
Fallbeispielauflösung Kapitel 7

In dem Fallbeispiel hat Herr M. eine neue Kollegin, Frau L., bekommen. Frau L. ist Mutter von zwei kleinen Kindern und seit zwei Jahren im Unternehmen. Bevor Frau L. die Stelle bekommen hat, konnte sie sich anhand eines Gamebased-learning-Spiels mit dem Unternehmen vertraut machen. Sie konnte sich virtuell im Unternehmen bewegen, Fragen zum Unternehmen beantworten und anschließend kontrollieren, wie gut sie sich schon auskennt. Darüber hinaus wurde spielerisch klar vermittelt, dass vor allem Mitarbeiter willkommen seien, die sich kontinuierlich weiterentwickeln möchten. Dies wirkte auf Frau L. sehr ansprechend. Zu Beginn ihrer Tätigkeit wurde ihr ein Pate, Herr M., zur Seite gestellt, den sie auf alle arbeitsbezogenen Themen ansprechen konnte. Er war selbst erst ein Jahr in der Filiale und konnte sich noch gut an seinen Einstieg und die damit verbundenen Herausforderungen erinnern. Anhand eines Leitfadens und seiner eigenen Erfahrungen konnte er ihr den Einstieg erleichtern.

Mit der Einführung eines neuen Vertriebsmanagementsystems darf Frau L. sich um die Teilnahme an einer entsprechenden Qualifizierung bewerben. Sie legt ihre Motivation dar. Die Unterstützung ihres Vorgesetzten ist ihr gewiss.

Mit E-Learning-Elementen wurden alle Teilnehmer vorab auf den gleichen Wissenstand gebracht, so dass im Training selbst sehr verhaltensnah gearbeitet werden konnte. In Rollenspielen, die auf der Sammlung von echten Fällen beruhten, bekam sie von den anderen Teilnehmern Feedback. Ihre Transferaufgaben konnte sie mit ihrem Tandempartner aus dem Seminar, mit dem sie schon im Seminar zwei Telefontermine eingetragen hatte, besprechen. Im Anschluss an das Seminar gab es sechs Wochen später einen Transferstag, bei dem erste Erfolge gefeiert, Hindernisse bei der Anwendung besprochen und durch den Austausch der Erfahrungen mit Kollegen neue Ideen gesammelt werden konnten. Um das Gelernte vor Ort zu vertiefen, war es möglich, den Trainer als Coach um ein Beratungsgespräch und um sein Feedback zu bitten.

Mit ihrem Team hat Frau L. an einem Act4teams-Coaching teilgenommen. Mit der Act4teams-Analyse konnte im Coaching schwarz auf weiß aufgezeigt werden, auf welche Ressourcen im Team zurückgegriffen werden kann und an welchen Aspekten das Team arbeiten sollte. Die Analyse hat dem Team den entscheidenden Anstoß gegeben, um Themen noch selbstverantwortlicher anzugehen und den gegebenen Handlungsspielraum zu nutzen. Seitdem arbeitet Frau L. noch lieber in ihrem Team. Sie hat keinen Moment den Eindruck, dass die regelmäßigen Montagsrunden vergeudet sind. Wenn sie ein Unbehagen spürt, weiß sie, was zu tun ist.

Frau L. freut sich auf ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, in dem ein individuelles Lernprojekt vereinbart werden soll. Gemeinsam mit ihrer Personalentwicklerin hat Frau L. Möglichkeiten der individuellen Weiterbildung für sich erarbeitet. Sie möchte ein berufsbegleitendes Master of Advanced Studies- (MAS-) Programm besuchen, im Rahmen dessen sie ein Projekt aus dem Unternehmen bearbeitet. Frau L. hat mit einem Motivationsschreiben dargelegt, warum Sie an dem Programm teilnehmen möchte, und wurde dafür ausgewählt. Die Aufgabenstellung für das Projekt wird sie im Vorfeld mit ihrem Vorgesetzten konkretisieren. Das Unternehmen finanziert das Programm und stellt sie dafür zwei Tage pro Woche frei. Ihre Kollegen finden dies sehr spannend und überlegen, wie Frau L. ihr neu gewonnenes Wissen an sie weitergeben kann.

Frau L. hat den Eindruck, im Unternehmen gut angekommen zu sein. Mit ihrer Mentorin konnte sie für sich Visionen entwickeln. Der Unterstützung im Unternehmen ist sie sich gewiss.