

Beispiel Guter Praxis - Wissenstransfer

Einsatz moderner Software in Personalgesprächen

Der Graphische Betrieb Giesecking in Bielefeld versteht sich als Familienunternehmen mit Tradition, in dem Wissen seit Generationen weitergegeben wird. Um die „Ressource Mitarbeiterwissen“ noch besser zu fördern, setzt der Betrieb auf moderne Konzepte in der Personalentwicklung. Das Unternehmen nutzt eine Software als Unterstützungsinstrument im Rahmen der Durchführung von Personalgesprächen. Ein Erfahrungsbericht.

„Für uns sind Tradition und Innovation keine Gegensätze“, sagt Christian Giesecking und deutet wie als Beweis in Richtung der Druckmaschinen. Das Bielefelder Unternehmen wurde als zweiter Betrieb in Westfalen-Lippe nach der Norm DIN ISO 12647-2 Prozess Standard Offsetdruck zertifiziert. Das Leistungsangebot des 1907 gegründeten Unternehmens erstreckt sich über die Bereiche Crossmedia und digitale Vorstufe, Druck, Weiterverarbeitung sowie Versand. Doch trotz des modernen Produktangebots versteht sich das 90 Beschäftigte zählende Unternehmen als Traditionsbetrieb, denn drucktechnisches Know-how wird hier schon seit Generationen weitergegeben.

Um den Wissensbestand im Unternehmen zu sichern bzw. weiter zu verbessern, hat die Firma Giesecking im Rahmen von Personalgesprächen das Software-Programm „job.profiler“ eingesetzt, mit dem Weiterbildungsbedarfe sowie Entwicklungspotenziale von Beschäftigten optimiert werden können. „Wir haben als Unternehmen eine Größe erreicht, bei der wir nicht mehr schnell mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einige Worte wechseln können“, erklärt Christian Giesecking. Viele Wege hätten sich formalisiert – auf Seiten der Geschäftsleitung wie der Beschäftigten. Da sei es richtig, die Personalgespräche zu institutionalisieren.



Christian Giesecking
Geschäftsführender Gesellschafter
Graphischer Betrieb Giesecking

Das eingesetzte Programm „job.profiler“ ist ein webbasiertes Programm, das Qualifikationsbedarfsanalysen durch den Abgleich von Qualifikationsprofilen unterstützt. Kompetenzen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters und Anforderungen einer Stelle können mit Hilfe des Programms verglichen und Qualifikationsbedarfe bestimmt werden.

In der Praxis bereitet der Personalverantwortliche das Gespräch mit Hilfe des „job.profilers“ vor. Das heißt, es werden die Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten erfasst und durchgegangen. Innerhalb des Gesprächs übernimmt das Programm die Funktion eines Leitfadens, der verhindert, dass wichtige Aspekte im Personalgespräch vergessen werden.

Dabei werden einzelne Kompetenzen der Angestellten erfragt und in einer „elektronischen Kompetenzakte“ dokumentiert. An dieser Stelle übernimmt dann wieder der Personalverantwortliche die Arbeit, denn über Stellenbesetzungen entscheidet das Programm natürlich nicht; es hilft dem Management lediglich bei der Befragung und bei der Identifizierung ihrer Stärken – aber auch ihrer Schwächen. „Gezielte Qualifizierung war von daher immer auch ein Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie,“ betont Christian Giesecking.

So ist es auch möglich, mit dem „job.profiler“ geeignete Nachfolger für ausscheidende Beschäftigte zu identifizieren. Darüber hinaus wird schnell deutlich, in welchen Bereichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Unterstützung ihrer ganz persönlichen Kompetenzentwicklung benötigen. Aus der Kompetenzerhebung lassen sich auch Weiterbildungsinhalte ableiten, mit denen die Wissenslücken geschlossen werden können, die beim Ausscheiden bestimmter Angestellter entstehen.

© Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

