

E A T C E R I N G* L S I L A N N

Digitale Bildungswege in Unternehmen

*Elastic Learning



DIGITALE KURSVERWALTUNG

Eine zentralisierte digitale Kursverwaltung ist die Voraussetzung für ein effizientes Aus- und Weiterbildungsangebot in Betrieben. Nur so können sich Mitarbeiter umfassend informieren und barrierefrei zu Schulungen und Kursen anmelden.



10

LEARNING SUPPLY CHAIN



27

TORSTEN THOMS
Sales Manager bei Advellence



18

Zugang zu Schulungen

Unternehmen müssen verstehen und antizipieren, dass die betriebliche Bildung ein wesentlicher Grundpfeiler nachhaltiger Unternehmensstrategie ist.

Elastic Learning

Esposé
Lernen in einer dynamischen Welt

4

Learning Supply Chain
Informationsflüsse im Kontext betrieblicher Bildung

8

Ist Ihr internes Know-how auf dem neusten Stand?

These/Antithese

Digitale Kursverwaltung
Zugang zu Schulungen

Integriertes Aus- und Weiterbildungsangebot

Summary

Heads

Torsten Thoms
Sales Manager bei Advellence

27

10 Carola Schulz
HR Business Partner

28

16 Carmela Melone
CEO bei The Group of Authors

31

20

24 Rubriken

Impressum 32

Bildnachweise 33

Lernen in einer dynamischen Welt

Man lernt ein Leben lang – das gilt ganz besonders für die Arbeitswelt. Die rasanten Entwicklungen in Industrie und Wirtschaft in den vergangenen Jahrzehnten trugen wesentlich dazu bei, dass sich auch die Art und Weise wie wir arbeiten, grundlegend gewandelt hat. Und das tut sie auch weiterhin, denn neue Technologien und Trends wie die Industrie 4.0 befeuern diese Veränderungen nachhaltig. Für die Facharbeiter bedeutet das, dass sie sich stetig anpassen müssen an eine Welt, die ein hohes Mass an Flexibilität fordert. Handgriffe und Arbeitsabläufe, die man in der Lehre noch von der Pike auf gelernt hat, sehen heute ganz anders aus oder sind gar ganz verschwunden aus dem Alltag in der modernen Industrie. Sie haben Platz gemacht für neue Applikationen oder neue Geräte, die eine ganz eigene Handhabung erfordern.

Von betrieblicher Aus- und Weiterbildung profitiert daher das gesamte Unternehmen – beispielsweise dank der Effizienzsteigerung in den Arbeitsabläufen, die sich damit auch direkt auf den Unternehmenserfolg auswirken. Aber auch die Mitarbeiter selbst, da sie kontinuierlich an Kompetenzen hinzugewinnen. Darüber hinaus lassen sich eine Vielzahl weiterer Effekte beobachten, die sich langfristig positiv auf die Unternehmen auswirken können. So kann eine proaktive Weiterbildungskultur dafür sorgen, dass das Unternehmen im Angesicht der Digitalisierung besser gerüstet ist. Ein Weiterbildungsprogramm, das die Mitarbeiterkompetenzen mit den Anforderungen der digitalen Transformation in Einklang bringt, unterstützt so nachhaltig die Entwicklung der Geschäftsprozesse in die strategisch wünschenswerte Richtung.

Auf der anderen Seite fördert eine solche Bildungskultur auch den Aufbau einer starken Marke als Arbeitgeber. Betriebliche Aus- und Weiterbildungen tragen auch dazu bei, individuelle Talente und Fähigkeiten von Mitarbeitern zu fördern, sodass die Vorgesetzten sie diesen entsprechend einsetzen können. Menschen, die in einem Unternehmen arbeiten, das Weiterbildungen nicht nur anbietet, sondern auch proaktiv fördert, sind im Allgemeinen auch offener gegenüber den Veränderungen, denen sie in der Ausübung ihrer Tätigkeiten begegnen und nehmen entsprechende Angebote offener und positiver an.

Diese Faktoren begünstigen die Entwicklung echter Wettbewerbsvorteile – allerdings ist die Umsetzung einer solchen Weiterbildungskultur in vielen Fällen gar nicht so einfach. In der Industrie spielen andere Prozesse eine zu große Rolle, als dass man schnell mal Kapazitäten freimachen könnte, um das Thema Aus- und Weiterbildungen strukturiert anzugehen. Den meisten Unternehmen genügt es, dass die teilweise auch obligatorischen Schulungen ins Tagesgeschäft integriert sind. Aber die Verantwortung für Organisation und Verwaltung wird gerne den Bereichs- und Abteilungsleitern überlassen, die dieses Thema entsprechend stiefmütterlich behandeln.

Dabei könnte man mit einer leistungsstarken Plattform all die Vorteile realisieren, ohne dass interne Ressourcen für die Kursverwaltung aufgewendet werden müssen. Von der Zentralisierung des Schulungsangebots über die Anmeldung der Mitarbeiter bis hin zur Digitalisierung der gesamten Prozesse, die hinter betrieblichen Schulungen stecken; eine solche Plattform muss den Anforderungen der Elastizität, die der sogenannten „Learning Supply Chain“ innewohnt, gerecht werden.

Learning Supply Chain





Learning Supply Chain

Informationsflüsse im Kontext betrieblicher Bildung

Systeme zur Kursverwaltung wie für betriebliche Schulungen sind im Aufgabenbereich der Datendistribution verortet, denn hier findet die Ausleitung der für die Darstellung der Inhalte verantwortlichen Informationen statt. Auf diesen Plattformen verbinden sich Informationen aus der Ressourcenplanung, beispielsweise zur Verfügbarkeit von Räumen und technischer Ausstattung, mit Informationen zu Schulungsinhalten, Daten und Trainern. Diese Daten werden aus unterschiedlichen Systemen beschafft und konsolidiert, bevor sie durch eine zentrale Oberfläche den Nutzern präsentiert werden.

Wichtig zu beachten sind die innerbetrieblichen Prozesse, die bei Schulungen eine große Rolle spielen. Für unterschiedliche Positionen und Funktionen in Fertigung und Business gibt es nicht nur unterschiedliche Kompetenzanforderungen und Schlüsselqualifikationen. Auch die prozessuale Gestaltung unterscheidet sich oft stark. Während Facharbeiter häufig von ihren direkten Vorgesetzten zu obligatorischen Schulungen angemeldet werden, können sie sich für andere Kurse freiwillig einschreiben, wobei die Anmeldung in vielen Fällen erst nach Genehmigung des Teamleiters erfolgt. Wieder andere Kurse, die etwa in der

Freizeit stattfinden, bedürfen gar keiner Genehmigung von Vorgesetzten.

So sind verschiedene Genehmigungs- und Anmeldeprozesse denkbar, die eine zentrale Kursverwaltung abbilden können muss. Betriebliche Schulungen dürfen daher nicht als lineare Prozesse verstanden werden, bei denen Mitarbeiter selbst dafür verantwortlich sind, sich zu informieren und sich um ihre fortlaufende Qualifizierung zu kümmern. Vielmehr sind sie durch eine hohe Elastizität mit zahlreichen Anfangs- und Endpunkten gekennzeichnet. Bildung ist eine höchst individuelle Angelegenheit, da sie auf die Förderung persönlicher Stärken und Voraussetzungen abzielen muss. Nur so gelingt es Unternehmen, ihre wichtigste Ressource effizient einzusetzen.

Aber das ist nicht die einzige Implikation: Menschen, die in ihrer täglichen Arbeit ihre eigenen Talente nicht nur entdecken, sondern auch einsetzen können, sind zufriedener und loyaler gegenüber ihrem Arbeit-

geber. Eine hohe Mitarbeiterfluktuation ist für Unternehmen sehr problematisch. Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter und das Verschwinden von Know-how aufgrund fehlender Mechanismen für den Wissenstransfer bringen hohe Kosten und Kapazitätsengpässe im täglichen Betrieb mit sich.

Gleichzeitig führt eine solche hohe Abwanderungsquote dazu, dass die Unternehmen in der Entwicklung von

Humankapital auf der Stelle treten. Eine positive Bildungskultur verbessert nicht nur das Bild nach innen, sondern langfristig auch nach aussen. Daher zieht ein Unternehmen, das in das Thema Bildung investiert, verstärkt proaktive Mitarbeiter an. Zufriedene Mitarbeiter identifizieren sich eher mit dem Unternehmen und seinen Zielen, sodass eine elastische Aus- und Weiterbildung einen direkten Einfluss auf den Unternehmenserfolg hat. Aus diesem Grund muss das Thema Schulung einen zentralen Stellenwert für das Management haben.

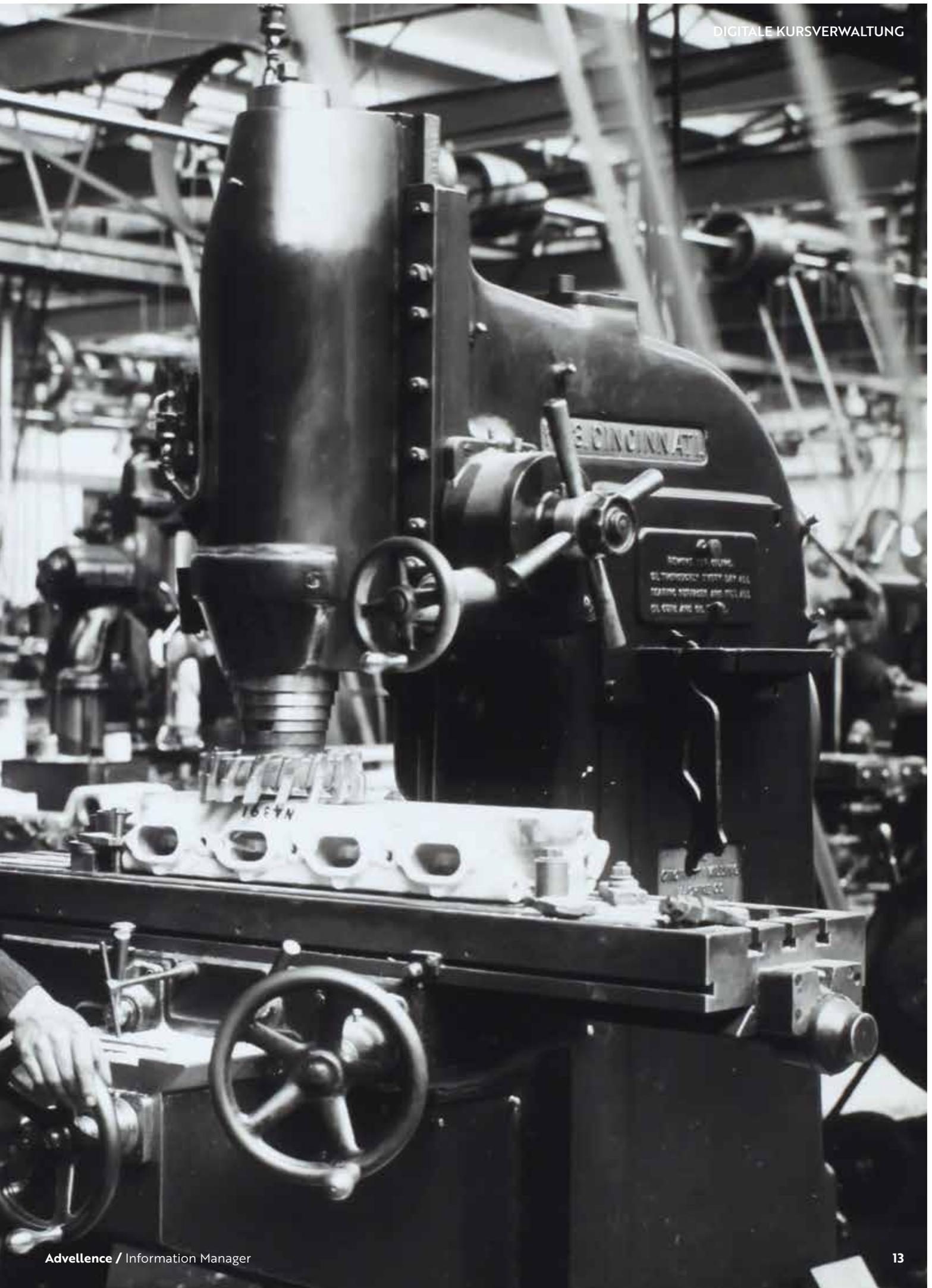


**Eine elastische
digitale Kursverwal-
tung ist der Kern
einer nachhaltigen
Personalentwicklung.**

Starre Schulungsprozesse reichen vollkommen aus, um das Humankapital in der Industrie zu sichern.

Ist Ihr internes Know-how auf dem neusten Stand?







Wissen ist das Eine, Gelerntes anwenden das Entscheidende – Aspekte der kompetenzorientierten Ausbildung

Die kompetenzorientierte Ausbildung wird seit Jahren diskutiert und sowohl für Bildungsinstitute als auch in der Personalentwicklung propagiert. Aber was sind Kompetenzen eigentlich genau und wie setzt man eine kompetenzorientierte Ausbildung um?

Definition des Europäischen Qualifikationsrahmens

Kompetenz ist die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen.

Die Kompetenzorientierung in der beruflichen Ausbildung soll je nach Bedarf und Fähigkeiten der Lernenden ebenso wie der Bildungseinrichtung verschiedene Lernwege, Lernumgebungen und Lerngeschwindigkeiten zulassen. Unterschiedliche Ausgangslagen, verschiedene Lerntypen und das Spektrum an Lehrmitteln, Schulungen, Coachings, E-Learnings und Praxiseinheiten sollen in idealer Weise in einem individuell ausgestalteten Lernpfad kombiniert werden. Die Lernenden sollen bestmöglich auf relevante und für sie neue Situationen vorbereitet werden, indem man ihnen die Möglichkeit gibt, die dafür notwendigen Kompetenzen zu erwerben. Für eine erfolgreiche kompetenzorientierte Ausbildung wird der Lernpfad also vom Ende ausgehend gedacht.

Dabei geht es nicht (nur) darum, Wissen und Fertigkeiten zu vermitteln,

vielmehr steht die koordinierte Anwendung verschiedener Fähigkeiten in herausfordernden und insbesondere neuen Situationen im Zentrum der Aus- und Weiterbildung. Im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.

Kompetenzen können nur erworben werden, wenn sich Lernende diese aktiv erarbeiten, eine direkte Wissensvermittlung von der Lehrperson zu den Lernenden ist nur eingeschränkt möglich. Denn neben dem Wissen und Können ist auch die Bereitschaft, das Gelernte anzuwenden, notwendig, um eine echte Kompetenz zu entwickeln. Voraussetzung dafür ist die Motivation der Lernenden, ein Ziel (eines Lernabschnitts) zu erreichen, welches sie emotional, sozial und intellektuell als erstrebenswert erachten.

Digitale Kursverwaltung

Wie nun aber umgehen mit den Herausforderungen, die die moderne Arbeitswelt mit sich bringt? Wie können Unternehmen gewährleisten, dass ihre Mitarbeiter stets Zugang haben zu wichtigen Schulungen? Leistungsstarke Kursverwaltungsplattformen unterstützen Unternehmen nicht nur dabei, einen Überblick über das Bildungsangebot zu geben und die Mitarbeiter über die Schulungsinhalte zu informieren. Mithilfe moderner Plattformen lassen sich zudem wesentliche Prozesse in der Verwaltung von Aus- und Weiterbildungen in Betrieben digitalisieren und damit die Effizienz dieser Prozesse deutlich erhöhen und die Verantwortlichen nachhaltig entlasten.

Zugang zu Schulungen

Dass betriebliche Schulungen in der Praxis oft nicht gut angenommen werden, liegt meistens weder am Desinteresse noch an der Bequemlichkeit von Mitarbeitern. Arbeitnehmer wissen oftmals schlicht und einfach nicht, welche Schulungen angeboten werden und welche sie sogar absolvieren müssen, damit sie die für ihre Funktion notwendigen Qualifikationen erhalten. Es fehlt an einer zentralen Informationsplattform, die umfassend und verlässlich Auskunft gibt. Einen klaren Überblick über geplante Schulungen und ihre Inhalte zu bieten – das ist die Kernaufgabe eines modernen Kursverwaltungssystems.

So muss ein solches Kursverwaltungssystem verlässliche und vollständige Informationen darüber liefern, was genau der Inhalt der angebotenen Kurse ist, für wen sie geeignet oder gar obligatorisch sind, ob es Aufbauschulungen gibt, die sie fachlich in ihrer täglichen Arbeit weiterbringen oder ob sie ihnen eventuell sogar einen Einblick in Bereiche geben, die sie schon immer interes- »





siert haben. Die betriebliche Weiterbildung ist eine fantastische Möglichkeit, Talente und Fähigkeiten zu fördern und damit Mitarbeiter wirklich effektiv einzusetzen. Auf diese Weise kann das Unternehmen bei der Besetzung interner Stellen wesentlich effizienter agieren als wenn es ausschliesslich auf den Arbeitsmarkt zurückgreifen muss, wo das Wissen über Bewerber nie so vollständig sein kann wie über bestehende interne Ressourcen. Die Informationsasymmetrie und Unsicherheit bei der Neurekrutierung von Mitarbeitern ist immer auch ein nicht unwesentlicher Kostenfaktor für Unternehmen. Auch die Abwanderung von Mitarbeitern kommt Unternehmen teuer zu stehen, der durch eine positive Weiterbildungskultur begegnet wird.

Neben der Darstellung von Details über die Kurse selbst, muss eine solche Plattform den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, sich zu



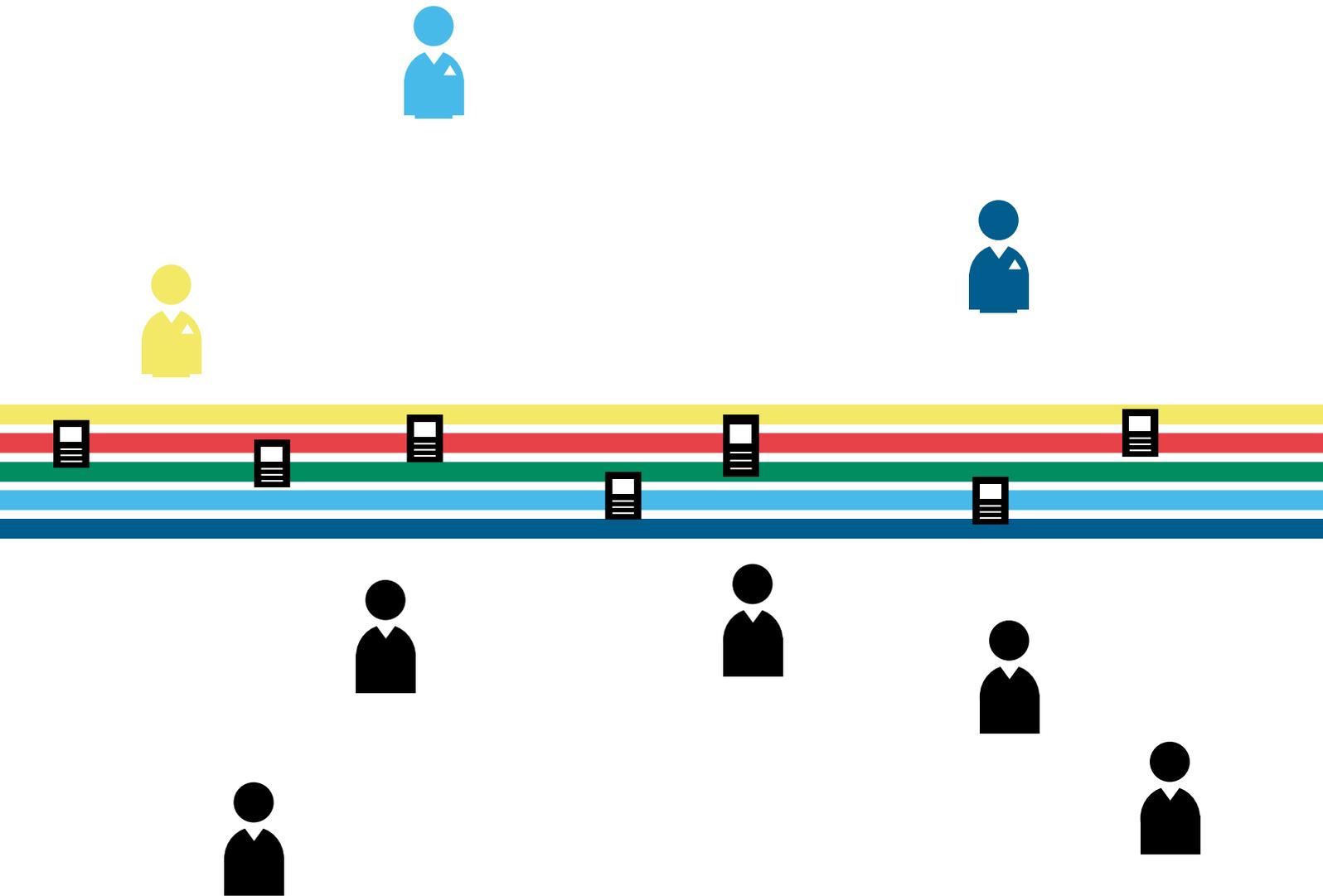
informieren, ob überhaupt noch genügend Plätze in den jeweiligen Kursen frei sind oder ob es alternative Angebote oder Wartelisten gibt. Das übergeordnete Ziel einer digitalen Verwaltung von Aus- und Weiterbildungen ist es, die Hürden, an Schulungen teilzunehmen, für Mitarbeiter so niedrig wie möglich zu halten. Dafür müssen Frustrationspotenziale während des gesamten Prozesses identifiziert werden. Umfassende Informationen über die Schulungen sind das Eine – eine solche Plattform muss darüber hinaus aber auch den Anmeldeprozess klar beschreiben. Es muss immer davon ausgegangen werden, dass die Plattformnutzer keine digital versierten User sind. Dementsprechend ist die Navigation einfach, intuitiv und selbsterklärend zu gestalten. Hilfefunktionen, Kontaktmöglichkeiten, Erklärungen – der Mitarbeiter darf keine Sekunde lang das Gefühl haben, allein zu sein auf seiner digitalen Reise.

Integriertes Aus- und Weiterbildungsangebot

Ist die erste Hürde geschafft und die Mitarbeiter sind informiert und wissen, wann, wo und durch wen die Schulung erfolgen wird, ergeben sich für die betriebliche Bildungsverwaltung eine Vielzahl an weiteren Use Cases, die sie digital abbilden muss. Es gibt zum Beispiel unterschiedliche Wege für die Anmeldung von Mitarbeitern – in vielen Fällen weist ihnen der Vorgesetzte obligatorische Schulungen direkt zu. Bei Ausbildungen können selbst ganze Ausbildungspläne definiert und hinterlegt werden, um den Auszubildenden ein hohes Mass an Transparenz und Information zu bieten. Auch muss eine Kontrolle erfolgen, ob der Kurs tatsächlich auch erfolgreich absolviert wurde – entsprechend hat das System also zusätzlich die Aufgabe, Informationen entlang dieses Workflows auch wieder zurückzuspielen. Weiterhin muss es auch möglich sein, dass sich Mitarbeiter eigenständig zu Fortbildungen und Schulungen anmelden und dass solche Anfragen im Kursverwaltungssystem durch den Vorgesetzten schnell und unkompliziert genehmigt werden können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Anbindung interner, aber auch externer Trainer, damit sie Kursbeschreibungen und -informationen direkt auf der Plattform pflegen können – und das international und medienneutral. So kann jederzeit flexibel auf Veränderungen wie Absagen reagiert werden. Eine integrierte Ressourcenplanung unterstützt bei der Organisation neuer Termine und Gruppen unter Berücksichtigung der vorhandenen Kapazitäten wie Räume, Materialien, Personal und Budget. Zudem muss ein Kursverwaltungstool die Kommunikation zwischen den einzelnen Personen ermöglichen, um Fragen ad hoc klären und Absenzen möglichst frühzeitig melden zu können. Die Forderung nach Elastizität betrifft »



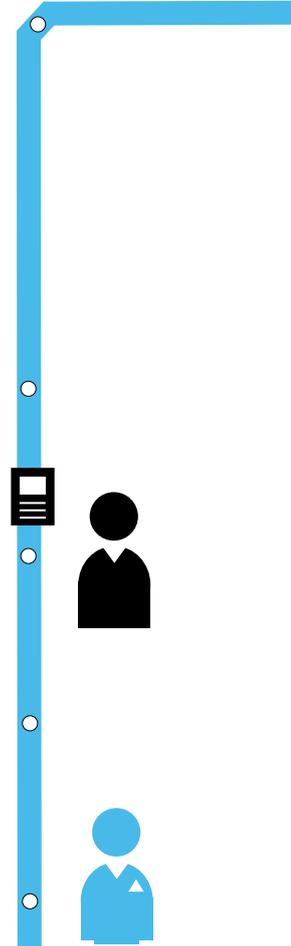
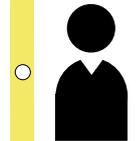
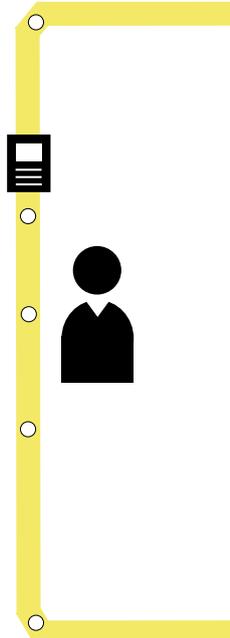


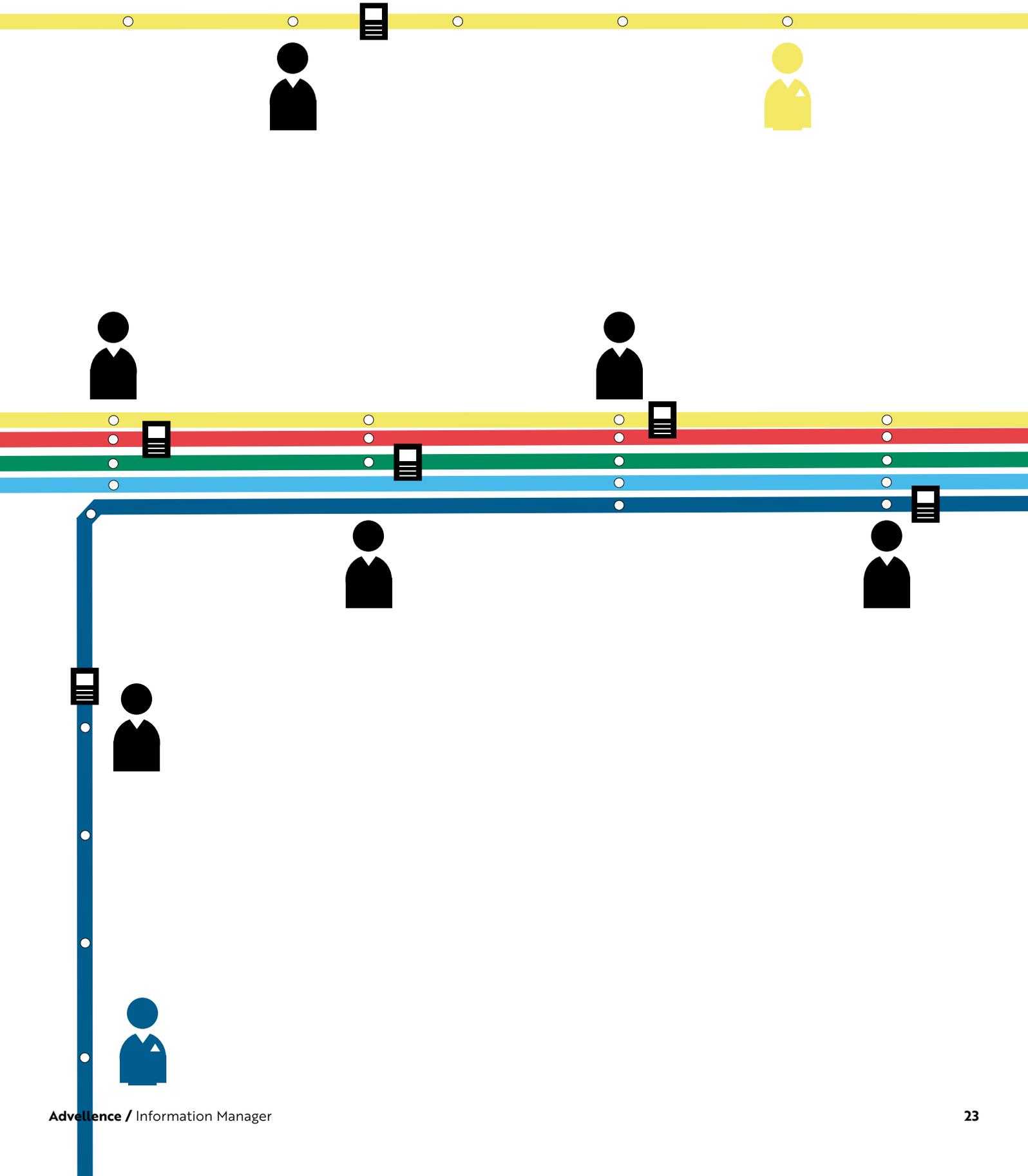


auch die Unabhängigkeit vom Endgerät für die Nutzung des Systems. So kann ein Trainer kaum auf Absagen reagieren, wenn der Zugriff auf das System beschränkt ist auf das Unternehmensnetz oder auf eine installierte App auf dem Firmen-PC. Erfährt er dank flexibler Webapplikation auf seinem Smartphone bereits auf der Zugreise zum Unternehmen von Absagen, kann er noch frühzeitig reagieren und beispielsweise Interessenten auf der Warteliste kontaktieren oder auch in einen kleineren Raum wechseln, um Kapazitäten flexibel anzupassen.

Neben der Medienneutralität ist auf systemischer Seite noch von Bedeutung, dass die notwendigen Schnittstellen zu Personaladministration, Buchhaltung und ERP-Systemen vorhanden sind. Auf diese Weise sind die Informationsflüsse im Unternehmen sichergestellt und es kann auf aktuelle Daten der Mitarbeiter und Trainer zugegriffen werden, sodass zu jeder Zeit eine effektive Ressourcenplanung möglich ist. Zudem ermöglicht das Kursverwaltungssystem so eine unkomplizierte Abrechnung der Honorarzahungen an die Trainer. Die Berücksichtigung von hinterlegten Kontierungsinformationen, wie beispielsweise die Kostenstellen der geschulten Mitarbeiter, ermöglicht ein transparentes Controlling.

So unterschiedlich die Unternehmen und ihre Workflows sind, so flexibel muss sich auch ein Kursverwaltungssystem an deren spezifischen Rahmenbedingungen anpassen und die individuellen Anforderungen abbilden können. Angefangen beim CI bis hin zu den gelebten Prozessen des Betriebes: ein Verwaltungstool für Aus- und Weiterbildung darf keine Bruchstelle zu diesen Identifizierungspunkten aufweisen. Nur so werden Hürden abgebaut und eine gesteigerte Identifizierung mit dem Arbeitgeber wird unterstützt.





Summary

Die betriebliche Aus- und Weiterbildung ist nicht nur ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung, sondern unterstützt durch die Förderung wachstumsrelevanter Kompetenzen mittel- und langfristig den Unternehmenserfolg. Die Digitalisierung bringt laufend neue Anforderungen mit sich, und das gilt für alle Industrien und Branchen gleichermaßen, sodass ein ständiges Lernen und Adaptieren seitens der Mitarbeiter essentiell ist für eine nachhaltige Humankapitalentwicklung.

Aus diesem Grunde ist es für Unternehmen unerlässlich, das Thema Aus- und Weiterbildung zur Chefsache zu machen und in die Qualität der Schulungen auf der einen Seite, aber auch in der Administration der Bildungsprozesse zu investieren. Zum einen müssen Unternehmen den Überblick behalten über notwendige und zusätzliche Schulungen, die dazu beitragen können, dass Mitarbeiter ihr Potenzial nutzen, aber auch darüber, dass die Facharbeiter auch tatsächlich die notwendigen Qualifikationen erhalten, die sie für die Ausübung ihrer Tätigkeit benötigen. Zum anderen muss es aber auch für die Mitarbeiter selbst möglich sein, sich jederzeit vollumfänglich über das Bildungsangebot ihres Arbeitgebers zu informieren und sich möglichst barrierefrei zu Kursen anzumelden.

Dank der digitalen Abbildung zentraler Prozesse, wie die Genehmigung oder Zuweisung von Mitarbeitern zu Kursen durch den Vorgesetzten, wird die Effizienz und Kontrolle in Unternehmen deutlich erhöht. Ein solcher Grad an Transparenz deckt Schwachstellen in den internen Prozessen auf, sodass sich diese Prozesse, aber auch die Nutzung von Ressourcen und Kapazitäten optimieren lassen.

Unternehmen müssen auf die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter setzen, wenn sie auf die Herausforderungen der digitalen und technologischen Transformation Antworten finden wollen. Sie müssen sich darüber klar sein, dass wenn sie auf die damit einhergehenden neuen Anforderungen nicht rechtzeitig reagieren, sie schnell den Anschluss an den Wettbewerb verlieren werden.

„Die kompetenzorientierte Weiterbildung der Mitarbeitenden ist ein Erfolgsfaktor“

Im Mittelpunkt erfolgreicher Unternehmen stehen die Mitarbeitenden. Und darum wird bei der Rekrutierung von Fachkräften grosses Augenmerk auf den jeweiligen Bildungsweg gelegt, also die zu diesem Zeitpunkt erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Die besten Erfahrungen bei der Auswahl von Mitarbeitern habe ich allerdings gemacht, wenn getreu dem Motto «We do not hire for skills and experience – we hire for potential!» selektiert wurde. Denn: Die Kollegen sollen zukünftig ihre besten Leistungen erbringen, im spezifischen Umfeld unseres Unternehmens und oft in einer für sie neuen Rolle. Die eigentliche Herausforderung ist es also, neue Kompetenzen für unsere Mitarbeitenden zu entwickeln und sie dabei optimal zu unterstützen!

Nach dem Ingenieurstudium für Feinwerktechnik und Biomedizinische Technik an der Universität Stuttgart hat Torsten Thoms an der TU Berlin Studenten im Bereich Geodäsie und Photogrammetrie ausgebildet. Nach dem Studium der Betriebswirtschaft in Zürich war er erst als Projektleiter und später als Geschäftsführer und Verantwortlicher für Marketing, Verkauf bei verschiedenen Softwareunternehmen tätig, unter anderem bis 2011 bei Microsoft Schweiz. Seit 2016 legt er den Fokus auf Digitales Lernen und E-Learning Plattformen. Für diesen Bereich bietet Advellence mit dem Produkt Information Manager eine vollumfängliche Lösung für die interne Weiterbildung und Kursverwaltung an.

Torsten Thoms
Sales Manager bei Advellence

Torsten.Thoms@advellence.com





„Gut qualifizierte Mitarbeitende sind die Grundpfeiler unserer Erfolgsgeschichte“

Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger. Gute Mitarbeitende wollen entwickelt werden, Neues lernen und sich weiterbilden. Fachliche Ausbildungen sind dabei genauso wichtig wie die Schulung von Soft Skills. Im Gegenzug sind gut qualifizierte und motivierte Mitarbeitende für uns als Unternehmen die Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft. Darum haben wir bei Sensirion vor gut sechs Jahren die interne Sensirion Academy ins Leben gerufen. Dort bieten wir unseren Mitarbeitenden jährlich über 100 Schulungen zu diversen Themen an. Darunter fallen technische Weiterbildungen im Sinne von Wissensaufbau oder Know-how-Transfer durch interne Kollegen, aber auch Schulungen von externen Trainern, wie beispielsweise Verkaufsschulungen, Sprach- oder Kommunikationskurse. Aktuell beschäftigt uns das Thema E-Learning sowie flexibles und ort- und zeitunabhängiges Lernen. Hierin sehen wir ein grosses Potenzial, welches bei Weitem noch nicht ausgeschöpft ist.

Carola Schulz arbeitet als HR Business Partner bei Sensirion und betreut in dieser Funktion die Mitarbeitenden aus dem Bereich «Forschung & Entwicklung». Sie hat zudem die interne Sensirion Academy aufgebaut und ist heute verantwortlich für die Kursorganisation, die Auswahl von externen Trainern und die Durchführung von internen Schulungen zum Thema Kommunikation. Carola Schulz hat einen Master in Wirtschaftspsychologie und diverse Weiterbildungen zum Thema Kommunikation am Schulz von Thun Institut absolviert.

Carola Schulz
Sensirion AG
HR Business Partner
info@sensirion.com

„Das Lernen hört niemals auf.“

Jeder, der schon ein paar Jahre im Berufsleben steht, weiss, dass man sich langfristig nicht auf dem in der Ausbildung oder dem Studium Gelernten ausruhen kann. Die Digitalisierung verändert ständig, wie wir arbeiten, wie wir Informationen beschaffen und wie wir miteinander kommunizieren. Wer diesen Veränderungen nicht offen gegenübersteht, hat es bald schwer, mit den sich ebenso dynamisch wandelnden Anforderungen in seinem Arbeitsalltag Schritt zu halten. Arbeitgeber müssen daher eine positive Weiterbildungskultur im Unternehmen fördern – nur so bauen sie Hürden und Unsicherheiten ab und schaffen eine Grundlage für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, die auf dem Wichtigsten basiert: den internen Know-how-Trägern.

Carmela Melone arbeitet seit mehr als sechs Jahren als Research Analystin in unterschiedlichen technologischen Bereichen und hat in dieser Zeit zahlreiche Studien, Whitepapers und Fachbeiträge zu verschiedensten Themen der Digitalisierung verfasst. Den Grundstein legte sie mit ihrem Studium der internationalen Ökonomie mit empirischen und digitalwirtschaftlichen Schwerpunkten.

Carmela Melone
Co-Founder & CEO bei The Group of Authors

mela@tgoa.com



Impressum

Herausgeber

Advellence www.advellence.com

Verfasser

Carmela Melone mela@tgoa.com

The Group of Authors www.tgoa.com

Uferpromenade 5

88709 Meersburg

© Elastic Learning, Learning Supply Chain:

The Grand Orchestra Audience

Uferpromenade 5

88709 Meersburg

Knowledge Trademarks kindly sublicensed to

The Group of Authors

Projektteam

Torsten Thoms Torsten.Thoms@advellence.com

Carmela Melone mela@tgoa.com

Temel Kahyaoglu temel@tgoa.com

Layout & Design

Carmela Melone

Unternehmenssitz

Advellence Solutions AG

Industriestrasse 50a

CH-8304 Wallisellen

T +41 44 832 50 30

Niederlassung

Advellence GmbH

Französische Str. 12

DE-10117 Berlin

T +49 171 774 86 29

www.advellence.com | info@advellence.com

Bildnachweise:

Titel: Ryoji Iwata/Unsplash; S. 6-7 Dmitry Ratushny/Unsplash;
S. 8-9 Evie S./Unsplash; S. 12-13 Museums Victoria/Unsplash;
S. 14 Justyn Warner/Unsplash; S. 17 Avel Chuklanov/Unsplash;
S. 18-19 Eutah Mizushima/Unsplash; S. 27 Torsten Thoms;
S. 28 Carola Schulz/Sensirion; S. 31 Carmela Melone

