

Whitepaper

Compliance- Trainings

Mit dem richtigen Trainingskonzept zur
nachhaltigen Sensibilisierung



Einleitung

Mitarbeiter:innen abholen und mitnehmen:
Dieses Prinzip gilt umso mehr für die Einführung von Compliance im Unternehmen. Denn bei Compliance sind es die Mitarbeitenden selbst, die mit jeder Handlung gemeinsame Regeln anwenden müssen. Begehen Mitarbeitende einen Compliance-Verstoß, kann durchaus das gesamte Unternehmen betroffen sein. Daher ist es unabdingbar, die Mitarbeitenden für Compliance zu sensibilisieren. Denn jeder Einzelne trägt mit seinem Handeln zu einer guten, wertebasierten Zusammenarbeit bei.

An Compliance-Schulungen führt daher kein Weg vorbei: Sie sollten idealerweise ein wesentlicher Baustein ganzheitlicher Compliance-Maßnahmen sein, mit denen Unternehmen Compliance-Verstößen vorbeugen. Denn obwohl Compliance-Verstöße aus unterschiedlichen Gründen begangen werden, lässt sich häufig feststellen, dass sie durch Präventionsmaßnahmen abwendbar gewesen wären.

Warum Compliance-Trainings?	03
Compliance-Trainings strukturiert und ganzheitlich aufbauen	04
Mit dem richtigen Methoden-Mix zum Erfolg	09
Checkliste für Ihr Compliance-Trainingskonzept	14

Warum Compliance-Trainings?



Spätestens seitdem es durch die ISO 37301 Vorgaben an den Aufbau eines Compliance-Management-Systems gibt, hat auch das Thema Compliance-Schulungen/-Trainings an Bedeutung gewonnen. Gemäß den Anforderungen der ISO muss insbesondere dem relevanten Personal⁽⁰¹⁾ ab dem Zeitpunkt, zu dem sie ihre Tätigkeit im Unternehmen aufnehmen, in regelmäßigen Abständen eine Schulung angeboten werden. Hinsichtlich dieser Schulungen muss wiederum sichergestellt und in regelmäßigen Abständen überprüft werden, dass diese für das ausgewählte Personal und deren Funktion geeignet und tatsächlich wirksam sind.

Unternehmen stehen jedoch vor der Herausforderung, dass sich die Messung der Wirksamkeit einer Schulungsmaßnahme als sehr schwierig erweist. Organisationen erhoffen sich häufig, Mitarbeitende mit den Schulungen für das Thema Compliance zu sensibilisieren, weshalb sie sie mit den relevanten gesetzlichen Vorschriften und Standards beschulen.

Meist werden auch die ethischen Grundsätze des Unternehmens thematisiert, um die Entwicklung einer entsprechenden inneren Haltung bei den Mitarbeitenden zu fördern, sodass diese sich nicht dazu verleiten lassen, „Verlockungen“ nachzugeben.

Ein sinnvoll konzipiertes Training transportiert nicht nur harte Fakten und droht mit Risiken, sondern sollte dem Mitarbeitenden auch Compliance als Teil der Unternehmenskultur näherbringen.

Mitarbeitende, die unentdeckt tatsächlich von krimineller Energie getrieben sind, werden sich jedoch durch Schulungen der Art nicht beeinflussen bzw. beeindrucken und umstimmen lassen. Deshalb ist es ratsam, den Fokus ein wenig zu verändern – hin zu den Kollegen:innen dieser Mitarbeitenden, sodass sie in zweifelhaften Situationen aufmerksam werden und reagieren.

Mit fortlaufenden und regelmäßigen Schulungen der Mitarbeitenden kann zudem sichergestellt werden, dass die erlassenen Richtlinien und Regelungen verstanden werden und gegebenenfalls gegensteuern.

⁰¹ Auf die Frage, wer zum bereits genannten relevanten Personal zählt, nennt die ISO die Personen, die Tätigkeiten nachgehen, die Einfluss auf die Compliance-Leistung des Unternehmens haben.

Compliance-Training ganzheitlich aufbauen

Wie sollte ein Compliance-Training nun also aussehen?

Wichtig ist zunächst festzuhalten, dass das Trainingskonzept einem strukturierten Gesamtkonzept folgen muss, das die verschiedenen Zielsetzungen abdeckt. Das vordergründige Ziel des Unternehmens besteht darin, das Haftungsrisiko zu senken. Dementsprechend sollte das Konzept Bausteine enthalten, die die Anforderungen einer Unterweisung erfüllen.

Ebenso wichtig ist das Ziel, beim Mitarbeitenden das Bewusstsein für Compliance zu schaffen und nachhaltig zu sensibilisieren. Das bedeutet für den Lernenden, die Regeln und Richtlinien zu verstehen, zu verinnerlichen und im Geschäftsalltag zu leben. Nur wenn die gesamte Spannweite zwischen Unterweisung und Sensibilisierung abgedeckt ist, liegt ein ganzheitliches Schulungskonzept vor, das die konkreten Risiken begrenzt und gleichzeitig Rechtskonformität und Redlichkeit dauerhaft als Grundhaltung verankert.

Um diese Ziele zu erreichen, sollte jedes Training eine klar durchdachte Struktur mit sinnvoll aufeinander aufbauenden Inhalten haben. Werden beispielsweise nur inkohärente einzelne Informationsbausteine an den Mitarbeitenden weitergegeben, kann kein Bewusstsein für die Relevanz und den Nutzen von Compliance entstehen. Nur durch konsistente Trainingsmaßnahmen kann der Mitarbeitende erkennen, dass Compliance vorteilhaft für das Unternehmen ist und damit auch für ihn selbst als einzelnen Beschäftigten. Dieses Bewusstsein ist die Voraussetzung dafür, dass Rechtskonformität und Redlichkeit auch gelebt werden.

Grundsätzlich ist es einfach, reinem Sachinformationen an eine Person weiterzugeben, die diese dann zur Kenntnis nimmt. Doch es ist eine wesentlich komplexere Herausforderung, einen Menschen dazu zu bewegen, seine innere Haltung und sein Verhalten anzupassen.

Für die nachhaltige Sicherstellung von Compliance ist das aber notwendig. Denn sobald Mitarbeitende sich in einer kritischen Situation wiederfinden, müssen sie sich auf ihre Grundhaltung verlassen können, um die richtige Entscheidung zu treffen.

**Bewusstsein und Haltung
sind das A & O für den Erfolg**

Wie Trainingsinhalte eine nachhaltige Wirkung entfalten

Ein Training kann nur dann auf Lernende nachhaltig wirken, wenn der Nutzen einer gemeinsamen Wertebasis, gemeinsamer Regeln und damit von Compliance für sich selbst erkannt werden.

Mit sinnvoll aufbereiteten Trainingsmaßnahmen lässt sich erreichen, dass Lernende diese gemeinsame Basis als vorteilhaft anerkennen.

Verhält sich jede:r Einzelne rechtskonform und nach internen ethischen Grundsätzen, tragen alle zu einer positiven Wahrnehmung des Unternehmens im Markt bei. Durch rechtskonformes und redliches Handeln wenden Mitarbeitende daher nicht nur die Gefährdung von der eigenen Person ab, sondern auch vom Unternehmen.

Trainings, die Mitarbeitenden diese weitreichenden Konsequenzen ihres Handelns vor Augen führen und dabei den Mehrwert von Compliance deutlich unterstreichen, können das Bewusstsein für Compliance öffnen.

Für die Sensibilisierung sind Trainings erforderlich, die nach einem ganzheitlichen Konzept aufgebaut und mit wirksamen Methoden umgesetzt werden. Dafür müssen zum Beispiel bestimmte Anforderungen an die Didaktik erfüllt sein, damit optimale Bedingungen für das Lehren und Lernen geschaffen werden. Darüber hinaus sind bei der Konzeption die verschiedenen Zielgruppen zu berücksichtigen.

Denn je nach Zielgruppe können unterschiedliche Anforderungen bestehen. Und letztlich sollte es auch die Möglichkeit geben, flexible Schulungszyklen einzurichten, um die Nachhaltigkeit sicherzustellen.

Gemeinsame Regeln und eine gemeinsame Wertebasis...

- › stärken die Zusammenarbeit im Unternehmen,
- › erhöhen bei jeder:m Einzelnen das Gefühl von Sicherheit,
- › ermöglichen Mitarbeitenden, sich in kritischen Situationen gefestigt zu fühlen, da sie wissen, dass sie sich auf die gemeinschaftlichen Grundprinzipien verlassen können,
- › unterstützen in kritischen Situationen, die richtige Entscheidung zu treffen,
- › lassen jeden mit seinem Handeln das Image des Unternehmens mitgestalten.



Anforderungen an die Didaktik

Jeder Lernprozess kann durch eine didaktisch wertvolle Aufbereitung der Inhalte gefördert werden. Speziell für Compliance-Trainings sollten zur Erfüllung der didaktischen Anforderungen die folgenden Punkte berücksichtigt werden:



Praxis-Tipp



Bezug zum Arbeitsalltag

Damit Compliance-Trainings zum Erfolg werden, müssen sie die Inhalte praxisnah vermitteln. Dazu bedarf es gut ausgewählter Beispiele, die idealerweise direkt aus dem Berufsalltag der Lernenden stammen und gegebenenfalls sogar Unternehmensbezug haben. Gibt es Fallbeispiele, Fragen und Übungen, die auf die Gegebenheiten des eigenen Unternehmens ausgerichtet sind, kann der Transfer des Gelernten in den eigenen Arbeitsalltag besser gelingen.



Branchenbezug

Haben die Inhalte einen dezidierten Bezug zur Branche des Unternehmens, wird der Lernprozess erleichtert und die Umsetzung in den Berufsalltag gefördert. Denn schließlich unterscheiden sich die Compliance-Spielregeln im öffentlichen Dienst von denen im Gesundheitswesen oder in der Industrie. Dementsprechend ist es von größtem Interesse, die Rahmenbedingungen und Stolperfallen der eigenen Branche zu kennen.



Verständlichkeit

Die Inhalte müssen immer leicht verständlich aufbereitet sein und gleichzeitig rechtskonform bleiben. Jede:r Mitarbeitende soll genau auf seinem Wissensstand abgeholt werden, unabhängig von den Vorkenntnissen, die er mitbringt.



Unterhaltsamkeit

Das Lernen muss Spaß machen! Die Schulungsmaßnahme sollte unbedingt abwechslungsreich gestaltet sein. Dabei hilft der vielfältige Einsatz verschiedener Formate oder Medien: z. B. Animationen, Videos, Audio-Elemente, Simulationen, Quiz-Fragen oder Comics.

Zielgruppenspezifische Ausrichtung

Das Trainingskonzept sollte verschiedene Zielgruppen im Unternehmen berücksichtigen. Bestimmte Inhalte richten sich an jede:n Mitarbeitende:n.

Das sind Themen wie

- › Datenschutz
- › Informationssicherheit
- › Arbeitsschutz
- › Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

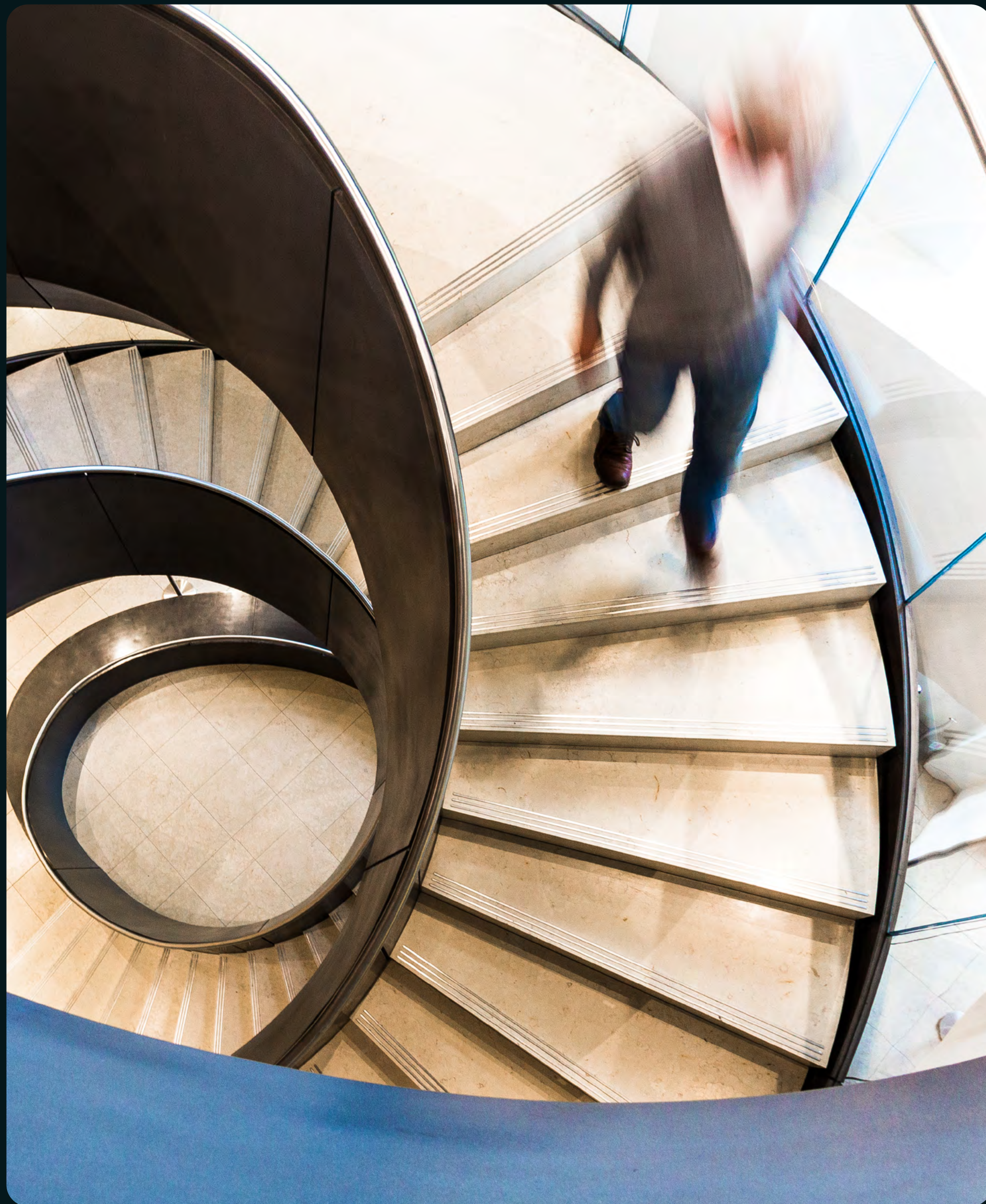


Andere Inhalte betreffen nur bestimmte Zielgruppen. Vertriebsmitarbeitende sind z. B. besonders gefährdet, einen Compliance-Verstoß zu begehen, wenn einem Kunden der Kauf des Produkts oder der Leistung so attraktiv wie möglich gemacht werden soll. Wird dem Kunden oder Partner angeboten, eine private Begünstigung zu erhalten – wie etwa eine Reise auf Kosten der eigenen Firma oder Ähnliches – damit im Gegenzug das Produkt gekauft wird, ist der Vorwurf der Bestechung kaum abwendbar. Andere Mitarbeitende im Unternehmen – etwa im Gebäudemanagement – sind von diesem Risiko sehr weit entfernt. Die Schulung sollte daher genug Flexibilität bei der Unterweisung der verschiedenen Zielgruppen bieten.

Das bedeutet auch, dass Möglichkeiten gegeben sind, die Intensität einzelner Trainings je nach Zielgruppe zu variieren. Bestimmte Mitarbeitende müssen sich mit manchen Themen stärker auseinandersetzen als andere. So ist es denkbar, dass sich Führungskräfte intensiver mit einem Thema befassen, um als Ansprechpartner:in und Vorbild für die eigenen Mitarbeitenden zu dienen.

Die Inhaltsbausteine und Methoden eines ganzheitlichen Trainingskonzepts sollten demnach so flexibel sein, dass sie für die jeweilige Zielgruppe sinnvoll zusammengesetzt werden können. Verschiedene Zielgruppen werden so bedarfsgerecht sensibilisiert.

Ein Schlagwort, das in diesem Zusammenhang stark an Bedeutung gewonnen hat, ist das des **adaptiven Lernens**. Gemäß diesem Ansatz werden Schulungen so aufgebaut, dass sie an den Wissensstand, die Lernpräferenzen und das Umfeld der Lernenden individuell angepasst werden können. So wird ein vergleichbarer Lernerfolg für alle Lernenden sichergestellt.



Einrichtung von Schulungszyklen

Zu einer nachhaltigen Sensibilisierung gehört es, dass das Wissen und die Inhalte – wie das Wort schon sagt – „nachgehalten“ werden. Bei dem ebenso wichtigen wie komplexen Thema Compliance ist es nicht ausreichend, eine Trainingsmaßnahme einmalig durchzuführen und zu glauben, dass die Herausforderung, ein Bewusstsein für Compliance zu schaffen, damit gemeistert sei. Vielmehr steht man bei diesem Thema vor der langfristigen Aufgabe, durch kontinuierliche Maßnahmen Mitarbeitenden Rechtskonformität und Redlichkeit als Grundhaltung nahezubringen.

Vor diesem Hintergrund muss vom Unternehmen bzw. den Compliance-Verantwortlichen berücksichtigt werden, dass Mitarbeitende bestimmte Lerneinheiten wiederholen können. Für die nachhaltige Wirkung auf die innere Haltung der Mitarbeitenden ist eine wiederkehrende Reaktivierung des Gelernten ein großer Hebel.

Didaktisch zu berücksichtigen ist, dass bei Wiederholungstrainings keine komplett identischen Inhalte angeboten werden, sondern variierende Trainingsinhalte: Beispielsweise können Fallbeispiele ausgetauscht, Übungen erneuert oder Testfragen abgewandelt werden. Auf diese Weise ist das „Nachhalten“ des Gelernten möglich, ohne dass die Wiederholung den Lernenden langweilt und frustriert.

Zudem sollte den Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben werden, das Gelernte selbstständig wiederholen zu können bzw. nachschlagen zu können. Daher ist es ratsam, die entsprechenden relevanten Inhalte im Intranet festzuhalten und die Handhabung beispielsweise mithilfe eines Glossars zu erleichtern.

Mit dem richtigen Methoden-Mix zum Erfolg

Mit welchen Methoden sollen Trainingsmaßnahmen nun gestaltet werden, um die bestmögliche Wirkung zu entfalten? Wenngleich die Beantwortung dieser Frage von den individuellen Zielsetzungen und Gegebenheiten des jeweiligen Unternehmens abhängt, lässt sich doch grundlegend festhalten, dass eine Kombination verschiedener Methoden und Medien zu empfehlen ist, die dem jeweiligen Schulungsbedarf entsprechen.



Beispielsweise lassen sich bestimmte gesetzliche Regularien, die jeder kennen muss, sehr einfach über eine Informationsplattform weitergeben. Doch in bestimmten kritischen Situationen reicht es möglicherweise nicht aus, dass Mitarbeitende wissen, ab welchem Sachwert sie keine Geschenke mehr annehmen dürfen.

Denn sollte jemand ein Geschenk erhalten, dessen Wert schwer geschätzt werden kann, wird die sachliche Kenntnis der Geschenke-Richtlinie wenig weiterhelfen. Für solche Fallbeispiele, in denen es auf Compliance als innere Haltung ankommt, bietet es sich eher an, die Situation in einem interaktiven Modus durchzuspielen.

Wie genau die Trainingsmaßnahmen gestaltet werden, hängt auch von der Unternehmenskultur ab. Mitarbeitende werden Compliance als Grundhaltung nur übernehmen, wenn sie auch Teil der Unternehmenskultur ist. Die Symbiose von Compliance und den Werten des Unternehmens (wie z. B. Respekt, Ehrlichkeit, Wertschätzung, etc.) sollte sich im Trainingskonzept widerspiegeln.

Werden den Mitarbeitenden die Regularien nur durch Top-Down-Maßnahmen oktroyiert, kann von ihnen später kaum eigenverantwortliches Handeln erwartet werden. Insbesondere zum Zweck der nachhaltigen Sensibilisierung sollten sie vielmehr in die Verantwortung redlich und rechtskonform handelnder Mitarbeitender hineingeleitet werden.

Wie der genaue Methoden-Mix aussehen soll, ist somit nicht pauschal, sondern immer je nach Gegebenheiten des Unternehmens zu beantworten. Bei einem ganzheitlichen Ansatz ist jedoch eine vielfältige Methoden-Wahl zu empfehlen, um bei den jeweiligen Zielgruppen eine wirksame Sensibilisierung zu erzielen.

Informationsplattform für News und aktuelle Fälle

Leicht verständliche Inhalte lassen sich über Informationskanäle wie Intranet-Plattformen sehr gut vermitteln. Ist in einem Unternehmen bereits ein Compliance-Management-System im Einsatz, so gehört zu diesem Tool mit Sicherheit ein Compliance-Intranet, auf dem Inhalte intern veröffentlicht werden können.

Für die Weitergabe auf einer solchen Plattform bieten sich vor allem

- › bestimmte Gesetze und Richtlinien
- › aktuelle Compliance-Fälle, die in den Medien kursieren und anschaulich erklärt werden
- › aktuelle News rund um Compliance (z. B. Diskussionen um neue Gesetze)
- › die Vorstellung des Compliance-Verantwortlichen bzw. des gesamten Compliance-Offices mit all ihren Mitgliedern und der Möglichkeit zur Kontaktaufnahme
- › Verweise/Links auf weitere Inhalte (E-Learning-Kurse, Downloads von Dokumenten wie z. B. den Verhaltenskodex)



E-Learning für ein effizientes Training

Wenn das Trainingsziel über eine reine Information zu Regeln und Gesetzen hinausgeht, eine große Anzahl an Mitarbeitenden gleichzeitig zu schulen ist oder Reporting- und Dokumentationspflichten bestehen, bietet sich E-Learning als effiziente Methode an. Pflichtthemen wie bspw. AGG oder Datenschutz, lassen sich optimal mit E-Learning-Kursen schulen. Oder auch die Inhalte des unternehmenseigenen Verhaltenskodexes.

Ein großer Vorteil von E-Learning besteht für Unternehmen darin, dass sie sehr zeit- und kosteneffizient sind. Bei den Aufwänden für die Bereitstellung und ggf. für die unternehmensspezifischen Anpassungen der Inhalte handelt es sich um einmalige Kosten. Gleichzeitig werden auch bei der Durchführung die internen Ressourcen geschont. Denn Mitarbeitende können E-Learning-Kurse sehr schnell und flexibel ab solvieren, direkt am Arbeitsplatz. So ist auch die Schulung von neuen oder internationalen Mitarbeitenden digital unkompliziert möglich.

Darüber hinaus lassen sich E-Learning-Kurse einfach aktualisieren. Dies ist z. B. notwendig, wenn sich Richtlinien ändern. Ebenso sind Aktualisierungen aber auch erforderlich, um den Lernenden die Möglichkeit zur Wiederholung des Trainings mit variierten Inhalten zu bieten. Beispielfälle, Übungen oder Testfragen sind schnell abgewandelt und integriert.

Der didaktische Vorteil von digitalem Lernen liegt darin, dass alle Bausteine interaktiv und multimedial gestaltet werden können. Fallbeispiele und situationsbezogene Tests können bspw. so eingebunden werden, dass Lernende ihr erworbenes Wissen direkt anwenden können. Auf diese Weise lässt sich Compliance als innere Haltung der Redlichkeit sehr gut vertiefen. Mit einer interaktiven und abwechslungsreichen Gestaltung z. B. durch Animationen, Videos, Audioelemente, Simulationen, Quiz-Fragen oder Comics wird nicht nur der Spaß, sondern auch die Lernbereitschaft der Mitarbeitenden erhöht. Das fördert die Festigung des Wissens.

Ein weiterer Vorteil: Enden digitale Trainingseinheiten mit einem Abschlusstest, ist das Absolvieren der Schulung direkt dokumentiert. Dies erleichtert den Umgang mit Nachweispflichten, denn Reporting- und Dokumentationsaufwände werden auf ein Minimum reduziert.

Highlight

E-Learning mit adaptivem Lernen

Bei wiederkehrenden Schulungen können Mitarbeitende nach ihrem eigenen Wissenstand den E-Learning-Kurs abkürzen, entsprechend schneller die Prüfung abschließen und damit den Pflichtnachweis erbringen.

Praxis-Tipp

Es gibt Compliance-Management-Systeme, die Plattformen mit Zusatz-Services beinhalten. Beispielsweise sind Richtlinien mit Bestätigungsfunktionen versehen. So können die Mitarbeitenden bestätigen, eine Richtlinie gelesen zu haben, und der Compliance-Beauftragte erkennt, wer seine „Hausaufgaben“ gemacht hat.

Präsenztrainings für spezifische Zielgruppen

Bei aller medialen Vielfalt und allen Vorteilen des digitalen Lernens sollten zu bestimmten Zwecken die Vorteile klassischer Präsenztrainings zusätzlich genutzt werden. Denn je nach Thema und Zielgruppe ist es sinnvoll und notwendig, dass sich die Teilnehmenden mit den Inhalten intensiver auseinandersetzen. Dies kann beispielsweise bei Führungskräften der Fall sein, weil sie als Ansprechpartner:in und Vorbild für die eigenen Mitarbeitenden und damit als Multiplikatoren fungieren.

Präsenztrainings bieten die Möglichkeit zur individuellen Interaktion mit den Trainer:innen. Teilnehmende können Rückfragen stellen, Missverständnisse ausräumen und erworbenes Wissen im Austausch mit anderen festigen. Ebenso besteht die Möglichkeit, das Gelernte in Übungen durchzuspielen und typische Situationen im Unternehmen zu diskutieren. Das unterstützt die Verinnerlichung der Themen.

Da Präsenztrainings höhere Kosten und Organisationsaufwände verursachen als etwa E-Learning, sollten die Anzahl, Dauer und die Inhalte des Präsenztrainings genau überlegt sein und eine sinnvolle Ergänzung in einem integrierten Lernprozess darstellen. Auch die Frage, für welche Zielgruppe ein höherer Sensibilisierungsbedarf durch Präsenztrainings besteht und für welche Zielgruppen die flexiblen E-Learning-Module ausreichen, sollte geklärt werden.

In der Praxis empfiehlt sich neben Multiplikatoren auch Funktionsbereiche mit erhöhtem Risikopotenzial intensiver zu schulen.



Praxis-Tipp

Mit Brettspielen, Rollenspielen oder ähnlich spielerischen Trainingsmethoden können Sie Compliance-Trainings mit einem hohen interaktiven Anteil gestalten. So lässt sich erworbenes Wissen umso besser festigen.



Mit dem passenden Schulungskonzept zum Compliance-Erfolg

Mit einer durchdachten Gestaltung Ihrer Schulungen setzen Sie bereits die Initialzündung, um Compliance in Ihrem Unternehmen – und damit letztlich auch Ihre Geschäfte – zum Erfolg zu führen. Denn künftig werden Unternehmen ohne Compliance als strategischen Erfolgsfaktor nicht mehr auskommen. Daher kann kaum ein größerer Fehler passieren, als dass die Mitarbeitenden nicht nachhaltig genug für das Thema sensibilisiert sind und unbewusste Verstöße begehen. Durch ganzheitliche Trainingsmaßnahmen haben Sie es in der Hand, Compliance von Anfang an in die richtigen Bahnen zu leiten.

Checkliste für Ihr Compliance-Trainingskonzept

- | | |
|--|--|
| ☒ Was sind die Themen, die wir im gesamten Unternehmen schulen müssen? | ☒ Wie berücksichtigen wir neue Mitarbeitende? |
| ☒ Welche Themen sollten wir zusätzlich für einzelne Zielgruppen schulen, da ein erhöhtes Risiko für Strafen, Bußgelder oder Reputationsschäden besteht? | ☒ Wie werden die Trainingsmaßnahmen ausgerollt und wie administriert? |
| ☒ Wie berücksichtigen wir Unterschiede zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften als Multiplikatoren? | ☒ Wie überwachen wir den Erfolg der Trainings-Maßnahmen? |
| ☒ Gibt es für unser Unternehmen / in unserer Branche besondere Compliance- Anforderungen, die die Entwicklung (branchen-)spezifischer Inhalte erfordern? | ☒ Wie erfüllen wir unsere Dokumentationspflicht? |
| ☒ Welche Schulungszyklen möchten wir vorsehen, um eine nachhaltige Sensibilisierung zu gewährleisten? | ☒ Wie können wir auch international Mitarbeitende einheitlich schulen? In welchen zusätzlichen Sprachen benötigen wir Trainings? |

Über das Compliance College

Das Compliance College ist die digitale Komplettlösung für Compliance-Trainings. Es ist ein elementarer Bestandteil der Digital Suite der Haufe Akademie – der Produktfamilie für digitales Lernen. Mit einfach verständlichen digitalen Schulungen in einer modernen Lernumgebung sensibilisiert das Compliance College Mitarbeiter:innen und schützt Unternehmen. Die Komplettlösung deckt die Themenbereiche Compliance, Datenschutz, IT-Sicherheit und Arbeitsschutz ab. Nachweis- und Dokumentationspflichten lassen sich mit seinen Features einfach erfüllen, Compliance-Prozesse werden noch effizienter.



Jetzt informieren:

www.haufe-akademie.de/compliance-college
+49 761 898-4060
digital-suite@haufe-akademie.de

