen Lernens

Der Wechsel von einer Top-Down-Struktur hin zu kontinuierlichem Lernen bietet konkrete Vorteile sowohl für Mitarbeitende als auch für Organisationen. Mehr Autonomie und Engagement führen direkt zu besseren Leistungen.

Hier sind 8 bewährte Vorteile einer starken Lernkultur für nachhaltigen Erfolg:

- 1. Kontinuierliche Kompetenzentwicklung:** Laut einem Bericht von [LinkedIn Learning](#) geben 76 Prozent der Mitarbeitenden an, dass eine Kultur des “Lernens und Entwickelns” ihnen hilft, besser auf zukünftige Veränderungen vorbereitet zu sein.
- 2. Gesteigertes Engagement der Mitarbeitenden:** Eine [Gallup-Studie](#) zeigt, dass Unternehmen mit einer starken Lernkultur dank motivierter Mitarbeitender ein um 50 Prozent höheres Mitarbeiterengagement und sogar eine um 27 Prozent höhere Rentabilität verzeichnen.
- 3. Bessere Anpassung an den Wandel:** Ein Bericht von [Deloitte](#) belegt, dass Unternehmen mit einer Lernkultur zu 46 Prozent besser in der Lage sind, auf Marktveränderungen zu reagieren, und zu 58 Prozent besser imstande sind, neue Fähigkeiten für den künftigen Erfolg zu entwickeln.
- 4. Verbesserte Teamleistung:** Ein [Harvard Business Review](#) zeigt, dass Unternehmen mit einer Kultur des kollaborativen Lernens eine um 30 Prozent höhere Teamproduktivität verzeichnen, da die Teams besser zusammenarbeiten und voneinander lernen.

5. **Stärkere Führungskräfteentwicklung:** Kontinuierliche Lernangebote helfen bei der Entwicklung zukünftiger Führungskräfte, indem sie ihnen die Fähigkeiten und Einblicke bieten, die für eine effektive Führung erforderlich sind.
6. **Stärkere Mitarbeiterbindung:** Der Learning & Development Monitor von Studytube zeigt, dass 28 Prozent der neuen Mitarbeitenden ihr Unternehmen nach einem Jahr wieder verlassen. Mitarbeitende, die einen Zugang zu Lernmöglichkeiten haben, bleiben laut einem Bericht von [LinkedIn Learning](#) im Durchschnitt 21 Prozent länger im Unternehmen.
7. **Attraktives Arbeitgebermarke:** Laut einer [Glassdoor-Umfrage](#) sind 87 Prozent der Mitarbeitenden der Meinung, dass eine starke Lernkultur ein entscheidender Faktor bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers ist.
8. **Höhere Kundenzufriedenheit:** Einem Bericht der [American Society for Training and Development](#) zufolge verzeichnen Unternehmen mit einer ausgeprägten Lernkultur eine um 19 Prozent höhere Kundenzufriedenheit.



Kapitel 3: 6 Tipps für eine erfolgreiche Skill-basierte Lernstrategie

Um eine optimale Kompetenzentwicklung in Ihrem Unternehmen zu ermöglichen, müssen Sie also [eine dynamische, starke Lernkultur etablieren](#) und sich auf die Umschulung und Weiterbildung von Mitarbeitenden konzentrieren. Eine starke Lernkultur, in der Skill-basiertes Lernen gelingt, entsteht jedoch nicht über Nacht. Im Folgenden finden Sie deshalb 6 Tipps, die Ihnen Schritt für Schritt helfen, eine erfolgreiche Strategie für kompetenzbasiertes Lernen zu entwickeln. Mit diesen Tipps können Sie Ihren Mitarbeitenden mehr Flexibilität bieten, wenn es darum geht, wie, wo und wann sie lernen (das „Wie“), während Sie gleichzeitig die Kontrolle über die Fähigkeiten behalten, die sie entwickeln (das „Was“).

Tipp 1: Sammeln Sie Daten

Sammeln und nutzen Sie Daten über die aktuellen Kompetenzen in Ihrer Organisation und identifizieren Sie die Skill Gaps. Kompetenzlücken Ihrer Mitarbeiter. Dadurch können Sie gezielt persönliche Lernpfade entwickeln und interne Stakeholder davon überzeugen, wie wichtig es ist, in Weiterbildung zu investieren.



Nutzen Sie eine Skill-Matrix, um die aktuellen Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden zu erfassen und führen Sie anschließend eine Skill-Gap-Analyse durch, um herauszufinden, welche Fähigkeiten fehlen. Einfacher geht es mit dem [Skill Navigator von Studytube](#), der die Kompetenzlücken für Sie mithilfe von KI erfasst und darauf basierende Lernpfade erstellt, um die Skill Gaps effektiv zu schließen.

Tipp 2: Starten Sie mit Pilotprojekten

Konzentrieren Sie sich auf Abteilungen oder Bereiche innerhalb des Unternehmens, in denen die meisten Veränderungen erwartet werden, und arbeiten Sie mit den Beteiligten zusammen, um direkte Unterstützung zu erhalten. Indem Sie mit kleinen Pilotprojekten beginnen, können Sie den Erfolg des kompetenzbasierten Lernens demonstrieren und die Beteiligten für eine Umsetzung gewinnen.



Bestimmen Sie zunächst eine Abteilung, in der ein rasanter Wandel stattfindet oder in der Fähigkeiten von entscheidender Bedeutung sind. Starten Sie dann ein kleines Lernprogramm für diese Abteilung und messen Sie die Ergebnisse. Nutzen Sie diese Ergebnisse schließlich, um eine weitere Ausweitung zu begründen.

Tipp 3: Machen Sie Skill-basiertes Lernen zur Priorität

Nutzen Sie Daten, um das Management davon zu überzeugen, dass das Schließen von Kompetenzlücken für Ihre Organisation unerlässlich ist. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, Ressourcen für die Implementierung einer Skill-basierten Lernstrategie zu erhalten.



Organisieren Sie einen Workshop für das Management, um die aktuellen Skill Gaps und deren Auswirkungen auf die Unternehmensleistung zu diskutieren. Nutzen Sie Daten und konkrete Beispiele, um die Bedeutung kontinuierlicher Kompetenzentwicklung zu unterstreichen.



Schulen Sie die Führungskräfte im Coaching und in der Durchführung von Entwicklungsgesprächen. Dies befähigt sie, ihre Teammitglieder effektiv bei deren beruflicher Entwicklung zu unterstützen und erhöht die Wirkung von Lernprogrammen innerhalb der Organisation.

Tipp 4: Erstellen Sie persönliche Entwicklungspläne

Persönliche Entwicklungspläne sind maßgeschneiderte Lern- und Wachstumspläne, die auf die individuellen Bedürfnisse und Ziele der Mitarbeitenden abgestimmt sind. Dadurch helfen Sie den Mitarbeitenden, gezielt an ihrer beruflichen Entwicklung zu arbeiten und sich auf zukünftige Rollen vorzubereiten. Persönliche Entwicklungspläne fördern eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und selbstbestimmten Lernens. Das erhöht wiederum die Motivation, da die eigenen Bemühungen direkt zur Karriereentwicklung beitragen.



Erstellen Sie auf der Grundlage der Kompetenzlücken für jeden Mitarbeitenden einen individuellen Entwicklungsplan. Nutzen Sie dazu Tools wie den [Skill Navigator von Studytube](#), um Einblick in die aktuellen Fähigkeiten, Skill-Niveaus und zukünftigen Ambitionen zu erhalten. Bieten Sie dann maßgeschneiderte Trainings und Lernmöglichkeiten an, die auf die Entwicklungsbedürfnisse und -ziele eines jeden Mitarbeitenden abgestimmt sind.



Tipp 5: Verwenden Sie spezifische und persönliche Lerninhalte

Nutzen Sie personalisierte und spezifische Lerninhalte, um Kompetenzen und Fähigkeiten effektiv zu entwickeln. Mit diesen stellen Sie sicher, dass Mitarbeitende genau die Fähigkeiten erwerben, die sie benötigen, um in ihrer Rolle zu glänzen. Im Gegensatz zu generischen Schulungen, die oft zu generisch und nicht immer anwendbar sind, bietet personalisiertes Lernmaterial einen gezielten Ansatz, der auf die einzigartigen Herausforderungen und Ziele der Organisation zugeschnitten ist. Darüber hinaus fördern personalisierte Lerninhalte eine tiefere Beteiligung und Motivation der Mitarbeitenden. Wenn Schulungen maßgeschneidert und direkt relevant für ihre täglichen Aufgaben sind, fühlt sich die Belegschaft mehr engagiert und motiviert zu lernen.



Entwickeln Sie personalisierte Lernpfade mit der Hilfe von Experten und der Nutzung einer geeigneten Lernplattform. So erstellen Sie mit dem [KI-basierten Autorentool](#) von Studytube blitzschnell neue Schulungen oder wandeln bestehende Materialien in ansprechende Trainings um.

Tipp 6: Überwachen und messen Sie die Wirkung des Lernens

Nutzen Sie KI-gesteuerte Plattformen wie Studytube, um den Fortschritt von Lernprogrammen zu überwachen und die direkte Wirkung auf das Unternehmen zu messen. Kompetenzbasiertes Lernen bietet im Vergleich zu traditionellen Lernmethoden die nötige Transparenz, um die entscheidenden Parameter zu erfassen und die Wirkung zu messen. Stellen Sie sich einen Personalleiter vor, der stolz von seinem „erfolgreichen“ L&D-Programm erzählt: „Es war super! Ich habe 200 Leute geschult und sie haben mein Seminar mit 9 von 10 Punkten bewertet!“

Das klingt erstmal gut, oder? Doch bei näherer Betrachtung stellte sich heraus, dass der Personalleiter keine Ahnung von den tatsächlichen Wirkung seines Seminars auf die Fähigkeiten und Leistung innerhalb seiner Organisation hatte. Die gute Bewertung der Teilnehmer:innen könnte auch das Resultat eines leckeren Mittagessens gewesen sein. Während sich also traditionelle Ansätze oft auf Anwesenheitslisten und oberflächliche Zufriedenheitswerte beschränken, geht das kompetenzbasierte Lernen viel weiter.



Mitarbeitende stets mit den richtigen Fähigkeiten ausstatten

Skill-basiertes Lernen ist nicht neu. Unternehmen mit großen Budgets haben bereits seit Jahren in diese Lernmethode investiert. Doch der traditionelle Ansatz ist oft sehr zeitaufwendig und kostspielig. Man denke nur an die manuelle Pflege einer schnell überholten Skill-Matrix, die aufwändige Organisation von 360-Grad-Feedback oder das mühsame Verknüpfen von Schulungen mit Fähigkeiten und Positionen. Für viele Unternehmen ist dieser Aufwand schlicht nicht tragbar.

Doch jetzt gibt es eine Lösung: den [Studytube Skill Navigator](#). Mit diesem Tool können Sie das Skill-basierte Lernen in Ihrer Organisation ganz einfach und messbar gestalten. Mithilfe unserer integrierten KI erfassen Sie die aktuellen Fähigkeiten in Ihrem Unternehmen, führen eine Skill-Gap-Analyse im Handumdrehen durch und sehen auf einen Blick, welche Fähigkeiten in Zukunft erforderlich sind, um Ihre Unternehmensziele zu erreichen.

Neugierig, wie das funktioniert? Wir zeigen es Ihnen gerne!

Vereinbaren Sie dazu einfach einen Demo-Termin mit unseren Produktexpert:innen.

Jetzt Demo-Termin vereinbaren

Lernen effizient organisieren & Kompetenzen gezielt fördern.

Unsere Plattform vereinfacht die Bereitstellung von Lerninhalten und Automatisierung von Lernprozessen und ermöglicht Organisationen, Kompetenzlücken präzise zu identifizieren und zu schließen.

