

---

## FALLSTUDIE

---

### **Good Practice Beispiel: ... ein österreichischer Erfahrungsbericht**

(Fallstudie verfasst von MERIG)

Dieser Bericht beschreibt die Pilotaktivitäten, die in einem österreichischen Kleinunternehmen der Beratungs- und Dienstleistungsbranche durchgeführt wurde. Das Unternehmen beschäftigt drei Mitarbeiter, die hauptsächlich als Senior- und Junior-Projektmanager im Bereich Regional- und Organisationsentwicklung tätig sind.

#### **Einbindung in die Pilottestungen**

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

In den Vorpilottestungen wurde ein erster Eindruck vom Toolkit gewonnen. Der Manager und ein Mitarbeiter 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.

Die finalen Pilottestungen konzentrierten sich auf die Anwendung der verfügbaren Profiltools, die Auswertungen und Empfehlungen sowie die Trainingseinheiten, die auf einige der aufgezeigten Weiterbildungsbedarfe abzielten.

Die Ergebnisse des Organisationsprofiltools entsprachen laut Aussagen des Managers 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 der Manager und ein Mitarbeiter das Individualprofiltool mit ihren Angaben. Das Ergebnis dieses Abgleichs kann kurz wie folgt beschrieben werden: Im Abschnitt „technisch-methodische Kompetenzen“ wurden einige Defizite im Einsatz der erforderlichen Kompetenzen für die Aufgaben am Arbeitsplatz, im Beitrag zu hochqualifizierter Arbeit und bei den Sprachkenntnissen erkannt. In Bezug auf die „sozial-kommunikativen Kompetenzen“ zeigte sich Verbesserungsbedarf im Unterpunkt Kommunikationsfähigkeit.

### **Trainingskurs**

Auf Basis der Ergebnisse dieses Profiltools einigten sich Trainer, Manager und Mitarbeiter darauf, dass ein Kommunikationstraining eine geeignete Maßnahme für die Situation des Mitarbeiters darstellt. Denn Kommunikationsfähigkeit ist für die Aufgabenerfüllung des Mitarbeiters von wesentlicher Bedeutung. Das Training unter dem Titel „Auftreten und Präsentationsfähigkeiten“ wurde mit Teilnehmern aus anderen Organisationen im Rahmen eines 1-Tages-Workshops abgehalten und umfasste die folgenden theoretischen und praktischen Elemente:

- Theoretische Grundlagen
- Diskussion
- Checklisten
- Videotraining und individuelles Feedback
- Definition von persönlichen Zielen

### **Feedback**

In einer Feedbackrunde nach den Testungen und Trainingseinheiten stellte der Teilnehmer fest, dass das TrainSME Toolkit zwar keine detaillierten Bedarfe herausgearbeitet hat, jedoch ein allgemeines Bild über die spezifischen Bedarfe aufgezeigt wurde. In der Diskussion über die Trainingsinhalte wurden die Gedanken und Bedarfe des Mitarbeiters an eine Weiterbildung im Bereich Kommunikationsfähigkeit mit dem Trainer besprochen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das TrainSME Toolkit und insbesondere das Individualprofiltool Verbesserungspotenziale hervorhebt. Es kann daher als geeignete Methode zur Erlangung eines allgemeinen Feedbacks und ganzheitlicher Vorschläge über spezifische Weiterbildungsbedarfe angesehen werden und eine wesentliche Grundlage für Diskussionen mit Bildungseinrichtungen (Trainern) zur Definition eines Trainingsprogramms darstellen. Zudem regt es Führungskräfte, Personalmanager und Mitarbeiter dazu an, Überlegungen zur Bedeutung und zum Bedarf von beruflicher Weiterbildung anzustellen und streicht es relevante Trainingsbereiche hervor. Folglich kann es als Ausgangspunkt für eine verstärkte Bewusstseinsbildung angesehen werden.