
FALLSTUDIE

Good Practice Beispiel: ... ein bulgarischer Erfahrungsbericht

(Fallstudie verfasst von REDA)

Testpartner

Dieser Bericht beschreibt die Teilnahme eines bulgarischen Kleinstunternehmens im TrainSME Projekt. Es handelt sich um ein Produktionsunternehmen im Bereich Design, Lieferung und Installation von Abfüll- und Konservierungsmaschinen für die lebensmittelverarbeitende Industrie. Das Unternehmen beschäftigt 10 hochqualifizierte Mitarbeiter und ist aufgrund des Verkaufanteils auf internationalen Märkten in der Höhe von 75% stark exportorientiert. Es ist eines von mehreren Klein- und Kleinstunternehmen des Industriesektors in der Region Stara Zagora und ist Mitglied der regionalen Vereinigung lebensmittelverarbeitender Anlagenbauer.

Dieses Unternehmen war seit Projektbeginn involviert und wurde bereits bei den anfänglichen Erhebungsaktivitäten zu Weiterbildungsbedarfen in KMU in Hinblick auf das nationale System der beruflichen Weiterbildung einbezogen. Der Geschäftsführer beurteilte die Fragebögen im Rahmen der Vortestungen. In der allgemeinen Bewertung wurde das Tool als eher „schwer“ verständlich und die Fragebögen als zu lang bzw. zu detailliert für KMU betrachtet.

Das Unternehmen wurde auch bezüglich der finalen Pilottestungen des TrainSME Toolkits kontaktiert. Während der Teilnahme an den Pilottestungen traten weder beim Zugang zur Website, noch bei der Navigation oder Struktur des Toolkits Probleme auf. Die Ergebnisse, die durch das Organisationsprofiltool gewonnen wurden, entsprachen nach Aussagen des Managers der innerbetrieblichen Situation. Alle vier Abschnitte des Tools zeigten positive Ergebnisse – die Ampellichter waren grün. Daraus kann geschlossen werden, dass sich das Unternehmen der Bedeutung von Personalentwicklung bewusst ist.

Ergebnisse der Bewertung

Der Manager und ein Mitarbeiter des Unternehmens nahmen gemeinsam eine Durchsicht des Organisations- wie auch Individualprofiltools vor und erhielten somit eine ganzheitliche Einschätzung der Personalentwicklungspolitik:

1. Das Unternehmen würdigt die Verbesserung der Mitarbeiterqualifikationen und bietet entsprechende Anreize.
2. Das Individualprofiltool scheint geeignet zu sein, um individuelle Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeiter im Bereich des Anlagendesigns einzuschätzen.

Die Resultate heben einige Mängel im Einsatz der Kompetenzen am Arbeitsplatz und bei den Sprachkenntnissen hervor. Die Auswertungen des Abschnitts über „technisch-methodische Kompetenzen“ zeigten einige Lücken im Wissen der Finanz-/Buchhaltungsabteilung. Die folgende Diskussion mit den Trainingsexperten identifizierte einen Bedarf, das Wissen zweier Mitarbeiter dieser Abteilung hinsichtlich neuer Anforderungen in Verbindung mit dem EU-Beitritt Bulgariens zu fördern.

Trainingskurs

Das 1-tägige Training mit einem der Mitarbeiter der Finanzabteilung beinhaltete folgende Themen:

1. Änderungen bei den Bestimmungen für den Export/Import von Gütern
2. Änderungen im Bereich Zölle und Steuern
3. Berufliche Aus- und Weiterbildung innerhalb der EU und mit Drittstaaten
4. Relevante Buchhaltungsdokumentation

Die folgenden Methoden wurden im Rahmen des Trainings angewandt:

- Interaktives Training durch Diskussion in Kleingruppen
- Praktische Aspekte der diskutierten Themen
- Einsatz praktischer Beispiele und Fallstudien, um die Unternehmensmaßnahmen zu vergleichen und zu bewerten sowie die Lösungssuche für spezifische Fälle
- Interpretation der spezifischen Fälle

Schlussfolgerung

Während der abschließenden Diskussion über die Teilnahme des Unternehmens an den Testungen wurden folgende Schlussfolgerungen gezogen:

1. Die Ergebnisse des Organisationsprofiltools ähnelten stark den bisherigen Erkenntnissen und Erwartungen und wurden daher als allgemeine Informationen betrachtet.
2. Das Individualprofiltool scheint zweckmäßiger zu sein und daher neigt der Geschäftsführer des Unternehmens dazu, dieses Tool auch in Zukunft anzuwenden.
3. Allgemein wurde das Toolkit als nützlicher methodischer Leitfaden zur Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen betrachtet. Dennoch ist die Anwendung des Toolkits für KMU zeitaufwendig. Es ist daher schwer für Manager, die bereits mit der Mitarbeiterentwicklung befasst sind, das Toolkit regelmäßig zu nutzen.
4. Das Toolkit wurde zwar als unabdingbare methodische Direktive angesehen, jedoch muss es kürzer und besser auf die Bedarfe und Anwendung in Klein- und Kleinstunternehmen zugeschnitten gestaltet werden. Denn in diesen Unternehmen beschäftigt sich häufig eine Person mit dem Management, der Personalentwicklung, der Produktion, dem Einkauf, dem Marketing, etc.