

Tue Gutes und rede darüber!

IIP: Den Wert der Weiterbildung sichtbar machen

Die Trenkwalder Personaldienste AG hat mit Hilfe von Investors in People (IIP) den Nutzen der Weiterbildung evaluiert und auch internes Bewusstsein darüber geschaffen. Dadurch konnte bei gleichbleibendem Input 20% mehr Output erzielt werden.

Von Max Gersten

Investors in People (IIP) ist ein international anerkannter Standard für Personal- und Organisationsentwicklung (siehe auch TRAiNiNG 7/07). Weltweit sind bereits über 40 000 Unternehmen mit dem Qualitätslabel zertifiziert, 2004 führte die Industriellenvereinigung gemeinsam mit Pendl & Piswanger das Qualitätslabel in Österreich ein. In der Pilotphase wurden zwölf Unternehmen mit dem begehrten Lorbeerkrantz als „Investor in People“ ausgezeichnet. Sie zeigen sich für die effektive Weiterbildung ihrer Mitarbeiter in Abstimmung mit den jeweiligen Unternehmenszielen verantwortlich.

Überprüfung der internen Ausbildung

Die Trenkwalder Personaldienste AG war eines der ersten Unternehmen, das in Österreich das Gütesiegel „Investor in People“ erhielt. Das Unternehmen durchlief in den letzten Jahren einen dynamischen Wachstumsprozess. Das ursprünglich rein österreichische Privatunternehmen entwickelte

sich zu einem global agierenden, gut organisierten, erfolgreichen Konzern mit über 350 Standorten in 18 Ländern Europas. Durch das rasche Wachstum des Unternehmens wurden laufend neue Qualifikationen benötigt. Die Personalentwicklung war gefordert, die Mitarbeiter rasch für die neuen Anforderungen fit zu machen. Zu diesem Zweck wurde bereits vor Jahren die Trenkwalder Academy gegründet, mit dem Ziel alle Mitarbeiter zur Branchelite auszubilden. Die Ausbildungsprogramme werden ständig adaptiert und erweitert. Bei so hohen Investitionen stellte sich Trenkwalder die Frage, wie nachhaltig die Weiterbildung ist, und ob die PE-Maßnahmen auch tatsächlich auf die Unternehmensziele ausgerichtet sind. Zur Überprüfung dieser Fragen wurde der internationale Standard IIP herangezogen. Heinz Herzog, Personalleiter von Trenkwalder: „IIP war ein sehr ressourcenschonendes Instrument. Wir konnten uns sehr fokussiert auf das Wesentliche konzentrieren. Wir wollten keine neuen Projekte und Instrumente initiieren, sondern unser bestehendes Human Resource Management besser machen. Damit hatten wir auch rasch die nötige Akzeptanz für die Umsetzung.“

Nutzen

Einer der Hauptschwerpunkte war es, den Nutzen der Weiterbildungsmaßnahmen hervorzuheben und zu kommunizieren, unter dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“. Die Top-Managementebene fühlte



Heinz Herzog

sich zur permanenten Personalentwicklung der Mitarbeiter verpflichtet. Von Seiten der Mitarbeiter wurde die Weiterbildung wertgeschätzt, jedoch auch als Selbstverständlichkeit angesehen. Mag. Irmgard Proisinger, Prokuristin von Trenkwalder: „Erst nach der Einführung von IIP wurde ein stärkeres Bewusstsein geschaffen, wie wertvoll die Weiterbildung für das Unternehmen und den Mitarbeiter selbst ist und was die Bildungsmaßnahmen konkret gebracht haben.“ So konnte Trenkwalder in den letzten beiden Jahren durch entsprechende Planung bei gleicher Investition den Trainingseffekt um 20% steigern. Gelungen ist dieses Ergebnis durch eine stärkere Integration der Führungskräfte und Mitarbeiter bei der PE-Planung. In den jährlich durchgeführten Mitarbeitergesprächen werden die Entwicklungsziele und der Schulungsbedarf thematisiert. IIP ist ein stetiger Verbesserungsprozess und führt zu Nachhaltigkeit im Unternehmen. Messbare Ergebnisse geben dem Erfolg von Trenkwalder auch in quantitativer Hinsicht Recht. So stieg die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den Weiterbildungsmaßnahmen seit der Zertifizierung bis zum Jahr 2007 um 85% (Quelle: Hewitt Studie, Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse), die Fluktuation sank um 60% und die Profitabilität konnte um 30% erhöht werden. Susanne Oberleitner-Fulmek, IIP Beraterin von Pendl & Piswanger: „In der Zusammenarbeit mit Trenkwalder zeigte sich, dass eine bereits professionell aufgesetzte Personalentwicklung innerhalb kürzester Zeit zu hoher Wirksamkeit führen kann. Die intensive Kommunikation mit den Führungskräften über IIP als Leitfaden zur Führungsverantwortung, zur Schaffung von strategischer Klarheit und für die gezielte Förderung der Mitarbeiter, war ein wesentlicher Erfolgsfaktor.“ **T** www.investorsinpeople.at

