

Ausbildung planen **mit jedem Wenn und Aber.**

handtmann
Ideen mit Zukunft.



Im Oberschwäbischen haben viele mittelständische Weltmarktführer ihren Sitz. Einer davon ist die Handtmann Unternehmensgruppe. Es sind innovative Firmen, die nicht zuletzt vom Know-how ihrer klugen Köpfe leben. Deshalb stehen hier die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt, und permanente Qualifizierung hat einen hohen Stellenwert. Gerade stetiges Wachstum, demografischer Wandel und Mangel an Fachkräften machen dabei besondere Anstrengungen in der Ausbildung zu einer Frage der strategischen Zukunftssicherung.

Bei 120 Auszubildenden und Studierenden in 12 Dualen IHK-Ausbildungsberufen beziehungsweise Dualen Studiengängen, die in sieben Firmen aus ganz unterschiedlichen Branchen und 136 Fachabteilungen von 106 Ausbildungsbeauftragten betreut werden, kommt die Planung einem Puzzle gleich. Gelöst wurde es bisher mit hohem Aufwand durch die Ausbilder, die Versetzungspläne per Excel erstellten. Für ein Technologieunternehmen nicht befriedigend.

ALLE KOMPLEXITÄT GANZ EINFACH IM PROGRAMM VERSTECKT.

Nach Einführung des Persis Ausbildungsmanagers wurde erstmals das Ausbildungsjahr 2015 durch die Software geplant. Bis zum finalen Ergebnis war nur noch der letzte Feinschliff per Hand zu erledigen. Und Ruth Berg, die Ausbildungsleiterin der Handtmann Service, konnte feststellen: „Der Ausbildungsmanager wird sehr gut angenommen, weil er eine wesentliche Vereinfachung und hohe Transparenz für alle bringt." Neben der automatisierten Erstellung ist der immer aktuelle Überblick über Versetzungen für die jeweiligen Ausbildungsabschnitte pro Auszubildendem von großem Vorteil. So kann auf Änderungsbedarf schnell reagiert werden.

Die erforderlichen Parameter sind im Programm hinterlegt und per Algorithmen miteinander verbunden. Die individuellen, realen Gegebenheiten werden abgebildet und der Ausbildungsrahmenplan korrekt erfüllt, was auch als Qualitätssicherung wirkt. Die Voraussetzung dazu war nicht ganz trivial. So wurden alle Einflussfaktoren laut selbst gestecktem Ziel sauber definiert für Lernblock-/Blockzeitabhängigkeiten, Reihenfolge der Lernblöcke, Kapazitäten und Engpassabteilungen sowie abweichende Dauer für 2-jährige Ausbildungsberufe. Verwaltet werden Ausbildungsgruppen, Abteilungen, Berufsschule, Ansprechpartner, Ausbildungsbeauftragte, Lerninhalte und Raum-/Personalressourcen.

Handtmann Service GmbH & Co. KG

Die Handtmann Unternehmensgruppe ist in sechs Geschäftsfeldern weltweit tätig und beschäftigt 3500 Mitarbeiter. Sie konnte sich eine führende Position auf den jeweiligen Märkten erarbeiten durch Technologieorientierung, Innovationskraft und überzeugende Produktlösungen. Zentrale Infrastruktur-Dienstleistungen werden von der Handtmann Service GmbH & Co. KG in Biberach für alle Unternehmen der Gruppe erbracht. Hier sind unternehmensübergreifende Aufgaben wie beispielsweise Finanzen, Personalwesen und IT gebündelt.

Im Internet:
www.handtmann.de

persis

High-Level
Human Resource Software

„Durch die Einführung von Persis entstand ein Benefit für alle Beteiligten – das Unternehmen, die Ausbildungsbeauftragten und die Auszubildenden."

Ruth Berg, Ausbildungsleiterin bei Handtmann Service



DER PERSIS AUSBILDUNGSMANAGER – GUTER INPUT FÜR GUTEN OUTPUT.

Zur Erreichung der hochgesteckten Projektziele war eine intensive Zusammenarbeit zwischen Handtmann und Persis von großem Nutzen. Consultant Felix Wagner, der Spezialist im Software-Haus für das Modul Ausbildungsmanager, erinnert sich: „Die Strukturen bei Handtmann wurden gründlich analysiert und teilweise neu ausgerichtet, um eine regelbasierte Handhabung zu ermöglichen. Aber auch in Persis haben wir Anpassungen vorgenommen, zur Abbildung der spezifischen Situation des Kunden."

Gerade bei einem Einführungsprojekt wie diesem bewältigt das Consulting viel mehr als nur reine IT-Aufgaben. Die Zusammenhänge werden in Algorithmen definiert, die wiederum in Software abgebildet werden. So startete das Handtmann Projekt in einem gemeinsamen Workshop mit der Vermittlung, was der Persis Standard kann, und der Aufbereitung der Anforderungen im Unternehmen. In mehreren Schritten plante Ruth Berg mit ihrem Team die Überarbeitung der Strukturen und Felix Wagner glich die (Zwischen-) Ergebnisse mit den Möglichkeiten des Programms ab. Vorgeschlagene Lösungen wurden dabei immer auch kostenseitig auf Sinnhaftigkeit bewertet.

DAS ERGEBNIS IST INDIVIDUALITÄT, DIE AUF STANDARDS BASIERT.

„Mit Felix Wagner hatten wir einen Berater im Projekt, der das Thema Ausbildung fachlich hervorragend im Griff hat. Das erlaubte einen konstruktiven Austausch über Notwendigkeiten und Gestaltungsmöglichkeiten", charakterisiert Frau Berg die Zusammenarbeit, durch die der Ausbildungsablauf sogar weiter optimiert wurde. So konnten die doch sehr speziellen Anforderungen bei Handtmann problemlos umgesetzt werden unter Beibehaltung vieler bewährter Standards der Software.

Die workfloworientierte Ausbildung mit Persis, aus der die für Handtmann erforderlichen Funktionen speziell ausgewählt wurden.



Der Ablauf des Einführungsprojekts:

- Gemeinsamer Workshop von Handtmann und Persis zur Analyse bestehender Prozesse.
- Visualisierung von Struktur und Abhängigkeiten.
- Darstellung, was Persis ohne Anpassungen umsetzen kann.
- Definition der Anforderungen durch Handtmann.
- Detaillierter Abgleich/Check mit Persis Standards.
- Vorschläge zur Umsetzung inkl. Kostenprüfung für evtl. Individualisierungen.
- Gemeinsame Entscheidung über den sinnvollsten Weg.
- Abbildung der Ergebnisse in Software.

persis

High-Level
Human Resource Software

Persis GmbH · D-89518 Heidenheim · Tel. +49 7321 9884-0 · info@persis.de · www.persis.de