05/2017

Frankfurter Allgemeine
Personaljournal

Das HR-Magazin für die digitale Transformation

Radical Collaboration
Bosch lässt Manager und Mitarbeiter radikal umdenken

Talentmanagement
Wie aus Millennials Top-Manager werden

Learning
Mitarbeiter organisieren Weiterbildung selbst

Collaboration-Lösungen auf eine neue Plattform setzen

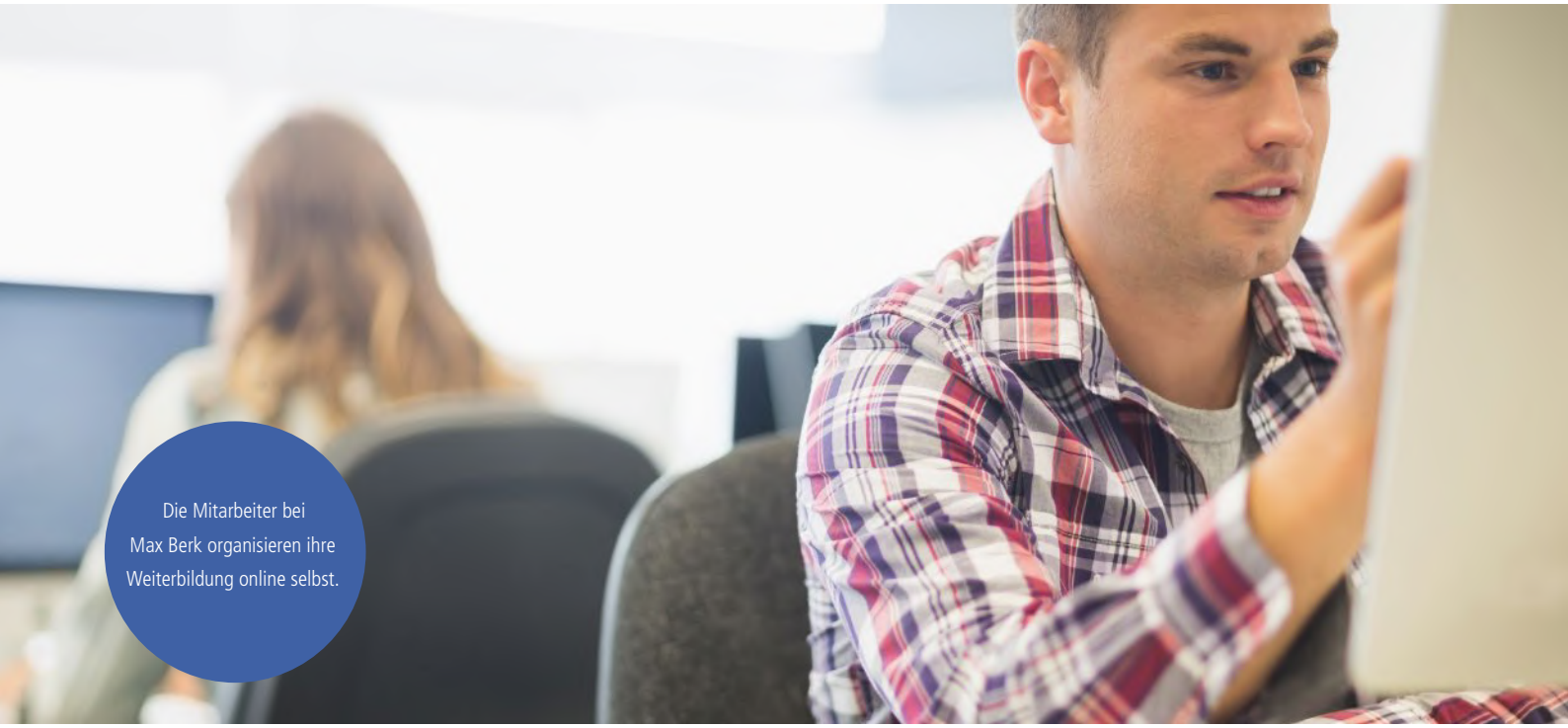
NEUE KOLLABORATIVE SYSTEME MIT GRÖSSERER FUNKTIONALITÄT UND HÖHEREN KAPAZITÄTEN WANDERN IN DIE CLOUD.

Neues Denken **Neues Machen** **Neue Lösungen**

Foto: Wavebreakmedia Ltd/Wavebreak Media/Thinkstock/Getty Images

LEARNING

Weiterbildung durch IT-Learning-Software einfach organisieren



Die Mitarbeiter bei Max Berk organisieren ihre Weiterbildung online selbst.

© Wavebreakmedia Ltd/Wavebreak Media/Thinkstock/Getty Images.

Max Bögl mit Sitz in Sengenthal bildet seit langem Mitarbeiter weiter. Bislang erwiesen sich langwierige, papierbasierte Prozesse als hinderlich. Seit der Einführung einer IT-Learning-Lösung hat sich die Arbeit für die Personalverantwortlichen erleichtert. Die Seminarbuchungen haben sich seitdem verdoppelt.

Die Firmengruppe Max Bögl, mit 6.000 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von über 1,6 Milliarden Euro eines der größten deutschen Bauunternehmen, zeichnet sich durch eine hohe Wertschöpfungstiefe aus. Stahlbau, Fertigteilwerke, Fuhr- und Geräteparks gehören ebenso zum Leistungsspektrum wie Roh- und Baustoffe. Gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter sind die Basis des Erfolgs. Bei Max Bögl gibt es seit langem ein umfangreiches Weiterbildungs- und Schulungsangebot. So erhalten die Mitarbeiter zusätzlich zu den Informationen im Intranet Broschüren zum Seminarangebot. Regelmäßige Bedarfserhebungen unter den Führungskräften sichern Aktualität und Relevanz des Weiterbildungsangebots.

„Uns ist wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu jeder Zeit die Möglichkeit haben sich fortzubilden. Dies soll so unkompliziert wie möglich gestaltet werden", sagt Marlena Hollweck, bei Max Bögl zuständig für die Planung und Koordination der internen Schulungen. Mit langwierigen Prozessen einer papierbasierten Planung wollte man sich nicht länger abfinden. Nicht nur die Bedarfserhebung kostete viel Zeit, sondern auch Anmelde- und Genehmigungsvorgänge.

Bei Max Bögl suchte man nach einer einfacheren Lösung: Alle Prozesse sollten analysiert und optimiert, Planung und Organisation der internen Veranstaltungen elektronisch abgewickelt sowie Teilprozesse wie die Seminarbuchungen automatisiert werden. Dadurch würden auch Datenqualität und -sicherheit erhöht. Da das Unternehmen in mehreren Bereichen bereits SAP-Software im Einsatz hatte, war eine Integration mit SAP ERP Human Capital Management sowie mit dem SAP-ERP-Vertriebsmodul zur Verrechnung der Kosten eine weitere Bedingung. Die Trainings- und Teilnehmerdaten ab dem Jahr 2000 sollten in das neue System migriert werden. Auch sollte die neue Plattform zukünftige Anforderungen im Bereich E-Learning abdecken.

Hildegard Perleth, verantwortlich für die Einführung der IT-Learning-Solution bei Max Bögl, übernahm die Leitung des Projekts und fasste zunächst alle Schritte und Teilaufgaben wie Planung, Anmeldung, Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung der Seminare sowie das Reporting in einer Bestandsaufnahme zusammen. Entlang dieser einzelnen Schritte formulierte sie mit der Fachabteilung die Sollvorgaben, in die auch gewünschte neue Anforderungen wie etwa das Verwalten von Hotelübernachtungs- und Essensabfragen aufgenommen wurden. Ein Abgleich zeigte, dass zwar →

© Max Bögl

Marlena Hollweck,
Personalentwicklung, Max Bögl

ein Großteil dieser Anforderungen mit den Basisfunktionalitäten der Learning-Lösung abgebildet werden konnte, doch dass gleichzeitig auch Eigenprogrammierungen notwendig wurden.

Das Projekt zur Einführung der Plattform für die Learning-Lösung wurde in elf Monaten und unter Einhaltung des Budgets umgesetzt. Als zeitintensiv erwies sich die Migration historischer Daten in das neue System. Insgesamt waren 23 Programmieranforderungen des Unternehmens umzusetzen. Ein externer Dienstleister erstellte die Programmdokumentationen, die internen Entwickler setzten die Programmierungen um. Vor dem Go-Live wurde das Programm mit Key-Usern ausführlich getestet.

Mit Einführung der Learning-Lösung lässt sich die Weiterbildung der Mitarbeiter einfach und jederzeit zugänglich realisieren. Durch die digitalisierte Abwicklung und automatisierte Workflows wurden die Anmelde- und Genehmigungsprozesse beschleunigt. Die Planung ist einfacher und übersichtlicher: Bereits am letzten Seminartag waren Zertifikate und Beurteilungsbögen online abrufbar. Mitarbeiter konnten sich auch für noch nicht terminierte Schulungsangebote vormerken lassen, was die Bedarfsplanung in der Personalentwicklung erleichtert. Vorgesetzte haben die absolvierten Schulungen und den aktuellen Qualifizierungsstand ihrer Mitarbeiter und die Kosten für die Weiterbildung jederzeit im Blick. Die Daten über die neu erworbenen Qualifikationen können direkt in den Personalstamm des HR-Management-Systems einfließen.

Der Erfolg spiegelt sich auch in den Buchungen wider: So haben sich die Seminaranmeldungen ein Jahr nach der Einführung der Learing-Lösung mehr als verdoppelt. Zwar gibt es die Seminarübersicht nach wie vor als Download, jedoch informieren sich die meisten Mitarbeiter inzwischen im Onlineportal, wo sie auch direkt eine Schulung beantragen können. Im nächsten Schritt sollen Schulungen durch Webinare ergänzt werden. Die technischen Voraussetzungen für die Abbildung von E-Learnings liegen mit der IT-Learning-Lösung bereits vor und sollen in einer weiteren Ausbaustufe realisiert werden.

info@faz-personaljournal.de

ANZEIGE

Besetzen Sie Ihre offenen Stellen
mit dem führenden Stellenmarkt für Fachkräfte

Mit einer Stellenanzeige bei meinestadt.de erreichen Sie gezielt und regional Ihre neuen Mitarbeiter.
Die Nutzerzahlen sprechen für sich: 85 % der Jobsuchenden bei meinestadt.de sind Fachkräfte mit Berufsausbildung.

meinestadt.de

Jetzt informieren 〉