



biwe-con – DAS TOOL FÜR DIE PERSONALENTWICKLUNG



*Hoch qualifizierte Mitarbeiter sind die Basis für unternehmerischen Erfolg.
Trotzdem überlassen viele Betriebe die Weiterbildung mehr oder weniger dem Zufall.
Das Bildungswerk hat eine Software auf den Markt gebracht, die die Personalentwicklung
effizient macht und exakt auf den tatsächlichen Bedarf ausrichtet.*

.....



Iris Lange, Personalreferentin bei der U.I. Lapp GmbH in Stuttgart

Fünf Jahre ist es her, dass die Personalentwickler von der U.I. Lapp GmbH in Stuttgart mit Hilfe eines Kaizen-Workshops herausfanden, wie viel Sand sie im Getriebe hatten. Sie durchleuchteten zwei Tage lang den Weiterbildungsprozess in ihrem Unternehmen und stießen auf Doppelarbeiten, lange Liegezeiten und unnötige Schnittstellen.

Damals meldeten die Führungskräfte den Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter noch mithilfe von Formularen an die Personalabteilung. Ein externer Dienstleister bündelte diese Bedarfe und meldete sie in Form von Excel-Tabellen an die Personalabteilung zurück. Bis eine Fortbildung genehmigt war, konnten Wochen vergehen. Weder der betroffene Mitarbeiter, noch seine Führungskraft erhielt in der Zwischenzeit irgendwelche Informationen über den Stand des Verfahrens. Iris Lange, Personalreferentin bei Lapp, sagt es so: „Unser Prozess war alles andere als transparent und besonders effizient lief er auch nicht.“ Inzwischen haben sie das bei Lapp Kabel von Grund auf geändert.

Iris Lange und ihre Kollegen entschlackten den Weiterbildungsprozess. Dann machten sie sich auf die Suche nach

einer Software, mit der sich der neue Ideal-Prozess abbilden ließ – von der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs über den Genehmigungsprozess bis hin zur Evaluation jeder einzelnen Bildungsmaßnahme.

Am Ende entschieden sie sich für biwe-con, die Personalentwicklungssoftware des Bildungswerks. 2014 gehörte Lapp Kabel zu den ersten Unternehmen, die dieses Tool einsetzten. Inzwischen zählt Dirk Schäfer, der bei der Bildungswerk-Gesellschaft Apontis beschäftigt ist und die Software mitentwickelt hat, 25 Kunden in Baden-Württemberg. Das Spektrum reicht von einer Brauerei bis hin zur Pharmaindustrie. Auch jenseits der Landesgrenze signalisieren Firmen ihr Interesse.

biwe-con unterstützt Führungskräfte bei der Überlegung, was ihre Mitarbeiter können und wissen sollten. Transparent machen die Vorgesetzten das, indem sie so genannte Kompetenzprofile erstellen. Die Software bietet 20.000 Kompetenzbegriffe, aus denen die Führungskraft jene auswählt, die sie für die jeweilige Funktion im Betrieb für erforderlich hält. Iris Lange und ihre Kollegen haben die Liste

um eigene lapp-spezifische Kompetenzbegriffe erweitert. Sie unterscheiden zwischen Basis-, Fach-, Methoden- und Zusatzkompetenzen. Teamfähigkeit etwa wäre eine Basiskompetenz, Moderationsfähigkeit zählt zu den Methodenkompetenzen und eine Qualifikation als Ersthelfer fällt unter die Rubrik Zusatzkompetenzen.

Hat die Führungskraft das Kompetenzprofil für eine Funktion in ihrer Abteilung erstellt, macht der Mitarbeiter, der diese Funktion erfüllen soll, die Gegenprobe. Er geht die Liste der Kompetenzen durch und setzt per Mausclick jeweils dort ein Häkchen, wo er sich kompetent fühlt. Auf diese Weise wird schnell klar, wo noch Qualifizierungsbedarf besteht. „Das ist eine gute Grundlage für das jährliche Mitarbeitergespräch und verbessert generell die Kommunikation zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitern“, glaubt Personalreferentin Iris Lange.

»SEIT WIR DIE SOFTWARE NUTZEN, IST VIELEN FÜHRUNGSKRÄFTEN ÜBERHAUPT ERST BEWUSST, WIE AUSDIFFERENZIERT UNSER WEITERBILDUNGSANGEBOT IST.«

biwe-con macht nicht nur sichtbar, in welche Richtung sich ein Mitarbeiter weiterbilden sollte, um seinem Kompetenzprofil zu genügen. Das Tool schlägt auch konkrete Bildungsmaßnahmen vor, die für diesen Zweck geeignet erscheinen. Bei Lapp Kabel sind aktuell 384 Maßnahmen für die Weiterbildung im System hinterlegt, von externen wie internen Seminaren über Literaturempfehlungen bis hin zum e-Learning. „Seit wir die Software nutzen, ist vielen Führungskräften überhaupt erst bewusst, wie ausdifferenziert unser Weiterbildungsangebot ist“, erklärt Lange. Vorher habe manch Vorgesetzter reflexartig immer die gleichen Schulungen für seine Mitarbeiter gebucht, ohne zu ahnen, dass es andere, womöglich geeignetere Angebote gab.

Für Führungskräfte und Mitarbeiter, die unter den bisher angelegten Angeboten kein geeignetes finden, bietet biwe-con ein Freifeld. Dort können sie ihre Wunschweiterbildung formulieren und die Personalabteilung beauftragen, das entsprechende Angebot zu schaffen.

biwe-con informiert den jeweiligen Mitarbeiter und seine Führungskraft, sobald eine Schulung genehmigt oder ab-

gelehnt wird. Die Software meldet auch, wo und wann die Maßnahme stattfindet. Selbst den Feedback-Bogen füllen die Teilnehmer nach der Veranstaltung direkt online im System aus.

Per Knopfdruck erfährt die Personalabteilung welche Maßnahme wie oft von wie vielen Mitarbeitern gebucht wurde, was das gekostet hat und wie die Mitarbeiter und ihre Führungskräfte die Fortbildung bewerten.

Binnen eines Augenblicks bietet sie auch einen Überblick darüber, welchen Mitarbeitern eine bestimmte Qualifikation fehlt. Anstatt wie früher jeden betroffenen Mitarbeiter einzeln auf ein Seminar zu schicken, kann die Personalabteilung jetzt ein Inhouse-Training buchen, bei dem alle gemeinsam geschult werden. Das spart eine Menge Reisekosten.

Bei Qualifikationen, die nach einer bestimmten Frist aufgefrischt werden müssen, Sicherheitsbelehrungen etwa, alarmiert biwe-con alle Beteiligten automatisch.

Iris Lange und ihre Kollegen bei Lapp hat noch ein weiterer Vorzug der Software überzeugt: „Uns hat besonders gefallen, dass wir die Software sehr flexibel und mit vertretbarem Aufwand an unsere Bedürfnisse anpassen konnten.“ Diese Anpassungen reichten von den individuellen Kompetenzprofilen über die jederzeit veränder- und erweiterbaren Bildungsangebote bis hin zum Layout und zum Namen. Für die Mitarbeiter von Lapp Kabel heißt die Software nicht biwe-con sondern LappCom.

Dirk Schäfer hat damit kein Problem: „Wir wollen unseren Kunden helfen, ihr Personal bedarfsorientiert, effizient und konsequent zu entwickeln. Wie sie das dann nennen, spielt für uns keine Rolle.“