

## Die richtigen Mitarbeiter am richtigen Ort Mit der neuen CLIX Talent Suite zur bedarfsgerechten Personalentwicklung

*Saarbrücken, 25. Januar 2011 – Der Fachkräftemangel ist in aller Munde und HR-Verantwortliche können sich schon längst nicht mehr darauf verlassen, dass der Arbeitsmarkt bei Bedarf die schnelle Lösung bietet. Und doch fehlen in vielen HR-Abteilungen immer noch strategische Ansätze, um sich auf diese Situation einzustellen. Das ist umso erstaunlicher, als auch losgelöst vom Fachkräftemangel nicht oder falsch besetzte Schlüsselpositionen die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen nachhaltig bedrohen können. Daher muss dem Potential der vorhandenen Mitarbeiter mehr Aufmerksamkeit geschenkt und deren Entwicklung systematisch begleitet werden. An dieser Stelle setzt der HR-Technologiespezialist IMC AG mit seiner neuen „CLIX Talent Suite“ an.*

„In enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden hat sich die CLIX Produktfamilie mit inzwischen mehr als 3 Millionen Nutzern weltweit über die letzten Jahre von der Unterstützung von Learning and Development Prozessen zu einer integrierten Managementplattform für HR-Prozesse entwickelt“, erklärt der IMC-Vorstandsvorsitzende Dr. Wolfgang Kraemer. Integraler Bestandteil der CLIX Talent Suite ist auch die CLIX Learning Suite und wird so zum mächtigen All-In-One-Werkzeug im Wettbewerb um zukünftige Talente.

### CLIX Talent Suite

Der schlagartige Stimmungswandel vom „Kostenfaktor Personal“ zum „wertvollen Humankapital“ ist nicht nur auf die Konjunkturerholung, sondern auch auf die demografische Entwicklung zurück zu führen. Die Bevölkerung im Erwerbsalter wird spürbar zurückgehen, ebenso wird sich der Anteil der Studierenden und Abiturienten reduzieren. Erstmals fehlen deutschen Unternehmen rund 200.000 mögliche Erwerbepersonen gegenüber dem Vorjahr. Teure Stellenanzeigen und aufwändige Rekrutierungs-Veranstaltungen werden das Problem nicht mehr lösen. Unternehmen werden angesichts des engen Markts für Fachkräfte und High Potentials in der Art ihrer Personalsuche, Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung wesentlich kreativer werden müssen. Als Business Partner für das Management werden Personalverantwortliche folgende Fragen beantworten müssen:

- Welche Maßnahmen sind aus dem aktuellen und zukünftigen demografischen Profil des Unternehmens abzuleiten?

- Welche Talente, im Sinne von Mitarbeitern mit Potential zur Weiterentwicklung, sind in welchen Funktionen/Organisationseinheiten/Regionen vorhanden?
- Wo müssen neue Stellen kurz-, mittel- und langfristig besetzt werden, welche potentiellen Nachfolger sind im Unternehmen bzw. wann müssen welche Rekrutierungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt eingeleitet werden?
- Welche Wissenslücken müssen bei den Mitarbeitern geschlossen werden, damit sie eine Nachfolge antreten können und welche Karrierepfade sind möglich?
- Welche Mitarbeiter sind „wechselorientiert“, so dass Maßnahmen zur Bindung oder zur Nachfolge einzuleiten sind?
- Welche Kompetenzen bringen Mitarbeiter bereits mit, welche Kompetenzen sind generell im Unternehmen vorhanden und in welchen Themen besteht Entwicklungsbedarf?
- Welche Bildungsmaßnahmen müssen angeboten werden, um Kompetenzlücken zu schließen?
- Welche Mitarbeiterziele sind vereinbart, wie ist der Zielerreichungsgrad?

Mit Hilfe der CLIX Talent Suite können HR-Abteilungen Mitarbeiter mit Potential identifizieren, deren Talente sinnvoll weiterentwickeln sowie bestehende Kompetenzlücken mit geeigneten Bildungsmaßnahmen schließen. Darüber hinaus lassen sich der Erfolg und Zielerreichungsgrad prüfen sowie Leistungsträger über das Aufzeigen von Karrierepfaden langfristig an das Unternehmen binden. Denn schließlich verlieren Unternehmen mit dem Abgang wichtiger Mitarbeiter oftmals nicht nur essentielles Know-how, sondern häufig gleich auch noch wichtige Kunden. Die Ergebnisse können im Talent Dashboard validiert und ausgewertet werden, sowohl was die Schulungs- und Trainingsergebnisse angeht, als auch was den Überblick über die Personal- und Talent Struktur im Unternehmen angeht. HR-Manager können sich verstärkt auf ihre Kernaufgaben konzentrieren und in einem dynamischen Umfeld schnell und flexibel reagieren.

So hat die IMC beim Europäischen Patentamt die individuelle Entwicklungs- und Karriereplanung für Mitarbeiter softwaretechnisch unterstützt. Mit der Einstellung eines Mitarbeiters werden die administrativen Daten im Rahmen des Kompetenzmanagement mit individuellen Kompetenzprofilen angereichert. Je genauer Kompetenzen erfasst werden, umso besser können sie mit den Anforderungen verglichen und umso individueller können daraus im Anschluss Entwicklungspläne für Mitarbeiter abgeleitet werden. Dabei spielen auch Karriere- und Nachfolgeplanungen in der Organisation eine Rolle. Sobald mehrere Mitarbeiter ähnliche Wissenslücken zeigen oder das Unternehmen seinen strategischen Bedarf identifiziert hat, können Bildungsmaßnahmen geplant, Inhalte erzeugt und unter Nutzung von Blended Learning Konzepten umgesetzt werden. Hierbei kommen

die integrierten Autoren- und Learning Management Werkzeuge zum Einsatz. Dem HR-Management ermöglicht dies, die einzelnen Job Familien in der Organisation zu verwalten und je Jobprofil die SOLL-Kompetenzen zu managen. Gleichzeitig werden für die Mitarbeiter die IST -Kompetenzprofile erfasst und validiert. Im Anschluss können die Vorgesetzten (Line Manager) für ihre Teammitglieder die Kompetenzlücken auswerten und individuelle Entwicklungspläne - beispielsweise im Mitarbeitergespräch - mit den Mitarbeitern erfassen, in Personalmaßnahmen umsetzen und den Zielerreichungsgrad prüfen. Performance-, Kompetenz- und Learning Management werden auf diese Weise mit einem ganzheitlichen Lösungsansatz umgesetzt. Die Verbindung mit Analyse-Funktionen für das Management (Dashboard) und mit sozialen Vernetzungs- und Lerntechnologien für die Mitarbeiter bringt dem Unternehmen Geschwindigkeit bei der Stellenbesetzung und Transparenz bei der Personalplanung.

## Talent as a Service

Der Einsatz der CLIX Talent Suite sowie die verstärkte Nutzung von sozialen Medien wird die Aufgaben des HR Bereiches in Unternehmen in eine neue Richtung treiben: HR-„Commodities“ wie Personalverwaltung, Zeitwirtschaft und Payroll werden zunehmend als „Shared Services“ gebündelt oder als „Managed Services“ ausgelagert. Wenn HR-Abteilungen in einem dynamischen Umfeld schnell und flexibel reagieren müssen, sind langwierige Diskussionen mit den Kollegen aus der IT-Abteilung über Art, Umfang und Wartung von System-Implementierungen kaum das Mittel der Wahl. Die Nutzung der CLIX Talent Suite als Software as a Service ist eine interessante Lösungsperspektive, die insbesondere für mittelständische Unternehmen attraktiv ist. Es versetzt den HR-Bereich in die Lage, moderne Softwarelösungen aus der Cloud einzusetzen und gleichzeitig IT-Prozesse auszulagern. Die Kunden zahlen nicht mehr für eine Technologie, sondern nur noch für die Dienstleistung der Bereitstellung der Software und deren Nutzung – und das kostengünstig nach tatsächlichem Verbrauch. Ersparnisse von bis zu 60 Prozent gegenüber dem klassischen Lizenzkauf und Eigenbetrieb sind vor diesem Hintergrund leicht zu erzielen. Ein weiterer Pluspunkt des neuen Geschäftsmodells ist die schnelle Verfügbarkeit. Die CLIX Talent as a Service Lösung ist binnen weniger Stunden einsatzbereit.

## CLIX Learning Suite

Die CLIX Learning Suite unterstützt alle wesentlichen Bildungsprozesse gemäß dem Referenzmodell nach der ISO/IEC-Norm 19796-1. Insbesondere im Kontext von verpflichtenden Lernmaßnahmen (Mandatory Trainings) sind spezifische Tracking-, Controlling- und Reportingbedarfe verbunden: Welche Mitarbeiter haben welche Bildungsmaßnahme, wann, wo und mit welchem Ergebnis absolviert? Begriffe wie „Legal and Compliance“ sind im Aufgabenspektrum von Learning and Development Entscheidungsträgern tief verankert. Die CLIX Learning Suite operationalisiert sämtliche Lernaktivitäten und unterbreitet Lernenden differenziert nach ihrem jeweiligen Leistungsstand passgenaue Bildungsangebote. Die Verteilung der Lerninhalte ist denkbar einfach und der Zugriff darauf unkompliziert. Zusätzliche Personalisierungsmöglichkeiten

und die Integration von Web 2.0-Elementen verbinden das formale Lernen mit dem informellen Wissensaustausch. Entwicklungsschwerpunkte der CLIX Learning Suite in 2011 sind die Unterstützung weiterer mobiler Lernszenarien auf Smart Phones und Tablet Computern sowie die Nutzung von Social Learning Widgets.

( 1.055 Wörter / 7.419 Zeichen)

---

#### Pressekontakt:

Ulrike Jungmann M.A.  
PR-Manager

Telefon +49 / (0) 681 / 9476 302  
Telefax +49 / (0) 681 / 9476 530

E-Mail: [presse@im-c.de](mailto:presse@im-c.de)

Diese und weitere Pressemitteilungen finden Sie auch auf unserer Homepage zum Download: [www.im-c.de](http://www.im-c.de)

#### Über die IMC:

Die IMC AG zählt zu den weltweit führenden Service- und Technologieanbietern für Learning, Talent und Content Solutions. Mit den Anwendungen und Dienstleistungen der IMC realisieren Unternehmen sowie öffentliche Einrichtungen jeglicher Größe und Branche effiziente Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Auch Bildungsanbieter und Hochschulen vertrauen auf die langjährige Erfahrung und die ausgereiften Technologien der IMC. Flexibilität, Integrationsfähigkeit, Kunden- und Prozessorientierung stehen bei der Entwicklung der IMC Produkte im Vordergrund. Mit der CLIX Talent Suite, der CLIX Learning Suite, dem Performance Support System LIVECONTEXT sowie den Autorenlösungen LECTURNITY und POWERTRAINER, verfügt die IMC über einen durchgängigen Lösungsansatz zur Umsetzung umfassender Learning und Talent Management-Prozesse. Abgerundet wird das Produktportfolio durch die IMC Content Services. Interdisziplinäre Expertenteams entwickeln dabei, in enger Zusammenarbeit mit Kunden aus aller Welt, standardisierte und individuelle Lerninhalte.

Das 1997 von Prof. Dr. August-Wilhelm Scheer zusammen mit Dr. Wolfgang Kraemer, Frank Milius und Dr. Volker Zimmermann gegründete Unternehmen mit Hauptsitz in Saarbrücken hat Geschäftsstellen in München und Freiburg, Niederlassungen in Australien (Sydney), Frankreich (Paris) und Benelux (Amsterdam) sowie Tochtergesellschaften in der Schweiz (Zürich), Österreich (Graz), Großbritannien (London) und Rumänien (Sibiu).

Neben ihren Kerngeschäftsfeldern ist die IMC AG Veranstalter der seit 1999 jährlich stattfindenden „Learning World“. Im Verlag erscheint außerdem die Fachzeitschrift „IM Information Management and Consulting“.

Member of [b.o.b. HR circle](#) und [Software-Cluster](#).