

# »MIT E-LEARNING KULTUR SCHAFFEN«

E-Learning erfüllt viel mehr Funktionen als die der Wissensvermittlung. Die Bandbreite reicht vom Zuteilen von Kompetenzen über die Nutzung als Vertriebstool bis hin zum kulturstiftenden Medium. Die COMPUTERWELT sprach mit Thomas Menne von [Infoniqa](#).

## **Nach zwei Jahren als General Manager in einer Forschungseinrichtung sind Sie in die IT zurückgekehrt. Warum?**

Nach 25 Jahren in der IT-Branche kann man sagen, dass hier meine Heimat ist. Sie ist sehr dynamisch, auch gerade im HR-Bereich. [Infoniqa](#), wo ich zurückgefunden habe, ist mit sehr guten und innovativen Produkten unterwegs. Man merkt, dass Themen wie Kompetenzmanagement, Bildungsmanagement oder E-Learning deutlich an Fahrt gewinnen. Hier fühle ich mich zu Hause.

## **Facharbeitermangel ist eines der großen aktuellen Themen am Arbeitsmarkt. Welche Auswirkungen hat er auf HR?**

Da es schwer ist, an Fachpersonal heranzukommen, geht es heute mehr denn je um die Frage, wie man Fachpersonal, das bereits im Unternehmen ist, weiter ausbildet. Außerdem überlegen sich immer mehr Unternehmen, was es kosten würde, Leute, die die Anforderungen zu 80 oder sogar nur zu 50 Prozent erfüllen, anzustellen und sie durch interne Schulungen dorthin zu bringen, wo man sie haben möchte. Es geht auch um die generelle Frage, wohin sich das Unternehmen entwickeln will und welche Kompetenzen dafür notwendig sind.

## **Welche Rolle spielt dabei E-Learning?**

Man hat in der letzten Zeit verstärkt erkannt,

dass E-Learning eine komfortable Art ist, Wissen und damit Kompetenz im Unternehmen zu vermitteln. Das geht mitunter soweit, dass E-Learning dazu genutzt wird, Kunden Produkte näher zu bringen, also als Vertriebstool einzusetzen. Das macht in Branchen, die sich schnell weiterentwickeln, absolut Sinn, da es hier für Vertriebsmitarbeiter mitunter schwierig ist, immer am letzten Stand zu sein.

Man darf auch nicht vergessen, dass besonders junge Mitarbeiter, die mit Smartphone und Tablet aufgewachsen sind, ganz bestimmte Anforderungen an den Arbeitgeber mitbringen. Ein uralter Arbeitsplatzrechner ist da genauso wenig attraktiv wie die Aussicht, mit traditionellen Maßnahmen weitergebildet zu werden und wieder die Schulbank drücken zu müssen, obwohl man eigentlich gekommen ist, um in der Arbeitswelt Gas zu geben. Hier hilft die Attraktivität und Flexibilität von E-Learning enorm.

## **Wo sehen Sie typische Stolpersteine in Sachen E-Learning?**

Eine der Knackpunkte ist, herauszufinden, welche Inhalte wie vermittelt werden sollen. In einem Umfeld, wo es darum geht, Mitarbeiter über Vorschriften oder Normen auf dem Laufenden zu halten, lässt sich mit einfachen Tools schon viel erreichen. Powerpoint ist da das klassische Tool. Es gibt aber



Thomas Menne ist Sales Manager bei [Infoniqa](#) HR Solutions Österreich, Software für Personal Management-Lösungen anbietet.

auch sehr komplexe, hochprofessionelle Projekte, in denen Inhalte etwa auch visuell vermittelt werden sollen. Da stellt sich die Frage, ob man das Projekt nicht besser an einen externen Spezialisten auslagert.

Was oft vergessen wird: Es geht nicht nur darum, Wissen zu vermitteln, sondern auch zu überprüfen, womit sich Unternehmen oft schwer tun. Möglichkeiten dafür gäbe es viele, wie etwa in Form eines durch E-Learning erstellten Tests, um zu sehen, wieviel der Mit-

arbeiter von den Inhalten verstanden hat und um Kompetenzen zuteilen zu können. Am Anfang ist die wichtigste Frage die, wohin das Unternehmen gehen will und was mit E-Learning überhaupt erreicht werden soll. Es ist generell so, dass in der schnelllebigen Zeit meist kurzfristig gedacht wird und diese Fragen nicht gestellt werden. Es ist unser Job, den Unternehmen hier beratend zur Seite zu stehen.

#### **Das klingt nach Unternehmensberatung?**

Wir haben ein Projekt, bei dem wir im Zuge eines E-Learning-Projekts gleichsam die Zukunft des Unternehmens dargestellt haben. Unsere Vorschläge sind in der Konzernzentrale des Kunden sehr gut angekommen. Man darf nicht vergessen, dass ein Unternehmen mit Content und der hier verwendeten Sym-

bolik ein gewisses Image transportiert. Wenn die Symbolik nicht passt, wenn man etwa für die Beispielbilder Menschen mit Krawatten verwendet, man selbst aber als junges, aufstrebendes, cooles Unternehmen gelten will, dann gibt es ein Problem. Mit anderen Worten: E-Learning ist die Imagekampagne für das Unternehmen selbst. Mit E-Learning schafft man Unternehmenskultur.

#### **Wie sieht ein Imagefilm von Infoniqa aus?**

Wir wollen mit unserer 28-jährigen Erfahrung am Markt einerseits das Traditionelle vermitteln. Andererseits zeigen wir unsere innovativen Konzepte, womit wir unser dynamisches Image transportieren.

#### **Um Wissen und Kompetenzen im Unternehmen ausfindig zu machen, werden zunehmend**

#### **Systeme verwendet, die etwa auf KI oder Verhaltensanalysen basieren. Sehen Sie diese Systeme als Konkurrenz?**

Ein Unternehmen steht erstmal vor der Frage, wie man Kompetenzen überhaupt erfasst. Informationen über das Anwenderverhalten, zum Beispiel welche Inhalte konsumiert werden, sind eine wichtige Ergänzung. Wenn man in Richtung Kompetenzmanagement geht, und immer mehr Unternehmen tun das, braucht man als erstes eine Lösung, wo diese Infos zusammengefasst und gemanaget werden. Dadurch erhält man den Überblick, welche Kompetenzen im Unternehmen vorhanden sind, und welche nicht. Wenn man das auf den einzelnen Mitarbeiter herunterbricht, geht es um die Fragen: Wo steht er, wohin soll er sich entwickeln und welche Maßnahmen sind dafür notwendig. | W