



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CVETNET-HANDBUCH CHECKLISTEN FÜR DIE BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG

Innovative Methodik zur digitalen Transformation und
generationenübergreifenden Ausbildung in KMUs

Bewertungs- und Umsetzungsmethoden für individuelle
Weiterbildungswege für KMUs

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Partner:

WIFI-WKO - Wien (AT)

CCC - Prag (CZ)

BCCI - Sofia (BG)

Offizielle CCISN - Madrid (ES)

Deutsch-Bulgarische IHK (AHK-Bulgarien)

CCI - Terrassa (ES)

CCI - Dobrich (BG)

Cl. Neumann

D. Zufanova, M. Mares

M. Tancheva, N. Dicheva

C. Ayllon, R. Velasco

K. Vranchev

A. Pajaron, S. Perez

V. Stoyanova

Titelfoto Mark Mags von Pixabay

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



CHECKLISTEN ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG

INHALT

EINLEITUNG	5
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (UNTERNEHMENSSTRATEGIE - TEIL 1)	6
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (UNTERNEHMENSSTRATEGIE - TEIL 2)	7
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (PERSONALSTRATEGIE - TEIL 1)	8
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (PERSONALSTRATEGIE - TEIL 2)	9
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 1 - UNTERNEHMEN)	10
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 2 - UNTERNEHMEN)	11
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 3 - UNTERNEHMEN)	12
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 4 - UNTERNEHMEN)	13
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 5 - UNTERNEHMEN)	14
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 6 - ÄLTERE MITARBEITER)	15
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 7 - JÜNGERE MITARBEITER)	16
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (MITARBEITERSCHULUNG - TEIL 1)	17
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (MITARBEITERSCHULUNG - TEIL 2)	18



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN - TEIL 1).....	19
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN - TEIL 2).....	20
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN - TEIL 3).....	21
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN - TEIL 4).....	22
CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (QUALIFIKATIONSLÜCKEN-ANALYSE).....	23



EINLEITUNG

Das CVETNET-Projekt hat diesen Satz von Werkzeugen so konzipiert, dass jedes KMU die Fähigkeiten und Kompetenzen der aktuellen Mitarbeiter überprüfen und das Potenzial, diese durch intergenerationelle Zusammenarbeit und digitale Bildung zu stärken, nutzen kann.

Das aktuelle wirtschaftliche Umfeld bietet so viele Unwägbarkeiten, dass KMUs schnell auf die Veränderungen und Möglichkeiten reagieren sollten, die die digitalen Arbeitsmittel bieten, und auch alle Mitarbeiter dazu ermutigen sollten, proaktiv und innovativ zu sein, indem sie die Kompetenzen und Fähigkeiten der anderen verstärken, um stärker und widerstandsfähiger gegenüber den aktuellen Herausforderungen zu werden.

Teamarbeit, Innovation und Digitalisierung sind Ideen, die jede Aktivität des Unternehmens durchdringen sollten. Folglich werden Schulungsaktivitäten unerlässlich, um jedes KMU zu auf den neuesten Stand zu bringen und stärker zu machen.

In diesem Leitfaden wird der Verantwortliche für die Aktivität versuchen, alle erforderlichen Informationen über das KMU zu sammeln, um den am besten geeigneten Bildungspfad zu entwickeln. Dieser Abschnitt ist in verschiedene Bedürfnisse in Bezug auf die (digitalen und generationsübergreifenden) Strategien eines KMU unterteilt.

Zunächst sollte sich der Interviewer mit dem Unternehmen über dessen Strategie informieren: Grundwerte, Organisationsstruktur, Vision, COVID-19-Effekte, Digitalisierungsgrad und Schulungsbudget.

Hinsichtlich der Analyse der digitalen und generationenübergreifenden Aspekte der KMUs sollte der Interviewer folgende Themen beachten: Es sollten Indikatoren über die verschiedenen Generationen im KMU, über Teamarbeit und Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Generationen gesammelt werden. Darüber hinaus sollte sich der Interviewer auf die digitale Strategie des KMU konzentrieren, um eventuelle Lücken zu erkennen, die abgedeckt und gestärkt werden sollten.

Im letzten Teil dieses Kapitels bietet das CVETNET-Projekt einen Leitfaden zur Bewertung und Verbesserung der Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens, um sie für Unternehmer und Mitarbeiter besser nutzbar zu machen.



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG¹ (UNTERNEHMENSSTRATEGIE - TEIL 1)

Thema	Status	Kommentare
UNTERNEHMENSSTRATEGIE I	✓	
Vision des Unternehmens		
Mission des Unternehmens		
Grundwerte des Unternehmens		
Organisatorische Struktur (Abteilungen, Größe)		
Abgedeckte Märkte / Geschäftsumfeld		
Internationales / Nationales Unternehmen		
Anzahl der Tochtergesellschaften und der Mitarbeiter im Ausland		
Auswirkungen der aktuellen wirtschaftlichen Lage auf das Unternehmen		

¹ Vergleichen Sie: <https://www.intrafocus.com/strategic-planning-checklist/>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG² (UNTERNEHMENSSTRATEGIE - TEIL 2)

Thema	Status	Kommentare
UNTERNEHMENSSTRATEGIE II	✓	
Aktuelle strategische Prioritäten & Perspektiven		
Zukünftige Ziele - angestrebte Ergebnisse		
Beteiligte Stakeholder		
Förderungsmöglichkeiten für Trainingsmaßnahmen		
Verantwortliche Person für die Digitalisierung im Unternehmen		
Digitalisierungsgrad des Unternehmens		

² Vergleichen Sie: <https://www.intrafocus.com/strategic-planning-checklist/>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (PERSONALSTRATEGIE - TEIL 1)

Thema	Status	Kommentare
PERSONALSTRATEGIE I	✓	
Personalbeurteilung (Anzahl der Mitarbeiter, Abteilungen usw.)		
Generationsübergreifende Aspekte: Anzahl der Mitarbeiter nach Generation		
Grad der intergenerationellen Zusammenarbeit		
Leistungsindikatoren (KPIs) für Mitarbeiter		
Leistungsbeurteilungen		
Strategisches Budget für Personal im Allgemeinen		
Strategisches Budget für Personal für Aus- und Weiterbildung		
Verantwortliche HR-Person		



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (PERSONALSTRATEGIE - TEIL 2)

Thema	Status	Kommentare
PERSONALSTRATEGIE II	✓	
Onboarding-Maßnahmen für neue Mitarbeiter		
Generationenübergreifendes- / Mentorentraining		
Aktuelle Beurteilungen für die Beförderung		



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG^{3,4} (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 1 - UNTERNEHMEN)

Thema	Status	Kommentare
GENERATIONENSTRATEGIE I - UNTERNEHMEN	✓	
Sind Sie sich bewusst, dass jede vorgeschlagene Richtlinie / Entscheidung alle Generationen im Unternehmen betrifft?		
Reduzieren Sie den Generationenkonflikt am Arbeitsplatz, indem Sie die Mitarbeiter dazu ermutigen, die Perspektiven und Erfahrungen der anderen Generationen anzuerkennen, wertzuschätzen und zu respektieren?		
Haben Sie ein Altersprofil für Ihre Belegschaft entwickelt, indem Sie eines der vorhandenen Tools verwendet oder ein eigenes Audit erstellt haben?		
Rekrutieren Sie aufgrund des Alters oder aufgrund von Fähigkeiten und Fertigkeiten, um eine Rolle auszufüllen?		
Bieten Sie Kontinuität für Ihre Mitarbeiter - durch den Erhalt von Fähigkeiten / Geschäfts-kontakten?		

³ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>

⁴ <https://www.gu.org/app/uploads/2018/06/Intergenerational-Report-MMMI-Generations-in-the-Workplace.pdf>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG^{5,6} (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 2 - UNTERNEHMEN)

Thema	Status	Kommentare
GENERATIONENSTRATEGIE II - UNTERNEHMEN	✓	
Bevorzugen Sie einen reichhaltigeren Mix an Fähigkeiten / Erfahrungen / Fertigkeiten am Arbeitsplatz, um mit neuen Aufgaben / Veränderungen / Möglichkeiten zurechtzukommen?		
Haben Sie eine vielfältige, generationenübergreifende Mischung von Menschen, die die Basis Ihrer Kunden widerspiegelt?		
Schaffen Sie Gelegenheiten für alle Mitarbeiter, die Bedeutung der Zusammenarbeit im Team für das Erreichen eines Ziels zu verstehen?		
Erkennen Ihre Mitarbeiter die Stärken aller Generationen und wie die einzigartige Wissensbasis und die Fähigkeiten jedes Einzelnen dem Team helfen?		
Bieten Sie flexible Arbeitszeiten für berufstätige Pflegende an und geben Sie jüngeren Menschen eine Auszeit, um anderen Interessen nachzugehen oder zusätzliche Qualifikationen zu erwerben?		

⁵ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>

⁶ <https://www.gu.org/app/uploads/2018/06/Intergenerational-Report-MMMI-Generations-in-the-Workplace.pdf>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG^{7,8} (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 3 - UNTERNEHMEN)

Thema	Status	Kommentare
GENERATIONENSTRATEGIE III - UNTERNEHMEN	✓	
Belohnen Sie flexibles, anpassungsfähiges Denken der Mitarbeiter?		
Vertrauen Sie älteren Mitarbeitern, dass sie wissen, was funktioniert und was nicht?		
Bieten Sie derzeit einen Skills-Pool an, um eine mögliche Qualifikationslücke zu schließen?		
Bieten Sie Schulungsmöglichkeiten zum Aufbau von Mitarbeiter- kapazitäten an (Workshops, Weiterbildungen, Konferenzen etc.)?		
Verwenden Sie ein Wissenstransfersystem, um sicherzustellen, dass die Fähigkeiten und das Fachwissen von „Altgedienten“ Mitarbeitern im Unternehmen verbleiben (Mentoring, Wissensmanagement- systeme, schriftliche Dokumentation usw.)?		
Erlauben Sie Home Office?		

⁷ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>

⁸ <https://www.gu.org/app/uploads/2018/06/Intergenerational-Report-MMMI-Generations-in-the-Workplace.pdf>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG^{9,10} (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 4 - UNTERNEHMEN)

Thema	Status	Kommentare
GENERATIONENSTRATEGIE IV - UNTERNEHMEN	✓	
Bieten Sie Brainstorming-Sitzungen für das gesamte Team an?		
Legen Sie Teamziele mit Rollen fest und erkennen Sie gleichzeitig die Vorzüge, die jedes Mitglied mitbringt?		
Helfen Sie bei der Auswahl neuer Teammitglieder, falls ein Team wächst oder jemand aufgrund der geforderten Qualifikationen ausscheidet?		
Unterstützen Sie proaktiv Jobsharing / flexible Rotationen?		
Praktizieren Sie generationenübergreifendes Skills Sharing, z. B. wenn Sie das Talent eines Mitarbeiters erkennen und ihn bitten, seine Erfahrungen mit anderen Mitarbeitern zu teilen?		
Stellen Sie gezielt Projektteams mit Mitarbeitern verschiedener Generationen auf?		

⁹ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>

¹⁰ <https://www.gu.org/app/uploads/2018/06/Intergenerational-Report-MMMI-Generations-in-the-Workplace.pdf>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG^{11,12} (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 5 - UNTERNEHMEN)

Thema	Status	Kommentare
GENERATIONENSTRATEGIE V - UNTERNEHMEN	✓	
Bieten Sie Ihren Mitarbeitern gezieltes Feedback in verschiedenen Kommunikationsformaten?		
Belohnen Sie Mitarbeiter für außergewöhnliche Leistungen mit einer Vielzahl von Anreizen (z. B. Parkprivilegien, Newsletter-ankündigungen, Auszeichnungen, Prämien usw.)?		
Erhalten Manager eine Schulung zur Verbesserung der Kommunikation zwischen den Generationen?		
Interagieren Mitarbeiter verschiedener Generationen informell innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes?		
Bieten Sie ein anregendes Umfeld für ältere Mitarbeiter, in dem sie von jüngeren Teammitgliedern lernen können?		

¹¹ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>

¹² <https://www.gu.org/app/uploads/2018/06/Intergenerational-Report-MMMI-Generations-in-the-Workplace.pdf>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG¹³ (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 6 - ÄLTERE MITARBEITER)

Thema	Status	Kommentare
GENERATIONENSTRATEGIE VI - ÄLTERE MITARBEITER	✓	
Können ältere Mitarbeiter ihre Erfahrungen als Mentor / Capacity Builder weitergeben?		
Bieten Sie flexibles Arbeiten an - Einbindung von Betreuungsmöglichkeiten und Einspringen in Schichten während der Sommerferien / Schulabholzeiten etc.		
Können ältere Mitarbeiter ihre Rolle ändern - damit die Arbeit weniger belastend wird - z. B. durch Reduzierung der Arbeitszeit?		
Fördern Sie die Fähigkeit, ältere Mitarbeiter weiter zu beschäftigen und ihr Gehalt zu verdienen?		
Bieten Sie Sozial-, Gesundheits- oder Wohlfühlleistungen für ältere Mitarbeiter an, um aktiv zu bleiben?		

¹³ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG¹⁴ (GENERATIONENSTRATEGIE - TEIL 7 - JÜNGERE MITARBEITER)

Thema	Status	Kommentare
GENERATIONENSTRATEGIE VII - JÜNGERE MITARBEITER	✓	
Bieten Sie ein anregendes Umfeld für jüngere Mitarbeiter, in dem sie von älteren Teammitgliedern lernen können?		
Können jüngere Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen Life Skills, z. B. zwischenmenschliche Fähigkeiten, von erfahreneren Personen lernen?		
Fördern Sie flexibles Arbeiten - insbesondere für Eltern?		
Können die jüngsten Mitarbeiter ihre Rolle stetig ausbauen, wenn ältere Mitarbeiter ausscheiden, anstatt sich über ihre Fähigkeiten hinaus befördern zu lassen?		

¹⁴ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (MITARBEITERSCHULUNG - TEIL 1)

Thema	Status	Kommentare
MITARBEITERSCHULUNG I	✓	
Laufende und geplante HR-Maßnahmen für interne Schulungen (interner Trainer, Akademie)		
Laufende und geplante HR-Maßnahmen für externe Schulungen (externer Trainer)		
Laufende und geplante Personalmaßnahmen für offene Trainings bei einem externen Trainingsinstitut		
Bewertung des allgemeinen Schulungsbedarfs im Unternehmen		
Bewertung des Schulungsbedarfs in Rahmen der Digitalisierung: Fachkräfte		
Ermittlung des Schulungsbedarfs im Rahmen der Digitalisierung: Soft Skills		
Schulungsinitiative(n) von Mitarbeitern möglich		
Allgemeine Qualifikationslücken im Unternehmen		



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (MITARBEITERSCHULUNG - TEIL 2)

Thema	Status	Kommentare
MITARBEITERSCHULUNG II	✓	
Allgemeine Qualifikationslücken im Unternehmen nach den jeweiligen Abteilungen		
Verantwortliche Person für die Schulungsbedarfsanalyse aus der HR-Abteilung		
Kommunikationsplan im Bereich Bildung und Ausbildung / Beförderung		



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG¹⁵ (VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN - TEIL 1)

Thema	Status	Kommentare
VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN I	✓	
Machen Sie Lernen flexibler und zugänglicher		
Wählen Sie das richtige LMS (Learning Management System, benutzerfreundliches, anpassbares Design, Inhalts- und Lieferoptionen)		
Microlearning (Apps) anbieten		
Motivieren Sie die Manager, sich einzubringen		
Denken Sie über den zukünftigen Qualifikationsbedarf nach		
Offener Kontakt mit Mitarbeitern		
Beziehen Sie das Management in Bedarfsermittlungssitzungen ein		

¹⁵ Vergleichen Sie: <https://www.talentlms.com/blog/six-ways-improve-ongoing-training-for-employees/>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG¹⁶ (VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN - TEIL 2)

Thema	Status	Kommentare
VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN II	✓	
Überwachen Sie die Leistung vor und nach dem Training		
Verwenden Sie Tools, die Remote-Mitarbeiter und In-Office-Teams bedienen		
Unterstützen, ermutigen Sie und bieten Sie Mentoring für die Mitarbeiterschulung an		
Verwenden Sie Webinare anstelle von persönlichen Workshops		
Richten Sie ein Diskussionsforum ein		
Organisieren Sie Einzelgespräche mit Managern und Mentoren		
Stimmen Sie unterschiedliche Lernoptionen und -präferenzen aufeinander ab (Intergenerationales Lernen)		

¹⁶ Vergleichen Sie: <https://www.talentlms.com/blog/six-ways-improve-ongoing-training-for-employees/>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG¹⁷ (VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN - TEIL 3)

Thema	Status	Kommentare
VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN III	✓	
Gestalten Sie Inhalte, die Text-, Grafik- und Videoelemente kombinieren		
Bieten Sie einfache Übungen an, die schnelle Erfolge bieten, um sich auf größere Inhalte vorzubereiten		
Abteilungsübergreifendes Training anbieten (zum besseren Verständnis anderer Rollen und Abteilungen oder gemeinsamer Ziele)		
Ermöglichen Sie generationsübergreifendes Lernen (Reverse Mentoring), um Empathie und Teamgeist innerhalb und zwischen Abteilungen aufzubauen		
Organisieren Sie kollaborative Online-Möglichkeiten (Mitarbeiter mit unterschiedlichen Fähigkeiten arbeiten zusammen, um ein Problem zu lösen)		

¹⁷ Vergleichen Sie: <https://www.talentlms.com/blog/six-ways-improve-ongoing-training-for-employees/>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER 18BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN - TEIL 4)

Thema	Status	Kommentare
VERBESSERUNG VON AUSBILDUNGSLÜCKEN IV	✓	
Fragen Sie die Mitarbeiter, welche Schulungen sie wünschen		
Richten Sie Lern- und Entwicklungsziele als regelmäßigen Bestandteil des Leistungsmanagements ein		
Schaffen Sie einfache (geeignete und private) Feedback-Kanäle		
Nutzen Sie Umfragen während und nach dem Training großzügig		
Verbessern Sie ständig die Weiterbildung mit den besten verfügbaren Tools		

¹⁸ Vergleichen Sie: <https://www.talentlms.com/blog/six-ways-improve-ongoing-training-for-employees/>



CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG (QUALIFIKATIONSLÜCKEN-ANALYSE)¹⁹

Thema	Status	Kommentare
QUALIFIKATIONSLÜCKEN-ANALYSE	✓	
Planung: Identifizieren Sie die für den Job erforderlichen Fähigkeiten und vergleichen Sie sie mit den tatsächlichen Fähigkeiten des Mitarbeiters/des Teams		
Identifizieren Sie wichtige Fähigkeiten, die im Unternehmen geschätzt werden		
Fähigkeiten, die Mitarbeiter jetzt und zukünftig benötigen, um ihre Arbeit gut zu machen		
Messen Sie aktuelle Fähigkeiten (durch Umfragen, Bewertungen, Interviews, Leistungsbeurteilungen, Software)		
Handeln Sie auf Basis der Daten durch Schulung / Einstellung		

¹⁹ Vergleichen Sie: <https://resources.workable.com/tutorial/skills-gap-analysis>