

Team Challenge 36:

# Toolanleitung: Skill-Matrix

**HR Pioneers GmbH**

#PioneersTools

marketing@hr-pioneers.com

(english version below)

### Baut für Euer Team eine Skill-Matrix.

Ziel ist, dass Ihr den Wissenstransfer und die Weiterentwicklung Eures Teams fördert. Welche(s) Potenzial(transfers) können gehoben werden und in welchen Bereichen solltet Ihr im Team Kompetenzen aufbauen?

Das kann durch Weiterbildungen geschehen, gegenseitiges Aufschlauen oder eventuell sogar durch Einstellen neuer Kolleg:innen.

Das Tool entfaltet dann seine Wirkungskraft, wenn Ihr es längerfristig anwendet.

Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung findet Ihr auf [hr-pioneers.com/teamchallenge-36](https://hr-pioneers.com/teamchallenge-36).



#### Lernziel

Ziel der „Team-Skill Matrix“ ist es, den Wissenstransfer und die Weiterentwicklung Eures Teams zu fördern. Auf spielerische Art verdeutlicht Ihr, welche Fähigkeiten und Kenntnisse Ihr in Eurem Team wirklich benötigt, wie sie momentan verteilt sind und in welchen Bereichen Entwicklungspotenzial besteht. So beseitigt Ihr Kompetenzdefizite und verbessert das Erreichen bestmöglicher Ergebnisse als Team.

## 1. Material

- Flipchart bzw. Whiteboard mit passenden Stiften
- Alternativ könnt Ihr die Matrix auch digital erstellen.



## 2. Gruppengröße

Sinnvoll ist es, wenn Ihr die „Team-Skill Matrix“ mindestens zu zweit erstellt. Mehr Feedback und Entwicklungspotenzial bietet aber ein größeres Team, mit dem Ihr auch im Arbeitsalltag zusammenarbeitet.



## 3. Dauer

Plant Euch für die Erstellung der Matrix mindestens eine Stunde Zeit ein. Im Anschluss könnt Ihr die Matrix in Euer zyklisches Vorgehen und Retrospektiven integrieren. Die Dauer ist jeweils abhängig von der Anzahl der Teilnehmenden und der Skills sowie dem Diskussionsbedarf der Gruppe.



## 4. Vorbereitung

Es bedarf keiner großen Vorbereitung, um die „Team-Skill Matrix“ zu spielen. Alle Teilnehmende müssen sich aber vorab dazu bereit erklären, über einen Zeitraum von bis zu 4 Monaten an der Matrix zu arbeiten. Weiterhin solltet Ihr die Matrix mit den Skill-Levels auf einem Flipchart oder digital vorbereiten.



## 5. Durchführung

Die Erstellung der „Team-Skill Matrix“ nimmt einen Zeitraum von ca. 3 bis 4 Monaten in Anspruch. Zu Beginn des definierten Zeitraums sammelt Ihr alle Skills, also Fähigkeiten und Kenntnisse, die Ihr für die Bewältigung Eurer Projekte in der kommenden Zeit benötigt. Diese notiert Ihr auf der Matrix. Anschließend ermittelt Ihr den Status Quo jeder einzelnen Fähigkeit/Kenntnis pro Teammitglied. Die Ausprägung des jeweiligen Skills könnt Ihr in vier verschiedene Skill-Level unterteilen:

- 1. no skills
- 2. basic tasks
- 3. perform all tasks
- 4. teach all tasks

Nach Erfassen der Level seht Ihr schnell, in welchen Bereichen Entwicklungsbedarf besteht und wo es dadurch auch im Meistern der Projekte klemmen kann. Deshalb legt Ihr im Anschluss konkrete Lernziele und dazu gehörige Maßnahmen fest. Ihr solltet darauf achten, dass Ihr in regelmäßigen Iterationen Eure Fortschritte gemäß den Lernzielen überprüft und gegebenenfalls weitere Maßnahmen zur Erreichung der Ziele einleitet. Eine Vorlage findet ihr auf der letzten Seite.



### 6. Moderations- und Reflexionsfragen

- Wie habt Ihr die vier Monate der Entwicklung empfunden?
- War Euch vorher schon bewusst, welche Skills Ihr noch weiter ausbauen könnt? Wie hat es sich angefühlt, an den Fähigkeiten und Kenntnissen zu arbeiten?
- Was könnt Ihr konkret für Euren Arbeitsalltag mitnehmen?
- Woran wollt Ihr weiterarbeiten?
- Wie schätzt Ihr die Entwicklung der anderen Teammitglieder ein?
- Was benötigt Ihr, um Euch in den definierten Punkten weiterzuentwickeln? Wobei wünscht Ihr Euch am ehesten Unterstützung?



### 7. Moderationstipps

Da die Team-Skill-Matrix ein Tool ist, das mehrere Monate genutzt wird, sollte der Moderator bzw. der Verantwortliche sich bewusst sein, dass die Teilnehmenden während dieser Zeit immer mal wieder an die Matrix erinnert werden sollten. Im Alltagsgeschäft gehen solche Aufgaben häufig unter – auch wenn es zu Beginn ein gemeinsames Commitment dazu gab. Vor allem bei den Lernzielen und Maßnahmen könnt Ihr immer mal wieder nachhaken bzw. Unterstützung anbieten.



# Vorlage

Kompetenz / Teammitglieder	Mitglied A	Mitglied B	Mitglied C	Mitglied D	Mitglied E	...
Kompetenz 1						
Kompetenz 2						
Kompetenz 2						
Kompetenz 3						
Kompetenz 4						
...						

Legende			
1 = no skill	2 = basic skill	3 = perform a skill	4 = teach all tasks

Team Challenge 36:

# Tool guide: Skill Matrix

**HR Pioneers GmbH**

#PioneersTools

marketing@hr-pioneers.com

# Build a skill matrix for your team.

The goal is to promote the transfer of knowledge and to further the development of your team. Which potential(transfers) can be leveraged and in which areas should you build up competencies within the team?

This can be done through further training, mutual learning or possibly even by hiring new colleagues.

The tool unfolds its power when you use it for a longer period of time.

You can find step-by-step instructions at [hr-pioneers.com/teamchallenge-36](https://hr-pioneers.com/teamchallenge-36)



### Learning objective

The objective of the "Team-Skill Matrix" is to promote the transfer of knowledge and the further development of your team. In a playful way, you clarify which skills and knowledge you really need in your team, how they are currently distributed, and in which areas there is potential for development. In this way, you eliminate competence deficits and improve the achievement of the best possible results as a team.

# Team Challenge 36: Skill Matrix (2/4)

## 1. Material

- Flipchart or whiteboard with matching pens.
- Alternatively, you can also create the matrix digitally.



## 2. Group size

It makes sense for at least two of you to create the "Team Skill Matrix". However, a larger team, with which you also work together in everyday life, offers more feedback and development potential.



## 3. Duration

Allow at least one hour for the creation of the matrix. Afterwards, you can integrate the matrix into your cyclical approach and retrospective meetings. The duration depends on the number of participants and the skills as well as the discussion needs of the group.



## 4. Preparation

There is no need for much preparation to play the "Team-Skill Matrix". However, all participants must agree in advance to work on the matrix over a period of up to 4 months. Furthermore, you should prepare the matrix with the skill levels on a flipchart or digitally.



## 5. Execution

The implementation of the "Team-Skill Matrix" takes a period of about 3 to 4 months. At the beginning of the defined period you collect all skills, i.e. abilities and knowledge, which you need for the accomplishment of your projects in the coming time. You write them down on the matrix. Then you determine the status quo of each individual skill/knowledge per team member. You can divide the level of each skill into four different skill levels:

1. no skills
2. basic tasks
3. perform all tasks
4. teach all tasks

After recording the levels, you will quickly see in which areas there is a need for development and where the proficiency of the projects may be hindered. Therefore, you will define concrete learning goals and the corresponding measures. You should make sure that you check your progress according to the learning objectives in regular iterations and, if necessary, introduce further measures to achieve the objectives.





### 6. Facilitation and reflection questions

- How did you feel about the four months of development?
- Were you aware beforehand which skills you could develop further? How did it feel to work on the skills and knowledge?
- What can you specifically take away for your everyday work?
- What else do you want to work on?
- How do you assess the development of the other team members?
- What do you need in order to develop further in the defined points? Where would you like support most?



### 7. Moderation tips

Since the "Team-Skill Matrix" is a tool that is used for several months, the facilitator or the person responsible should be aware that the participants should be reminded of the matrix every now and then during this time. In everyday business, such tasks often get lost - even if there was a joint commitment to them at the beginning. Especially with regard to the learning objectives and measures, you can always check up on them or offer support.



# Template

Competence / Team members	Member A	Member B	Member C	Member D	Member E	...
Competence 1						
Competence 2						
Competence 2						
Competence 3						
Competence 4						
...						

Legend			
1 = no skill	2 = basic skill	3 = perform a skill	4 = teach all tasks