

Georg Nüssel  
Geschäftsführer  
SoftDeCC Software GmbH

SoftDeCC

## IT im Bildungsmanagement

Eine Gemeinsamkeit hat sich bei den Preisträgern des Deutschen Bildungspreises klar herauskristallisiert (Dreyer/Fischer 2013; Dreyer 2014): Neben ausformulierten Bildungskonzepten und strukturierten Maßnahmen ist professionelle Software im Einsatz. Erst so wird Bildungsmanagement effizient. Programme für Seminarverwaltung oder Talentmanagement sowie eLearning und Learning-Management-Systeme sind für Unternehmen unabdingbar, wenn es um Software-Unterstützung des Bildungsmanagements geht. Aber noch immer scheuen viele Unternehmen den aktiven Einsatz von IT im Bildungsbereich. Doch wer diesen wichtigen Bereich vernachlässigt, gefährdet die Effektivität des Bildungsmanagements und setzt die eigene Wettbewerbsfähigkeit langfristig aufs Spiel. Software-Einsatz bei der Organisation und Abwicklung von Qualifizierungs-Maßnahmen ist kein Kostenfaktor, sondern ein Hebel, um die Investitionen in das Know-how effizienter einzusetzen.

### 1. Bedeutung der IT-Unterstützung

Für die Wissensgesellschaft heute ist Know-how ein signifikanter Wettbewerbsfaktor, Personalentwicklung eine strategische Aufgabe. HR als wichtigster Lieferant für Wissen und Manpower trägt durch Produktivitäts- und Effizienzsteigerung maßgeblich zur Erreichung der Unternehmensziele bei. Qualifizierung ist längst eine dauerhafte Kernaufgabe, keine punktuelle Maßnahme. Vorhandenes und ausbaufähiges Potential nicht zu erkennen, ist teuer. Je tiefer das Lernen in einer Organisation verankert ist, je komplexer und zahlreicher die Prozesse sind, desto höher ist der Mehrwert professioneller Bildungsmanagement- und ~~eben auch~~ IT-Systeme. Dennoch wird die Bedeutung der strategischen Personalentwicklung für die Umsetzung der Unternehmensstrategie auch heute noch häufig unterschätzt. In vielen Unternehmen gibt es keine ausformulierte HR- oder Personalstrategie. Eine Abstimmung mit der Unternehmensstrategie ist so kaum möglich, es wird bestenfalls „hinterher-optimiert“.

Die historisch bedingte Rolle der Personalabteilung als reine Verwaltungsinstanz und damit reinem Kostenfaktor ist ursächlich für die mangelhafte Software-Nutzung in der Personalentwicklung. Hinzu kommt das vermeintlich hohe Risiko einer Software-Einführung.

### 2. Software-Einführung – eine sichere Sache

Dass der Einsatz von professioneller Software auch heute zum Teil nur zögerlich erfolgt, mag zum einen an den antizipierten Kosten liegen, aber auch im Wissen um die Komplexität einer Software-Einführung. Bei genauerer Untersuchung stellte sich jedoch heraus, dass die Probleme oft in mangelhaften definierten Prozessen und Verantwortlichkeiten sowie verbesserungswürdigem Projektmanagement zu finden sind. Investitionskosten können durch sorgfältige Planung und zügige Umsetzung gut kalkuliert werden. Skalierbare Lösungen, also Systeme, die sich stückweise integrieren lassen und bei Bedarf erweitert werden können, tragen zur raschen Amortisierung bei. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die enge Zusammenarbeit mit professionellen Anbietern, die langjährige Branchen-erfahrung nachweisen können.

### 3. Bildungsmanagement mit IT-Unterstützung

Schlanke Verwaltungsprozesse bieten Unternehmen jeder Größe signifikantes Einsparpotential. Lern- und Mitarbeiterportale entlasten HR und Akademie. Die Entlastung der Trainingsverantwortlichen von Routineaufgaben in der Organisation und Kommunikation steht dabei im Vordergrund. Durch Software-Einsatz wird nicht nur der Verwaltungsaufwand reduziert, sondern auch die Qualität des Informationsflusses erhöht. Teilautomatisierte Funktionen wie Korrespondenz, Terminplanung und Genehmigungsworkflows begleiten auch unternehmensindividuelle Kommunikationsprozesse. Diese Entlastung schafft Ressourcen für konzeptionelle Arbeit, didaktische Konzepte, Qualitäts- und Verbesserungsmanagement.

Seminarverwaltung ist üblicherweise das Herzstück, in welchem die Stammdaten von Mitarbeitern, Kursen, Qualifikationen und Ressourcen als Informationen aggregiert

werden. Je akkurater und vollständiger die Daten gepflegt werden, desto besser können sie als fundierte Entscheidungsgrundlage bei Prozessanalysen und Controlling dienen.

#### 4. Prozessunterstützung durch Self Service

Mitarbeiterportale bieten nicht nur Zugang zu Lernplattformen und -inhalten. Mitarbeiterportale verlagern administrative Vorgänge wie Anmelde- und Genehmigungsprozesse weg von der Fachabteilung und hin zu den Mitarbeitern, Führungskräften und Partnern.

Trainingsportale können für unterschiedliche Zielgruppen wie Organisation, Trainer und Führungskräfte individuelle Funktionspakete bieten. Planungsprozesse und Berichtswesen, aber auch Kommunikations- und Genehmigungsworkflows werden unterstützt, und generieren so signifikanten Mehrwert.

Durch Mitarbeiter- und Manager-Self-Service werden nicht nur Routineaufgaben kontrolliert delegiert. Führungskräfte und Mitarbeiter werden so aktiv in die Prozesse integriert, wodurch Identifikation und Engagement der Beteiligten gestärkt werden. So wird der Informationsaustausch beschleunigt, die Kommunikation wird transparent und somit effizienter.

Portallösungen muss ein ausführliches und feingranular justierbares Rechtekonzept zugrunde liegen, da hier auch die Belange von Betriebsrat und Datenschutz tangiert werden. Ein erfahrener Software-Anbieter kann hier individuelle Lösungsvorschläge machen oder vergleichsweise kostengünstig Standards aus einer Funktionsbibliothek anbieten.

#### 5. Bildungscontrolling

Durch kontinuierliche Datenerhebung des Trainingsbetriebs kann geprüft werden, ob Bildungsmaßnahmen zum Erfolg führen. Dabei werden verschiedene Ebenen betrachtet.

Daten zu Auslastung, Qualität und Tests werden den Zielvorgaben gegenübergestellt. Soll-/Ist-Status der Bildungsmaßnahmen werden je nach Bedarf in unterschiedlicher Granularität ausgewertet. So können Fehlentwicklungen und Verbesserungspotentiale frühzeitig erkannt werden. Begleitendes Monitoring durch Datenerhebung vor, während und nach Maßnahmen sowie permanenter Abgleich der Entwicklungen mit den Unternehmenszielen ermöglichen eine zeitnahe Neuausrichtung bei strategischen Kurswechseln, die in Unternehmen durch innere oder äußere Einflüsse notwendig werden können. Software für Bildungsmanagement und Seminarverwaltung bietet heute schon im Standard hunderte von Berichten, die auf Knopfdruck z. B. in MS Excel zur Weiterverarbeitung zur Verfügung zu stehen.

#### 6. Effekte

Durch sinnvollen IT-Ansatz können im Bildungsmanagement zahlreiche Prozesse unterstützt und Zielsetzungen nachvollziehbar realisiert werden:

- » Entlastung der HR
- » Aktivierung und Eigenverantwortung der Mitarbeiter und Führungskräfte
- » Höhere Prozesseffizienz, verringerte Fehlerquoten
- » Buchungs-, Genehmigungs- und Zertifizierungsprozesse dokumentieren nachweislich und lückenlos die Bildungshistorie der Mitarbeiter.
- » Erleichterung von Bildungscontrolling und Evaluation durch leicht verfügbare Kennzahlen sowie digitalisierte Feedbacks
- » Steigerung der Wertigkeit des Bildungsmanagements durch ganzheitlichen Ansatz und hohen Professionalisierungsgrad

#### 7. Technologie

Die Studie 278 „HR Software 2015“ von SoftSelect hat aktuelle HR-Lösungen hinsichtlich ihres technologischen Hintergrundes untersucht.

- » HR-Software wird zumeist in Kombinationen von webbasiert Komponenten und Client-/Server-Architekturen angeboten. Webbasierte Lösungen reduzieren Installations- und Wartungskosten und sind durch ihre Kompatibilität browserunabhängig.
- » Bei mobilen Endgeräten steht die Frage im Raum, für welche administrativen Funktionen diese Nutzung einen Mehrwert darstellt.
- » Die üblichen Datenbanken sind MS SQL-Server, Oracle und MySQL und entsprechen den technischen Möglichkeiten aller Unternehmen.
- » Software wird durch Schnittstellen in die bestehende Systemlandschaft integriert und ermöglichen so den Datenaustausch mit z. B. Finance. Schnittstellen sind heute leicht zu definieren und bieten enorme Effizienzsteigerungen durch die Verfügbarkeit von aktuellen Informationen ohne Medienbrüche.

Mit ihrem Angebot entsprechen die meisten Software-Anbieter gängigen Standards, die an die IT-Abteilungen der Unternehmen geringe Anforderungen stellen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Software-Implementierung ist hinreichende Auseinandersetzung mit den eigenen Prozessen, aus denen sich die individuellen Anforderungen ableiten. Nur so können auch flexibelste Softwaretools richtig konfiguriert werden.

## 8. Software-Auswahl: kommerziell oder Open Source?

Ob man sich für ausgereifte, kommerzielle Systeme oder Open-Source-Produkte entscheidet hängt von Budget, IT-Entwicklungs-Know-how und den genauen Anforderungen ab. Generell kommt Open Source vorwiegend bei Hochschulen zum Einsatz, da in Unternehmen Software möglichst schnell produktiv einsatzfähig sein muss. Bei Anpassungen und Fragen bieten professionelle Anbieter Support an. Dies ist bei Open-Source-Lösungen bedingt durch die Communities gegeben, die aber die individuelle Installation nicht kennen können. Zukunftssicherheit ist dann gegeben, wenn die Software kontinuierlich weiterentwickelt wird. Wie viele Ressourcen die Weiterentwicklungen von Open-Source-Produkten bindet, ist kaum kalkulierbar. Software-Anbieter bieten Weiterentwicklungen standardmäßig in Ihren Software-Updates an oder geben konkrete Angebote für individuelle Entwicklungen ab, mit denen dann kalkuliert werden kann.

## 9. Fazit

Bildungs- und Talentmanagement im Unternehmen ist in der heutigen Wissensgesellschaft für die Sicherung und den Ausbau der Marktposition essentiell. Für eine nachhaltige Unternehmensführung ist aktives Management in strategischer Personal- und Organisationsentwicklung unverzichtbar. IT-Unterstützung durch Qualifikationsmanagement und Bildungscontrolling ist unabdingbar, um Trainingsprogramme nachvollziehbar und wirtschaftlich im Sinne der Unternehmensstrategie umzusetzen.

Im eigenen Hause müssen Bildungsmanager als strategische Partner erkannt und entsprechend mit Kompetenzen und Finanzen ausgestattet werden. Bei der Einführung einer Software sollten aber auch die eigenen Prozesse auf Optimierungspotential hin überprüft werden. Die Lösung liegt hier in der sorgfältigen Analyse der Anforderungen, der Erstellung eines detaillierten Lastenheftes mit richtiger Priorisierung der Anforderungen. Die sukzessive Implementierung eines skalierbaren, erweiterbaren Systems ermöglicht Kosten- und Erfolgskontrolle. Empfehlenswert ist natürlich die Auswahl eines Software-Partners mit ausgeprägter Spezialisierung und viel Branchenerfahrung.

## Der Autor



Georg Nüssel ist einer der vier Gründer und heutigen Geschäftsführer der SoftDeCC Software GmbH. Von den Anfängen bis heute treibt er die Entwicklung von TCmanager Seminarverwaltung als Software-Entwickler und Key-Accounter aktiv voran. „Der Erfolg unserer Software ist unserem Fokus auf die bleibenden Entwicklungen im Bildungsmarkt, hoher Praxisorientierung und der engen Zusammenarbeit mit unseren langjährigen Partner zu verdanken.“

## Das Unternehmen

SoftDeCC setzt seit 1998 Branchenerfahrung in die professionelle Seminarverwaltungs-Software TCmanager® um. Durch den kontinuierlichen Dialog mit vielfältigen Partnern unterschiedlichster Branchen hat SoftDeCC breiten Einblick in aktuelle Herausforderungen und bleibende Trends auf dem Bildungsmarkt. Durch intensiven Austausch auf jährlichen Anwender- und Entscheiderkonferenzen stellt das Unternehmen sicher, dass das auch so bleibt.

Dadurch bietet TCmanager® heute eine unübertroffene Vielfalt an praxisrelevanten Funktionen. TCmanager® entlastet nicht nur bei der Planung, der Organisation und Workflow, sondern unterstützt auch Qualifizierungsprojekte, Bildungscontrolling und Abrechnungsbelange der verschiedenen Zielgruppen. Die optionale Elearning-Plattform und webbasierte Zugänge für unterschiedliche Anspruchsgruppen wie Trainer, Führungskräfte und Mitarbeiter bieten zusätzlichen Mehrwert.