

## e-Learning prägt Bildungskultur

Baubranche entdeckt Potenzial virtueller Weiterbildung - ein Beitrag von Leonhard Fromm

**GÖPPINGEN.** Weil virtuelle Weiterbildung die Effektivität erhöht und Prozesse beschleunigen kann, hält sie auch in der Baubranche immer mehr Einzug. Auslöser ist meist eine wesentliche Veränderung, etwa die Umstellung von Windows NT auf XP, wovon in großen Unternehmen gleich mehrere tausend PC-Arbeitsplätze betroffen sind.

Ein international tätiger Baukonzern aus dem Rheinland mit weltweit gut 25 000 Mitarbeitern hat vor einigen Jahren den Kraftakt unternommen, e-Learning einzuführen. Auslöser war das Microsoft-Update des Windows-Programms NT auf XP, das im Umgang mit Word, Excel, Outlook oder Lotus Notes viele Veränderungen mit sich brachte, die normalerweise in Präsenzseminaren vermittelt werden. Weil aber allein bundesweit knapp 3 000 Bürokräfte betroffen waren und viele Bauingenieure und Vorarbeiter auch auf den Baustellen vor Ort mit Laptops hantieren, wagte die Personalleitung bei dieser Fragestellung den Einstieg in die Online-Schulung. „Per e-Learning konnte man eine unbegrenzte Teilnehmerzahl

tional tätig ist und von den Lerninhalten über die Technik bis zu Beratung und Weiterbildungsmarketing alle Bausteine einer Komplettlösung im Programm hat. Entsprechend behutsam gingen Auftraggeber und -nehmer das für die Branche revolutionäre Projekt an. „PC-nahe Branchen wie Banken und Versicherungen tun sich mit virtueller Weiterbildung am Computer viel leichter als eher PC-ferne“, nennt NETg-Beraterin Felicitas Schwarz eine psychologische Hürde. Eine zweite, so die Münchner Psychologin, besteht darin, dass Online-Lernen zuhause oder am Arbeitsplatz nicht dieselbe Abwechslung vom Berufsalltag bietet, wie ein Präsenzseminar mit Kollegen in einem schicken Hotel.

Vor diesem Hintergrund startete der Baukonzern zunächst mit einer Pilotgruppe von 20 Auszubildenden, um Erfahrungen im Umgang mit der Technik und der neuen Lernform zu sammeln. Parallel wurden die Niederlassungsleiter für die neue Methode geworben. So wurde ihnen diese etwa damit schmackhaft gemacht, dass sie nicht mehr tageweise ihre Mitarbeiter zur Weiterbildung freistellen müssen. Zugleich wurde ihnen vermittelt, dass e-Learning am PC keine Spielerei, sondern Arbeit ist, die im beruflichen Tagesablauf ihre Berechtigung haben muss.

In einer nächsten Phase führte das vierköpfige Projektteam, das Mitarbeiter aus der Personal- und der EDV-Abteilung bildeten, jeweils 40 Mitarbeiter in die Methodik und Funktionsweise von e-Learning ein. Neben fachlichem Wissen zeigten sie den Kollegen dessen Vorteile auf: Freie Zeiteinteilung beim Lernen, Möglichkeit der x-maligen Wiederholung einzelner Lektionen samt Nachschlagefunktion, höhere Effizienz bei der Arbeit und neue Kompetenz in der Methodik, die letztlich das Unternehmen erfolgreicher und den eigenen Arbeitsplatz sicherer macht.

Erst jetzt startete die eigentliche Selbstlernphase in der Breite, die mit aufklärenden Flyern, Berichten in der Mitarbeiterzeitung und Newslettern einhergingen. Darin wurden Lernerfolge und persönliche Erfahrungen thematisiert, Schwierigkeiten angesprochen und Lerntipps weitergegeben. Auch das Projektteam hielt engen Kontakt zu den Kollegen und war über eine Servicehotline jederzeit erreichbar. Rund ein Jahr dauerte das Projekt, an dem sich ein gutes Viertel der Mitarbeiter beteiligte. Eine solche Quote gilt selbst in PC-nahen Branchen als beachtlich und machte das Projekt auch finanziell sehr erfolgreich. Viel wichtiger aber, so die Personalleitung, sei der Umstand, dass sich damit e-Learning im Unternehmen als Lernform etabliert hat, die die Weiterbildung dynamisiert.

Diesen Vorteil kann das Unternehmen aktuell beispielsweise im Rahmen des neu eingeführten Antidiskriminierungs-



Auch Azubis nutzen während ihrer Ausbildung die Möglichkeiten des e-Learnings.

gesetzes auszuspielen. Thomson NETg hat hierfür einen Content im Programm, der die Tücken des Gesetzes thematisiert und Mitarbeiter für den Umgang mit dem neuen Paragraphen in der Kommunikation sensibilisiert. So lernen sie praxisnah, welche Formulierungen im Vorstellungsgespräch tabu sind, können sich am PC das Video eines vorbildlichen Gesprächs abspielen oder im Chat mit einem Arbeitsrechtler diskutieren.

### Alle Beschäftigten zeitgleich qualifiziert

Und wo früher aufwändige Rundschreiben, Flyer oder Mails unsystematisch im Unternehmen zirkulierten, kann heute per zentralem Mausclick das Wissen jedem Mitarbeiter zugänglich gemacht werden. Das qualifiziert nicht nur alle Beschäftigten zeitgleich. Der Arbeitgeber weist damit auch seine Informationspflicht flächendeckend nach, was ihm Rechtssicherheit gibt.

Denn Präsenztrainings dienen im beruflichen Alltag bislang üblicherweise der Beseitigung von Defiziten und waren zeitlich begrenzt. E-Learning ist hingegen auf Dauer angelegt. Hier muss der

Mitarbeiter nicht warten, bis zu einem bestimmten Termin ein Thema wieder angeboten wird. Im besten Fall kann er, vergleichbar einer Bibliothek, im Intranet die Lerninhalte aufrufen, die er für seine Arbeit braucht. Das kann kontinuierlich der Sprachkurs sein, der ihm die internationale Kommunikation dauerhaft erleichtert, oder punktuell die Befehlskette, die er in seine Tastatur eingeben muss, um einmalig einen Serienbrief anzulegen.

Umgekehrt kann auch das Unternehmen rascher auf Veränderungen reagieren. Gesetzliche Neuerungen oder Änderungen in der internen Organisationsstruktur werden nur beim entsprechenden Lerninhalt einmalig eingepflegt und stehen dann binnen Sekunden aktualisiert tausenden Mitarbeitern weltweit zur Verfügung. Im konkreten Fall der rheinländischen Baufirma will die Konzernleitung nun e-Learning international einführen, zumal diese Lernform in Nordamerika, Skandinavien oder Australien bereits weiter verbreitet ist. Da ist es von Vorteil, dass auch Partner Thomson NETg international aufgestellt ist. So hat der Anbieter die gängigen Inhalte bereits in mehr als 20 Sprachen „vorrätig“ und ist auf allen Kontinenten mit Beratern und Trainern vertreten.



Besucher der e-Learning-Fachmesse Learntec in Karlsruhe, die Mitte Februar 2007 stattfand. Fotos: Leonhard Fromm

parallel in kürzester Zeit schulen, ohne dass die Mitarbeiter an ihren Arbeitsplätzen fehlen“, so ein Personal.

### Mehr Selbstdisziplin gefordert

Als Kooperationspartner entschied sich der Baukonzern für den Generalanbieter Thomson NETg, der seinerseits interna-

Mehr noch: Wo im Seminar Referent, Lerngruppe und Tagesplanung feste Lernstrukturen vorgeben, ist vom Online-Lerner viel mehr Selbstdisziplin gefordert. Denn ihm gibt keiner mehr vor, wann, wo und wie lange er zu lernen hat. Am Ende muss er allerdings das geforderte Wissen „auf dem Kasten haben“, das etliche Firmen in Präsenz- oder Internettests überprüfen und zertifizieren.

## Bits und Bytes in der Warenwirtschaft

Ostfriesische Ziegelei Wittmunder Torfbrandklinker nutzt EDV-Lösung Alphaplan

**NENNDORF-WESTERHOLT/BREMEN.** Er ist der letzte seiner Art in Europa: der aus dem Jahre 1904 stammenden Ringofen, der noch heute manuell mit Torf befeuert wird. Wie vor hundert Jahren werden die Ziegelrohlinge der in Ostriesland ansässigen Ziegelei Wittmunder Torfbrandklinker einzeln im Ofen aufgestapelt und nach dem 14 Tage dauernden Brennvorgang wieder per Hand zu Tage befördert. Hinter dieser aufwändigen Produktion steht ein modernes ERP-System als Basis. Von der Auftragsannahme über die Materialbewirtschaftung bis zur anschließenden Projektverwaltung will der ostfriesische Ziegelhersteller nichts dem Zufall überlassen.

Schon früh erkannten die Ziegelhersteller den Bedarf an einer reibungslos funktionierenden Lösung für die Warenwirtschaft. Jedoch galt es, die speziellen Anforderungen dieser Branche entsprechend in Bits und Bytes abzubilden. Doch scheiterte der erste Versuch mit einer Softwarelösung, die trotz umfangreicher und kostenintensiver Umprogrammierung nicht ausreichend zufriedenstellend arbeitete. Über Kontakte des hauseigenen Hardwarelieferanten kam es zu Gesprächen mit dem Bremer ERP-Anbieter, der CVS Ingenieurgesellschaft mbH. Der seit 1988 am Markt bestehende Mittelständler konnte die Wittmunder Ziegelmanufaktur mit der ERP-Lösung Alphaplan überzeugen. Auf der CeBIT 2000 fiel der Entschluss, das auf den Mittelstand zugeschnittene Produkt zu implementieren.

Sobald ein Auftrag zur Ziegelproduktion erteilt wurde, werden die benötigten Materialien entsprechend geplant, konfektioniert sowie weitere Schritte mit Architekten koordiniert. Nachdem die

Produktion der Klinker abgeschlossen ist, sind die Baustoffe rechtzeitig auf die Baustelle zu bringen. Hinter dieser logistischen Arbeit steht eine moderne IT-Infrastruktur. Aber auch nach Fertigstellung des Bauprojektes werden zahlreiche Daten zum vollendeten Gebäude in Bits und Bytes gespeichert. Zur reibungslosen Bewältigung dieser Schritte ist es notwendig, dass die einzusetzende ERP-Lösung zusätzlich die Koordinaten der Ziegelproduktion beherrscht. Daher gab Wittmunder Torfbrandklinker während der Suche nach einem solchem IT-System zahlreiche Punkte vor, die sich speziell mit dem Thema Baustoffe befassten. Aus den negativen Erfahrungen mit einem früher eingesetzten ERP-System ergaben sich ebenfalls Wünsche und Anforderungen. So sollte unter anderem die Darstellung der einzelnen Baustellen beziehungsweise Projekte mit vielfältigen Angaben wie beispielsweise Informationen zu Bauherren, Architekten und Baustoffhändlern verbunden werden. Auch das Speichern unterschiedlichster Eigenschaften der Baustellen, zu denen

etwa die Dach- und Fensterfarbe sowie die Unterscheidung zwischen unterschiedlichen Haustypen gehören, sollte möglich sein. Nicht zuletzt verlangte Wittmunder Torfbrandklinker eine intuitive, kombinierbare und leistungsstarke Recherchefunktion über alle Informationen.

### Kundendaten mit EDV bearbeitet

Nachdem alle Punkte ins Pflichtenheft übernommen wurden, plante CVS die benötigte Infrastruktur. Sieben fest am Standort befindliche Arbeitsplätze sowie sechs weitere für Außendienstmitarbeiter, die im Homeoffice ihre Daten mit dem Firmennetzwerk abgleichen, mussten geschaffen werden. Nach einer nur zweimonatigen Implementierungs- und Einrichtungsdauer, die ohne nennenswerte Komplikation ablief, konnten die Mitarbeiter Alphaplan im vollen Umfang nutzen. Neben Erfassung von Kundendaten und Materialwirtschaft werden zahlreiche weitere Vorgänge per EDV bearbeitet. Bauobjekte beispielsweise legt das ostfriesische Unternehmen mit Hilfe der Software als Projekte an. Für ein Projekt kommen von verschiedenen Baustoffhändlern Anfragen zu der gleichen Baustelle, um zum Beispiel eine Belieferung mit gleicher Qualität gewährleisten zu können. Zusätzlich werden von Baubeginn an detaillierte Informationen wie etwa Dach-, Klinker- und Fensterfarbe, auf-



Statt Glas- oder Betonfassade bevorzugten die Bauherren eines fast hundert Meter in die Höhe ragenden Hochhauses am Potsdamer Platz in Berlin gebrannte Naturziegel. Für das Projekt nutzen die Erbauer das Know-how der in Ostriesland ansässigen Ziegelei Wittmunder Torfbrandklinker. Foto: CVS

genommen. Weiterhin erfährt das Projekt eine Klassifizierung. Mit Hilfe dieser Informationen und der ERP-Lösung Alphaplan lässt sich anschließend folgende Beispielfrage mit wenig Aufwand beantworten: Welche Referenzprojekte eines bestimmten Architekten weisen ein rotes Dach, weiße Fensterrahmen und einen speziellen Klinkertyp im Postleitzahlengebiet 26 auf?

Schon bald waren die Benutzer mit den Funktionen der Software vertraut, so dass eine spürbare Zeit- und Kostenersparnis eintrat. Mitarbeiter von Wittmunder Torfbrandklinker heben besonders die Schnelligkeit sowie die gesteigerte Übersichtlichkeit hervor. Als Zugewinn sind die verbesserten Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Produktion und Verkauf zu nennen, die aussagekräftigen Statistikoptionen und die Datenerfassung. Trotz der Leistungsfähigkeit gestaltet sich die Wartung des Systems einfach und unkompliziert. Die CVS Ingenieurgesellschaft bildete dazu eigens einen Mitarbeiter von Wittmunder Klinker aus. Da dieser nun sowohl Unternehmen als auch ERP-System gut kennt, ergeben sich kurze Lösungswege. Änderungen der Eingabemasken, etwa um die Anforderungen einer Abteilung noch besser umzusetzen, können die Mitarbeiter nach einer Schulung auch selbst vornehmen. Somit erhöht sich die Akzeptanz bei den Anwendern, da die Bedieneroberflächen den individuellen Anforderungen gemäß gestaltet werden können.