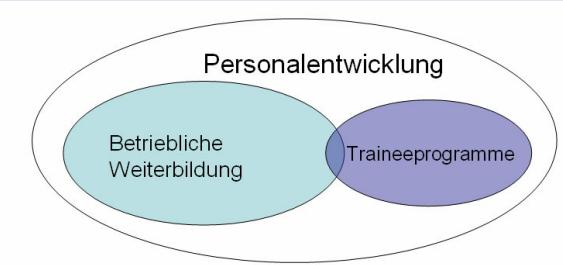


Das Traineeprogramm als Instrument der Personalentwicklung

Evaluation eines Traineeprogramms der Karstadt Warenhaus GmbH

Theorie

Das Verhältnis von beruflich-betrieblicher Bildung, Personalentwicklung sowie Traineeprogrammen:



Traineeprogramme sind didaktisch strukturierte und durchgeführte Programme für die Zielgruppe der (Fach-)Hochschulabsolventen, die eine Fach- oder Führungskarriere in einem Unternehmen anstreben. Sie dauern in der Regel zwischen 6 und 24 Monaten, sind darauf ausgelegt mehrfach von Gruppen durchlaufen zu werden und sind durch drei Grundelemente gekennzeichnet:

- 1.) Ausbildung am Arbeitsplatz (on-the-job),
- 2.) Wechselnde Ausbildungsstationen (job-rotation) und
- 3.) Begleitende Weiterbildung (off-the-job).

Die Ziele von Traineeprogrammen sind: Rekrutierung, Selektion, Allokation, Qualifikation, Orientierung, Integration und Return-on-investment.

Vorgehen/Ablauf der Evaluation

Empirie

Konkretisierung des Problems, Klärung der Rahmenbedingungen

Die Zentrale Personalentwicklung der Karstadt Warenhaus GmbH führt das Traineeprogramm Personal durch, welches die Trainees auf eine Tätigkeit als Personalreferent in einer Karstadt Filiale vorbereitet. Diese sind dann für alle personalrelevanten Fragestellungen Ansprechpartner (u. a. Arbeitszeitregelungen, Arbeitsrecht, Personalbedarf, -einsatz und -controlling).

Analyse des Status Quo

Das Traineeprogramm besteht aus einer Verkaufsphase, 2 Filialphasen und 1 Phase im Service Center und dauert je nach Vorerfahrung insgesamt 12-18 Monate. Es richtet sich an Absolventen betriebswirtschaftlicher Studiengänge und an geeignete Mitarbeiter. Die Auswahl erfolgt über Interviews und ein Assessment Center. Neben dem learning on-the-job werden Inhalte auch über Seminare vermittelt (bspw. Arbeitsrecht). Betreut werden die Trainees von der Zentralen Führungskräfteentwicklung sowie den Personalleitern in den Filialen.

Bestimmung Evaluationsziel und Bewertungsmaßstäbe

Ziel dieser Masterarbeit ist es, über die qualitative Evaluation des Traineeprogramms Personal der Karstadt Warenhaus GmbH zu Erkenntnissen bezüglich Ablauf, Organisation, Inhalten, Funktionen und Zielen zu gelangen, die Zielerreichung zu überprüfen und Optimierungspotentiale darzustellen. Die Bewertungsmaßstäbe ergeben sich sowohl aus dem Theorieteil (erfolgskritische Faktoren von Traineeprogrammen) wie auch aus der kriteriengeleiteten Evaluation selbst.

Planung Untersuchungsdesign, Datensammlung

Die qualitative und explorative Evaluation bietet die Chance, ehemalige Teilnehmer, Akteure (Fachvorgesetzte) und Strategen (Traineebetreuer) durch leitfadengestützte Experteninterviews zu Wort kommen zu lassen. Da die Befragten unterschiedliche Zugänge zum Thema haben, wird die Befragung in 3 Zyklen organisiert. Somit lassen sich Ergebnisse der vorhergehenden Interviews in die Leitfäden der folgenden einbinden. Befragt werden 2 Strategen, 3 Fachvorgesetzte sowie 3 ehemalige Trainees.

Erstellung Auswertungsplan, Auswertung der Daten

Die Auswertung der Interviews wird in 3 Zyklen (pro Befragungsgruppe) mittels der kriteriengleiteten qualitativen Inhaltsanalyse vorgenommen. Während im ersten Zyklus eher Ziele und Funktionen des Programms erfragt werden, geht es in Zyklus 2 und 3 eher um die Zielerreichung, Inhalte des Programms sowie die Zufriedenheit bezüglich der Funktionen von Traineeprogrammen. Die Kategorienbildung ergibt sich somit zum einen aus der Theorie und den Leitfäden, zum anderen aus dem transkribierten Material selbst.

Aufbereitung und Vorstellung der Ergebnisse

Aus der empirischen Untersuchung hat sich ergeben, dass die Zufriedenheit mit der Durchführung sowie der Zielerreichung hoch ist. D.h. das Traineeprogramm Personal übernimmt für die Personalentwicklung wichtige Funktionen. Aufgrund der ausführlichen Aussagen der Befragten ist es möglich, das Traineeprogramm nicht nur nach ökonomischen Gesichtspunkten zu beurteilen, Zusammenhänge darzustellen und Handlungsvorschläge zu machen.



Christiane Baumann, Master of Arts

2009-2012: Studium Erwachsenenbildung/Weiterbildung (Master); Abschlussnote: 1,0
2006-2009: Studium Kultur- und Sozialanthropologie und Erziehungswissenschaften (2-Fach Bachelor) WWU Münster; Abschlussnote: 1,6

Betreuer:

Prof. Dr. rer. pol. phil. Habil. Rolf Dobischat & Dr. phil. Marcel Fischell

Ansprechpartnerin Karstadt Warenhaus GmbH:

Dipl.-Psych. Johanna Korthaus, Personalreferentin