Modul 03: mitarbeiterentwicklung

Arbeitsblatt 03.02.01: Erstellung eines Mitarbeiter-entwicklungsplans – Fallbeispiele zur Diskussion

–



**Projekttitel:** Moderne Talentmanagement- und Talentanalyseverfahren 4.0 für KMUs in Europa – Überbrückung der Lücke zwischen der Berufsbildung und Wirtschaft   
**Projektakronym:** Talent 4.0  
**Projektnummer:** 2018-1-AT01-KA202-039242

# Anleitungen

# Schritt 01 – Aufteilung in zwei Teams

Die Lernenden sollten in zwei Teams aufgeteilt werden, denen jeweils eines der unten aufgeführten Fallbeispiele zugeteilt wird. Die Teams sollten sich 20-25 Minuten Zeit nehmen, um die Fallbeispiele zu besprechen und dann Schritte aufzulisten, die das Management und die Führungskräfte in jedem der beiden Fälle unternehmen sollten, um ihre Mitarbeiter in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen.

# Schritt 02 – Präsentation

Die beiden Teams sollten wieder zusammenkommen und jedes von ihnen sollte einen Vertreter benennen, der das von ihnen untersuchten Fallbeispiel zusammen mit einer Liste der vorgeschlagenen Maßnahmen und Schritte zur Unterstützung der betroffenen Mitarbeiter präsentiert. Einzelpersonen aus beiden Teams können Vorschläge einbringen oder Fragen stellen, um gemeinsam den vorgeschlagenen Mitarbeiterentwicklungsplan zu verbessern.

# Schritt 03 – Diskussion

Im Anschluss an die Präsentationen erhalten die Lernenden eine Möglichkeit, über den Prozess und etwaige Herausforderungen, die sie im Prozess wahrnehmen, sowie Dinge, die ihrer Meinung nach berücksichtigt werden sollten, oder Ansätze und Schritte, die sie aus ihrer persönlichen oder beruflichen Erfahrung heraus für sinnvoll halten, zu diskutieren.

**Fall 1**

John, 50 Jahre alt, arbeitete seit seinem Collegeabschluss in der Fabrik. Er zeigte stets ein großes Engagement für seine Arbeit und bewältigte die ihm übertragenen Verantwortlichkeiten hervorragend. Seine Vorgesetzten lobten ihn stets für seine Arbeitsmoral und seinen bedeutsamen Beitrag fürs Unternehmen und gaben der Geschäftsführung positive Beurteilungen über ihn. Infolgedessen beschloss die Geschäftsführung der Firma, seine mögliche Beförderung zum Vorgesetzten zu prüfen, der für ein Team von drei weiteren Mitarbeitern verantwortlich wäre. Allerdings gab es dabei einige Vorbehalte, weil man das Gefühl hatte, dass er nicht, wie einige der jüngeren Mitarbeiter, über die digitalen Kompetenzen verfügt, die er braucht, um sich an die sich ständig ändernden technischen Arbeitsanforderungen anzupassen, und weil er keine vorherige Erfahrung darin hat, ein Team zu managen, zu beaufsichtigen und anzuführen.

**Fall 2**

Helen, 23 Jahre alt, arbeitet als Junior-Angestellte in einer Finanzberatungsfirma, wo sie für den Umgang mit einer Vielzahl von Kunden, die sie berät und ihre Anfragen hinsichtlich ihrer Finanzgeschäfte beantwortet, verantwortlich ist. Dies ist Helens erster Job seit ihrem Universitätsabschluss, und sie ist jetzt seit 6 Monaten in der Firma. Obwohl sie mit der Arbeit zufrieden ist, ist sie sich nicht sicher, welche Perspektiven diese Branche für sie bereithält und ob dies etwas ist, was sie langfristig machen möchte. Außerdem hat sie das Gefühl, dass ihr die Erfahrung und das Wissen fehlt, um ihre Aufgaben kompetent zu erledigen. Da sie ein introvertierter Mensch ist, fühlt sie sich in Kontakten und Beziehungen mit Kunden und Mitarbeitern auf zwischenmenschlicher Ebene noch nicht ganz wohl.

Um mehr zu erfahren, besuchen Sie unsere Projektwebsite

[t4lent.eu](https://t4lent.eu/)

oder unser

Facebook-Profil

@t4lent.eu