

Doris SCHÖLNAST

Modul 08 - Personalmanagement

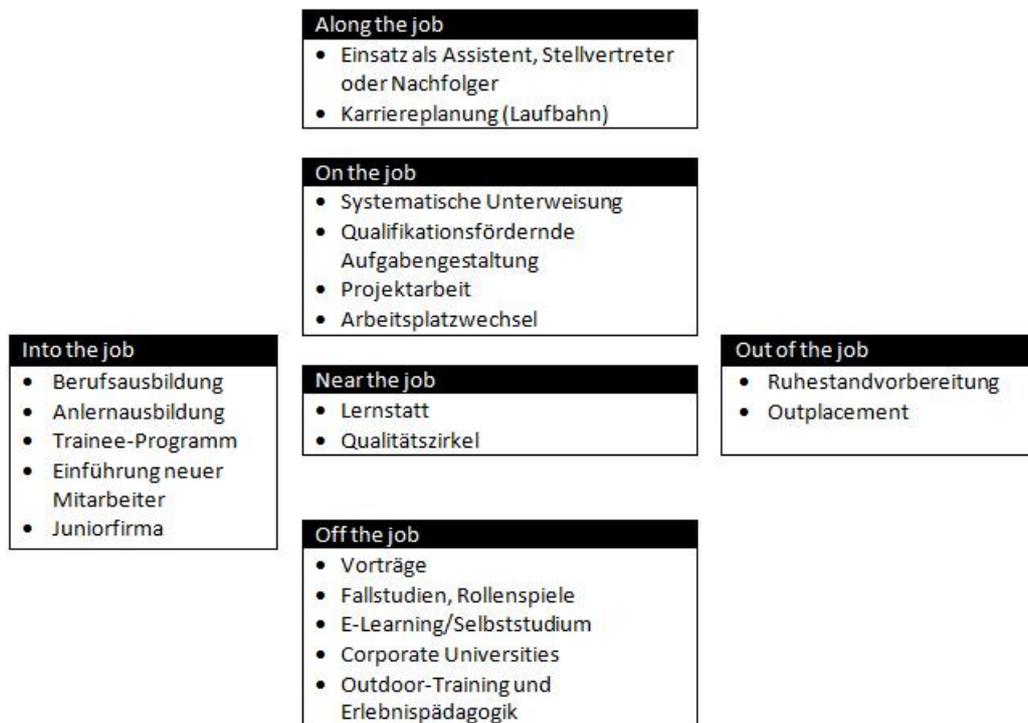
Aufgabe 9 – Gestaltung und Durchführung von PE-Maßnahmen

Aufgabe 9: Reflexion zur Gestaltung und Durchführung von PE-Maßnahmen

Was ist bei der Planung des Lernortes zu berücksichtigen? Erklären Sie in diesem Zusammenhang die Begriffe „training on the job“, „training off the job“, „training near the job“, „job rotation“, „learning by doing“.

Training on the Job

Training-on-the-Job ist die englische Bezeichnung für Ausbildung am Arbeitsplatz; Ausbildung, die Arbeitnehmer durchlaufen, während sie an ihrem Arbeitsplatz ihren normalen Aufgaben nachgehen. Das Training-on-the-Job basiert auf dem Prinzip des Learning by Doing. Dazu gehört, dass ein erfahrenerer Kollege, Vorgesetzter oder Manager dem Arbeitnehmer bestimmte Dinge zeigt oder erklärt. Die Arbeiten werden unter Aufsicht durchgeführt, ein Feedback ist wichtig. Coaching, Abordnung, Jobrotation und die Teilnahme an speziellen Projekten sind Formen Ausbildung am Arbeitsplatz.



Training off the Job

Training-off-the-job bezeichnet eine Methode der Personalentwicklung und dient der Weiterbildung der Mitarbeiter. Darunter werden alle arbeitsplatzfernen Maßnahmen gefasst, die abseits der Arbeitsprozesse des Unternehmens erfolgen. Training-off-the-job-Maßnahmen können somit den Bildungserfordernissen gerecht gestaltet werden und sind den Zwängen und Rahmen des Arbeitsplatzes nicht unterworfen. (Vgl. Bayer Business Services; Olfert (2008))

Anders als beim Training-on-the-job, kann es beim Training-off-the-job jedoch zu Transferproblemen kommen. Je weiter sich die Maßnahme physisch, zeitlich und inhaltlich vom Arbeitsplatz entfernt, desto schwieriger wird der Transfer des Gelernten in die berufliche Praxis. (Vgl. Bartscher (2008),S.52)

Training near the Job

Unter Training-near-the-job sind Maßnahmen der Personalentwicklung zu verstehen, die in enger räumlicher, zeitlicher und inhaltlicher Nähe zum Arbeitsplatz stattfinden. Man geht bei ihrem Einsatz davon aus, dass der Lerneffekt dann besonders groß ist, wenn man in der örtlichen wie zeitlichen Nähe seines Arbeitsplatzes im Rahmen des Erfahrungslernens Qualifizierungseffekte erzielen will. Als Instrumente gelten v. a. Qualitätszirkel, Lernstatt, Ausbildungswerkstatt, Projektgruppenmitarbeit und Coaching.

Job Rotation

Job Rotation ist eine Form der Arbeitsorganisation, die hier unter die Karriereplanung im Rahmen der Personalentwicklung gefasst wird. Job Rotation ist gleichbedeutend mit der systematisch gelenkten Übernahme anderer Stellen auf in etwa gleicher Hierarchieebene unter selbstständiger, vollverantwortlicher Funktionsausübung mit jeweils vollgültiger Versetzung des Mitarbeiters.

Im Rahmen der Personalentwicklung wird sie durchgeführt, damit die Mitarbeiter durch neue Aufgabengebiete im Zeitablauf ihren Kenntnisstand und ihre Erfahrungsbasis erweitern, ihre Qualifikation erhöhen und somit ihre Einsatzmöglichkeit flexibilisieren.

Learning by doing

Zur arbeitsplatzgebundenen Qualifizierung gehört auch das tagtägliche informelle Lernen am Arbeitsplatz, das als „Lernen im Vollzug der Arbeit“, als „Learning by doing“ und als „lernorientiertes Arbeiten“ bezeichnet wird. Lernen erfolgt als Auseinandersetzung mit neuen Aufgaben und Problemen sowie in Diskussionen und Gesprächen mit vorgesetzten, Kollegen, Kunden, Lieferanten. Die Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern gehört ebenso wie die Internet-Recherche zu den Grundformen des arbeitsintegrierten Lernens.

Was wird unter “Make or Buy Entscheidungen” in der Planung von PE-Maßnahmen verstanden? Nennen Sie Beispiele/Situationen, in den Sie sich als PE-Verantwortlicher für „make“ und Beispiele/Situationen, in den Sie sich für „buy“ entscheiden würden!

PE-Maßnahmen können entweder unternehmensintern oder unternehmensextern durchgeführt werden. Zur operativen Sicherstellung von Menge, Güte, Zeit und Kosten muss analysiert und entschieden werden, welche Maßnahmen im Unternehmen durchgeführt und welche von außen eingekauft werden können

Das kommt auf den Fall an. Wenn ich in unserem Unternehmen an Einschulungen denke, dann ist das eine eindeutige „make“-Entscheidung. Die Einschulung in unsere Datenbank Programme ist ein Bereich der in meiner Verantwortung liegt. Wir könnten zwar unseren Programmierer mit der Einschulung beauftragen. Das war früher auch der Fall. Doch die Praxis hat gezeigt, dass es in diesem Fall besser ist, wenn die Einschulung mir obliegt.

Die Lohnverrechnung hingegen ist eindeutig ein „Buy“-Entscheidung, da niemand im Unternehmen über die Erfahrung verfügt oder Kenntnisse hat. Eine Person dafür einzustellen, wäre hingegen nicht wirtschaftlich.

Was wird unter Computer Based Traing verstanden (CBT)? Nennen Sie 2-3 Beispiele, für die sich CBT eignet?

Unter Computer Based Training versteht man Lernsoftware auf festen Datenträgern wie CDROM und DVD. Eine Anbindung an Internet oder Intranet ist nicht erforderlich, da das Programm alle Lerninhalte sowie die zur Darstellung und Vermittlung erforderlichen Medien und Lernkontroll-Module enthält. Der Lernende interagiert mit dem Programm und bestimmt Lernort und Lernzeit selbst. Lernaufgaben und Übungen können beliebig oft wiederholt werden. Nachteilig ist, dass CBT keine computergestützte Interaktion mit anderen Lernenden oder Teletutoren zulassen. Dennoch ist diese Lernform besonders für die Vermittlung von Faktenwissen, Z.B. die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Grundkenntnissen, geeignet.

Definieren Sie „Webinar“?

Ein Webinar ist ein Seminar, das über das World Wide Web gehalten wird. Der Neologismus Webinar ist ein Kofferwort aus den Wörtern Web (von World Wide Web) und Seminar.

Im Unterschied zum Webcast auf Abruf, bei dem die Information nur in einer Richtung übertragen wird, ist ein Webinar interaktiv ausgelegt und ermöglicht beidseitige Kommunikation zwischen Vortragendem und Teilnehmern. Ein Webinar ist „live“ in dem Sinne, dass die Information entsprechend einem Programm mit einer festgelegten Start- und Endzeit übermittelt wird. In den meisten Fällen werden die mündlichen Erläuterungen des Vortragenden zu dem am Bildschirm Gezeigten via VoIP (Voice over Internet Protocol) übertragen. Das funktioniert in der Regel auch bidirektional, wenn der Teilnehmer eine Sprechgarnitur oder ein Mikrofon an seinem Computer angeschlossen hat und der Webinar-Moderator ihm Sprachrechte zugeteilt hat. In manchen Fällen (vor allem in der Anfangszeit der Webinare) mussten sich die Zuhörer das Tonsignal über eine gesonderte Telefonschaltung übermitteln lassen. Heute können sich mehrere Personen gleichzeitig per VoIP unterhalten. Weitere, typische Interaktionsmöglichkeiten sind das Herunterladen von Dateien, Fragestellungen via Chat oder die Teilnahme an Umfragen.

Charakteristisch für Webinare ist, dass nahezu unbegrenzt viele Personen teilnehmen können, sodass sie auch für größere Veranstaltungen, wie zum Beispiel E-Learnings, Online-Analystengespräche, kommerzielle Produkteinführungen (und -erläuterungen) oder Online-Pressekonferenzen eingesetzt werden. Demzufolge sind die Funktionalitäten der meisten Lösungen auf diese Szenarien zugeschnitten: robustes Event-Einladungsmanagement, interaktive Umfragen und umfassende Auswertungen zu den Teilnehmern.

Zu unterscheiden sind Lösungen, die sich ausschließlich auf den virtuellen Seminarraum konzentrieren, und Plattform-Lösungen, wo es einen öffentlichen Marktplatz für Online-Seminare gibt, an denen jeder teilnehmen oder wo man selbst Webinare anbieten kann. Plattform-Lösungen umfassen mehr Funktionen rund um die Organisation und Promotion eines Webinars, z. B. Social Media, Event-Foren, eine Landing Page, Affiliate-Programme etc. Darüber hinaus kann eine solche Plattform auch im eigenen Corporate Design umgesetzt werden, was meist größere Unternehmen als Lösung wählen.