



TEKsystems baut Kompetenzen aus dank Unterstützung von Badging und Qualifikation durch Degreed

Kunde



Hauptsitz

Hanover, Maryland

Branche

IT- und Personallösungen

Beschäftigte

9.700

Eingesetzte Funktionen

Lernpfade, Pläne und Seiten, Gruppen, Skillpläne, Anbieter-Integrationen, Skill Ratings

Anwendungsfälle

Einsatzbereitschaft, Mitarbeiter-Onboarding, Mitarbeiterentwicklung, Karrieremobilität

Herausforderung

Beschäftigte erwarten Klarheit bei der Erwartung an ihre Rolle und Verantwortlichkeiten, einen eindeutigen Weg zu Beförderungs- und Wachstumschancen und mehr Coaching, um erfolgreich zu sein.

Lösung

Führungspersonen im Bereich Lernen möchten Karrierechancen transparenter machen, die Rollenspezialisierung fördern, Leistung belohnen und visuell darstellen, was ihre Mitarbeitenden gelernt haben. L&D hat Level Up entwickelt, ein Programm, mit dessen Hilfe Karrierepfade definiert und Mitarbeitende mit digitalen Abzeichen für ihre berufliche Weiterentwicklung belohnt werden können. Mit Degreed konnte das Unternehmen all diese Punkte miteinander zu verbinden.

Ergebnisse

Das Verdienen von Abzeichen hebt die Fachleute von TEKsystems von ihren Kollegen in anderen Unternehmen ab — und dieser Unterschied führt zu mehr Umsatz. Ob sie einen Kurs abschließen, einen Test absolvieren oder ihre Leistung anerkannt wird – auf alles kann intuitiv über die Degreed-Benutzeroberfläche zugegriffen werden. Das Programm ist vollkommen transparent und vermittelt den Mitarbeitenden vom ersten Tag an ein klares Verständnis der spezifischen Karrierewege und der genauen Voraussetzungen, um vom ersten Tag an in einer aktuellen oder zukünftigen Position erfolgreich zu sein.

Über TEKsystems

TEKsystems, ein Unternehmen der Allegis Group, stellt weltweit IT- und Personallösungen für 80 % der Fortune-500-Unternehmen bereit. Das Vertriebsteam baut vertrauensbasierte Kundenbeziehungen auf, die das Wachstum des Unternehmens vorantreiben. Das Personalteam unterstützt qualifizierte Kandidaten dabei, ihren Traumjob zu finden und stellt Tausenden von Unternehmen die passenden Talente vor.



Herausforderung

Karrieretransparenz und -führung verbessern

Angesichts des dynamischen Umfelds auf dem IT-Markt wurde den Lernverantwortlichen bei TEKsystems klar, dass sich im Unternehmen etwas ändern muss, um die Beschäftigten wettbewerbsfähig zu halten. Damals erhielt L&D den Auftrag, alle Informationen zusammenzutragen, die Mitarbeitende für ihre Arbeit benötigen. Dieses Modell war jedoch altmodisch und wurde kaum genutzt.

Als Konsequenz daraus wandte sich das Unternehmen an Degreed, um soziales Lernen im Arbeitsalltag zu fördern und die Belegschaft zu motivieren, zu lernen, die Ergebnisse zu teilen und weiter zu lernen — und sich so im Arbeitsalltag weiterzuentwickeln und sich fortlaufend über neue Erkenntnisse auszutauschen. Eines der positiven Ergebnisse: Unglaubliche 100 % der Personalverantwortlichen bei TEKsystems haben die Degreed LXP genutzt, was ihre Zeit bis zur Produktivität um vier Wochen verkürzt und den Umsatz pro Person für das Unternehmen im ersten Jahr gesteigert hat. Weiterhin haben sich 80 % der Angestellten wöchentlich mit Degreed beschäftigt und das Unternehmen konnte kostspielige externe Schulungen streichen.

Dennoch zeigen die meisten Antworten bei Umfragen zum Mitarbeiterengagement, dass sich die Mitarbeitenden noch mehr Möglichkeiten wünschen, ihre Karriere weiterzuentwickeln und das Unternehmen voranzubringen, sowie mehr Coaching und Anleitungen, wie ihnen dies gelingen kann. So wurde die persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu einer noch höheren Priorität, die von den Führungskräften zu den Kernwerten des Unternehmens hinzugefügt wurde.

Um das Lernen effizienter zu gestalten, identifizierte L&D vier neue Kernziele:

Das erste Ziel: **Die Transparenz der Karrierewege zu fördern**, so Allison Leonard, Senior Learning Strategist. „Wir wollten unsere Sache besser machen, indem wir die folgenden Fragen beantworten: Was braucht es für diese Stelle? Was muss man tun, um befördert zu werden? Wie sieht die nächste Position aus? Welche Skills brauche ich dafür?“

Das zweite Ziel: **Rollenspezialisierung fördern**. „Hier geht es darum, spezifisches Fachwissen für unser Skill-Set und unsere Branche, Abteilungen, vertikale Ebenen und Führung zu fördern. Wir müssen

beantworten, wie wir den Mitarbeitern zu tiefgreifenderem Fachwissen verhelfen können.“

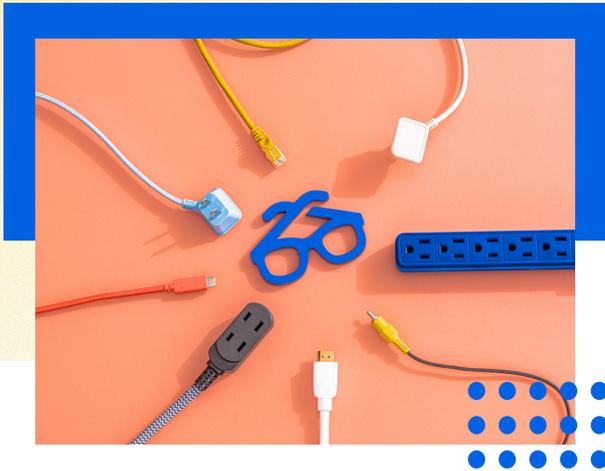
Das dritte Ziel: **Leistung belohnen**. „Hier geht es um Anerkennung von und Motivation für Leistungen.“

Und das vierte Ziel: **Visuell darstellen, was die Beschäftigten gelernt haben**. „So zeigen wir, was erreicht wurde, wie es erreicht wurde und was das für die Karrierechancen bedeutet. Das steigert die Mitarbeiterbindung und zeigt, dass wir uns um Förderung bemühen und uns unsere Mitarbeitenden am Herzen liegen.“



„Die Möglichkeit, als vertrauenswürdiger Partner glaubwürdig Fachkenntnis zu zeigen und zu vermitteln, ist für unsere Verkäufer und die Personalabteilung entscheidend“, sagt Stefanie Kuehn, Senior Program Manager, Learning Consulting Team. Er weist darauf hin, dass L&D zum Ziel hat, die Kenntnis der Dienste und Produkte des Unternehmens in der Belegschaft signifikant zu steigern.

Lösung



Badging & Qualifikation

Um dauerhaftes Lernen bei TEKsystems zu stärken und zu unterstützen, hat L&D Level Up entwickelt, ein Programm, mit dessen Hilfe Karrierewege festgelegt werden können und das Mitarbeiter mit digitalen Abzeichen für ihre berufliche Entwicklung belohnt. Die Idee dahinter lautet „lernen, verdienen und teilen“ — und die offene Technologieumgebung von Degreed führt alles zusammen.

Um sicherzustellen, dass das Programm Wert schafft und effektiv ist, hat das Lernteam das Rahmenwerk des Programms methodisch an den anderen Schlüsselfaktoren einer sich entwickelnden L&D-Struktur ausgerichtet. Insbesondere hat das Team dutzende grundlegende „Erfolgsprofile“ erstellt und diese mit den Rollenplänen, die den Mitarbeitern von Degreed ausgehändigt wurden, in Einklang gebracht. Diese Erfolgsprofile beschreiben die Stellen im Unternehmen Rolle für Rolle und geben die Kompetenzen dafür an, die erwarteten Verhaltensweisen sowie die erforderlichen Skills, um in diesen Positionen Erfolg zu haben. Dabei wurden auch die Geschäftsziele von TEKsystems und die Branchennormen nie aus den Augen verloren. Es ist wichtig, dass diese Profile eine Grundlinie festlegen, von der aus Lernverantwortliche L&D-Programme bewerten und die Lerninhalte individuell anpassen können.

„Wir verfügen über großartige Initiativen und möchten alles miteinander verbinden“, erklärt Leonard. „Wir nutzen das Erfolgsprofil als Startpunkt bei der Entwicklung der Abzeichen. Wenn wir Mitarbeiter auffordern, etwas zu tun oder zu lernen, muss sich dies immer auf das Erfolgsprofil für diese Stelle beziehen.“

Weiterhin „haben wir unser momentanes Lernen überprüft und mit den Skills, die wir identifiziert haben, in Verbindung gebracht“, fügt Leonard hinzu. „Wenn etwas fehlte, mussten wir es erstellen. Also haben wir für das Abzeichenprogramm auch neue Lerninhalte entwickelt. Dann haben wir ein Zertifizierungs-Rahmenwerk geschaffen und die Badges hinzugefügt, die die Skills und Kompetenzen für jede Rolle validieren.“

Das Programm basiert auf dem Job-Rahmenwerk Wissen, Skills und Fähigkeiten (Knowledge, Skills, Ability „KSA“), das von Credly eingesetzt wird, einem führenden Anbieter von digitalen Zertifizierungslösungen, der eng mit Degreed zusammenarbeitet und sich in die Degreed-Plattform integrieren lässt. Die Lernverantwortlichen haben sich zuerst auf zwei Mitarbeitergruppen konzentriert, die für den geschäftlichen Erfolg von TEKsystems entscheidend sind: die Personal- und Vertriebsabteilungen. Diese machen 80 % der Beschäftigten im Unternehmen aus.

Fortschritt der Rollen-Badges



Wissen

Fokus auf Abschluss der Lerninhalte und Einbezug des Wissens



Meilenstein

Fokus auf Erfolgen und Anerkennung



Erfahrung

Bestätigt Kompetenz in Wissen, Skill und Fähigkeit



Rolle

Bestätigt für eine Position erforderliches Wissen, Skills und Erfolge.

Die Teilnehmenden können drei verschiedene Abzeichen verdienen — für **Wissen, Meilensteine und Erfahrung**. Zusammen ergeben diese dann einen **Rollen**-Badge.

Wissens-Badges, die durch das Lernen bei Degreed unterstützt werden, zielen auf das Erledigen und Verstehen von Aufgaben ab. Das Verdienen eines solchen Badge ist vergleichbar mit dem Abschließen eines Lernpfads. Die Teilnehmenden werden über CredSpark bewertet, ein Bewertungs-Tool und weiterer Degreed-Partner, der strategisch in die Degreed-Plattform integriert ist.

Meilenstein-Badges konzentrieren sich auf Faktoren wie die Betriebszugehörigkeit sowie Leistung und Anerkennung, etwa durch den Gewinn von Wettbewerben. Erfahrungs-Badges bestätigen Wissen, Skills und Fähigkeiten, die im Arbeitsalltag eingesetzt werden (oft durch Beobachtungen in Echtzeit bestätigt). Rollen-Badges bestätigen das gesamte Wissens-, Skill- und Fähigkeitsspektrum, das von Unternehmen und der Branche für eine bestimmte Position vorausgesetzt wird. (Zudem gibt es in bestimmten Fällen Spezialisten-Badges, die Nischenskills für bestimmte Strategien oder Initiativen bestätigen.)



Ergebnisse

Validierte Skills und demokratisierte Karrierechancen

Das Verdienen von Badges beschleunigt bei TEKsystems den Weg der Mitarbeitenden zu mehr Spezialisierung und Fachwissen, während ihre Skills und Leistungen nebenbei verifiziert werden. So können Personalverantwortliche neben Wissen zur Personalsuche auch HTML oder C# lernen und sich so Markteinblicke verschaffen, die für technische Jobs, die sie besetzen möchten, erforderlich sind. Mit einem Rollen-Badge wird neu erworbenes, breites Fachwissen belohnt, das ein tiefes Verständnis der Unternehmensanforderungen von TEKsystems sowie der Branchenstandards (Faktoren, die in die Badging-Strategie des Unternehmens integriert sind) bedeutet.

„Alles ist konsistent und abgestimmt. Skills sind dabei die Bausteine“, sagt Kuehn. „Unsere Karrierechancen sind nun transparent. Früher haben wir einfach irgendeine Person im Büro ausgewählt, von der wir glaubten, sie wäre für die Stelle am besten geeignet.“

Badging hilft TEKsystems zu planen und zu liefern. Führungskräfte haben nun einen objektiven Einblick in die Qualifikation ihrer Mitarbeitenden für eine bestimmte Rolle oder wissen, wer die Leistungsanforderungen erfüllt, die zum Unternehmenswachstum beitragen (oder, im Falle des Spezialisten-Badge, als Coach oder Mentor eingesetzt werden können).

„Es kam schon vor, dass sich Berater proaktiv an unsere Personalverantwortlichen gewandt haben, die ihre Badges geteilt hatten, und sagten „Hey, unser Vertrag läuft aus. Wollen wir ihn verlängern?“

–**Allison Leonard**
Senior Learning Strategist



Zudem verschaffen die Badges den Mitarbeitenden von TEKsystems einen Vorteil gegenüber Beschäftigten in anderen Unternehmen, so Leonard. „Die Abzeichen haben Aussagekraft. Wir vergeben sie nicht leichtfertig ... Wir vergeben sie für Elemente, die für Berater oder Kunden außerhalb von TEKsystems Wert und Substanz haben. Es lohnt sich auch für die Teilnehmer selbst, die ihre Erfolge über LinkedIn oder andere soziale Medien und per E-Mail hervorheben können. So zeigen die Abzeichen jedem außerhalb des Unternehmens, über welche verifizierten Fachkenntnisse unsere Mitarbeitenden verfügen.“

„Es kam schon vor, dass sich Berater proaktiv an unsere Personalverantwortlichen gewandt haben, die ihre Badges geteilt hatten, und sagten „Hey, unser Vertrag läuft aus. Wollen wir ihn verlängern?“

Brandon Emanuelson, Specialized Recruiter Lead bei National Data Analytics & Insights, gibt an, dass die Badges zu neuen Gesprächen mit Beratern führen. „Das Badge-Programm hatte eine unmittelbare positive Wirkung:

Aktuelle Berater in meinem Netzwerk haben mich darauf angesprochen und ein neuer Berater hat die Badges direkt bei unserem ersten Telefonat erwähnt.“

Mitarbeitende, die an Level-Up-Badging und -Zertifizierung bei TEKsystems teilnehmen, müssen Degreed nie verlassen. Ob sie einen Kurs besuchen, eine Bewertung durchführen oder anerkannt werden – all dies geschieht intuitiv über die Degreed-Benutzeroberfläche. Diese smart gestaltete Umgebung hat die ohnehin sehr erfolgreiche Degreed-Implementierung des Unternehmens in Sachen Einfluss und Effektivität noch verbessert. Degreed stellt nun nicht mehr nur den Hauptzugang zum Lernen dar, sondern auch einen wichtigen Upskilling-Motivator.

Die Transparenz des Level-Up-Programms gibt den Personal- und Vertriebsverantwortlichen bei TEKsystems eine klare Vorstellung ihrer Karrierewege ab dem Zeitpunkt der Einstellung und verdeutlicht, was für das Erreichen ihrer aktuellen und künftigen Ziele erforderlich ist.

Ausblick

Lernverantwortliche freuen sich, den Erfolg von Level Up mit zunehmender Entwicklung des Programms besser bewerten zu können. Insbesondere blicken sie dabei auf das Absolvieren der Badges, laufende Verbesserungen der Zeit zwischen Einstellung und voller Produktivität, Mitarbeiterbindung und -abgang sowie Beförderungen, einschließlich jener in Führungspositionen und höherstufigen Vertriebs- und Personalfunktionen. Zudem möchten sie den bereits hervorragenden Net Promoter Score (NPS) des Unternehmens auf 60 steigern.

Das Unternehmen möchte die Rate, mit der seine Personalverantwortlichen Beraterverträge verlängern, verdoppeln. Zudem planen die Führungskräfte, Badges für Mitarbeitende auszustellen, die Treffen mit Kontakten auf Direktorenebene oder höher vereinbaren, berichtet Kuehn. „Wenn Beschäftigte diese Vorgaben erfüllen, glauben wir, dass dies zu profitablen Abschlüssen führt.“

Um die Begeisterung für Level Up noch weiter zu steigern, plant das Lernteam eine zukünftige Eingliederung von Degreed Experiential Learning in die Lernerfahrung der Mitarbeitenden. So können diese ihre Skills und Zertifizierungen mit offenen anspruchsvollen Aufgaben und Projekten, Mentoring, internen Aufträgen und anderen Karrierechancen in Verbindung bringen, nicht bloß mit neuen Stellen und Beförderungen.

Die Lernverantwortlichen möchten Level Up letztendlich jedem bei TEKsystems zugänglich machen und erwarten eine positive Auswirkung auf die Unternehmensmarke, so Leonard. „Das langfristige Ziel ist, es zu vermarkten.“



Über Degreed

Degreed gibt Millionen von Beschäftigten in hunderten Unternehmen weltweit eine Lernplattform an die Hand, um den Aufbau der nötigen Skills für heute sowie für die Zukunft in ihren Arbeitsalltag einzubinden.

Degreed verbindet selbstbestimmtes Lernen, Skillentwicklung, Zugang zu Bildung und Einblicke, damit sich Ihr Unternehmen schneller anpassen kann und sich Ihre Mitarbeitenden optimal weiterbilden können.

Für Unternehmen bedeuten die Technologien von Degreed eine agilere Talententwicklung, die auf tiefgehende Einblicke in vorhandene Skill-Sets gestützt ist. Beschäftigte wiederum können ihre Karriere durch personalisierte, auf ihre Expertise und Interessen abgestimmte Lernerfahrungen und Zugänge selbst in die Hand nehmen.

Degreed wurde 2012 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Pleasanton, Kalifornien, sowie weitere Niederlassungen in Salt Lake City, New York, London, Amsterdam und Brisbane.

Mehr über Degreed erfahren: [Website](#) | [YouTube](#) | [LinkedIn](#) | [Twitter](#)

