cornerstone

LEARNTEC xCHANGE

Skills als Fundament für Lernen

People Graph Basic Level: Warum Skills fürs Lernen den Unterschied machen

Sabrina Sommer & Hannes Klingenhöfer

Referenten



Sabrina Sommer

Senior Solution Consultant



Hannes Klingenhöfer

Senior Sales Manager

cornerstone

TM und © 2026 Cornerstone OnDemand, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

Agenda

01 Wie Lernen funktioniert

02 Warum Skills die Basis sind

03 Skill basiertes Lernen für alle von Kompetenzmanagement bis hin zu Workforce Readiness

04 Fragerunde

TM und © 2026 Cornerstone OnDemand, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

Hier findet Learning tatsächlich statt

Was wäre, wenn wir endlich auch die anderen 90 % ebenso wie die etablierten 10 % unterstützen könnten?

70 %

am Arbeitsplatz

Informelles, erfahrungsbasiertes Learning durch tägliche Arbeit

20 %

Coaching und Peers

Mentor:innen, Manager:innen, Kolleg:innen

10 %

Formelle Schulung

Kurse, Schulungen, Zertifizierungen

*Die meisten L&E-Budgets

Unsichtbar für L&D

Sichtbar für L&D

cornerstone

Quelle: Cornerstone – Praktischer Leitfaden für unsichtbares Lernen

TM und © 2026 Cornerstone OnDemand, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

Die Workforce-Readiness-Lücke

Das **traditionelle Training** wurde
für eine **vorhersehbare Welt** konzipiert.

Diese Welt gibt es nicht mehr.

Wenn alle über ein L&D-Programm verfügen, warum gibt es dann immer noch Skill-Lücken?

80 %

der Führungskräfte glauben, dass ihre Belegschaft eine angemessene Schulung erhält

Quelle: Cornerstone Workforce-Readiness-Bericht

42 %

der Mitarbeiter:innen stimmen zu

Quelle: Cornerstone Workforce-Readiness-Bericht

~60 %

der weltweiten Belegschaft werden bis 2030 Upskilling betreiben müssen

Quelle: Weltwirtschaftsforum, „The Future of Jobs Report“ (Die Zukunft der Arbeit), 2025

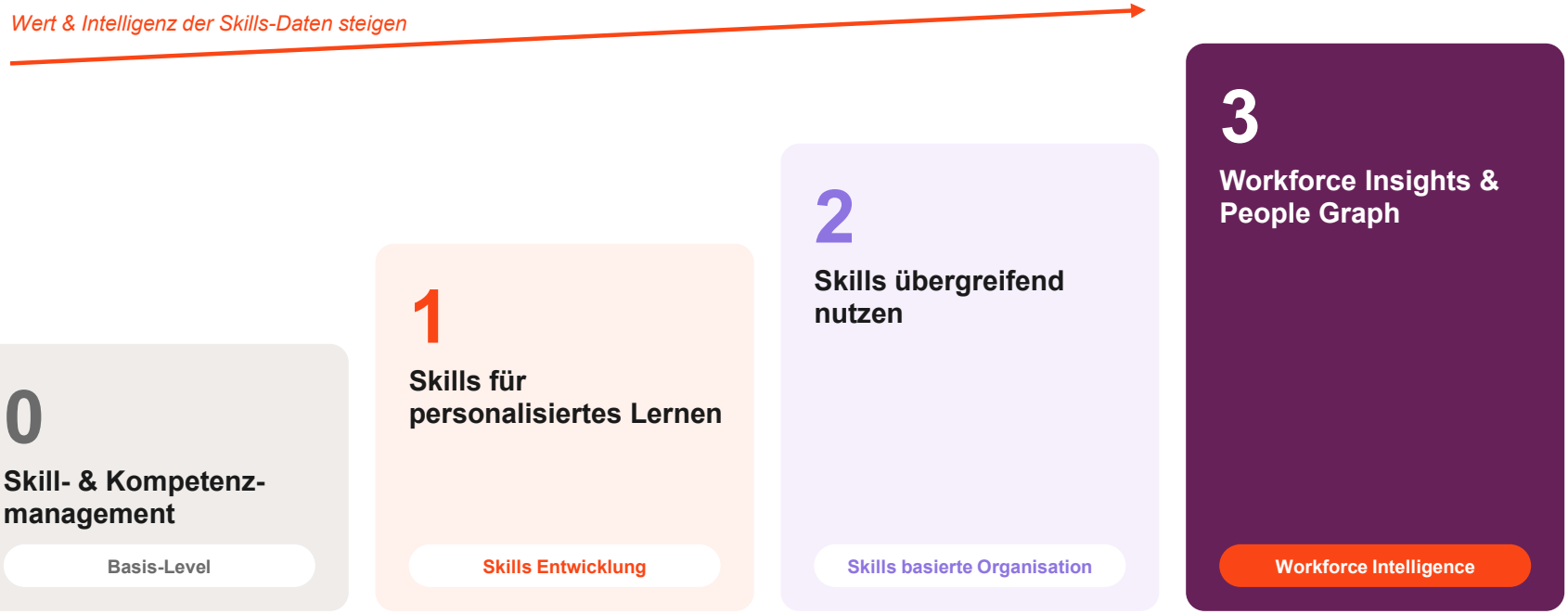
cornerstone

TM und © 2026 Cornerstone OnDemand, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

DIE REISE

Vier Stufen zur skillbasierten Organisation

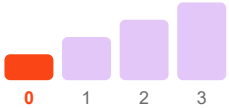
Jede Stufe baut auf der vorherigen auf – und macht Lernen relevanter, vernetzter und zukunftsfähiger.



cornerstone

STUFE 0 · BASIS LEVEL

Skill- und Kompetenzmanagement



Hier starten die meisten Organisationen: Kompetenzen sind beschrieben – Lernen rein Zuweisungsbezogen.

SO SIEHT ES AUS

Kompetenzmodelle und Skill-Matrizen je Team oder Rolle

Einschätzung im Mitarbeitergespräch – meist einmal im Jahr

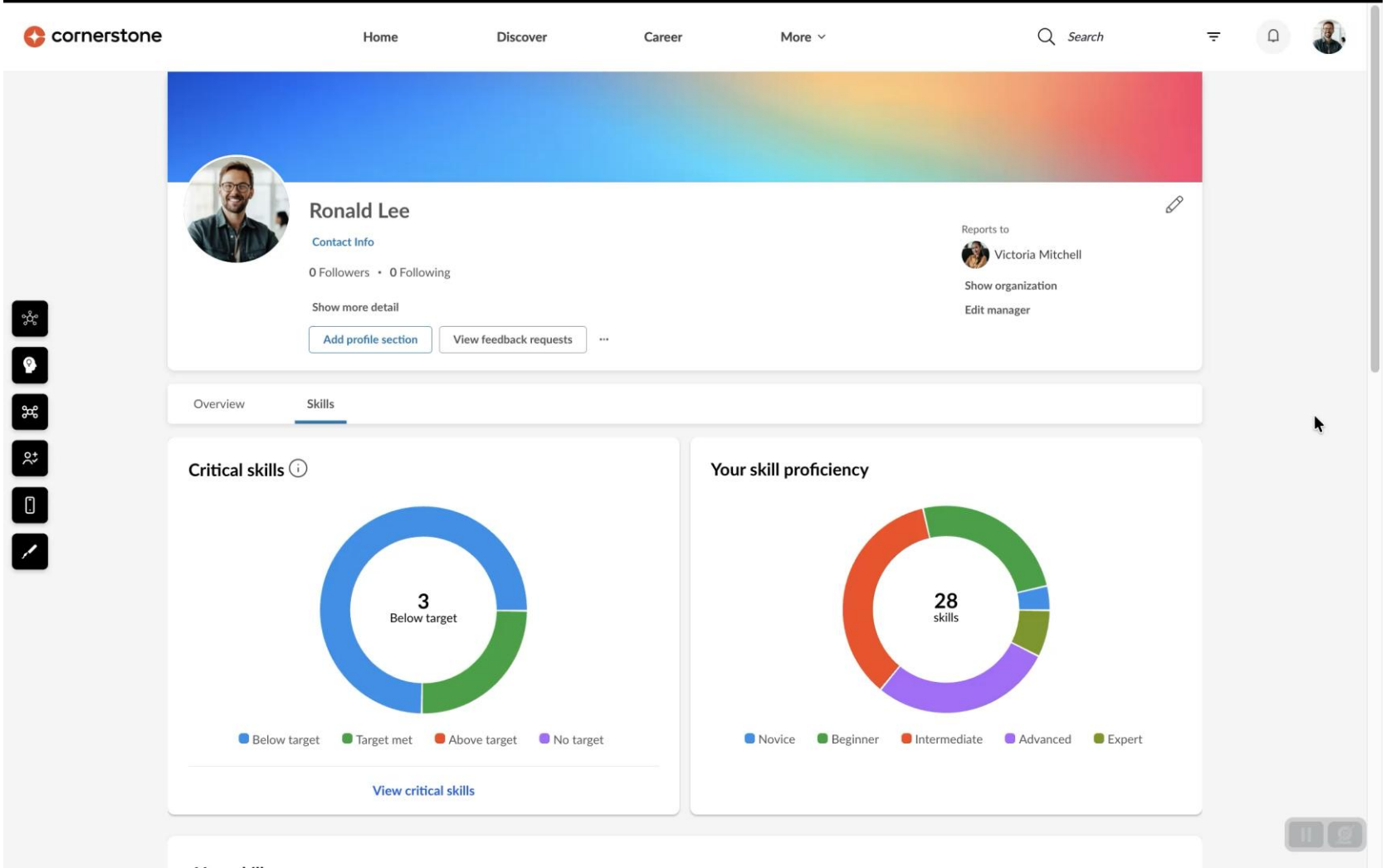
Manuelle Pflege, oft in Excel oder Einzellösungen

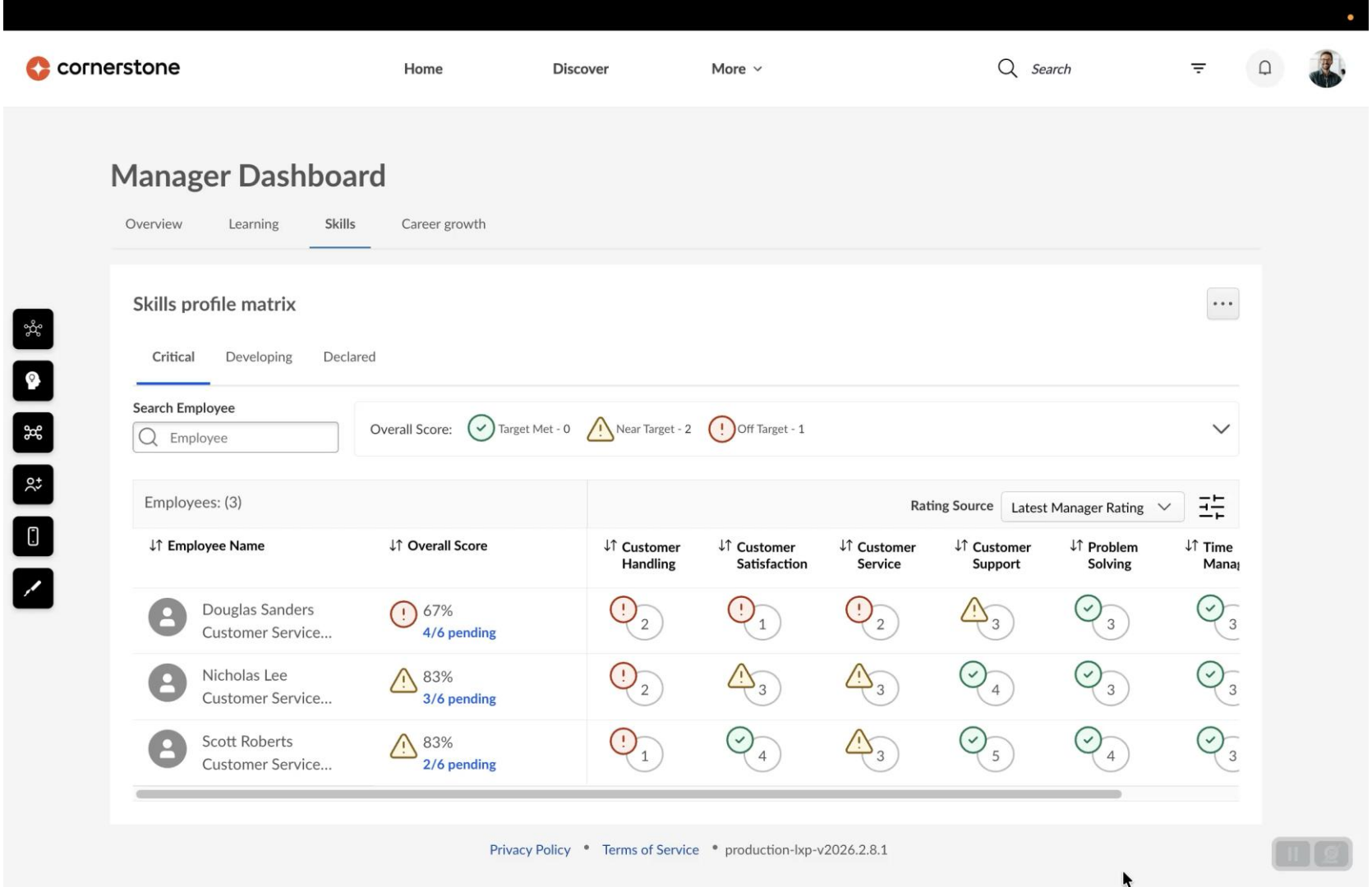
Die Grenzen

- Daten veralten schnell
- Kaum Bezug zu konkreten Lernangeboten
- Wenig Überblick über Teams und Bereiche hinweg

TYPISCHE FRAGE AUF DIESER STUFE ***„Welche Skills hat mein Team – und wo fehlt etwas?“***

cornerstone


cornerstone
Home
Discover
Career
More
Search
Ronald Lee
Contact Info
0 Followers • 0 Following
Show more detail
Add profile section
View feedback requests
Reports to
Victoria Mitchell
Show organization
Edit manager
Overview
Skills
Critical skills
3
Below target
Below target
Target met
Above target
No target
View critical skills
Your skill proficiency
28
skills
Novice
Beginner
Intermediate
Advanced
Expert


cornerstone
Home
Discover
More
Search
Manager Dashboard
Overview
Learning
Skills
Career growth
Skills profile matrix
Critical
Developing
Declared
Search Employee
Employee
Overall Score:
Target Met - 0
Near Target - 2
Off Target - 1
Employees: (3)
Rating Source
Latest Manager Rating
Employee Name
Overall Score
Customer Handling
Customer Satisfaction
Customer Service
Customer Support
Problem Solving
Time Mana
Douglas Sanders
Customer Service...
67%
4/6 pending
Nicholas Lee
Customer Service...
83%
3/6 pending
Scott Roberts
Customer Service...
83%
2/6 pending
Privacy Policy
Terms of Service
production-lxp-v2026.2.8.1

STUFE 1 · SKILLS ENTWICKLUNG

Skills-Daten für personalisiertes Lernen nutzen



Mit den in Skills wird jedes Skills-Profil für jeden Mitarbeiter zum Ausgangspunkt für relevantes Lernen.

SO SIEHT ES AUS

Skills-Profil je Mitarbeitenden – aus Rolle, Selbsteinschätzung und Lernaktivität

Lernempfehlungen auf Basis von Skill Gaps – automatisch und individuell

Adaptive Learning passt Inhalte an Vorwissen und Tempo an

Ihr Nutzen

- Relevantes Lernen statt Gießkanne
- Mitarbeitende Weiterentwicklung
- Erhöhte Flexibilität in für das Unternehmen

TYPISCHE FRAGE AUF DIESER STUFE ***„Was sollte ich als Nächstes lernen – und warum?“***

cornerstone

STUFE 2 · SKILLS BASIERTE ORGANISATION

Skills übergreifend im Unternehmen nutzen



Eine gemeinsame Skills-Sprache – über Rollen, Bereiche und Plattformen hinweg.

SO SIEHT ES AUS

Rollen und Skills zentral definieren – strukturiert nach Domain, Work, Task, Skill (DWTS)

Skills-Daten verbinden – über HR-, Talent- und Lernsysteme hinweg

Governance: Skills-Daten bleiben korrekt und kontrolliert

Ihr Nutzen

- Eine Skills-Sprache im gesamten Unternehmen
- Skill Gaps bei Einzelnen, Teams und Organisation
- Skills-Daten in Echtzeit aus Arbeit und Lernen

TYPISCHE FRAGE AUF DIESER STUFE ***„Sprechen alle Bereiche und Systeme dieselbe Skills-Sprache?“***

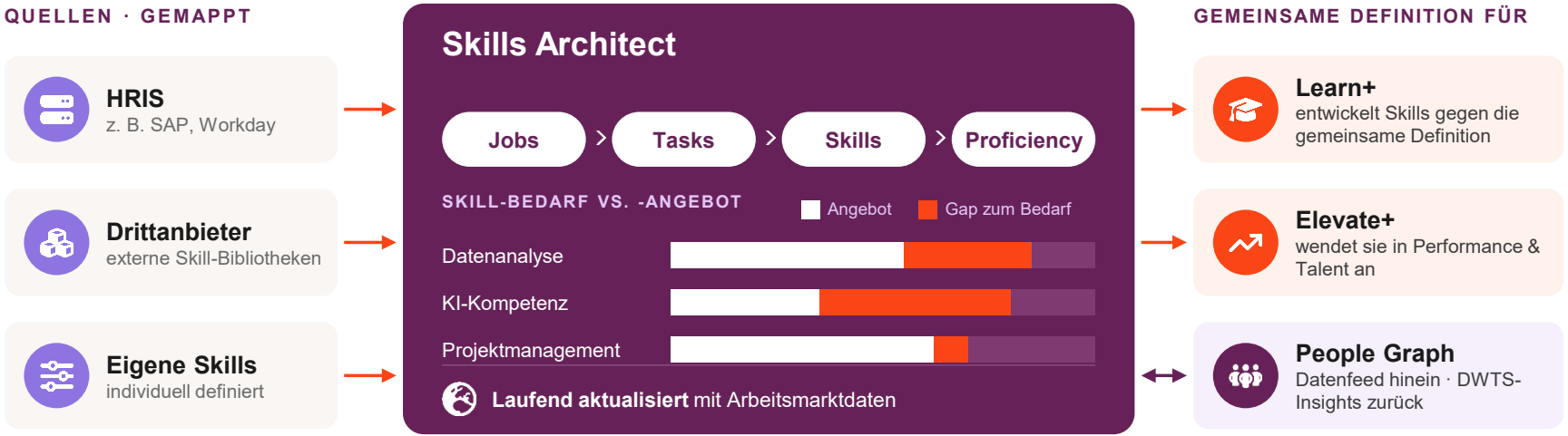
cornerstone

STUFE 2 · SKILLBASIERTE ORGANISATION

Skills Architect: das gesteuerte Skills-Fundament



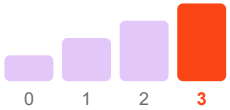
Ausgangslage: Skills- und Jobdaten sind über viele Systeme verteilt – ohne gesteuerte, verlässliche Quelle.



cornerstone

STUFE 3 · WORKFORCE INTELLIGENCE

People Graph: Skills- und Arbeitsmarktdaten verbinden



Alles aus Stufe 1 und 2 – ergänzt um Markt- und Workforce-Daten für Trends und Veränderungen.

SO SIEHT ES AUS

Lebendiges Bild der Belegschaft: Personen-, Skills-, Lern- und Arbeitsdaten vereint

Arbeitsmarktdaten: gefragte, aufkommende und rückläufige Skills

Szenarien modellieren: Skill Gaps, Risiken, Readiness und Automatisierungspotenzial

Ihr Nutzen

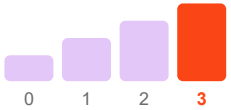
- Zukunfts-Skills früh erkennen
- Lernen gezielt auf künftigen Bedarf ausrichten
- Fundierte Entscheidungen für Lernen, Mobilität und Planung

TYPISCHE FRAGE AUF DIESER STUFE *„Sind wir für die Arbeit von morgen bereit?“*

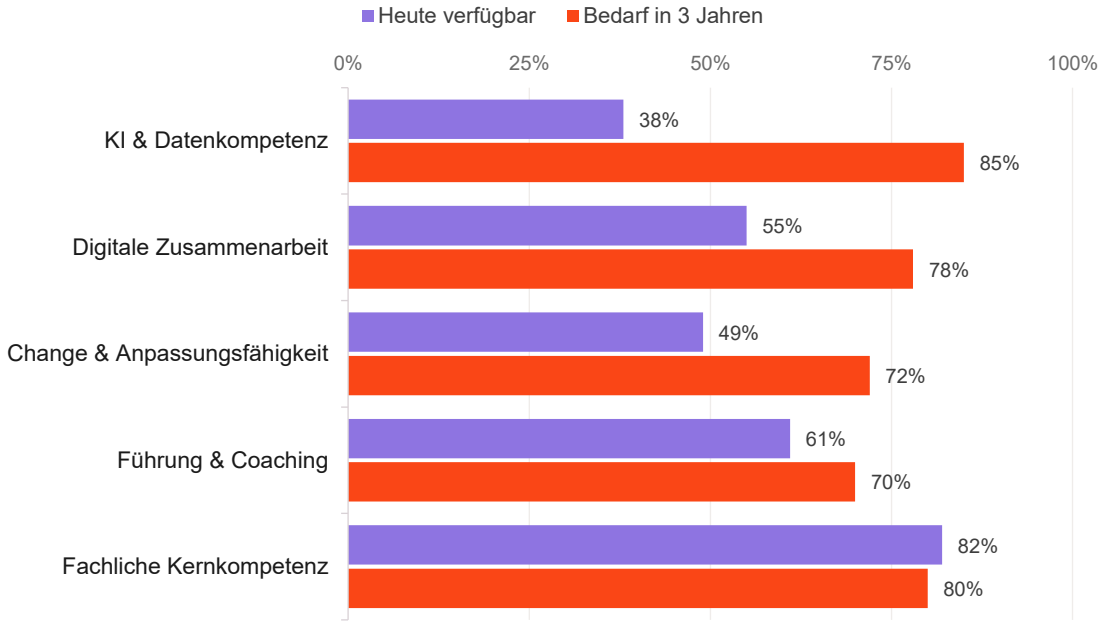
cornerstone

STUFE 3 · PEOPLE GRAPH

Skills Gap Future: Wie bereit ist die Belegschaft?



Heute verfügbare Skills im Vergleich zum erwarteten Bedarf in drei Jahren – je Skill-Cluster.



WORKFORCE READINESS

64 %

der künftig benötigten Skills sind heute vorhanden

GRÖSSTE LÜCKE

KI & Datenkompetenz

→ Lernangebote hier priorisieren und Fortschritt messen

Illustratives Beispiel

cornerstone

Skills Optimierung

Wählen Sie das passende Skills-Intelligence-Level für Ihre Organisation – und erweitern Sie es bei Bedarf

IN CORNERSTONE ENTHALTEN

Native Skills für Learning & Talent

- Vorkonfigurierte Skills-Bibliothek
- Ohne Zusatzkosten enthalten

WAS DAS ERMÖGLICHT

- Lernempfehlungen auf Basis von Skill Gaps
- Personalisierte Entwicklungspfade
- Mitarbeitende mit internen Opportunities matchen

CORNERSTONE SKILLS ARCHITECT

Gemeinsame Skills-Daten in all Ihren Systemen

- Verbindet Skills über HR- und Talent-Systeme
- Korrekte, kontrollierte Skills-Daten

WAS DAS ERMÖGLICHT

- Eine gemeinsame Skills-Sprache im gesamten Unternehmen
- Skills-Daten in Echtzeit aus Arbeit und Lernen
- Skill Gaps bei Einzelnen, Teams und Organisation erkennen

CORNERSTONE PEOPLE GRAPH™

Dynamischer Einblick in Ihre Belegschaft

- Vereint Personen-, Skills-, Lern- & Arbeitsdaten
- Von Workforce-Daten zu Insights & Maßnahmen

WAS DAS ERMÖGLICHT

- Insights in Maßnahmen umsetzen: Learning, Mobilität, Entwicklung und Planung
- Szenarien modellieren; Skill Gaps, Risiken, Readiness und Automatisierungspotenzial verstehen

cornerstone

ZUM MITNEHMEN

Ihre Reise zur skillbasierten Organisation

Starten Sie dort, wo Sie heute stehen – jede Stufe macht Lernen wirksamer.

STUFE 0	STUFE 1	STUFE 2	STUFE 3
0	1	2	3
IHR NÄCHSTER SCHRITT	IHR NÄCHSTER SCHRITT	IHR NÄCHSTER SCHRITT	IHR NÄCHSTER SCHRITT
Skill-Matrizen ins System holen	**Skills Optimization aktivieren**	**Skills-Framework aufbauen**	**Zukunftsbedarf steuern**
Kompetenzen sichtbar machen und mit Lernangeboten verknüpfen	Skills-Profile und Empfehlungen für personalisiertes Lernen nutzen	Mit Skills Architect eine gemeinsame Skills-Sprache schaffen	Mit People Graph Trends erkennen und Readiness planen

Skills sind das Fundament – für relevantes Lernen heute und eine bereite Belegschaft morgen.

cornerstone

Fragen?

cornerstone

Vielen Dank!

cornerstone