





Das Projekt „Betriebliche Kompetenzentwicklung für Klein- und Jungunternehmer“ ist eine Kooperation zwischen Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung, Johannes Kepler Universität Linz und der WIFI-UNTERNEHMER-AKADEMIE, WKO Oberösterreich.

PE-Konzept der Firma MP2 am Beispiel der mp2 Strategie-Workshops

Firma	MP2 IT-Solutions GmbH		
Ansprechpartner	Mag. Gerlinde Pascher		
Standort	Standort Wien-Zentrale: 1160 Wien, Effingergasse 23a Standort NÖ: 3970 Wien, Dr.-Kordik-Platz 47		
Branche/n	MP2 IT-Solutions: IT-Dienstleistungen Weblifting.at: Multimedia- & Webagentur von MP2		
Email / Internet	gerlinde.pascher@mp2.at www.mp2.at & www.weblifting.at	Mitarbeiteranzahl	17
Telefon-Nr.	+43-664/150.25.09	Fax-Nr.	+43-1-523-5555-23
PE-Instrument:	Erstellung eines betrieblichen PE-Konzeptes für KMU		

1. KURZBESCHREIBUNG

Die Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeiter und ihre Fähigkeit und Bereitschaft, ihr Wissen und Können, den sich gerade im Informationstechnologie-Bereich ändernden Arbeitsbedingungen anzupassen, steigen ständig. Von den Unternehmen wird erwartet, dass sie ihren Mitarbeitern dazu die notwendigen Rahmenbedingungen bieten, indem sie unter anderem geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen. MP2 möchte sich anhand des Personalentwicklungskonzeptes rechtzeitig und gezielt um die Erhaltung und Förderung des Mitarbeiterpotentials kümmern, damit das Unternehmen auf Dauer über den erforderlichen Stamm an qualifizierten Fachkräften verfügt. MP2 möchte vor allem auch durch die systematische Personalentwicklung die vorhandenen Fähigkeiten und Neigungen der Mitarbeiter erkennen, entwickeln und sie mit den jeweiligen Erfordernissen der Arbeitsplätze in Übereinstimmung bringen.

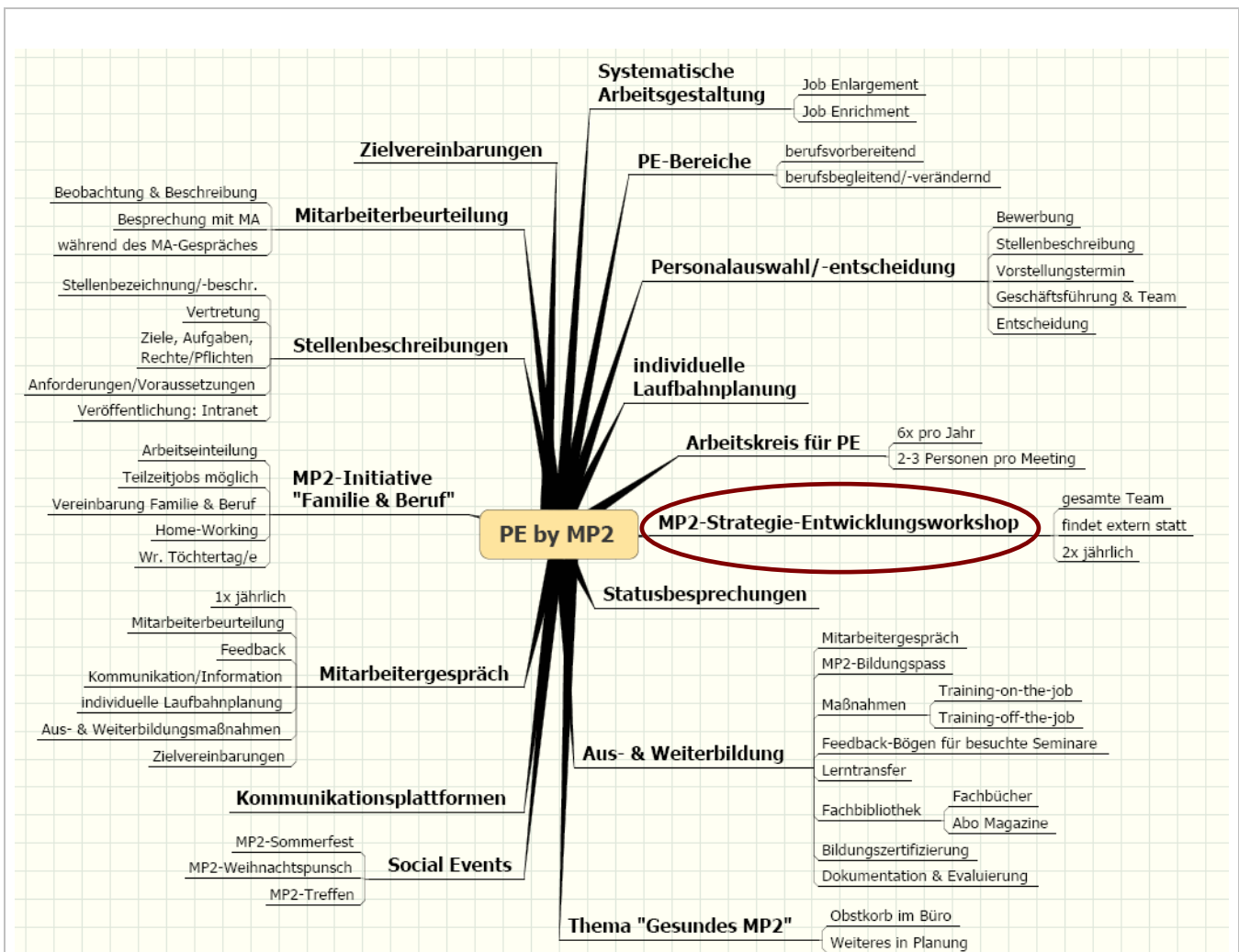
Im Jahr 2005 erhielt MP2 den Knowledge-Staatspreis in der Kategorie bis 100 Mitarbeiter. 2006 erhielt das Unternehmen die „Bildungszertifizierung“ – ein Qualitätssiegel von Quality Austria.

Die Personalentwicklung bei MP2 wird grundsätzlich in folgende Bereiche unterschieden:

- „berufsvorbereitende Personalentwicklung“: umfasst alle Personalentwicklungsmaßnahmen, die dem Einsatz in der beruflichen Tätigkeit eines neuen Mitarbeiters dienen. Bevor neue Mitarbeiter bei MP2 zB in direkten Kundenkontakt treten, werden sie für den Einsatz vorbereitet und eingeschult (Coaching, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Zertifizierung bei technischen Mitarbeitern, uvm).
- „berufsbegleitende und -verändernde Personalentwicklung“: umfasst alle Personalentwicklungs- und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von MP2-Mitarbeitern, die über ein gewisses Maß an Berufserfahrung verfügen und bereits bei MP2 tätig sind.

Generelle Informationen zu diesem PE-Instrument finden Sie unter: [Erstellung eines betrieblichen PE-Konzeptes für KMU](#)

Um einen kurzen Überblick zu bieten, bietet das dargestellte Mind-Map eine Übersicht über die vorhandenen Personalentwicklungsmaßnahmen:



Als Beispiel einer konkreten PE-Maßnahme wird das MP2-Strategie-Entwicklungsworkshop herangezogen. Dieser Workshop findet zweimal jährlich mit dem gesamten MP2-Team statt und ist maßgeschneidert an die Bedürfnisse des Unternehmens.

2. BESCHREIBUNG UND VORGEHENSWEISE

Zweimal im Jahr finden mit dem gesamten Team so genannte „MP2-Strategie-Entwicklungsworkshops“ statt. Diese Workshops dienen nicht nur für die gemeinsame Besprechung der Unternehmensstrategie, sondern bieten auch Platz für die operative und strategische Optimierung der jeweiligen Arbeitsplätze und die Verbesserung der Kommunikation (intern und extern).

- Dauer: 1 Tag – meist mit Übernachtung
- Durchführung: extern (zB Seminarhotel)
- Teilnehmer: das gesamte MP2-Team
- behandelte Themen: Brainstorming am Beginn des Workshops oder vorgegebene Themen
- Dokumentation: beim Workshop gibt es eine Mitschrift – daraus entsteht das Protokoll und eine To-Do-Liste (Zuordnung: Deadline und Verantwortlichkeiten). Das Protokoll wird per Mail allen Teilnehmern zugestellt und steht im MP2-Intranet zur Verfügung. Die To-Do-Liste gibt es ebenfalls im MP2-Intranet – die jeweiligen Personen werden davon automatisch informiert.

Damit sich jedes Team-Mitglied den Termin einteilen und somit freihalten kann, wird die Terminplanung mindestens ½ bis ¾ Jahr im Voraus geplant, abgestimmt und alle Teilnehmer informiert.

3. GRÜNDE FÜR DEN EINSATZ

Das Unternehmen MP2 besteht seit Mitte 1999 (Beginn als Einzelunternehmen mit 2 Mitarbeitern). Seit dem Jahre 2002 ist das Unternehmen eine GmbH. Der erste Strategie-Entwicklungsworkshop mit 6 Personen wurde 2003 durchgeführt. Im Jahr 2003 und 2004 war es nur jeweils ein Workshop pro Jahr. Seit 2005 werden jährlich zwei Workshops durchgeführt.

Der Grund für die Auswahl dieses PE-Instrumentes ist es, da dieses – wie so viele im Unternehmen MP2 – eine maßgeschneiderte Maßnahme ist, die erfolgreiches Feedback nicht nur seitens des Teams liefert, sondern auch außerordentlich produktive Ergebnisse liefert. Es handelt sich auch um eine Maßnahme, die für jedes Unternehmen – egal welche Branche und Betriebsgröße – empfehlenswert ist.

4. ZIELGRUPPE UND EINSATZERFAHRUNGEN

Mit den bisher durchgeführten Strategie-Entwicklungsworkshops konnten durchwegs positive Erfahrungen gemacht werden. Es wurden bereits viele Ideen verwirklicht.

Der Begriff „Strategie-Entwicklung“ war bei den ersten Workshops wörtlich zu nehmen und auch die Ergebnisse des Workshops waren „strategie-entwickelnd“. Seitdem das MP2-Team gewachsen ist, handelt es sich nicht mehr um „Strategie-Entwicklung“ im engeren Sinne, jedoch ist der Workshop ein fixer Bestandteil des Unternehmens. Meist wird der Strategie-Entwicklungsworkshop auch mit teambildenden Aktivitäten gekoppelt – wie zB Outdoor-Aktivitäten.

Hier als Beispiel ein Auszug von den behandelten Themen:

- Projektmanagement
- Supportplan
- Kommunikation mit Kunden
- Arbeitsdokumentation & Abrechnung
- Kundendatenbank
- Büro-Ordnung

5. EINSATZERFOLGE

Im Zuge der durchgeführten MP2-Strategie-Entwicklungsworkshops konnten einige Entwicklungsschritte zu diversen Themen gemacht werden. Zum Beispiel wurde ein Leitfaden für die interne und externe Kommunikation – dies ist vor allem ein Leitfaden für Informations- und Kommunikationswege – entwickelt werden. Dieser bildet die Grundlage für die interne Kommunikation und die Kommunikation mit Kunden und Geschäftspartnern und wird laufend erneuert.

Einer der ersten wesentlichen Erfolge, die im Zusammenhang des 1. Workshops (2003) stehen, ist die detaillierte Planung folgender Prozesse, die unmittelbar zusammenhängen: Arbeitsdokumentation pro Mitarbeiter & Berichtswesen ⇔ Verrechnung (Rechnungsstellung). Diese Prozesse wurden gemeinsam klar definiert und Regeln und Standards geschaffen. Aufgrund dieser Grundlagen wurde eine Software für die Arbeitsdokumentation entwickelt (2003). Das Thema Arbeitsdokumentation findet man in fast allen Strategie-Entwicklungsworkshops wieder. Es werden die Standards aktualisiert und ergänzt. Da es das gesamte MP2-Team betrifft, ist dieser Punkt auch immer wesentlich für diese Workshops.

Aufgrund der systematischen Personalentwicklung gibt es bereits einige Auszeichnungen und Zertifizierung. Im Jahr 2005 erhielt MP2 den Knew-ledge-Staatspreis in der Kategorie bis 100 Mitarbeiter. 2006 erhielt das Unternehmen die „Bildungszertifizierung“ – ein Qualitätssiegel von Quality Austria.

Die einzelnen hier dargestellten Personalentwicklungsinstrumente, Fallbeispiele (Case of good practice) und Fotos sind urheberrechtlich geschützt. Jede missbräuchliche Verwendung (Entgeltliche Nutzung, Vervielfältigung, Abänderung, Weiterleitung, etc.) zieht ausnahmslos rechtliche Konsequenzen nach sich.

V1