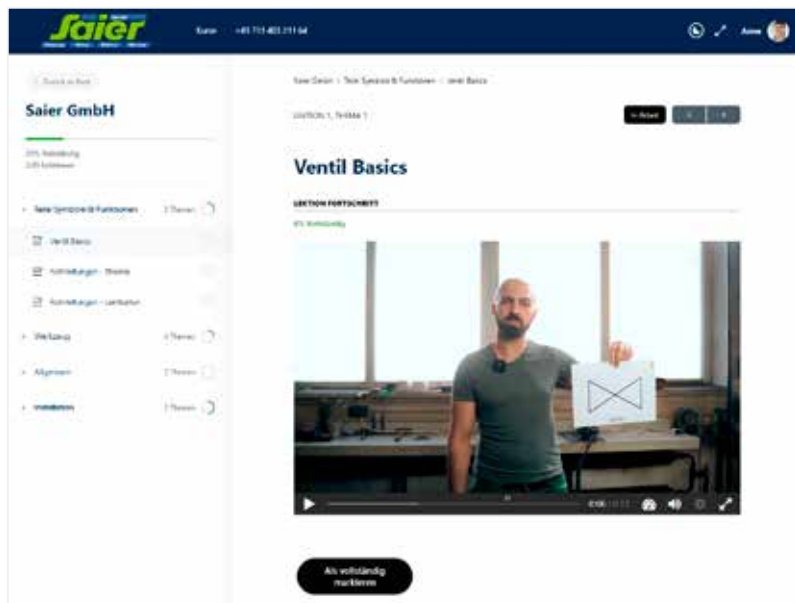


Im Interview mit den Gründern von „e-Learning Plus“

# Nachgebohrt

Wir wollten genauer wissen, wie das System in der Praxis funktioniert und welche Möglichkeiten es für die SHK-Unternehmen bereithält. Aus diesem Grund haben uns Martin Sommer und Manuel Epli von digi professionals das Potential von digitalen Lernplattformen wie „e-Learning Plus“ aufgezeigt.



ausgespielt? Viele Unternehmen haben hier noch kein klares Konzept für den Einstellungsprozess und lassen dadurch viel Potential auf der Straße liegen. Wer Mitarbeiter effizient und gründlich einarbeitet, hat einen enormen Wettbewerbsvorteil. Bei Unternehmen, die das allerdings nicht machen, sind die Ergebnisse der Ausbildung, des Onboardings oder der Einarbeitung dagegen oft zufällig. Dahinter steckt nicht selten ein Mangel an Zeit- bzw. Personalressourcen, weshalb die Einarbeitung neuer Mitarbeiter eher „nebenher“ läuft, weil das Tagesgeschäft natürlich Priorität hat. Das wiederum führt oft zu einer Art „Stille-Post-Wissensvermittlung“, wodurch wichtige Fähigkeiten der Mitarbeiter im Lauf der Zeit oft verwässern und wertvolles Know-how einfach verloren geht.

Quelle: digi professionals

**SHK Profi: Der Faktor Zeitersparnis ist bei vollen Auftragsbüchern sicherlich überzeugend. Wie lange dauert es denn vom Erstkontakt des Unternehmens mit Ihnen, bis zur fertigen, individuellen Lernplattform?**

Martin Sommer: Der erste Schritt ist in der Regel ein Lehrplanworkshop, in dem das ganze Wissen und alle Fähigkeiten erfasst werden, die ein neuer Mitarbeiter beherrschen muss. Dieser Lehrplanworkshop dauert meistens ein Tag. Danach kommt dann auch schon die Videoproduktion. Mit zwei Videographen sind die Lerninhalte in zwei bis drei Tagen aufgenommen. Im Anschluss wird die Lernplattform eingerichtet, die Lernvideos geschnitten und das

Von Kollegen für Kollegen. Die erfahrenen Mitarbeiter erarbeiten die für die neuen Kollegen wichtigen Lerninhalte um eine möglichst fundierte Einarbeitung zu gewährleisten.

**SHK Profi: Was sind Ihrer Meinung nach die größten Fehler beim Onboarding und Einarbeiten neuer Mitarbeiter?**

Martin Sommer: Stark vereinfacht geht es um eine einfache Fragestellung: Wer lernt was von wem und wann? Eine der ersten Fragen, die wir in einem Strategieworkshop immer stellen ist: Was muss ein neuer Mitarbeiter wissen oder können? Daraus ergeben sich dann die Lerninhalte. Die zweite Frage ist dann: Wer kann diese Lerninhalte am besten vermitteln? Und die dritte Frage ist: Zu welchem Zeitpunkt werden diese Lerninhalte an den neuen Mitarbeiter



Quelle: digi professionals

Manuel Epli (links) und Martin Sommer (rechts) sind die Gründer von e-Learning Plus.



Quelle: digi professionals

Workbook erstellt. Vom Lehrplanworkshop bis zur fertigen Lernplattform rechnen wir immer mit zwei Monaten. Gerade in der SHK-Branche haben wir mittlerweile viel Erfahrung, so dass wir ziemlich genau wissen, was ein Mitarbeiter in welcher Rolle beherrschen muss und hier auch schnell die entsprechenden Lerninhalte produzieren können.

**SHK Profi: Das ist natürlich eine überschaubare Zeitspanne. Gibt es die Lernplattform auch mit vorgefertigten Lerninhalten, falls ein Unternehmen keine Individualisierung benötigt?**

Martin Sommer: Insbesondere für kleinere Unternehmen gibt es die Möglichkeit, die Lerninhalte von einem der besten SHK-Betriebe in Baden-Württemberg zu übernehmen. Die Basics sind von Betrieb zu Betrieb oft ähnlich, so dass da bei der Videoproduktion dann der Aufwand etwas reduziert werden kann.

**SHK Profi: Das macht das System sicherlich zugänglicher für kleinere Betriebe. Warum sind Ihrer Meinung nach interaktive Lernformate für die Wissensvermittlung besser geeignet?**

Manuel Epli: Ich denke, durch Corona haben viele Menschen in Webinaren oder ähnlichen Online-Events selbst die Erfahrung gemacht, dass man als „passiver Zuschauer“ nicht allzu viel an Input mitnimmt. Muss ich aber selbst handeln und aktiv werden, befasse ich mich automatisch intensiver mit einem Thema. Hinzu kommt, dass interaktive Lernformen ein tatsächlicher Ersatz für eine persönliche Face-To-Face-Schulung sein können und dadurch automatisch zu einem enormen Sparfaktor beim Ausbilden, Onboarden und Einarbeiten neuer

Mitarbeiter werden. Wer dann zusätzlich noch die „Online-Lernwelt“ mit der „Offline-Lernwelt“ verbindet, verfügt über ein unschlagbares Ausbildungssystem.

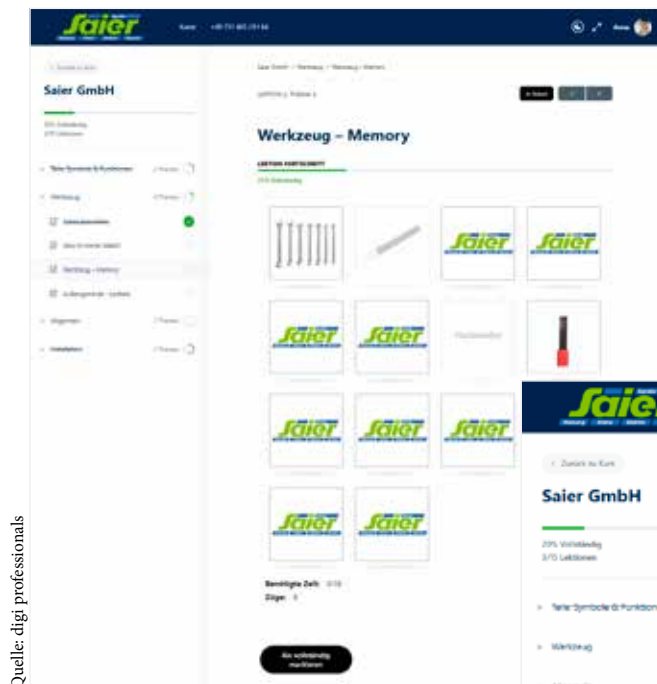
**SHK Profi: Hat der Ausbilder oder Vorgesetzte denn eine Möglichkeit, den Lernfortschritt des einzuarbeitenden Mitarbeiters nachzuverfolgen?**

Martin Sommer: Natürlich, das ist ein wichtiges Feature in unserer Lernplattform. Im Lern-Dashboard findet der Ausbildungsleiter immer eine aktuelle Übersicht über den Lernfortschritt der Personen, die gerade eingearbeitet werden. Er hat so also jederzeit einen transparenten Überblick über den Lernfortschritt der neuen Mitarbeiter und kann – bei Bedarf – zusätzlichen Input geben.

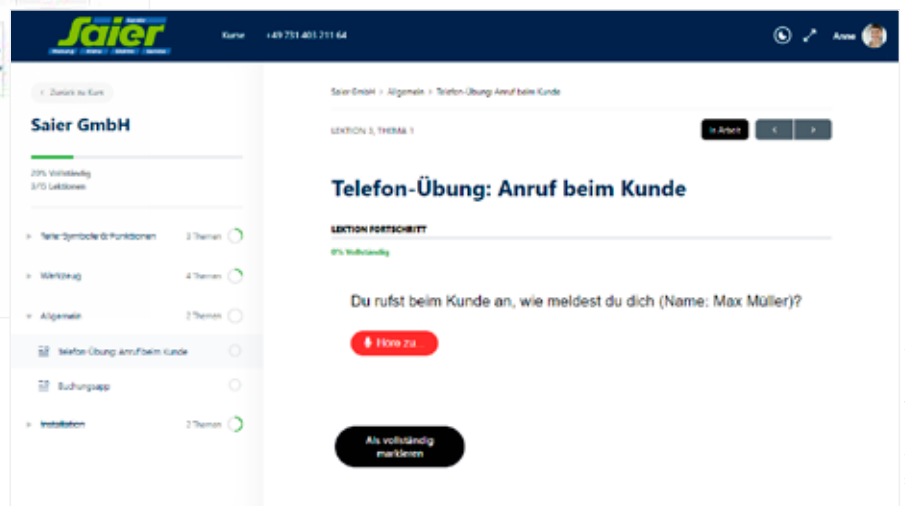
**SHK Profi: Werfen wir einen Blick auf ein sehr aktuelles Thema. Inwieweit kann eine firmeneigene digitale Schulungsplattform im Hinblick auf den Fachkräftemangel im Unternehmen unterstützen?**

Manuel Epli: In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels stellt sich verständlicherweise die Frage, was mir als Unternehmen eine eigene Schulungsplattform nützt, wenn neue Mitarbeiter nur schwer bis gar nicht zu finden sind. Es lohnt sich aber, hier ein bisschen weiter auszuholen und das Thema zu Ende zu denken.

Im Moment ist es sicher noch so, dass Unternehmen durch eine clevere Recruiting-Strategie, z. B. über Social Media, neue Mitarbeiter gewinnen und – eine entsprechende Bezahlung vorausgesetzt – auch Fachkräfte von anderen Unternehmen abwerben können. Irgendwann ist dieser Pool an Fachkräften jedoch



Interaktives Lernen statt Frontalunterricht. So lernt es sich nicht nur einfacher, sondern auch mit mehr Spaß.



Praxisnahe Übungen erleichtern den Einstieg in den Arbeitsalltag.

Quelle: digi professionals

Quelle: digi professionals

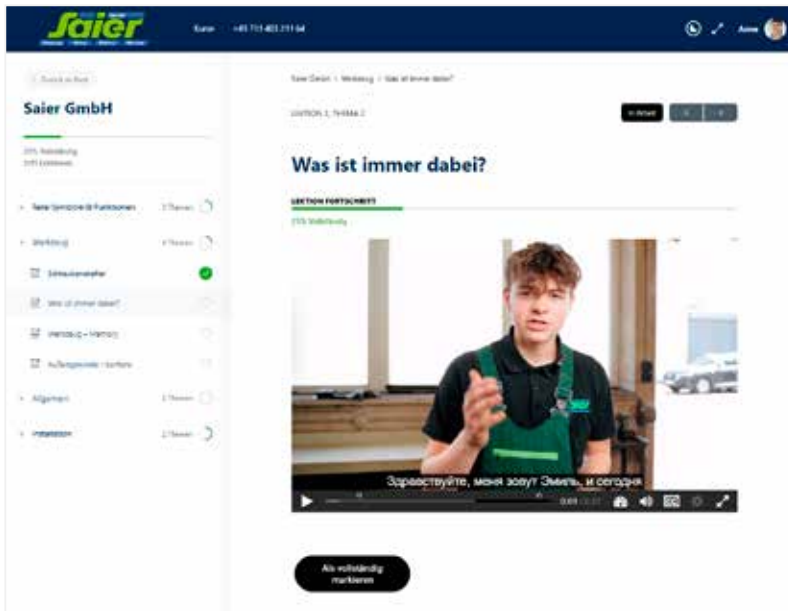
erschöpft oder solche Gehälter sind nur noch für wenige Unternehmen bezahlbar. Früher oder später muss also ein Umdenken stattfinden und Firmen müssen beispielsweise Quereinsteiger einstellen und ausbilden. Beim Recruiting stehen dann nicht mehr nur die Qualifikation, sondern vielmehr die Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften, die jemand für den Job mitbringen muss, im Vordergrund. Ein Konzept, das in den USA übrigens schon seit Jahren üblich ist. Einem Unternehmen, das diese Einarbeitung jetzt auch noch digitalisiert und standardisiert hat, erschließt sich dadurch ein riesiger Pool an potenziellen Mitarbeitern.

**SHK Profi: Um den Pool noch zu erweitern, greifen viele Unternehmen auf ausländische Hilfsarbeiter oder zugezogene Quereinsteiger zurück. In diesem Fall können Sprachbarrieren die Einarbeitung erschweren oder sogar gefährden. Ist es möglich die Lerninhalte sowie das System auf Wunsch in anderen Sprachen bereitgestellt zu bekommen?**

Martin Sommer: Ja, das ist überhaupt kein Problem. Alle Lernvideos können leicht mit Untertiteln in allen möglichen Sprachen bereitgestellt werden oder auch leicht in eine andere Sprache übersetzt werden. Das ist tatsächlich ein Feature, das viele unserer Kunden gerne in Anspruch nehmen, da sie teilweise Mitarbeiter aus vier oder fünf verschiedenen Ländern Einarbeiten müssen. Firmen, für die Sprachdefizite bei der Einarbeitung keine Hürde darstellen vergrößern die Anzahl möglicher Kandidaten noch weiter.

**SHK Profi: Die damit verbundene Möglichkeit der Mitarbeiterakquise kann den Unternehmen in diesen Zeiten sicherlich sehr weiterhelfen. Bedeutet das, dass der Trend schon jetzt deutlich zu digitalen Onboarding-Prozessen geht?**

Manuel Epli: Das ist eine Strategie, die viele noch nicht „auf dem Radar“ haben, die für die Zukunft aber unumgänglich sein wird, um dem zunehmenden Fachkräftemangel zu begegnen. Ich bin davon überzeugt, dass dabei Themen wie „E-Learning“, „Automatisierung des Onboardings“ und „Systematisierung der Einarbeitung“ – gerade durch die sich zuspitzende Situation auf dem Arbeitsmarkt – immer entscheidender werden.



Bei Bedarf können die Lerninhalte in alle benötigten Sprachen übersetzt und untertitelt werden.

Quelle: digi professionals

Der Strobel Verlag ist einer der renommierten Fachverlage in Deutschland mit anerkannten und führenden Fachmedien, Medienkooperationen in Asien und Osteuropa und eigenen Plattformen im Internet. Der Stammsitz des Verlages ist Arnshausen/NRW.

Zur Verstärkung der Redaktion suchen wir zum nächstmöglichen Termin für unsere Marke IKZ einen

## SHK- oder TGA-Spezialisten als Redakteur (w/m/d) (Meister, Techniker, Ingenieur, Vollzeit oder Teilzeit, unbefristet, ab sofort)

Im Rahmen Ihrer Tätigkeit wirken Sie umfassend im Aufgabengebiet der Fachredaktion mit. Sie realisieren im Team die verschiedenen redaktionellen Veröffentlichungen für die unterschiedlichen Medienkanäle (gedruckte Magazine, Webseiten, Social Media, Newsletter). Der Fokus liegt dabei auf dem Fachmagazin IKZ, einem der führenden Titel für das SHK-Fachhandwerk und für TGA-Planer.

### Das sind Ihre Aufgaben

- Recherche und Erstellung von zielgruppenspezifischen Inhalten
- Fachliches Bewerten und Redigieren von Texten
- Kommunikation und Beziehungspflege mit Autoren, Leser-Zielgruppen, Ansprechpartnern aus Industrie, PR-Agenturen, Institutionen und Verbänden
- Wahrnehmung externer Termine wie Pressekonferenzen, Tagungen, Kongresse und Messen
- Themen- und Inhaltsplanung für die verschiedenen Kanäle

### Was Sie mitbringen sollten

- Qualifiziertes Fachwissen im Bereich Sanitär, Heizung Klima (SHK), in der Technischen Gebäudeausrüstung (TGA) und/oder Erneuerbaren Energien – idealerweise gepaart mit einem Ingenieursstudium oder einer Qualifizierung als Meister oder Techniker
- Eine Affinität zu digitalen Medien und zu Social Media (Xing, Facebook, Twitter, Instagram etc.)
- Gespür für innovative Neuheiten in der SHK-, TGA- oder Energiebranche
- Kreativität, Engagement und ein repräsentatives Auftreten

### Wir bieten Ihnen

- Eine spannende Tätigkeit mit viel Freiraum in einer starken Redaktion
- Eine auf Sie zugeschnittene, intensive Einarbeitung
- Die Möglichkeit der kreativen Mitgestaltung der IKZ-Fachmedien
- Eine unbefristete Festanstellung
- Möglichkeit, entweder am Standort in Arnshausen oder in Gütersloh zu arbeiten
- Sehr gute Erreichbarkeit beider Standorte und „New-Work-Räumlichkeiten“ in Gütersloh
- Ein gutes Betriebsklima mit Betriebszugehörigkeiten von mehr als 20 Jahren
- Eine attraktive Vergütung mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- 30 Tage Urlaub
- Flexible Arbeitszeiten
- Die Möglichkeit, teilweise im Homeoffice zu arbeiten

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann freuen wir uns über Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellungen sowie des nächstmöglichen Eintrittstermins, per E-Mail an [karriere@strobelmediagroup.de](mailto:karriere@strobelmediagroup.de)



STROBEL MEDIA GROUP  
Ihre Ansprechpartnerin:  
Beate Lippke / Director People & Culture