

Arbeitsblatt 2.3.1f

GRUPPENARBEITS-AUFGABE: BEWERTUNG VON PRAKTISCHEN BEISPIELEN DER KOOPERATION ZWISCHEN PERSONALMANAGEMENT UND BERUFLICHER BERATUNG

Arbeit in Kleingruppen: Bewertung von Beispielen guter Praxis - Diskussion von Maßnahmen der Bildung und Beratung, die durch Unternehmen angeboten werden

Aufgabe

Treffen Sie sich in Gruppen von 3 bis 6 Personen.

Wählen Sie einen der folgenden Praxis-Berichte aus. Alle repräsentieren Beispiele aus dem "realen Leben". Sie sind aus Selbst-Bewertungsberichten von Unternehmen entnommen, die sich auf den Staatspreis des Landes Österreich „Fit for Future“ im Jahr 2019 beworben haben.

(<https://www.bmdw.gv.at/Ministerium/Staatspreise/Beste-Lehrbetriebe.html>)

Die Praxisberichte beschreiben Maßnahmen guter Praxis in verschiedenen Bereichen des beruflichen Lebenszyklus auf. Verschaffen Sie sich einen Überblick und entscheiden Sie dann in Ihrer Gruppe, welche der Maßnahmen Sie vertieft diskutieren möchten (wählen Sie 2 von 3). Die folgenden Fragen können Ihre Diskussion leiten:

- Was hat Ihnen an bestimmten Maßnahmen gefallen?
- Welche/r externe/n Kooperationspartner ist/sind involviert?
- Wer sind die Nutznießer der Kooperation?
- Welchen zusätzlichen Wert erzeugt die Kooperation?

Fassen Sie die Ergebnisse Ihrer Gruppenarbeit auf einem Flipchart oder einer ppt-Folie zusammen.

Praxis-Bericht "Integration von neuen Mitarbeitern"

Der erste Schritt ist die Rekrutierung neuer Beschäftigter. Es ist eine besondere Herausforderung, talentierte und geschickte Mitarbeiter zu finden. Normalerweise starten neue Mitarbeiter im



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.

Unternehmen mit einem Ausbildungsvertrag, nachdem sie die allgemeinbildende Schule verlassen haben.

Was tun Unternehmen, um in ihrem Rekrutierungsprozess erfolgreich zu sein?

Die folgenden Maßnahmen wurden von Ausbildungsbetrieben genannt:

- Unternehmen unterstützen durch Kooperation mit regionalen Schulen die Berufsorientierung an Schulen, insbesondere mit Lehrkräften, die für berufliche Beratung und die Entwicklung von Fähigkeiten zur Berufsorientierung verantwortlich sind. Die Unternehmen bieten Vorträge zu relevanten Berufen an Schulen an, laden Schulklassen zum Besuch in das Unternehmen ein und arrangieren Praktika, die mit Interessens- und Begabungseinschätzungen verbunden sind.
- Sie nutzen die Unterstützung durch Einrichtungen der Industrie- und Handelskammern, bieten Material für interne Begabungs-Tests in den Unternehmen an oder bieten Gelegenheiten an, einen Test in ihren eigenen Berufsberatungseinrichtungen durchzuführen.
- Sie kündigen ihre offenen Stellen bei der öffentlichen Arbeitsagentur an, die Praktika vermittelt und Beratung und Tests anbietet.
- Unternehmen wollen auch Menschen mit Einschränkungen eine Chance geben, kündigen Stellenangebote in sozialen Wohlfahrteinrichtungen ihrer Region an und unterstützen Praktika ihrer Kunden.

Nach dem Rekrutierungsprozess werden Arbeitsverträge an ausgewählte Personen vergeben.

- In der ersten Arbeitswoche steht die Integration der neuen Mitarbeiter an erster Stelle: Vertraut werden mit dem Unternehmen und relevanten Vorgesetzten und Kollegen, Kennenlernen des besonderen Aufgabenfelds und der Verantwortung und Bereitstellen einer ersten konkreten Aufgabe. Sie werden durch einen Mentor und oft auch durch einen Lernpartner unterstützt, der die kollegiale Beratung übernimmt.
- Team-Training (Teamentwicklung) wird durch externe Teamtrainer angeboten – oft als Outdoor-Training.

Praxis-Bericht “Unternehmensbasierte berufliche Beratung“



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.

Aufgrund des Fachkräftemangels ist es wichtig für die Unternehmen, eine langfristige Bindung von engagierten Mitarbeitern im Unternehmen zu erreichen. Dies ist einer der Hauptgründe, warum sich Unternehmen in unternehmensbasierter beruflicher Beratung engagieren. Sie möchten ihre Unternehmens-Marke verbessern.

Die relevanten Maßnahmen starten direkt mit Beginn der Beschäftigung:

- Unternehmen fördern die Lernprozesse ihrer Beschäftigten, indem sie ihnen herausfordernde Aufgaben geben und fördern dies durch interne kollegiale Beratung und auch durch besondere externe Trainingsangebote (auf diese Weise bringen sie Wissen in das Unternehmen).
- Sie stimulieren bei ihren Mitarbeitern die Entwicklung von Kompetenzen der Selbstüberprüfung. Teamleiter sind durch externe Experten zu Coaching-Methoden trainiert (es besteht ein umfangreiches Programm, in dem Abschlüsse zur Leitung eines Coachings angeboten werden).
- Um ihre Leistung mit Kollegen zu vergleichen, ermutigen Unternehmen junge Auszubildende/Praktikanten, an nationalen und internationalen Berufswettbewerben teilzunehmen.
- Um (neue) Mitarbeiter zu befähigen, einen Überblick über die für sie wichtigen Arbeitsfelder zu bekommen, bieten Unternehmen Job-Rotation an. Jede Arbeitsstation endet mit einer Selbsteinschätzung und einem Bewertungsgespräch zwischen dem Abteilungsleiter und dem Mitarbeiter, um spezielle Interessen für die Weiterentwicklung des Mitarbeiters herauszufinden. Bei Bedarf können hilfreiche Möglichkeiten von externer Weiterbildung angeboten werden.
- Andauernde berufliche Entwicklung wird zwischen Führungskräften und den Beschäftigten diskutiert. Jeder berufliche Weg (z. B. berufliche Spezialisierung, Führungsaufgaben, akademische Qualifikation) erfordert verschiedene Bildungsprogramme, die durch externe Partner angeboten werden.
- Um sicherzustellen, dass Beschäftigte für eine bestimmte weitere Entwicklung geeignet sind, nehmen einige Unternehmen Kontakt mit Einrichtungen der beruflichen Beratung auf (Erwachsenenbildung, Kammern, Universitäten etc.).