

Wann Skill-Management zur Priorität wird

Vier Signale, wann systematisches Skill-Management notwendig wird.

Mit mehr parallelen Projekten, höherem Freelancer-Anteil und vertraglichen Nachweispflichten wird aus informeller Besetzung ein steuerbarer Delivery-Prozess.



01

Wachsende Projektzahl

Ab einer bestimmten Zahl paralleler Projekte behält kein Teamleiter mehr alle Qualifikationsprofile im Kopf. Besetzungsentscheidungen werden fehleranfälliger, je mehr Profile zu koordinieren sind.



02

Steigender Freelancer-Anteil

Externe Profile mit eigenen Zertifizierungshistorien sind in Excel kaum aktuell zu halten. **Je mehr Externe, desto größer der Steuerungsverlust.**



03

Kundenforderung nach Zertifizierungsnachweis

Sobald Kunden Zertifizierungsnachweise vertraglich für spezifische Projektrollen einfordern, wird Zertifizierungsmanagement **zum Delivery-Prozess.**



04

Skalierungsdruck

Was bei 20 Mitarbeitenden informell funktioniert, erzeugt bei 80 strukturelle Blindstellen. Wachsende Organisationen brauchen standardisierte Besetzungsprozesse.



Wenn drei dieser Faktoren zutreffen, ist der operative Aufwand für manuelle Kompetenzsteuerung höher als der Aufwand für eine systematische Lösung.