

Otto Group sucht E-Commerce-Azubis

Hamburg. Otto startet ab sofort die Bewerbungsphase für die neue Ausbildung zum „Kaufmann E-Commerce“, die erstmals ab August 2018 angeboten werden kann. Weitere Unternehmen der Gruppe ziehen nach. Die Otto Group gehört zu den Initiatoren für den neuen Beruf und ist eines der ersten Unternehmen deutschlandweit, die passende Azubis suchen. „Wir geben unser Praxiswissen und unsere digitale Kompetenz an die Talente von morgen weiter“, erläutert Nicole Heinrich, Abteilungsleiterin Ausbildung und Personalmarketing die Nachwuchsstrategie des Unternehmens. „So bekämpfen wir proaktiv einen potentiellen Fachkräftemangel.“ lz 17-17

Edeka treibt Gleichstellung voran

Hamburg. Die Edeka-Zentrale setzt auf Gleichstellung. Ein 2016 gestartetes Programm soll die Karriere-möglichkeiten von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Es umfasst Maßnahmen zur Qualifizierung und langfristigen Sicherung der Gleichstellung sowie gleichwertigen Vergütung zwischen Frauen und Männern in vergleichbaren Positionen. Aktuell werden 18 Potenzialträgerinnen von erfahrenen Mentoren unterstützt. Bei gleicher Eignung werden Führungspositionen intern bevorzugt mit Mitarbeiterinnen besetzt. lz 17-17

Handel kritisiert schulische Bildung

Berlin. Unzureichende schulische Qualifikation ist das größte Hindernis bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, zeigt eine HDE-Umfrage unter 1000 Betrieben. „Die Schulen müssen Jugendlichen das nötige Rüstzeug mitgeben“, fordert Bildungsexpertin Katharina Weinert. Bessere Berufsorientierung solle die Perspektiven von Aus- und Fortbildung im Handel aufzeigen. Denn es gebe immer weniger Bewerber. Vier von zehn Einstieglern hätten falsche Vorstellungen vom Beruf. lz 17-17

Beschäftigte offen für mobiles Arbeiten

Hamburg. Ein Drittel der Beschäftigten mögen mobile IT, wissen hervorragend damit umzugehen und fühlen sich dabei wohl. Dies ergab die bei der Messe Personal Nord vorgestellte Studie „Mobile Work 2017“ der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin. Neben den „Mobile Minds“ wurden auch „Mobile Naïfs“ und „Mobile Dreamer“ identifiziert, die aufgeschlossen, aber weniger versiert sind. 28,3 Prozent sind weder aufgeschlossen, noch kompetent und fühlen sich mit der Technik auch nicht wohl. lz 17-17

Hälfte der Minijobber zufrieden mit Arbeit

Wiesbaden. Nur 27 Prozent der Minijobber würden gern mehr arbeiten, wenn es eine passende Tätigkeit gäbe. Das belegt eine Befragung des Statistischen Bundesamtes. 48 Prozent sind mit ihrer Arbeitszeit zufrieden, weitere 25 Prozent können oder wollen aus persönlichen Gründen nicht mehr arbeiten. Eine Studie des Bundesfamilienministeriums zeigt, dass 80 Prozent der weiblichen Minijobber zufrieden sind. lz 17-17

Weiterbildungsmarkt in Bewegung

Digitalisierung steigert Bedarf – E-Learning-Plattformen senken Kosten – Konzentration auf Trainerseite – Trendbericht von Integrata

Frankfurt. Ohne zentrale Trainingsplattformen können digitalisierungswillige Unternehmen ihren Weiterbildungsbedarf zukünftig kaum noch stillen, glaubt Ingmar J. Rath, Chef der Integrata Cegos Group. Insofern haben E-Learning und große Anbieter mit Entwicklungskompetenz eine glänzende Zukunft. Er gibt Einblicke, wie sich Lerninhalte, Lernformen und Kundenwünsche verändern.

Immer wenn von Digitalisierung die Rede ist, fällt der Begriff Weiterbildung. Schließlich geht es um neue Formen der Führung, der Zusammenarbeit, der verbesserten Nutzung von Daten und Technologien. Viele Unternehmen sind auf externe Partner angewiesen, um ihre Mitarbeiter schnell fit zu machen. Damit müssten goldene Zeiten für Anbieter von Weiterbildung anbrechen. Ganz so einfach ist es aber nicht, selbst wenn ein Unternehmen so wie Integrata seine Kernkompetenz just in den Bereichen hat, die gerade sehr nachgefragt sind: IT und Personalentwicklung.

Wie gut die Kombination einmal funktionieren würde, war im Gründungsjahr 1964 noch weniger absehbar als heute, wo agile Methoden von der IT in die Gesamtorganisation wandern und umgekehrt IT-Abteilungen auf professionelle Recruiter für ihre Weiterentwicklung angewiesen sind. Doch im Kopf des Vorstandsvorsitzenden Ingmar J. Rath gehörten IT, BWL und Psychologie schon immer zusammen. Schließlich hat er alle drei Fächer studiert. „Wie wollen Manager heute mit Chancen der Transformation umgehen,



FOTO: YURIO LATSALIBERTY/FOTOLIA

Dieser Trend sei in Großunternehmen allerdings viel weiter fortgeschritten als im Mittelstand, weiß Ingmar J. Rath. Vorteil für Integrata: „Große Anbieter wie wir haben Skaleneffekte bei der Entwicklung von technologischen Plattformen mit hohem pädagogisch-didaktischen Anspruch. Da können Einzelkämpfer einfach nicht mithalten.“ Aus seiner Sicht hat E-Learning erst den Durchbruch erst geschafft, seit sich durch bessere Datenübertragungsraten Videos, Virtual Classrooms und mobile Anwendungen problemlos integrieren lassen. „Wenn ich erfolgreich elektronische Medien einsetzen möchte, muss ich einen Ersatz schaffen für die Motivation, die sonst der Trainer

stehen“, ist Raths Überzeugung. „Aber statt ein Training für alle zu buchen geht es darum, langfristig Systeme zu etablieren, aus denen sich jeder das heraus sucht, was ihm noch an Kompetenz fehlt.“ Das könnten bei einem agilen Instrument schon mal 50 bis 60 Wissensnuggets sein.

Auch Internationalisierung prägt das Geschäft. „In der Vergangenheit war Training lokal. Mit der Digitalisierung ist es viel internationaler geworden.“ Denn in dem Moment, wo durch E-Learning Teilnehmerbegrenzungen wegfallen, möchten große Unternehmen ihre Trainings global einsetzen. Wieder profitiert Integrata von Größe und internationaler Präsenz: Der Dienstleister bietet seine Lern-Tools in 18 Sprachen an. „Wir gehen aber noch weiter. Denn wir bereiten die Inhalte landestypisch auf. Je nach kulturellen Gepflogenheiten steht mal der Trainer, mal die Präsentation am Flipchart mehr im Mittelpunkt. Wir passen die Vorgehensweise an“, erklärt Rath.

Die Lerngepflogenheiten hätten sich gewandelt. Früher sei man raus aus dem Alltag gegangen, rein in das Seminar und habe sich zwei Tage lang auf Wissensaufbau konzentriert. Heute lerne man mit individuell abrufbaren Tools entlang des Arbeitsprozesses. „Das heißt natürlich, dass Lernen auch während der Arbeitszeit möglich sein sollte“, betont Rath,

weil aber, dass Arbeitnehmer und Firmen „Training ist Investition, nicht Kostenfaktor“ brauchen, um Freiräume für Weiterbildung zu schaffen. „Wenn der Mitarbeiter einen Kopfhörer aufhat, weil er gerade im Gruppenchat ist, dann sollte das respektiert werden.“ Für die Tendenz, Fortbildung in die Freizeit zu verlegen, gebe es aber ein klares Indiz: „Immer häufiger werden mobile Zugänge verlangt.“

Viel arbeiten, schneller zu Ergebnissen kommen und obendrein noch lernen? Hier appelliert Rath an die Selbstverantwortung der Mitarbeiter. „Früher waren andere, sprich die Personalentwicklung, dafür zuständig, was ich lerne und wie ich es mache. Zukünftig muss ich mich auch als Individuum selbstständig weiterbilden.“ Überlastung und Stress zu erkennen sei ein Führungsthema. „Es werden die Unternehmen am erfolgreichsten sein, die für die gute Ausbildung ihrer Mitarbeiter ein flexibles Umfeld schaffen durch das richtige Konzept, richtige Leitlinien und gute Führung.“

Je nach Inhalt und Mensch empfiehlt er Mischformen des Lernens: Wissensaufbau über E-Learning, mit diesem Wissen in Präsenzkurse gehen und mit dem Trainer Inhalte vertiefen, üben, Feedback bekommen, Online-Lerneinheiten anschließen.

Letztendlich bestehe die Herausforderung darin, jedem Mitarbeiter das Medium seiner Wahl anzubieten. „Der

Baukasten macht Sinn. Damit kann jeder selbst entscheiden, ob er am besten mit E-Learning, Buch, Film oder Trainer lernt“, ist Rath überzeugt. Übrigens sei die bevorzugte Lernform nicht altersabhängig. „Vielfach mögen ältere Menschen E-Learnings, während den Jüngeren an den Feedbacks in Präsenztrainings besonders gelegen ist.“ Mit Generationenfragen beschäftige sich Integrata sehr intensiv. „In der Digitalisierung brauchen wir dringend erfahrende Menschen. Aber auch sie werden neue Aufgaben übernehmen, für die sie ausgebildet werden müssen.“

Zu den Topthemen im Bereich IT gehören derzeit agile Methoden wie Scrum, Service Management, ITIL, Java, Software-Testing, Programmiersprachen und herstellerbezogene Kompetenzen rund um Oracle, Microsoft, SAP. In der Personalentwicklung nennt er Projektmanagement wie das zertifizierungsfähige PMI, Prince 2, Six Sigma, Change Management, aber auch Klassiker wie Prozessmanagement, soziale Kompetenzen und – immer noch – Zeitmanagement. „Ich würde jedem Unternehmen empfehlen, seine jungen Leute in einen Zeitmanagementkurs zu schicken. Das erzielt einen Effekt für das gesamte Arbeitsleben.“

Die Konsumgüterbranche bucht bei Integrata bislang vor allem Themen wie Führungskräfteaufbau, Nachwuchsförderung, Talentmanagement, Nutzung von CRM-Systemen, Selbstwahrnehmung, Präsentation und Rhetorik. IT ist hier bislang weniger gefragt – trotz des allseits beklagten Fachkräftemangels. Dabei kann Rath – natürlich nicht ohne Eigeninteresse – nur empfehlen, Mitarbeiter konstant zu begleiten. „Mit manchen Unternehmen planen wir schon Weiterbildungsprogramme für einen Zeitraum von fünf Jahren.“

Damit werde die Auswahl des Weiterbildungsbilders für Personalentwickler zu einem strategischen Thema. Das passe zum Wunsch der Kunden, den Einkauf der Trainingsleistungen zu rationalisieren. „Konzernunternehmen haben oft 200 bis 500 Trainingspartner und gehen dazu über, uns 200 bis 300 der Einzelanbieter managen zu lassen.“ Die Zusammenarbeit kann bis zum kompletten Outsourcing der Weiterbildung gehen: „Unter dem Begriff Managed Training Services binden wir nicht nur externe Trainingspartner in eine Plattformlösung ein, sondern übernehmen Einkauf, Abrechnung und Steuerung aller Weiterbildungsmaßnahmen“, erklärt Rath. „Wir helfen Personalentwicklern, betriebswirtschaftlicher auf Lernthemen zu schauen.“ Auch sie dürften sich durch digitale System unterstützen lassen. „Das macht schließlich jeder im Management.“ Julia Wittenhagen/lz 17-17



Ingmar J. Rath: Führt einen der großen unabhängigen Weiterbildungsanbieter in Europa.

Integrata Cegos Group

Die Integrata Cegos Group gehört mit 1000 festen Mitarbeitern, 4500 freien Trainern und rund 200 Millionen Euro Jahresumsatz zu den führenden reinen Weiterbildungsanbietern in Europa. Auf den deutschen Markt entfällt ein Viertel des Geschäfts. Das Spektrum reicht von einzelnen Seminarbausteinen aus den Kernthemenfeldern IT und Personalentwicklung, mehrjährigen Schulungs-

konzepten bis zum Full-Service in Großkonzernen. Diese können Einkauf, Abrechnung und Steuerung aller Weiterbildungsmaßnahmen, auch von anderen externen Trainern, komplett an Integrata outsourcen. Die Gruppe ist in 50 Ländern vertreten und doziert in 18 Sprachen. Ingmar Rath ist nicht nur Vorstandsvorsitzender, sondern auch Gesellschafter des Unternehmens.

wenn sie keinerlei Kenntnisse in IT haben?“, gibt er zu bedenken.

Doch Umsatzexplosionen beschert das gestiegene Interesse an IT- und HR-Trainings dem Weiterbildungsunternehmen nicht. Der Grund: Statt klassischer Präsenzseminare buchen immer mehr Unternehmen E-Learning-Module für ihre Mitarbeiter. Sie sind jederzeit abrufbar, beliebig oft nutzbar, können unterteilt in kleine Module besser auf den einzelnen Mitarbeiter zugeschnitten werden und kosten weniger Geld. Während ein Präsenztraining schnell mit 3000 bis 4000 Euro zu Buche schlägt, kann man in der gleichen Zeit fünf bis sechs E-Learning-Einheiten absolvieren und kommt mit 100 bis 1000 Euro aus. Das verführe Unternehmen, ihre Weiterbildungsbudgets zu kürzen.

mit seinen Methoden erzeugt. Also investieren wir viel Mühe, um E-Learnern ein echtes Nutzererlebnis zu verschaffen.“

Er gibt ein Beispiel: Ein Mitarbeiter soll in Projektmanagement ausgebildet werden. Als erstes kriegt er einen Link zur E-Learning-Plattform. Dort sind alle Unterlagen und Termine für interaktive Sessions abgelegt. Er steuert selbst, wann er lernt. Kommt er an einen Punkt, an dem er persönliche Unterstützung braucht, hilft ihm ein Trainings-Coach über die Hürde. Es gibt feste Sessions zur Zusammenarbeit mit anderen im Virtual Classroom und Kollaborationsplattformen, auf denen er sich permanent mit Kollegen austauschen kann. „Auch als digital Lerner sollte ich immer in Kontakt mit an-