



STUDYTUBE

GUIDE

Alles was Sie über die Skill-Gap-Analyse wissen müssen

Erfahren Sie, wie Sie Kompetenzlücken überbrücken
und erfolgreich mit Skill-basiertem Lernen durchstarten

Von der Krise zur Chance: Entdecken Sie, wie Sie Ihre Organisation mit kompetenzbasiertem Lernen fit für die Zukunft machen

Skill Gaps (Kompetenzlücken) sind 2024 keine Ausnahme mehr in Organisationen, vielmehr befinden wir uns mitten in einer Skill-Gap-Krise. HR- und L&D-Fachleute (Learning & Development) stehen vor einer enormen Herausforderung: einem akuten Mangel an Talenten einerseits und Mitarbeitenden, denen die richtigen Fähigkeiten fehlen, um ihre Arbeit gut auszuführen, andererseits.

- ◆ Eine Studie von Gartner zeigt, dass mehr als die Hälfte (56%) der Arbeitnehmer nicht über die nötigen Fähigkeiten verfügt, um effektiv zu arbeiten.
- ◆ CEOs und Unternehmer kennen dieses Problem: Ganze 75% von ihnen sehen den Mangel an Fähigkeiten als das größte Wachstumshemmnis (PWC).
- ◆ Kompetenzlücken haben verheerende Auswirkungen auf Organisationen:
 - ◆ Sie führen zu einem versteckten Produktivitätsverlust von 25%.
 - ◆ Sie verringern die Innovationskraft um 52% (Europäische Kommission).
 - ◆ Und Mitarbeitende erleben dadurch mehr Stress und verlieren ihr Selbstvertrauen.

Es ist die Aufgabe der Personalentwicklung, dafür zu sorgen, dass jeder die richtigen Fähigkeiten besitzt, um jetzt und in Zukunft gut zu arbeiten. Damit dies gelingt, muss sich der traditionelle Ansatz jedoch ändern. Die Zeiten des „All-you-can-learn-Ansatzes“ oder eines „Netflix des Lernens“ sind vorbei. Keine endlose Flut von Lerninhalten mehr, sondern **personalisierte Lernpfade, mit denen die strategischen Fähigkeiten, die für den Erfolg entscheidend sind, ausgebildet werden.**

Dieser Leitfaden bietet Ihnen einen klaren Plan zur Identifizierung und Schließung von Skill Gaps, damit Ihr Unternehmen in herausfordernden Zeiten nicht nur bestehen, sondern auch wachsen kann. Um Ihr Unternehmen effektiv „Skill fit“ zu machen, ist der erste Schritt eine fundierte Skill-Gap-Analyse. In diesem Leitfaden erfahren Sie, wie Sie diesen Prozess erfolgreich umsetzen und sicherstellen, dass Ihre Mitarbeitenden stets über die notwendigen Fähigkeiten verfügen.

Über Studytube

Studytube begegnet der Skill-Gap-Krise, indem es Skill-basiertes Lernen für alle zugänglich macht. Was auch immer Ihre Ziele in der Personalentwicklung sind, wir sind Ihr verlässlicher Partner für Lernen mit nachhaltiger Wirkung. Mit der leistungsstarken Kombination aus LMS, LXP, einer umfassenden Online-Trainingsbibliothek, einem KI-gestützten Autorentool und dem Skill Navigator bieten wir Ihren Mitarbeitenden eine vollständig personalisierte Lernerfahrung. So kann Ihre Organisation die Lern- und Entwicklungsprozesse auf effiziente und skalierbare Weise messen und kontinuierlich optimieren.

Studytube betreut mehr als 600 Kunden mit über 250 „Tubers“, von denen mehr als 100 täglich an Produktinnovationen arbeiten. Zu unseren Kunden gehören unter anderem: Underberg, EURONICS, Kampmann, Nürnberg Messe, Stadt Linz, Stadt Rosenheim sowie weitere große und kleinere Gemeinden.

Möchten Sie wissen, wie Sie Skill-basiertes Lernen in Ihrer Organisation erfolgreich gestalten können?

[Jetzt Demo-Termin anfragen](#)



Inhalt

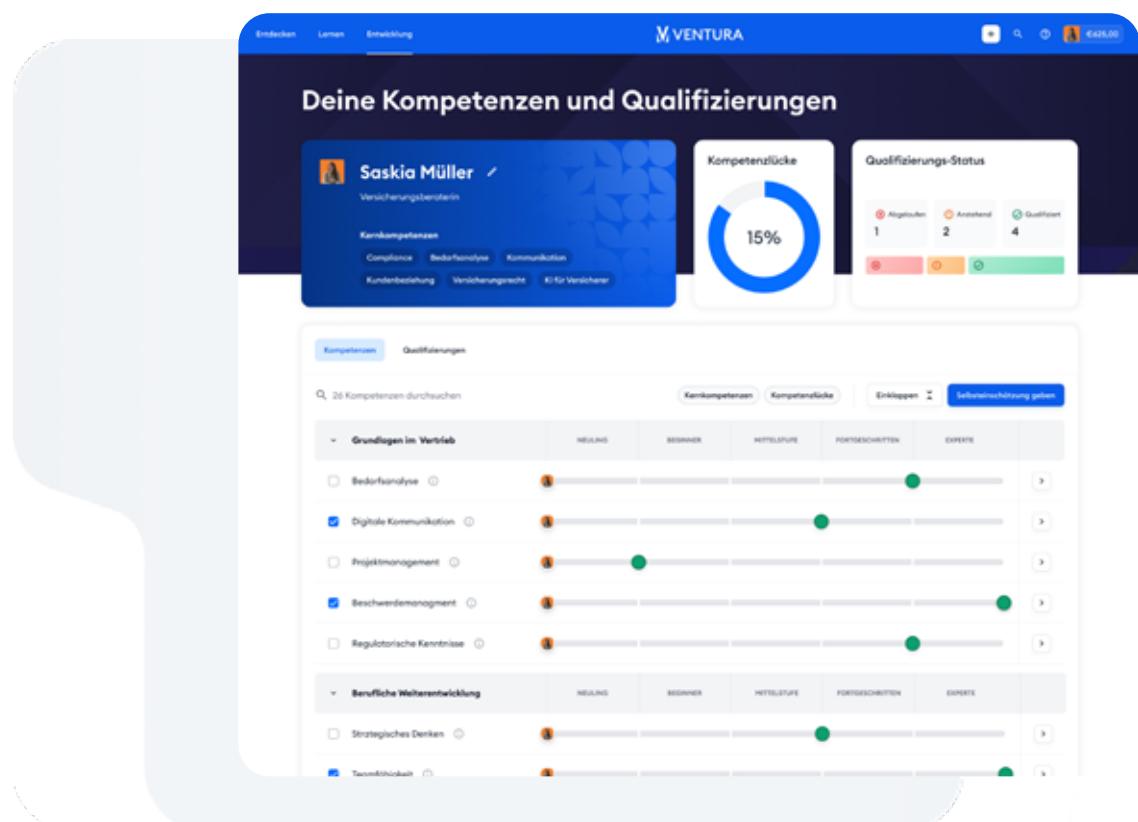
1. Was ist eine Skill-Gap-Analyse?	5
2. Warum Sie eine Skill-Gap-Analyse durchführen sollten	7
3. Warum der aktuelle Ansatz nicht ausreicht und was wir anders machen müssen	9
4. Eine erfolgreiche Skill-Gap-Analyse in 4 Schritten durchführen	11
5. Die vier wichtigsten Schritte, um Skill Gaps zu schließen	18
Mitarbeitende stets mit den richtigen Fähigkeiten ausstatten	20

1. Was ist eine Skill-Gap-Analyse?

Eine Skill-Gap-Analyse ist ein Prozess, bei dem Ihr Unternehmen die aktuellen Kompetenzen der Mitarbeitenden mit den Fähigkeiten vergleicht, die zur Erreichung der gegenwärtigen und zukünftigen Unternehmensziele erforderlich sind. Dabei wird die Lücke zwischen vorhandenen und benötigten Fähigkeiten aufgedeckt. Auf Basis dieser Informationen können Sie gezielte Entwicklungspläne und individuelle Lernpfade erstellen, um die Skill Gaps effektiv zu schließen.

Das Ziel einer Skill-Gap-Analyse

Das Hauptziel einer Skill-Gap-Analyse besteht darin, herauszufinden, was die Leistung Ihres Unternehmens beeinträchtigt. Dabei werden zwei Dinge untersucht: erstens die Fähigkeiten, die in der gesamten Organisation fehlen, und zweitens die spezifischen Fähigkeiten, die in bestimmten Teams oder Funktionen fehlen oder unzureichend sind.



Beispiel einer Skill-Gap-Analyse mit dem Skill Navigator von Studytube.



Wann sollten Sie eine Skill-Gap-Analyse durchführen?

Die manuelle Durchführung einer Skill-Gap-Analyse erfordert Zeit und Mühe. Wann ist es also am besten, sie gezielt anzugehen? Im Folgenden werden die vier häufigsten und wichtigsten Faktoren genannt, bei denen es Sinn macht, eine Skill-Gap-Analyse zu starten:

1 Bei (schnellen) Wachstumsambitionen

Ein idealer Zeitpunkt für eine Skill-Gap-Analyse ist dann, wenn Ihre Organisation Wachstum anstrebt. Ob es um die Erschließung neuer Märkte, die Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen oder die Skalierung bestehender Aktivitäten geht – das Verständnis der benötigten Fähigkeiten ist entscheidend. Durch eine Skill-Gap-Analyse können L&D-Verantwortliche und Führungskräfte feststellen, welche Fähigkeiten fehlen und entwickelt werden müssen, um dieses Wachstum zu ermöglichen. Dies hilft bei der Planung gezielter Schulungsprogramme und Weiterbildungen, wodurch die Organisation besser aufgestellt ist, um ihre Wachstumsziele zu erreichen.

2 Bei verpassten Chancen

Wenn eine Organisation mit enttäuschenden Ergebnissen oder verpassten Chancen konfrontiert ist, ist die Skill-Gap-Analyse ebenfalls ein wertvoller Schritt. Es ist nämlich nicht unwahrscheinlich, dass die Ursache dieser Enttäuschungen in fehlenden oder unzureichend entwickelten Fähigkeiten innerhalb des verantwortlichen Teams liegt. Anhand dieser Analyse können Sie feststellen, welche Fähigkeiten erforderlich sind, um in Zukunft bessere Ergebnisse zu erzielen. Wenn die notwendigen Fähigkeiten in Ihrem Team fehlen, können Sie gezielte Maßnahmen ergreifen, z. B. spezifische Schulungen anbieten oder Teams umstrukturieren, um die Leistung zu verbessern und zukünftige Chancen besser zu nutzen.

3 Bei der Einführung einer neuen Strategie

Bei der Implementierung neuer Strategien ist es entscheidend zu evaluieren, ob die aktuellen Mitarbeitenden in der Lage sind, diese effektiv umzusetzen. Egal, ob es sich um eine digitale Transformation, eine Umstellung auf eine kundenorientierte Ausrichtung oder eine andere strategische Veränderung handelt – die Identifizierung von Skill Gaps stellt sicher, dass die richtigen Trainings- und Entwicklungsprogramme implementiert werden, um die Strategie erfolgreich zu unterstützen.

4 Bei der Umstellung auf neue Tools/Technologien

Wenn eine Organisation auf neue Tools oder Technologien umsteigt, ist es ebenfalls ratsam, eine Skill-Gap-Analyse durchzuführen. Verfügen die Mitarbeitenden über die notwendigen technischen Fähigkeiten, um die neuen Tools effektiv zu nutzen? Wenn nicht, kann die Organisation gezielte Trainingsprogramme entwickeln, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden schnell und effizient mit der neuen Technologie arbeiten können. Auf diese Weise werden Verzögerungen und Fehler vermieden und sichergestellt, dass das Unternehmen den größtmöglichen Nutzen aus den neuen Tools zieht.



2. Warum Sie eine Skill-Gap-Analyse durchführen sollten

Die Auswirkungen von Skill Gaps

Skill Gaps haben tiefgreifende Auswirkungen auf Organisationen. Sie verursachen einen versteckten Produktivitätsverlust von 25 Prozent und verringern die Innovationskraft um 52 Prozent (Europäische Kommission). Zudem führen sie bei Mitarbeitenden zu erhöhtem Stress und einem Verlust an Selbstvertrauen. Diese Fakten verdeutlichen, wie wichtig es ist, die richtigen Fähigkeiten innerhalb der Organisation zu identifizieren und gezielt zu entwickeln. Doch das ist nur der Anfang.

Die Arbeitswelt verändert sich schneller denn je

Technologische und digitale Innovationen wirken sich vermehrt auf unsere heutige Arbeitsweise aus. Automatisierung und KI revolutionieren Arbeitsprozesse, und laut dem World Economic Forum werden sich 42 Prozent der heutigen Kernkompetenzen verändern. Dies erfordert regelmäßige Skill-Gap-Analysen, um Schritt zu halten und den Wettbewerbsvorteil zu sichern.

Skill Gaps nehmen weiter zu

Die Nachfrage nach technologischen Kompetenzen wächst exponentiell, während das Angebot diese nicht decken kann. Dies führt zu erheblichen Skill Gaps. Zudem werden Soft Skills, auch Power Skills genannt, häufig übersehen, obwohl sie von zentraler Bedeutung sind, da sie kaum oder gar nicht durch Technologie ersetzt werden können. Dazu zählen unter anderem kritisches Denken, Projektmanagement und soziale Kompetenzen.

Priorisierte Fähigkeiten beim Reskilling



● Höhere kognitive Fähigkeiten

● Soziale und emotionale Fähigkeiten

● Technologische Fähigkeiten

Quelle: [McKinsey.com](https://www.mckinsey.com), 2020

Skill Gaps treten vor allem in Sektoren wie der Finanzdienstleistung, Kommunikation und Technologie auf. Die größten Engpässe gibt es in den Bereichen Cybersicherheit, Softwareentwicklung und Datenanalyse. Organisationen müssen daher sowohl technischen Fähigkeiten als auch Soft Skills Priorität einräumen.

Fachbereiche mit den größten Herausforderungen aufgrund von Skill Gaps



3. Warum der aktuelle Ansatz nicht ausreicht und was wir anders machen müssen

Warum der aktuelle Ansatz nicht funktioniert

Viele Organisationen verfolgen einen „Netflix-des-Lernens“-Ansatz, indem sie ihren Mitarbeitenden eine breite Palette an Lerninhalten anbieten. Dies mag auf den ersten Blick sinnvoll erscheinen, weist jedoch mehrere Nachteile auf, die dazu führen, dass Skill Gaps weiterhin bestehen:

Zu viel Auswahl, zu wenig Fokus

Mitarbeitende fühlen sich von der Vielzahl an verfügbaren Trainings und Kursen überwältigt. Dies führt zu Entscheidungsschwierigkeiten und einem Mangel an Fokus, sodass sie nicht die spezifischen Fähigkeiten entwickeln, die für ihre Aufgaben wirklich erforderlich sind.

Zu allgemeine Inhalte

Die angebotenen Lernpfade sind oft zu allgemein und passen nicht zu den spezifischen Bedürfnissen und Rollen einzelner Mitarbeitender. Dadurch fehlt den Trainings die nötige Tiefe und Relevanz, was dazu führt, dass Skill Gaps bestehen bleiben.

Mangel an personalisierten Lernpfaden

Der aktuelle Ansatz bietet nicht genug maßgeschneiderte und personalisierte Lösungen. Mitarbeitende haben individuelle Lernbedürfnisse und -stile, die in einem One-Size-Fits-All-Ansatz nicht berücksichtigt werden. Dies führt zu einer geringeren Motivation und Bindung.

Schneller Wandel von Fähigkeiten

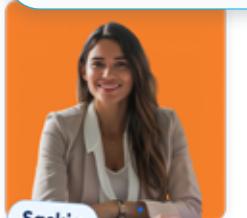
Aufgrund der schnellen technologischen und marktbezogenen Entwicklungen veralten Fähigkeiten schneller als je zuvor. Die derzeitigen Lernmethoden sind oft nicht flexibel genug, um auf diese Veränderungen zu reagieren, wodurch die Skill Gaps weiter wachsen.



Skill Gaps in der Praxis: Saskia, Peter und Sarah

Schauen wir uns ein konkretes Beispiel an. Saskia, Peter und Sarah sind Versicherungsberater:innen, die jedoch unterschiedliche Hintergründe und Erfahrungsniveaus aufweisen. Der aktuelle Ansatz zur Weiterentwicklung scheitert in diesem Fall, weil er nicht auf die individuellen Skill Gaps eingeht, sondern generische Lernpfade vorschlägt.

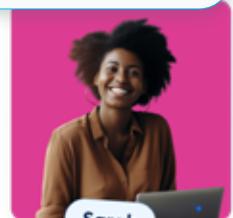
Allgemeine Kompetenzen: Versicherungsberater:innen



Saskia



Peter



Sarah

Jobspezifische Skills

- ◆ Kommunikation
- ◆ Beziehungsmanagement
- ◆ Beratung und Verkauf
- ◆ Verhandlungsgeschick
- ◆ Versicherungsanalyse
- ◆ Versicherungsprodukte

Qualifikationen auf der Grundlage von Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien

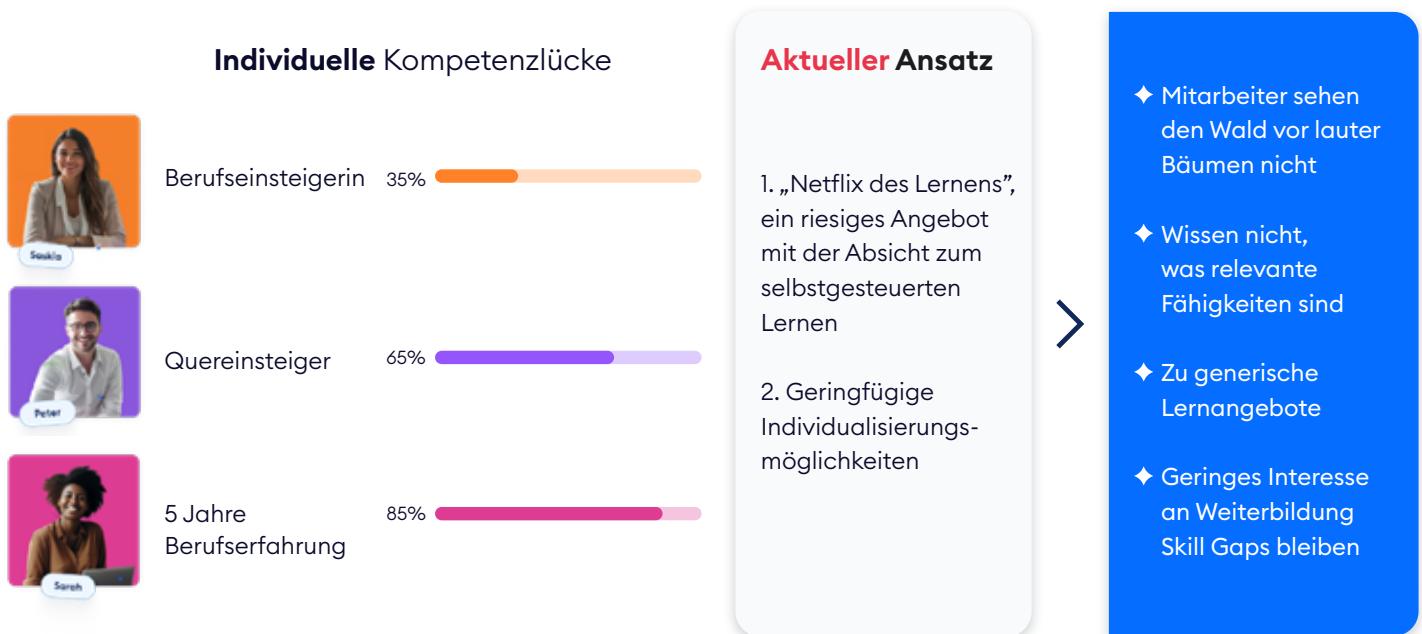
- ◆ Grundzertifikat der Finanzaufsicht
- ◆ Zertifikat für die Spezialisierung in der Finanzaufsicht
- ◆ Fachrichtung
- ◆ Versicherungen
- ◆ Datenschutz
- ◆ Strategische Ausrichtung

Strategische Ausrichtung

- ◆ KI-Kenntnisse

Individuelle Skill Gaps der Mitarbeitenden:

- ◆ **Saskia:** Eine Berufseinsteigerin, die noch viele Grundfertigkeiten entwickeln muss.
- ◆ **Peter:** Hat kürzlich die Abteilung gewechselt und muss spezifische neue Fähigkeiten erlernen.
- ◆ **Sarah:** Hat fünf Jahre Erfahrung, muss sich jedoch in den neuesten Technologien und Techniken weiterbilden.



In dem „Netflix-des-Lernens“-Ansatz ihrer Organisation verlieren sie sich in der endlosen Flut von Lerninhalten. Dies führt zu Frustration und Ineffizienz, da sie nicht die spezifische Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Bei STUDYTUBE sind wir der Überzeugung, dass diese traditionelle Methode nicht mehr funktioniert und dringend ein neuer Ansatz erforderlich ist.



4. Eine erfolgreiche Skill-Gap-Analyse in 4 Schritten durchführen

Die Durchführung einer Skill-Gap-Analyse ist ein entscheidender Schritt für jede Organisation, die die Kluft zwischen den vorhandenen und den benötigten Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden schließen möchte. Obwohl große Unternehmen schon seit langem solche Analysen durchführen, wurde dieser Prozess oft manuell durchgeführt und war daher zeit- und kostenintensiv. Aufgrund von Zeit- und Ressourcenmangel war dieses Verfahren für viele Organisationen daher nicht realisierbar. Dank der Fortschritte bei KI-Technologien, wie unserem Skill Navigator, lässt sich dieser Prozess nun viel effizienter und in allen Unternehmen durchführen.

Der traditionelle, manuelle Ansatz

Traditionell verläuft der Prozess einer Skill-Gap-Analyse wie folgt:

Schritt 1: Manuelle Erfassung von Skills mit einer Skill Matrix

In diesem Schritt bestimmen Sie, welche spezifischen Skills erforderlich sind, um die Ziele Ihrer Organisation zu erreichen. Dabei stellen Sie Ihrem Team und den Stakeholdern folgende Fragen:

- ◆ **Was sind die Ziele meiner Organisation?**

Ein realistisches und praktisches Ziel könnte beispielsweise sein: Unser Ziel ist es, die Kundenzufriedenheit innerhalb von zwei Jahren von 75 auf 90 Prozent zu steigern, indem wir den Kundenservice verbessern und eine fortschrittliche CRM-Software implementieren.

- ◆ **Welche spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten sind erforderlich, um unsere Organisationsziele zu erreichen?**

Beim oben genannten Beispiel könnte es sich um Fähigkeiten wie kundenorientierte Kommunikation, Problemlösung, Kenntnisse von CRM-Systemen und Datenanalyse handeln. Durch die Identifizierung und Entwicklung dieser spezifischen Fähigkeiten können Sie gezielte Lern- und Entwicklungsprogramme aufsetzen, um dieses Ziel zu erreichen.

- ◆ **Welche neuen Technologien und Tools müssen wir einsetzen?**

- ◆ **Welche Fähigkeiten besitzen unsere Top-Performer in den relevanten Positionen?**

- ◆ **Welche Rückmeldungen haben Kunden zu unseren aktuellen Dienstleistungen und Produkten gegeben?**



Tipp: Das Gruppieren von Fähigkeiten hilft Ihnen, den Überblick zu behalten und macht die Analyse effizienter. Indem Sie diese in logische Kategorien unterteilen, können Sie besser erkennen, wo die größten Defizite bestehen.

Mögliche Kategorien sind:

- ◆ Abteilung (z. B. Marketing, Vertrieb, IT)
- ◆ Team (Projekt-Teams, Kunden-Teams)
- ◆ Power Skills (wie Kommunikation, Führung, Problemlösung)
- ◆ Technische Skills (wie Programmierung, Datenanalyse)
- ◆ Remote- oder Inhouse-Mitarbeitende
- ◆ Interne Mitarbeitende oder Mitarbeitende mit Kundenkontakt

Möchten Sie eine eigene Skill Matrix erstellen? Dann beginnen Sie mit einer gründlichen Analyse sowohl der aktuellen als auch der zukünftigen Skill-Anforderungen Ihrer Organisation. Stimmen Sie sich mit Teamleitern ab und nutzen Sie Leistungsbeurteilungen, um festzustellen, welche Fähigkeiten bereits im Unternehmen vorhanden sind, auf welchem Niveau diese beherrscht werden und welche Skills noch benötigt werden, um Ihre Organisationsziele zu erreichen. Das Fundament einer Skill-basierten Lernstrategie beginnt mit einer Skill Matrix. Entdecken Sie, wie eine Skill Matrix Ihre Organisation stärkt: von der Identifizierung von Talenten bis hin zum Schließen kritischer Skill Gaps.

[Mehr über die Skill Matrix erfahren](#)

Schritt 2: Persönliche Skill Gaps identifizieren

Erst wenn Sie wissen, welche Fähigkeiten in Ihrem Unternehmen vorhanden sind, können Sie diese mit den benötigten Skills vergleichen und feststellen, wo die Lücken liegen. Einige Methoden, um bestehende Fähigkeiten zu messen, sind:

- ◆ Durchführung von Selbstbewertungen
- ◆ Einholen von 360-Grad-Feedback von Kolleg:innen und Vorgesetzten
- ◆ Durchführung weiterer Umfragen und Befragungen
- ◆ Auswertung von Leistungsbeurteilungen
- ◆ Erhebung von Daten aus einem Learning Management System (LMS)

Schritt 3: Lernangebote mit Skill Gaps verknüpfen

Nachdem Sie alle Daten gesammelt haben, ist es nun an der Zeit, diese zu analysieren und darauf basierend einen Entwicklungsplan zu erstellen, um die fehlenden Fähigkeiten gezielt auszubauen. Beim traditionellen Ansatz ist dieser Schritt nicht nur zeitintensiv und kostspielig, sondern durch den schnellen Wandel der erforderlichen Kompetenzen oft auch schnell überholt. Das macht es für Organisationen schwierig, stets auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Wenn Sie die Lernplattform von Studytube nutzen, müssen Sie die Verknüpfung von fehlenden Fähigkeiten mit passenden Lerninhalten nicht manuell vornehmen. Dank des KI-basierten Skill Navigators erhalten Sie auf der Plattform nämlich nicht nur Empfehlungen für die relevantesten Skills, basierend auf der jeweiligen Position, sondern auch direkt das passende Lernangebot. So können Mitarbeitende nicht nur die richtigen Fähigkeiten entwickeln, sondern auch die Trainings wählen, die am besten zu ihrem Lernstil und ihren Vorlieben passen.

Erfahren Sie, wie der Skill Navigator funktioniert

Schritt 4: Manuelle Messung der Wirksamkeit

Die Messung der Wirksamkeit von Lernmaßnahmen ist eine komplexe Herausforderung, insbesondere wenn Sie diese manuell durchführen. Aber lässt sich mit den aktuellen Methoden die wahre Wirkung des Lernens wirklich messen? Nehmen wir zum Beispiel einen HR-Direktor, der stolz über das "erfolgreiche" L&D-Programm berichtet: "Super, 200 Mitarbeitende geschult, und sie gaben dem Kurs eine 9 von 10!" Klingt gut, oder? Doch bei genauerem Nachfragen stellt sich heraus, dass er keine Ahnung hat, welchen tatsächlichen Einfluss das Training auf die Fähigkeiten und die Leistung hatte. Die gute Bewertung des Seminars könnte in diesem Fall auch auf das gut organisierte Mittagessen zurückzuführen sein.

Die Lösung: Skill-basiertes Lernen. Während sich die traditionelle Methode oft auf Anwesenheitslisten und oberflächliche Zufriedenheitsbefragungen beschränkt, geht Skill-basiertes Lernen einen Schritt weiter.



Neuer Ansatz mit KI: Der Skill Navigator von Studytube

Mit dem Aufkommen von KI-Technologien, wie sie im Skill Navigator von Studytube integriert sind, können wir den gesamten Prozess erheblich verbessern. Im Folgenden erfahren Sie, wie die Skill-Gap-Analyse nun in vier einfachen, zeit- und kostensparenden Schritten durchgeführt werden kann.

Schritt 1: Schnelle Erfassung von Skills mit KI

Grundsätzlich beginnt die Erfassung der erforderlichen Fähigkeiten mit den berufsspezifischen Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Darüber hinaus gibt es oft gesetzlich vorgeschriebene Qualifikationen, für die Mitarbeitende Zertifikate erwerben müssen. Der Skill Navigator macht all das schnell und übersichtlich in einer Skill Matrix sichtbar.

In weniger als vier Wochen stellen wir gemeinsam fest, welche Fähigkeiten in Ihrer Organisation für die einzelnen Positionen benötigt werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie bereits alle Skills erfasst und die Stellenprofile vollständig definiert haben oder noch ganz am Anfang stehen. Auf der Grundlage der verfügbaren Informationen macht unser Skill Navigator konkrete Vorschläge für die zu entwickelnden Kompetenzen. Gemeinsam mit unseren Skill-Experten stimmen Sie diese Vorschläge ab und erstellen auf einfache Weise eine vollständige, auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Skill Matrix.

So erhalten Sie in wenigen Tagen (statt Monaten) einen vollständigen Überblick darüber, welche Fähigkeiten für die Positionen in Ihrer Organisation wichtig sind, welche Niveaus erforderlich sind und welche Verhaltensweisen mit diesen Niveaus einhergehen.

Entdecken Sie alles über Skill-basiertes Lernen und wie Sie es erfolgreich umsetzen

Bereiten Sie Ihre Organisation auf diese neue, wirkungsvolle Lernstrategie vor und stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeitenden stets über die richtigen Fähigkeiten verfügen.

[E-Book herunterladen](#)



STUDYTUBE
E-BOOK
6 Tipps für eine erfolgreiche Skill-basierte Lernstrategie
Gestalten Sie eine optimale Lernkultur und erzielen Sie messbare Erfolge in Ihrer Organisation

Schritt 2: Persönliche Skill Gaps identifizieren

Im nächsten Schritt erhält jeder Mitarbeitende eine persönliche Skill-Map. So wird für alle sichtbar, welche Skills für ihre Position erforderlich sind, welches aktuelle Niveau sie dort aufweisen und welche Fähigkeiten ihnen noch fehlen. Der Skill Navigator unterstützt auch bei der Identifizierung von Skill Gaps durch eine einfache 360-Grad-Feedback-Funktion. Das bedeutet, dass Kolleg:innen, Führungskräfte und die Mitarbeitenden selbst Feedback zu den vorhandenen Fähigkeiten und dem Niveau geben können. Gemeinsam mit den Führungskräften wählen die Mitarbeitenden anschließend ihre Fokus-Skills aus. Dieser Ansatz liefert ein umfassendes und objektives Bild über bestehende Skill Gaps und das Skill-Niveau. Dadurch können Maßnahmen ergriffen werden, um die Entwicklung von Skills gezielt zu fördern.



Tipp: Halten Sie es einfach und beginnen Sie mit einer Selbsteinschätzung, bevor Sie Bewertungen von Führungskräften und 360-Grad-Feedback hinzufügen. Ziel ist es, erst einmal herauszufinden, welche Fähigkeiten jeder Mitarbeitende im Vergleich zu den Anforderungen der Position und/oder Rolle sowie den künftigen Bedarf Ihres Unternehmens entwickeln muss. Dieser Schritt ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Lerninitiativen sowohl auf die persönlichen Ambitionen Ihrer Mitarbeitenden als auch auf die strategischen Ziele Ihres Unternehmens abgestimmt sind.

Dank KI können wir automatisch die Fähigkeiten identifizieren, die für jede Rolle innerhalb der Organisation erforderlich sind. Dies geschieht auf Grundlage der spezifischen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der jeweiligen Position. Das System verwendet fortschrittliche Algorithmen, um die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen zu ermitteln, wodurch eine maßgeschneiderte Skill und Qualifikationsmatrix entsteht.

Schritt 3: Lernpfade personalisieren

Früher war es mühsam, den richtigen Lernpfad für jeden Mitarbeitenden zu finden. Doch das manuelle Zuweisen von Lerninhalten zu Positionen gehört nun der Vergangenheit an. Der Skill Navigator analysiert die aktuellen Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden und vergleicht sie mit den erforderlichen Kompetenzen für ihre Position und ihren Karriereweg. Auf Basis dieser Analyse und einer Jobbezeichnung erstellt das System automatisch personalisierte Lernpfade. Diese enthalten eine sorgfältig ausgewählte Kombination aus Schulungen, Workshops und Online-Kursen, die gezielt darauf ausgerichtet sind, individuelle Kompetenzlücken zu schließen.

Schritt 4: Wirksamkeit messen

Während sich der traditionelle Ansatz oft auf Anwesenheitslisten und oberflächliche Zufriedenheitswerte beschränkt, geht Skill-basiertes Lernen darüber hinaus.

Mit dem Skill Navigator können Sie:

- ◆ konkret feststellen, ob Mitarbeitende neue Kenntnisse erworben und angewendet haben;
- ◆ durch regelmäßiges 360-Grad-Feedback die Entwicklung von Skill Gaps auf individueller, Team- und Organisationsebene verfolgen;
- ◆ nachweisen, wie die Maßnahmen in der Personalentwicklung direkt zum Aufbau von Skills und zur Steigerung des Skill-Niveaus beitragen.

So machen Sie Ihre Lern- und Entwicklungsmaßnahmen messbar und nachvollziehbar. Auch wenn es weiterhin schwierig ist, den genauen ROI jeder Lernmaßnahme zu berechnen, gibt der Skill Navigator Ihnen ein klares Bild davon, wie das Schließen von Skill Gaps Ihre Organisation voranbringt. Je kleiner die Kompetenzlücke, desto größer ist die Wirkung auf den Erfolg der Organisation.

Dieser datengestützte Ansatz macht die Personalentwicklung in Unternehmen nicht mehr nur zu einer notwendigen Kostenstelle oder Zusatzleistung, sondern zu einem strategischen Werttreiber. Die Ergebnisse des Lernens werden direkt in den Leistungen Ihrer Mitarbeitenden und der gesamten Organisation sichtbar.

5. Die vier wichtigsten Schritte, um Skill Gaps zu schließen

1 Schaffen Sie eine Kultur, in der Skills im Mittelpunkt stehen

Um Skill Gaps erfolgreich zu schließen, benötigen Sie eine Unternehmenskultur, die den Fokus auf Fähigkeiten legt. Wenn Ihre Organisation eine Umgebung schafft, in der Skills geschätzt, gefördert und weiterentwickelt werden, sind Sie besser darauf vorbereitet, auf Veränderungen und Innovationen im Markt zu reagieren. Dafür ist ein Wandel notwendig: weg von der reinen Konzentration auf Funktionen und Aufgaben, hin zur gezielten Entwicklung und Nutzung von Fähigkeiten. Eine solche Kultur entsteht in einer Lernumgebung, die kontinuierliches Lernen und Weiterentwicklung aktiv unterstützt. Mit Tools wie einem LMS, LXP oder KI-gestützten Autorentools erhalten Ihre Mitarbeitenden Zugang zu relevanten Lerninhalten und optimalen Trainingsmöglichkeiten. So wird Lernen wirksam!

Entdecken Sie alles über Skill-basiertes Lernen und wie Sie es erfolgreich umsetzen

Bereiten Sie Ihre Organisation auf diese neue, wirkungsvolle Lernstrategie vor und stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeitenden stets über die richtigen Fähigkeiten verfügen.

[E-Book herunterladen](#)



E-BOOK
6 Tipps für eine erfolgreiche Skill-basierte Lernstrategie

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

2 Binden Sie Führungskräfte mit ein

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Mitarbeitende zu motivieren und Lernprozesse zu unterstützen. Ihre aktive Teilnahme kann die Wirksamkeit von Lernprogrammen erheblich steigern. Daher ist es wichtig, Führungskräften die richtigen Werkzeuge und Schulungen an die Hand zu geben, damit sie effektiv als Coaches für ihre Teammitglieder agieren können. Es ist daher wichtig, die Coaching-Fähigkeiten von Führungskräften zu fördern, sodass sie Teammitglieder bei der beruflichen Entwicklung begleiten und unterstützen können.

Darüber hinaus sollten Führungskräfte selbst mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie aktiv an Lern- und Entwicklungsprogrammen teilnehmen. Auf diese Weise inspirieren sie ihre Teammitglieder, es ihnen gleichzutun. Regelmäßige Einzelgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sind ebenfalls wichtig. Sie bieten nicht nur die Möglichkeit, den Fortschritt zu besprechen, sondern auch, Ziele zu setzen und Entwicklungsbedarfe zu identifizieren. So werden Mitarbeitende kontinuierlich ermutigt, ihre Fähigkeiten zu verbessern und mögliche Skill Gaps rechtzeitig zu schließen.

3 Erstellen Sie eigene Lerninhalte

In die Entwicklung Ihrer bestehenden Mitarbeitenden zu investieren, ist eine äußerst wirksame Strategie, um Skill Gaps zu schließen. Durch gezielte Schulungen und Weiterbildungen, die speziell auf Ihre Organisation und die jeweiligen Rollen abgestimmt sind, können Mitarbeitende nicht nur ihre Fähigkeiten ausbauen und verbessern, sondern auch einen wertvolleren Beitrag zu den Unternehmenszielen leisten. Dies fördert sowohl ihr persönliches Wachstum als auch ihre Loyalität und ihr Engagement. Als L&D-Experte können Sie unternehmensspezifische Lerninhalte selbst erstellen, indem Sie Online-Lernplattformen nutzen, die über ein Autorentool, wie das [**KI-Autorentool von Studytube**](#), verfügen.

4 Beginnen Sie die Wirksamkeit zu messen

Es ist entscheidend, die Effektivität Ihrer Entwicklungsinitiativen zu überwachen und zu bewerten. Auch wenn Sie Skill Gaps derzeit noch manuell schließen und die Messung der Wirkung dadurch komplex ist, sollten Sie stets den tatsächlichen Einfluss Ihrer Lerninitiativen im Auge behalten.

Sie können dafür Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) festlegen und Kennzahlen wie Lernergebnisse, Leistungsverbesserungen und Mitarbeiterengagement messen. Zudem ist es wichtig, den Return on Learning (ROL) Ihrer Entwicklungsprogramme zu berechnen, um zu bewerten, ob die Initiativen wirksam sind. Betrachten Sie dabei nicht nur die finanziellen Investitionen und Ergebnisse, sondern auch Faktoren wie Mitarbeiterzufriedenheit, geringerer Krankenstand, höhere Zufriedenheit und die Entwicklung von Führungskompetenzen in Ihrer Organisation. Nur wenn Sie die Wirksamkeit Ihrer Entwicklungsmaßnahmen regelmäßig analysieren, können Sie Ihre Strategien anpassen und verbessern.



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 buchen!

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.

The image displays six screenshots of StudyTube's platform features:

- PLATTFORM Lernmanagementsystem**: Shows a dashboard with a study tube icon and a progress bar for "Kritisches Denken".
- PLATTFORM Learning Experience Plattform**: Shows a search bar for "Vertriebsfachungen".
- PLATTFORM Skill Navigator**: Shows a list of employees under "Mitarbeitende" with a "COMING SOON" placeholder.
- EIGENE LERNINHALTE KI-Autorentool**: Shows a video thumbnail for "Grundlagen Verhandlung" and a user profile for "Marie Meyer Sales Manager".
- EIGENE LERNINHALTE Seminarmanagement**: Shows a seminar entry for "2024, 11:00 - 12:00 Studytube HQ - Amsterdam".
- PREMIUM LERNINHALTE E-Learning-Inhalte per Abonnement**: Shows logos for Udemy, Weka, Lawpilots, Goedhabitz, Lucydate, and LinkedIn Learning.
- ANALYTICS Messbare Lerneffekte**: Shows a user profile for "Matthias Produktmanager".

STUDYTUBE

info@studytube.de
+49 (0) 221 828 29 160

www.studytube.de
Studytube GmbH
Erfstraße 15 - 17
50672 Köln