



Whitepaper

Fachkompetenz als Teil der Corporate Learning Strategie

Wie Sie fachliche Weiterbildung in die Corporate-Learning-Strategie integrieren

Summary

Seminare oder E-Learnings zu Projektmanagement oder Kommunikationsfähigkeiten zählen fast schon zu zeitlosen Klassikern im Weiterbildungsportfolio vieler Unternehmen. Sie lassen sich zentral für eine große Gruppe von Mitarbeiter:innen konzipieren und anbieten. Anders sieht es oft mit fachlichen Weiterbildungen aus, beispielsweise dem Seminar zu neuen Methoden der analytischen Chemie. Sie sind spezifisch und sprechen nur eine kleine Gruppe von Mitarbeiter:innen an. Der Aufwand für die Personalentwicklung solche Seminare bereitzustellen, ist dementsprechend hoch – bei ohnehin schon dünnen Ressourcen.

Gleichzeitig stellen die fachlichen Weiterbildungen einen sehr wichtigen Baustein in der übergeordneten Corporate-Learning-Strategie dar. Sie stellen sicher, dass Mitarbeiter:innen auch in 5, 10 oder 20 Jahren über die Fähigkeiten verfügen, die das Unternehmen voranbringen. Warum daher auch fachliche Weiterbildungen im Blick der Personalentwicklung sein sollten und wie diese sie geschickt in das Weiterbildungsportfolio der Organisation einbindet, erfahren Sie in diesem Whitepaper.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Weiterbildung auf der Überholspur!	3
Zukunftskompetenzen kennen und fördern	4
Warum fachliche Weiterbildung in der Corporate-Learning-Strategie verankert sein sollte	5
Schnell und gezielt weiterbilden: Wie stellt man fachspezifische Weiterbildung bereit?	6
Fachliche Weiterbildung über Tools organisieren	6
Auf einen Blick: Vorteile einer Plattform für die Organisation fachlicher Weiterbildungen	8
Fazit	9

Weiterbildung auf der Überholspur!

Weiterbildung ist in der Arbeitswelt 4.0 alternativlos. Schließlich verfügen vier von zehn Erwachsenen und jede dritte Arbeitskraft in Europa nicht über die grundlegenden digitalen Kompetenzen, die sie in einer digitalisierten Arbeitswelt benötigen. Zu diesem Ergebnis kam die EU-Kommission, die das Jahr 2023 unvermittelt zum „Jahr der Kompetenzen“ erklärte¹. Schließlich klagten 75 % der europäischen Unternehmen über Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften, während nur 37 % der Erwachsenen angaben, sich regelmäßig weiterzubilden². In Unternehmen angekommen ist die Notwendigkeit von Weiterbildung schon längst.

So investieren Organisationen immer mehr in die Entwicklung ihrer Mitarbeiter:innen: Lag das Jahresbudget für Weiterbildung 2021 noch im Schnitt bei 1.400 Euro pro Kopf, kletterte es 2022 auf 1.700 Euro³. Das entspricht einem Anstieg von 18 % – ein klares Zeichen für die Entschlossenheit der Unternehmen, Weiterbildung als wichtige Stellschraube für zukünftigen Erfolg in die Geschäftsstrategie zu integrieren. So geben 90 % von ihnen an, dass sie lebenslanges Lernen als dringend notwendig sehen, um auch in Zukunft konkurrenzfähig zu bleiben. Doch wie setzen Unternehmen ihr gestiegenes Weiterbildungsbudget ein? Wie setzen sie ihre Corporate-Learning-Strategie um?

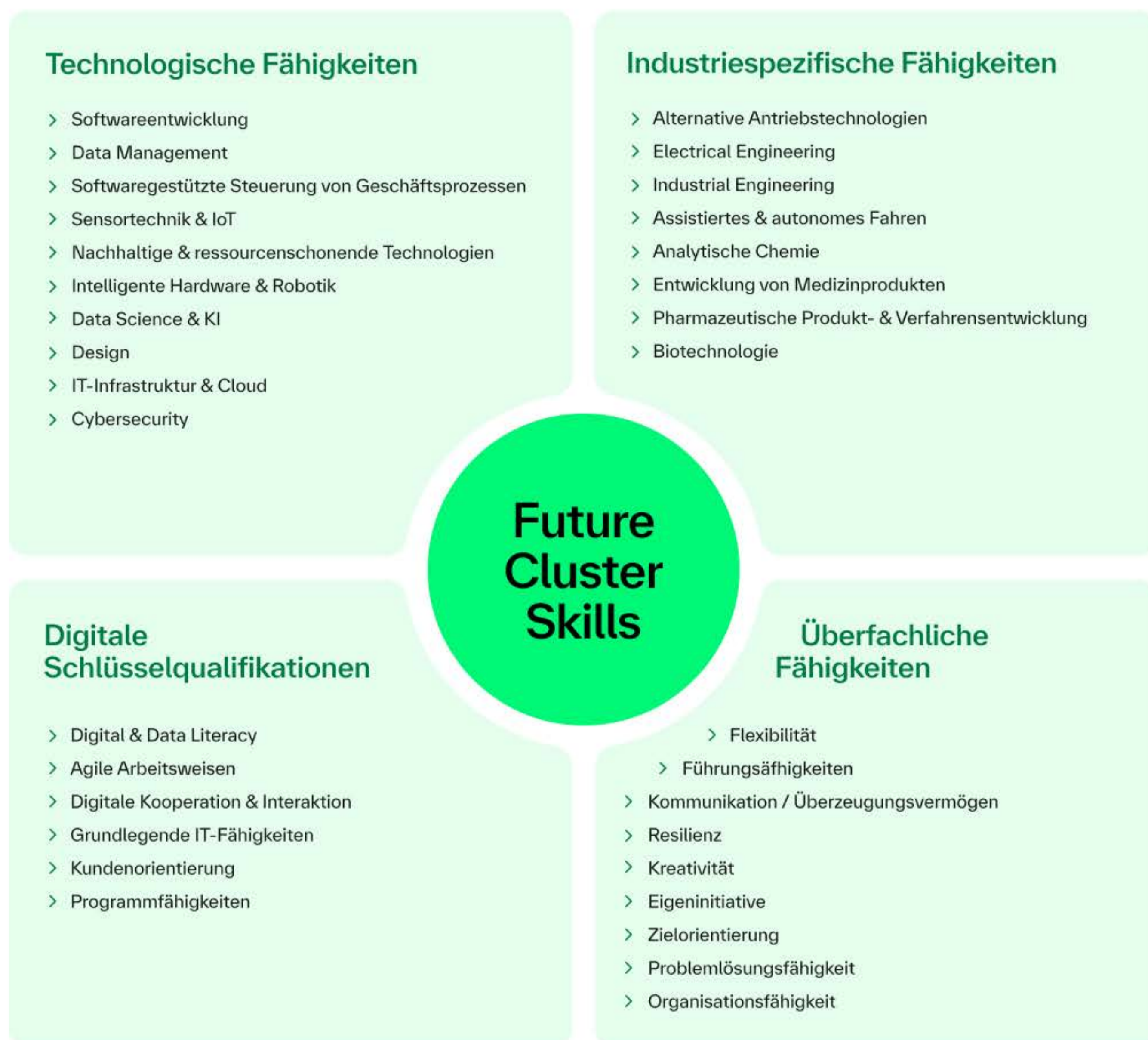
Durchschnittliches Jahresbudget für Weiterbildung pro Mitarbeiter:in



- 1 EU-Kommission, 12.10.2022, „EU-Kommission gibt Startschuss für das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023“.
- 2 Ebd.
- 3 TÜV, 2022, „Weiterbildungsstudie 2022“.

Zukunftskompetenzen kennen und fördern

Eine der größten Herausforderungen beim Thema betriebliche Weiterbildung liegt in den verschiedenen Anforderungsprofilen. So definiert die Agentur Q in Zusammenarbeit mit den Universitäten Ulm und Regensburg in einer Studie beispielsweise 33 Zukunftskompetenzen, die Unternehmen aus ausgewählten Schlüsselindustrien für ihre Zukunftsfähigkeit benötigen⁴. Dazu zählen neben technologischen und industriespezifischen Fähigkeiten auch digitale Schlüsselqualifikationen und überfachliche Kompetenzen. Keine leichte Aufgabe für die Personalentwicklung, diese breiten Bedarfe vorausschauend abzudecken.



4 Agentur Q, 2022, „Future Skills: Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind“

Warum fachliche Weiterbildung in der Corporate-Learning-Strategie verankert sein sollte

Während E-Learnings, interne Trainings und andere Formate oft bereits routiniert überfachliche Kompetenzen an eine große Gruppe von Mitarbeiter:innen vermitteln, wird es bei spezifischen Fachkompetenzen etwas komplexer: Sie fordern die Expertise ausgewählter Spezialist:innen und sprechen dazu nur eine kleine Gruppe von Mitarbeitenden an. Diese intern zu organisieren, sprengt die Ressourcen der Personalentwicklung. So buchen sich Fachabteilungen ihre benötigten Weiterbildungen häufig selbst, ohne dass die Personalentwicklung Einfluss auf die Qualität der gebuchten Inhalte oder Anbieter nehmen kann. Es kann nur schwer nachvollzogen werden, ob Mitarbeiter:innen sich bereits die benötigten Future Skills aneignen oder Handlungsbedarf besteht. Ein „blinder Fleck“, der es in sich hat, denn: Es sind die fachlichen Weiterbildungen, die dafür sorgen, dass Mitarbeiter:innen perspektivisch über die Fähigkeiten verfügen, die sie in ihrem jeweiligen Fachbereich benötigen.

Deswegen sollte die fachliche Entwicklung der Mitarbeiter:innen ein wesentlicher Bestandteil in jeder Corporate-Learning-Strategie sein. Das heißt nicht, dass es in der Verantwortung der Personalentwicklung liegt auch die Planung und Durchführung der fachlichen Weiterbildung zu organisieren. Vielmehr sollte sie einen Überblick über alle Weiterbildungsmaßnahmen haben und einen einfachen Zugang zu fachlicher Weiterbildung ermöglichen. Es bedarf Transparenz über den fachlichen Weiterbildungsbedarf und die Buchungen von externen Veranstaltungen, um einen ganzheitlichen Blick auf Weiterbildung im Unternehmen zu erhalten. Schließlich steuern Personalentwickler:innen die übergeordnete Weiterbildungsstrategie und leiten das Reporting der durchgeführten Maßnahmen an das Management weiter.



Schnell und gezielt weiterbilden: Wie stellt man fachspezifische Weiterbildung bereit?

Angenommen, eine Organisation prüft die Qualität des Trinkwassers einer Stadt. Infolge neuer Umweltauflagen oder aufgrund technologischer Fortschritte brauchen die Mitarbeiter:innen des Fachbereichs nun neue Kenntnisse aus der analytischen Chemie, da zusätzliche Schadstoffe als Teil des neuen Prüfstandards erfasst werden müssen und sich gleichzeitig die Analysetechnologien weiterentwickelt haben. Neben überfachlichen Kompetenzen wie z. B. aus dem Bereich Kommunikation brauchen die Kolleg:innen also auch konkrete Fort- und Weiter-

bildungsangebote zu den Schadstoffen sowie den neuen Analysemethoden. Doch wie können solche Weiterbildungen schnell und gezielt bereitgestellt werden? Wie lassen sich qualitativ hochwertige Angebote von weniger seriösen unterscheiden? Das passende Angebot zum benötigten Zeitpunkt zu finden, stellt oft eine Herausforderung dar – und verursacht einen hohen Rechercheaufwand. Ganz gleich, ob sich nun der Fachbereich oder die Personalentwicklung darum kümmert. Entsprechende Tools können hier unterstützen.

Fachliche Weiterbildung über Tools organisieren

Weiterbildungen zum Thema analytische Chemie und neue Trinkwasserstandards eigenständig aufzubereiten, zu organisieren und zu bewerben, sprengt für die Personalentwicklung jeglichen Rahmen.

Unterstützung für die Bereitstellung von fachlicher und überfachlicher Weiterbildung finden Personalentwickler:innen in digitalen Tools und Plattformen. Ein Trainingskatalog für externe Weiterbildungen kann das interne Angebot beispielsweise um fachliche Angebote ergänzen. So könnten die Fachbereiche z. B. eigenständig ihre fachlichen Weiterbildungen buchen und die Personalentwicklung dadurch administrativ entlasten.



Externe Weiterbildungen einfach buchen: Das ist Semigator Enterprise!

Semigator Enterprise stellt als anbieterunabhängige Plattform über 50.000 Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Als unternehmens-eigener Marktplatz ist Semigator Enterprise beispielsweise die ideale Ergänzung zu einem bestehenden Learning-Management-System, über das die Personalentwicklung überfachliche Angebote abbildet.

Auf einen Blick: Vorteile einer Plattform für die Organisation fachlicher Weiterbildungen

1. Qualitativ hochwertige Weiterbildungen

Auf einer Plattform bildet die Personalentwicklung ausschließlich geprüfte externe Weiterbildungsangebote ab. Spezielle Funktionen der Plattform, wie beispielsweise das Bewerten der Weiterbildungen durch die Lernenden, gewährleistet auch über einen längeren Zeitraum die Qualität des Portfolios.

2. Nachweispflicht durch zentrale Dokumentation erfüllt

In vielen Branchen sind Organisationen gefordert, regelmäßige Weiterbildungen durchzuführen und diese auch nachzuweisen. Eine Plattform, über die Lernende externe Weiterbildungen buchen, dokumentiert die Buchungen und hält so die Durchführung der geforderten Weiterbildungsmaßnahmen zentral fest. Im Falle von Audits kann die Personalentwicklung zudem auf alle relevanten Informationen dank der Plattform zugreifen.

3. Digitale und transparente Buchungsprozesse

Dank einer zentralen Plattform buchen Mitarbeiter:innen ihre fachlichen Weiterbildungen an einem Ort und gehen nicht mehr individuell über den eigenen Bereich. Das erleichtert den Buchungsprozess insbesondere für die Lernenden. Die Personalentwicklung hingegen kann das gesamte Weiterbildungsportfolio der Organisation dank der digitalen Plattform besser planen und steuern.

4. Operative Aufwände minimieren

Wo früher einzelne Buchungen in den Fachbereichen standen, stehen mit Einführung einer zentralen Plattform für externe Weiterbildungen schlanke, zentralisierte Prozesse. Schließlich müssen nicht für jede externe Weiterbildung individuelle Angebote eingefordert, verglichen, gebucht und verrechnet werden. Das System übernimmt. Das spart Zeit und Ressourcen nicht nur bei den Fachbereichen, sondern auch bei der Personalentwicklung, die sich stattdessen auf strategisch wichtigere Entwicklungsaufgaben fokussieren kann.



Praxisbeispiel: So ergänzt die Haufe Group ihr internes Angebot um fachliche Weiterbildungen

Closing the Gap: Das hatte sich die Personalentwicklung der Haufe Group vorgenommen und besonderes Augenmerk auf externe, fachliche Weiterbildungen gelegt. Schließlich verfügt die Haufe Group mit der Haufe Akademie bereits über ein breites Weiterbildungsangebot aus dem überfachlichen Bereich. Doch bei den fachlichen Weiterbildungen sah die Gruppe noch Optimierungspotenzial.


Deswegen entschloss sich die Personalentwicklung der Haufe Group, fachliche Weiterbildungsangebote über die hauseigene Plattform Semigator abzubilden. Darüber suchen und buchen die Haufe Mitarbeiter: innen nun externe, fachliche Weiterbildungen ergänzend zu dem bereits bestehenden internen Angebot zu überfachlichen Entwicklungsangeboten. Das hat die Prozesse für alle Beteiligten – Personalentwickler: innen, Fachbereiche und Lernende – verschlankt und dadurch effizienter gemacht.

„Alles, was wir für eine Vielzahl an Mitarbeiter:innen an Weiterbildung benötigen, bilden wir intern ab. Alles, wo es sich nicht direkt ‚lohnt‘ intern abzubilden, bilden wir über externe Partner:innen ab.“

Julia Hindorf,
Consulting & Learning Development, Haufe Group



„Closing the Gap“

Wie es der Personalentwicklung gelungen ist, die Lücke zwischen überfachlichen und fachlichen Angeboten zu schließen, darüber spricht Eric Huxhagen, Senior Solution Sales Manager Haufe, mit Julia Hindorf, Consulting & Learning Development Haufe im [Interview](#) .

Fazit

Fachliche Weiterbildungen sollten in jeder Corporate-Learning-Strategie vorkommen. Schließlich stellen sie sicher, dass Mitarbeiter:innen eines Unternehmens ihre Aufgaben auch noch in fünf, zehn und zwanzig Jahren mit den entsprechenden Fähigkeiten so gut verrichten, dass sie das Unternehmen weiterbringen. Das ist nicht immer leicht, schließlich werden die Anforderungen immer komplexer und granularer.

Deswegen ist es essenziell, fachliche Weiterbildungen in das Weiterbildungsportfolio mit aufzunehmen und einfach bereitzustellen. Das lässt sich über zentrale Plattformen wie Semigator abdecken, über die Mitarbeiter:innen die Angebote schnell finden und direkt buchen können. Das reduziert nicht nur administrativen Aufwand, sondern erleichtert den Buchungsprozess auch für die Lernenden. Die Personalentwicklung profitiert von schlankeren Abläufen und einem zukunftsfähigen Weiterbildungsprozess.



Erfahren Sie, wie Semigator als Plattform Ihr Weiterbildungsportfolio um externe Angebote ergänzen kann.

[Jetzt informieren](#)

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 so die Steuerung und Qualitätssicherung des externen Angebots. Als unternehmenseigener Trainingskatalog ist Semigator Enterprise so die ideale Ergänzung zu deinem 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