
FALLSTUDIE

Good Practice Beispiel: ... ein griechischer Erfahrungsbericht

(Fallstudie verfasst von ATLANTIS)

Dieser Bericht beschreibt die in einem griechischen Kleinunternehmen der Werbebranche durchgeführte Pilotaktivität. Das Unternehmen beschäftigt zwei Mitarbeiterinnen, die hauptsächlich als Senior- und Junior-Projektmanagerinnen im Bereich Grafikdesign und Werbung arbeiten.

Das Unternehmen war von Beginn an in den Entwicklungsprozess des Toolkits eingebunden und nahm daher sowohl an den Vortest- als auch den finalen Pilottestphasen teil.

In den Vorpilottestungen wurde ein erster Eindruck vom Toolkit gewonnen. Die Managerin und eine Mitarbeiterin fungierten dabei als Testbenutzer und bewerteten die erste Testversion. Neben einigen fehlenden technischen Eigenschaften dieser Version, merkten die Testbenutzer eine erschwerte Orientierung durch das Toolkit an, die durch die Vielzahl an Artikeln, Checklisten und Fragebögen verursacht wird.

Testung und Bewertung des TrainSME Toolkits

Die Ergebnisse des Profiltools entsprachen laut Aussagen der Managerin der derzeitigen Situation im Unternehmen. Alle vier Bereiche des Tools zeigten im Ergebnis grüne „Ampellichter“ und wurden demnach als positiv gewertet. Dies deutet darauf hin, dass im Unternehmen ein Bewusstsein für Personalentwicklung vorhanden ist.

In einem weiteren Schritt versorgten die Managerin und eine Mitarbeiterin das Kompetenzprofiltool mit ihren Angaben, indem die Mitarbeiterin ihren derzeitigen Status und die Managerin die zukünftigen Erwartungen angab. Das Ergebnis dieses Abgleichs kann wie folgt beschrieben werden: die Mitarbeiterin hatte angemessene „technisch-methodische Kompetenzen“ mit Ausnahme des IKT-Einsatzes und des Beitrags zu hochqualifizierter Arbeit. Ihre „sozial-kommunikativen Kompetenzen“ entsprachen den Erwartungen der Managerin.

Basierend auf den Ergebnissen des Profiltools wurde zur Verbesserung der Situation der Mitarbeiterin gemeinsam eine Trainingsmaßnahme über „Qualität am Arbeitsplatz“ und ein Seminar über den Einsatz von IKT beschlossen.

In der abschließenden Feedbackrunde gab die Managerin des Kleinstunternehmens an, dass das TrainSME Toolkit ein allgemeines Bild über Weiterbildungsbedarfe im Unternehmen hauptsächlich in Bezug auf Soft Skills zeichnete. Das Unternehmen benötigt hingegen auch eine Bewertung der technischen Fähigkeiten der Mitarbeiter. Dies wäre insbesondere dann nützlich, wenn die Managerin ein Einstellungsgespräch mit einem potenziellen Mitarbeiter führen möchte und dabei den Fragebogen beiziehen, ein Profil des idealen Kandidaten basierend auf den zukünftigen Anforderungen erstellen und ein entsprechendes Gespräch führen könnte.

Schlussfolgerung

Zusammenfassend wurde das TrainSME Toolkit als Verfahren betrachtet, dass dem Unternehmen eine Hilfestellung bei der Strategieplanung der beruflichen Weiterbildung leisten könnte. Jedoch sollten die Ergebnisse lediglich als Basismaterial angesehen werden, um gemeinsam mit einer Bildungseinrichtung ein passendes Trainingsprogramm zu entwickeln.