



Whitepaper

# Weiterbildungsstrategie ganzheitlich denken

Wie Sie Ihr Lernangebot zukunftsfähig aufstellen



## Inhalt

	Seite
Weiterbildung als Erfolgsfaktor	3
Warum Weiterbildung ganzheitlich betrachtet werden sollte	4
Die 3 Säulen für ganzheitliche Weiterbildung in Unternehmen	5
Die Vorteile einer Plattform für externe Weiterbildung	8
So ergänzt eine Learning Procurement Plattform bestehende HR-Systeme	11
Fazit	12

## Weiterbildung als Erfolgsfaktor

Weiterbildung ist der Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Das zeigen jüngste Ergebnisse einer Studie der Unternehmensberatung McKinsey: bis 2030 müssen 6,5 Millionen Arbeitnehmer:innen in Deutschland um- oder weitergebildet werden, damit sie ihren Job nach wie vor ausüben können<sup>1</sup>. Weiterbildung ist somit ein wichtiger Faktor, um den Erfolg eines Unternehmens zu sichern: Nur wenn die Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen auf dem neusten Stand sind, profitieren Unternehmen von einer gesteigerten Performance. In Zeiten von „schneller, höher, weiter“ und fehlenden Fachkräften investieren Unternehmen also am besten in ihre eigenen Mitarbeiter:innen.

Unternehmen brauchen eine Weiterbildungstrategie und eine Kultur, die Lernen fördert. Wie das gelingt? Mit einer ganzheitlichen Betrachtungsweise von Corporate Learning, beispielsweise in Form eines Lernökosystems, das ein Learning Management System (LMS) mit einer Buchungsplattform für Weiterbildung kombiniert.

Bis 2030 müssen 6,5 Millionen Arbeitnehmer:innen in Deutschland um- oder weitergebildet werden<sup>2</sup>.



1 McKinsey, 2021, „The future of work after COVID-19“. <https://www.mckinsey.de/news/presse/mckinsey-global-institutefuture-of-work-after-covid-19>

2 Ebd.

## Warum Weiterbildung ganzheitlich betrachtet werden sollte

Berufliche Weiterbildung ist komplexer, agiler und aufwendiger geworden. Gleichzeitig aber auch attraktiver und flexibler. Wissen wird nicht nur spezifischer, sondern immer kurzlebiger. Wer hier mithalten möchte, muss vielfältige Lernangebote einfach zugänglich machen. Ergebnisse einer gemeinsamen Studie der Online Jobplattform StepStone und dem Kienbaum Institut @ ISM zeigen, dass der Fokus bei Unternehmen oft noch auf formalen Lernangeboten liegt. Formales Lernen umfasst dabei Lernen, das im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung stattfindet und auf ein abschließendes Zertifikat ausgerichtet ist. Die Studie zeichnet damit kein allzu positives Bild beim Thema „Corporate

Learning“ in Deutschland. Doch sie macht auch Hoffnung. Die Befragungsergebnisse zeigten nämlich auch, dass Mitarbeiter:innen in Unternehmen, die selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Lernen ermöglichen, deutlich zufriedener sind. So bewerteten die Befragten aus Unternehmen mit eigenverantwortlichen Lernmöglichkeiten das Weiterbildungsangebot im Unternehmen mit 2,98 Punkten auf einer Skala von 1 bis 4. Ohne selbstgesteuertes Lernen vergaben jene Befragten lediglich 1,83 Punkte. Können Mitarbeiter:innen also selbst das für sie passende Lernangebot wählen, sind sie im Schnitt ebenfalls zufriedener.

79 % der Befragten beschrieben ihr Corporate Learning Angebot im Unternehmen als „formal“.

79%

65% waren mit der Vielfalt der Lern- und Entwicklungsangebote unzufrieden.

65%

62 % bemängelten die digitalen Lernmöglichkeiten.

62%

58 % kritisierten die klassischen Lernangebote<sup>3</sup>.

58%

3 StepStone & Kienbaum, 2021, „Future Skills – Future Learning“. [https://media.kienbaum.com/wp-content/uploads/sites/13/2021/06/Kienbaum-StepStone-Studie\\_2021\\_WEB.pdf](https://media.kienbaum.com/wp-content/uploads/sites/13/2021/06/Kienbaum-StepStone-Studie_2021_WEB.pdf)



## Definition: Was ist ein Lernökosystem?

Lernökosysteme (auch Learning Ecosystems oder Corporate Learning Ecosystems genannt) sind anpassungsfähige vielfältige Lernsysteme, die über eine soziale und technische Dimension verfügen. Sie spielen eine wichtige Rolle für Organisationen, die Lernen strategisch gestalten wollen. Als Systeme helfen sie dabei, eine feste Lernkultur im Sinne einer „Learner Experience“ für nachhaltige Kompetenzentwicklung zu etablieren<sup>4</sup>.



... muss ganzheitlich gedacht werden und verschiedene Formate, Methoden und Inhalte von verschiedenen Anbietern im eigenen Weiterbildungsportfolio integrieren. **Das Stichwort heißt Lernökosystem.**

## Die 3 Säulen für ganzheitliche Weiterbildung in Unternehmen

Damit Corporate Learning „fruchtet“ und sich die Mitarbeiter:innen, und damit auch die Organisationen, langfristig weiterentwickeln und zukunftsfähig bleiben, ist ganzheitliches Lernen gefragt. Das bedeutet, dass Personalentwickler:innen sowohl informelles Lernen als auch interne und externe Weiterbildung ermöglichen:

### Informelles Lernen...

... deckt den akuten Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter:innen ab. Das kann die spontane Vernetzung in der Kaffeeküche sein, oder ein kurzes Video auf einer Learning Experience Plattform (LXP), das einen spezifischen Sachverhalt erklärt. Dazu zählen auch informelle Formate wie „Training on the Job“, welches das Lernen am Arbeitsplatz umschreibt oder „Working out Loud“, eine Selbstlern-Methode, bei der Lernende Beziehungen zu anderen aufbauen und sich gemeinsam entwickeln. Der:die Mitarbeiter:in findet so im „moment-of-need“ genau das Wissen oder die Information, die er:sie zum Arbeiten braucht. Entscheidender Vorteil einer unterstützenden Plattform ist dabei, dass informelles Wissen im Unternehmen nicht verloren geht, sondern allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung steht. Dadurch wird Expertise im Unternehmen sichtbar gemacht.

### Interne Weiterbildungen...

... sind stärker planbar. Sie betreffen gleich mehrere Mitarbeiter:innen, wenn Unternehmen z.B. gesetzlich vorgeschriebene Schulungen zum Thema Compliance innerhalb der Organisation durchführen müssen. Auch Weiterbildungen zu gängigen Themen wie „Projektmanagement“ oder „Leadership“ zählen in vielen Unternehmen zum internen Standardweiterbildungsportfolio und können vorausschauend geplant werden. Die Veranstaltungen werden zentral organisiert und häufig durch ein Learning Management System unterstützt.

### Externe Weiterbildungen...

... erweitern das eben beschriebene interne Weiterbildungsangebot um fachspezifische und individuelle Angebote. Mitarbeiter:innen können sich mithilfe von offenen Seminaren, Messen, Konferenzen oder auch E-Learnings individuell und je nach persönlichem Bedarf formal weiterbilden. Dank externer Angebote wählen Mitarbeiter:innen aus einem viel größeren Pool an Weiterbildungen und profitieren vom Austausch außerhalb des eigenen

Unternehmens. Durch die im LMS organisierten, internen Angebote, wird nur ein Teil des Corporate Learnings abgedeckt. Denn besonders die fachliche Spezialisierung kann hier meist nicht berücksichtigt werden. Um diese nötige Vielfalt, neben dem informellen Lernen, abzudecken, kann eine Buchungsplattform für externe Weiterbildung der Personalentwicklung manuelle Prozesse abnehmen und Transparenz herstellen.

# Plattformlösungen für ein ganzheitliches Weiterbildungsmanagement

## Learning Experience

- Ein zentraler Ort für alle Lern- und Wissensangebote
- Selbstgesteuertes Lernen für alle Mitarbeiter:innen – team- und standortübergreifend
- Expertise im Unternehmen sichtbar machen
- Mit individuellen Lernpfaden das Learner Engagement erhöhen
- Personalisierte Lernerlebnisse für Mitarbeiter:innen

### Informelles Lernen

## Learning Management

- Lernprozesse organisieren, lenken und begleiten
- Flexible und schnelle Bereitstellung von Lerninhalten
- Pflichtunterweisungen dokumentieren
- Kurs- und Teilnehmer:innen-Management mit System
- Analysen & Reportings für gezielte Personalentwicklung

### Interne Weiterbildung

## Learning Procurement

- Unternehmenseigener Katalog für externe Weiterbildungsangebote
- Mitarbeiter:innen finden und buchen die richtige Weiterbildung selbst
- Definierte Freigabeprozesse für schnelle Buchungen
- Weniger manuelle Aufwände durch automatisierte Prozesse
- Einfache Abrechnung und automatische Kostenverteilung dank 1-Kreditor-Prinzip

### Externe Weiterbildung

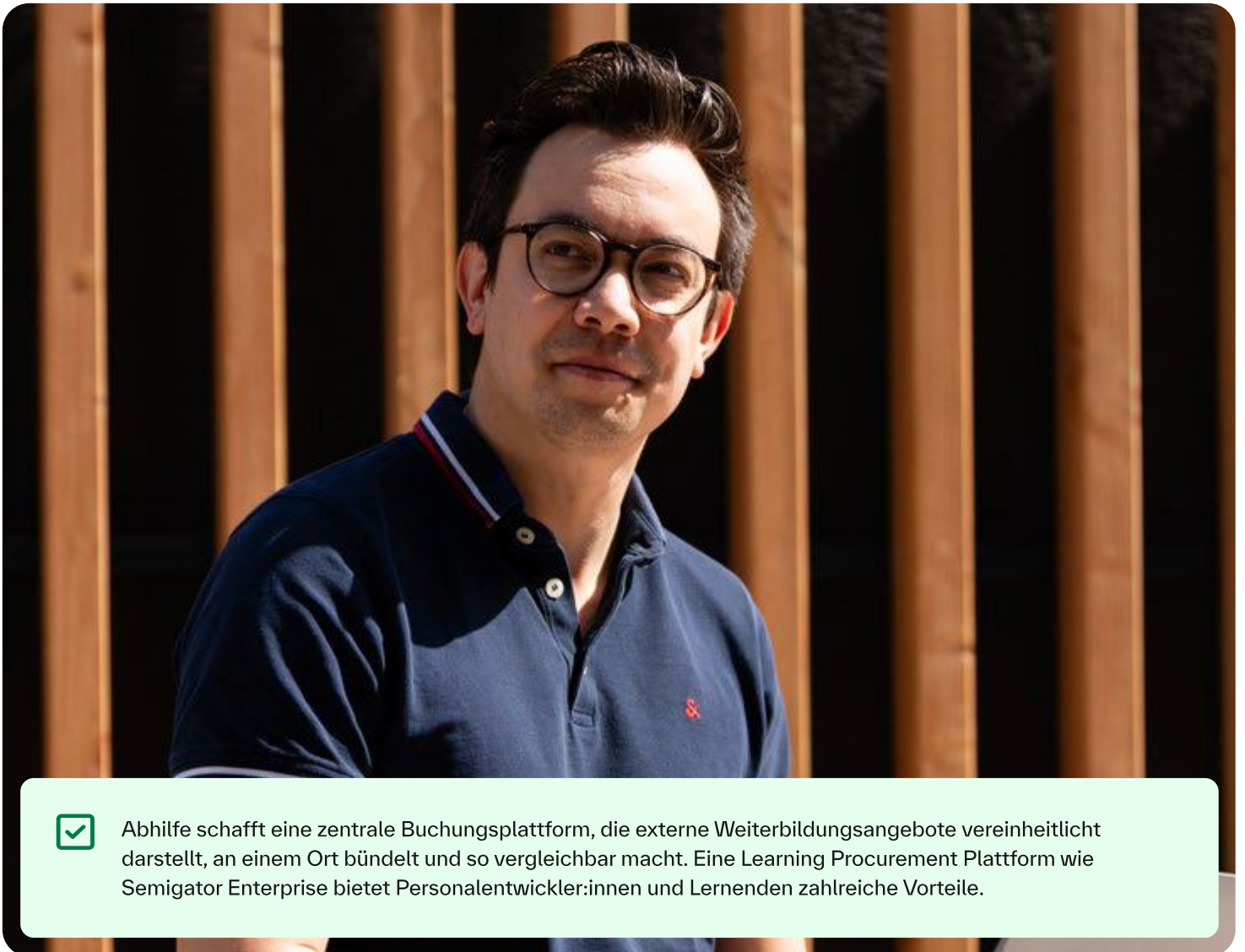
Abbildung: Mit den Lösungen von Haufe können Unternehmen Weiterbildung ganzheitlich denken – und so ein Lernökosystem aufbauen, das Mitarbeiter:innen und Organisation gleichermaßen weiterbringt.

## Herausforderungen bei der Buchung externer Weiterbildung

- Die Suche nach passenden Angeboten ist zeitaufwendig.
- Die Buchungsprozesse der einzelnen Anbieter:innen sind verschieden.
- Die Qualität der Weiterbildungsangebote variiert stark.

Interne Weiterbildungen lassen sich über ein zentrales Learning Management System abbilden. Doch bei externen Weiterbildungen kommen neue und andere Herausforderungen auf alle Stakeholder zu.

- Es fehlt an Transparenz zu Kerninformationen wie Preis, Qualität und Nutzen der einzelnen Weiterbildungsangebote.
- Die Anbieter:innen stellen individuelle Rechnungen, die verbucht werden müssen.



Abhilfe schafft eine zentrale Buchungsplattform, die externe Weiterbildungsangebote vereinheitlicht darstellt, an einem Ort bündelt und so vergleichbar macht. Eine Learning Procurement Plattform wie Semigator Enterprise bietet Personalentwickler:innen und Lernenden zahlreiche Vorteile.



## Die Vorteile eines eigenen Trainingskatalogs

### Vorteile für Personalentwickler:innen

Eine zentrale Buchungsplattform für externe Weiterbildungen...

- ... ermöglicht die Gestaltung eines individuellen Weiterbildungskataloges für Unternehmen.
- ... erleichtert die Steuerung der Rahmenvertragspartner:innen, insbesondere in Bezug auf die Qualität und den Preis.
- ... macht alle durchgeführten Buchungen sowie die Qualität der Angebote transparent.
- ... erleichtert HR die Entscheidung für oder gegen ein Kursangebot oder eine:n Anbieter:in dank der Bewertungsfunktion für einzelne Veranstaltungen.
- ... unterstützt die Personalentwicklung dabei, den Bedarf an Weiterbildungen zu ermitteln und zu optimieren.
- ... erleichtert den Buchungs-, Anmelde- und Abrechnungsprozess für die Teilnehmer:innen, sodass die Personalentwicklung nicht mehr koordinieren muss.

### Vorteile für Mitarbeiter:innen

Eine zentrale Buchungsplattform für externe Weiterbildungen...

- ... bietet Lernenden viele verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten – ohne dabei unübersichtlich zu werden.
- ... unterstützt Mitarbeiter:innen dabei, dank intelligenter Such und Filterfunktionen das Weiterbildungsangebot zu finden, das sie benötigen.
- ... befähigt Mitarbeiter:innen dank Self-Service-Bereich dazu, eigenständig Buchungen durchzuführen oder zu stornieren.
- ... unterstützt Mitarbeiter:innen bei Fragen rund um den Buchungsprozess, dank professionellem Kundenservice.

Sinn macht eine Buchungsplattform wie Semigator Enterprise ab 500 externen Buchungen pro Jahr. Mit einer Buchungsplattform sparen Unternehmen Prozesskosten und ermöglichen Transparenz über den gesamten Buchungsprozess.

Die Personalentwicklung erhält ganz neue Möglichkeiten zur Steuerung des externen Weiterbildungsangebots und bietet ihren Mitarbeiter:innen gleichzeitig Zugang zu qualitativ hochwertigen Weiterbildungen – zentral, digital und vielfältig.

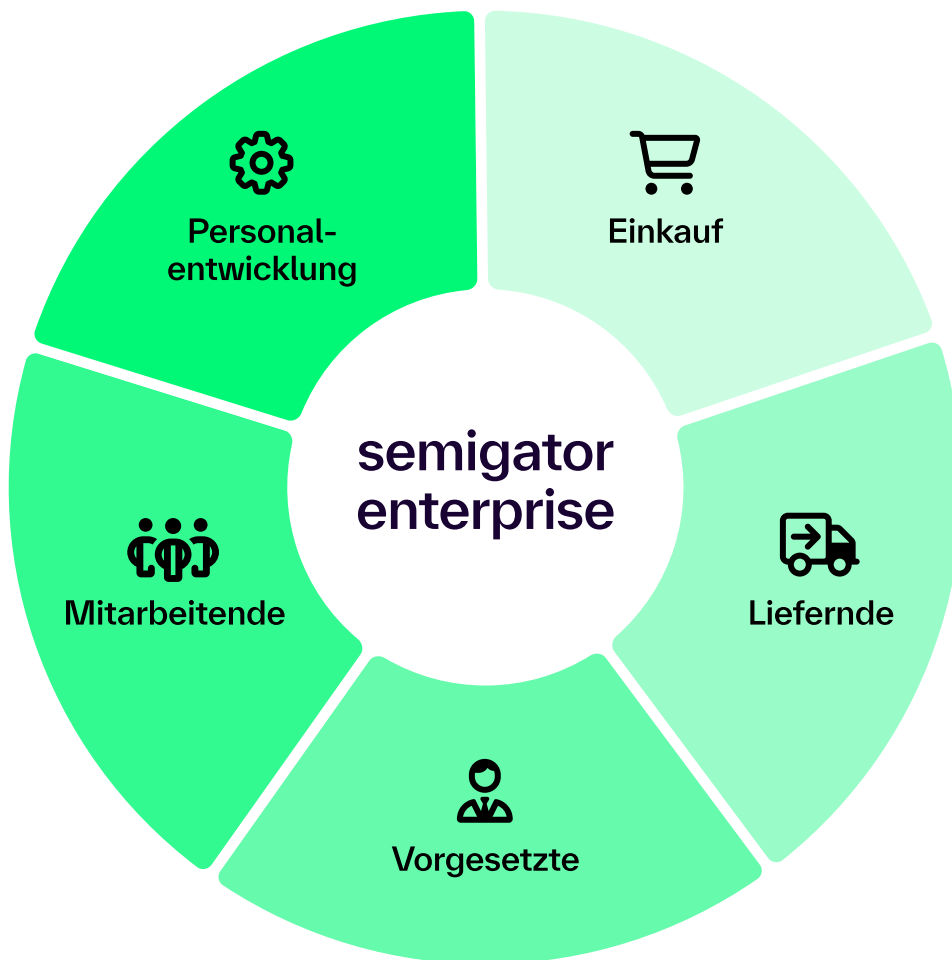


Abbildung: Semigator Enterprise steigert die Effizienz, indem Prozesse automatisiert und dadurch Kosten gesenkt werden. Davon profitiert nicht nur die Personalentwicklung.

## So ergänzt ein Trainingskatalog bestehende HR-Systeme

### Semigator Enterprise...

- > ... ergänzt das interne Weiterbildungsangebot um externe Weiterbildungsmöglichkeiten.
- > ... bietet durch die Verknüpfung mit einem LMS volle Transparenz aller Maßnahmen und zeigt die komplette Bildungshistorie der internen und externen Weiterbildungen auf.
- > ... macht Rahmenverträge mit Anbieter:innen für Mitarbeiter:innen sichtbar.
- > ... reduziert den Suchaufwand der einzelnen Mitarbeiter:innen.
- > ... reduziert alle bisherigen administrativen Aufwände für die Buchung externer Weiterbildung auf ein Minimum.

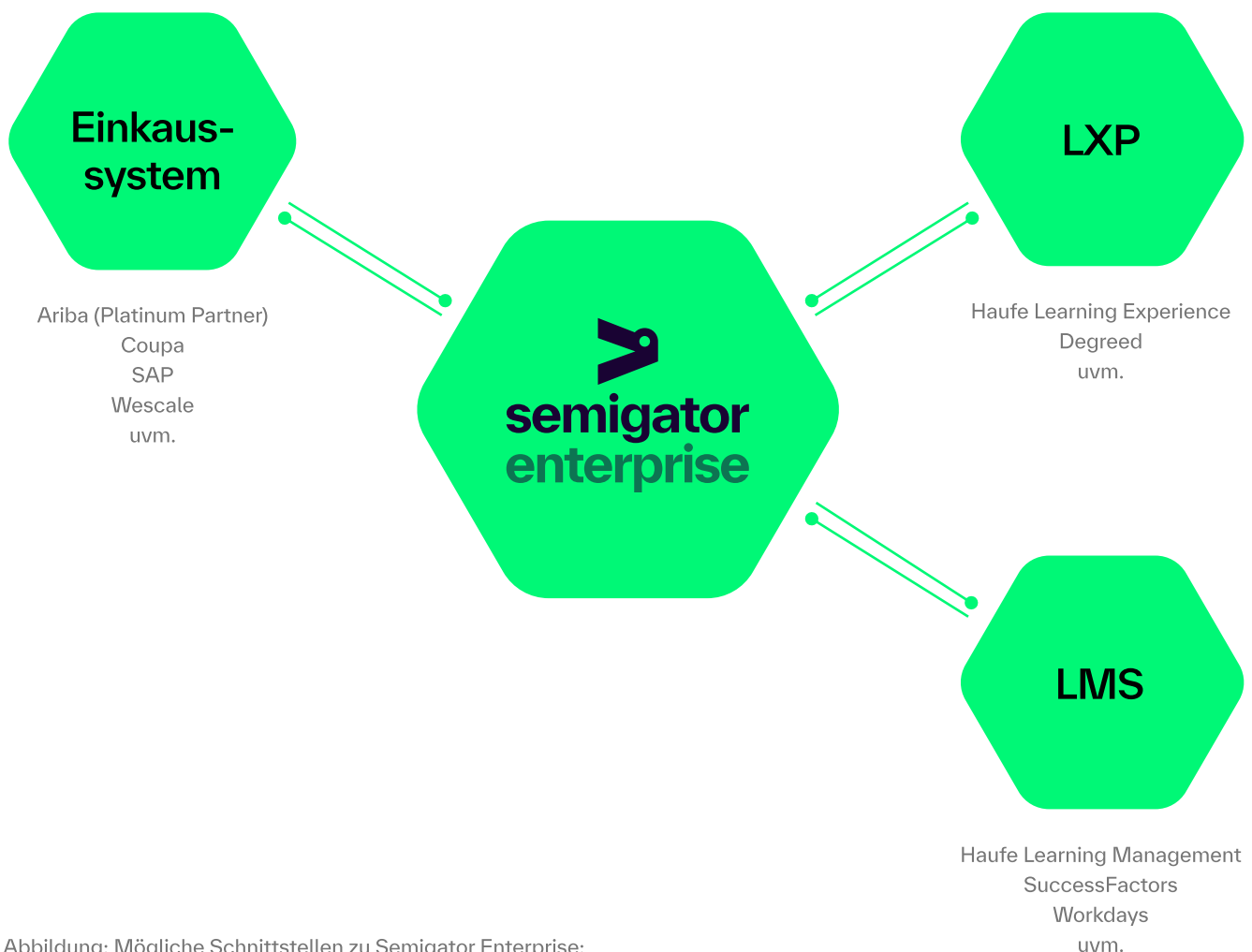


Abbildung: Mögliche Schnittstellen zu Semigator Enterprise: Einkaufssysteme, Learning Management Systeme und Learning Experience Plattformen.



## Besonders einfach!

Semigator Enterprise lässt sich nicht nur an bestehende Lernumgebungen anbinden, sondern schafft auch Schnittstellen zu Einkaufssystemen. So werden alle administrativen Aufwände reduziert, der Abrechnungsprozess vereinfacht und Personalentwicklung und Einkauf bewegen sich zu jedem Zeitpunkt innerhalb der Compliance-Vorgaben.



## Fazit

Weiterbildung im Unternehmen ist der Schlüssel zu einer wettbewerbsfähigen Zukunft. Nur, wenn Mitarbeiter:innen ihre Kompetenzen und Fähigkeiten up to date halten und sich kontinuierlich weiterbilden, können sie nachhaltig zum Unternehmenserfolg beitragen. Am besten lernen Mitarbeiter:innen in einem Lernökosystem, das sowohl interne und externe Weiterbildung sowie informelles Lernen miteinander kombiniert. Eine zentrale Buchungsplattform für externe Weiterbildungsangebote ergänzt das Weiterbildungs-

portfolio im Unternehmen geschickt, sichert die Qualität der externen Buchungen und erleichtert die Steuerung für Personalentwickler:innen. Mitarbeiter:innen unterstützt sie mit einem vielfältigen Angebot, das zur Weiterbildung motiviert. Eine Buchungsplattform wie Semigator Enterprise lässt sich dank zahlreicher Schnittstellen zu bereits bestehenden HR- und Einkaufssystemen im Handumdrehen einführen – für vielfältiges Lernen im Unternehmen.

## Über Haufe

Wir sind davon überzeugt, dass es die Menschen in einem Unternehmen sind, die nachhaltigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit möglich machen. Denn sie sind es, die auf Augenhöhe mit Kunden agieren und durch ihre Kompetenz Mehrwert generieren. Als Anbieter für integrierte Unternehmens- und Arbeitsplatzlösungen stellen wir daher die Mitarbeiter:innen ins Zentrum

unternehmerischen Denkens und Handelns. Mit dieser Grundphilosophie entwickeln wir unser einzigartiges Angebot aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung, das Menschen dabei unterstützt, mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten nachhaltig zum Unternehmenserfolg beizutragen.

## Semigator Enterprise – eine Plattform. Alle Weiterbildungen.

Mit Semigator Enterprise optimieren Sie Weiterbildungsprozesse nachhaltig, indem Sie manuelle Aufwände für alle Stakeholder reduzieren und maximale Transparenz schaffen.

Die anbieterunabhängige Plattform umfasst alle Lernformate und ermöglicht die Steuerung und Qualitätssicherung des externen Angebots. Als unternehmenseigener Trainingskatalog ist Semigator Enterprise so die ideale Ergänzung zu Ihrem Learning Management- und Einkaufssystem.

Alle Mitarbeiter:innen finden die passende Weiterbildung ortsunabhängig mit nur wenigen Klicks. Dank automatisierter Prozesse und dem 1-Kreditor-Prinzip sparen Sie überflüssige Kosten ein.

## Kontakt

Semigator GmbH  
Ein Unternehmen der Haufe Group  
Edisonstraße 63 | 12459 Berlin

Mark Leine  
Senior Sales Manager  
Semigator Enterprise

Tel. +49 89 51 72 65  
Mobil +49 160 47 39 735  
E-Mail [mark.leine@haufe.com](mailto:mark.leine@haufe.com)