

beelines – a magazine by beeline GmbH  
No. 5 · 10/2012 · Central Europe – DE

# beelines

your magazine.

your company.

SPECIAL  
EDITIONS

STYLE  
WITHOUT  
LIMITS

NEON:  
CAN'T GET  
ENOUGH!

# TOP IM JOB

## INTERNE TRAININGS GEBEN DER KARRIERE RÜCKENWIND!

Es gibt tatsächlich Naturtalente, die es einfach draufhaben: die schon die erste Präsentation ihres Lebens souverän gehalten haben, die große Meetings charismatisch moderieren und denen die Führungsrolle scheinbar auf den Leib geschneidert wurde. Aber mal ganz ehrlich, solche Helden sind selten. Der Großteil von uns kennt das anders: Learning by doing ist ein hartes Brot. Jetzt die gute Nachricht: beeline möchte Euch bei Euren Aufgaben unterstützen, deshalb wurde schon vor einiger Zeit Birgit

Winter als externe Beraterin engagiert, um bei Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen.

Sie hat in Kooperation mit unseren HR-Managern und HR-Business Partnern international ein Trainingsprogramm entwickelt, das uns bedarfsgerechte Lerninhalte bietet. Das große Roll-out läuft seit diesem Jahr.

**beelines:** Birgit, berichte uns mal von Deinen Anfängen bei beeline.

Birgit: Gerne! Ihr erinnert Euch an das erste Roll-out von beemobile? Das war mein erstes beeline-Projekt. Einige Mitarbeiter aus Sales Operation mussten mit dem neuen System vertraut gemacht werden. Meine erste Aufgabe war es, in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen ein interaktives Trainingssystem zu entwickeln, das die Lerninhalte methodisch und didaktisch optimal vermitteln kann. Im zweiten Schritt mussten auch die beemobile-Trainer in „Train the Trainer“-Schulungen fit für das Trainingskonzept gemacht werden.

**beelines:** Und das hat so gut geklappt, dass wir Dich nicht mehr gehen ließen. Zur Zeit spielst Du mit der Begleitung und Unterstützung unserer Personalentwicklungsmaßnahmen einen wichtigen Part in unserer Personalpolitik. Seit diesem Jahr bietet beeline den Mitarbeitern interne Trainings an. Worum geht es?

Birgit: Auf den Punkt gebracht, soll jeder beeliner die Chance erhalten, das Beste aus sich rauszuholen und seine Entwicklungsfelder gezielt zu bearbeiten. Diese Prozesse begleiten wir seit diesem Jahr mit einem breiten Angebot von Trainings und Coachings.

**beelines:** Was sind denn die wichtigen „Baustellen“ für unsere Mitarbeiter?

Birgit: Das war auch für uns die zentrale Frage! Das Trainingsangebot muss ganz nah am Bedarf sein. In einem Kreativ-Workshop haben unsere HR-Manager und HR-Businesspartner international die Köpfe zusammengesteckt und analysiert. Dabei kristallisierten sich z. B. Mitarbeiterführung, Kundenorientierung, das Moderieren und Leiten von Meetings und Präsentationen als wichtige Themen heraus. Nach diesem Bedarf habe ich die Trainings konzipiert, die Inhalte erarbeitet und mit der Geschäftsführung abgestimmt.

Mitte des Jahres startete das erste Roll-out, und wir sind bereits mit den ersten Mitarbeitern und Führungskräften im Training. Manche Trainings werden direkt von unseren HR Business Partnern durchgeführt, teilweise aber auch von externen Trainern.

**beelines:** Schulungen ganz nah am need! Das ist toll. Was war Euch bei der Konzeption außerdem noch wichtig?

Birgit: Die Trainingskonzepte sollten praxisnah und interaktiv gestaltet sein. Die Lerninhalte müssen im Alltag direkt umsetzbar sein und unsere Unternehmenskultur zum Ausdruck bringen. Es geht nicht nur darum wie man etwas richtig macht, sondern wie wir es auf die beeline-Art richtig machen. Außerdem

sehen wir jedes Training als Chance, beeliner aus der Fläche und aus dem ISC zusammenzubringen, und freuen uns, wenn der informelle und kulturelle Austausch in diesen intensiven Workshop- und Trainingsphasen gefördert wird.

**beelines:** Trainings als Melting-Pot, guter Gedanke! Und wie wähle ich das richtige Training für mich?

Birgit: Die Auswahl des passenden Trainings richtet sich individuell danach, welche Kompetenzen Du für Deinen Arbeitsalltag benötigst. Du solltest für Dich die Fragen beantworten: Wo stehe ich, wo möchte ich hin, was benötige ich dafür? Dabei ist eine realistische Selbsteinschätzung wichtig.

**beelines:** Und wie kann sich jeder Mitarbeiter über das Angebot informieren?

Birgit: Am besten das Gespräch mit der eigenen Führungskraft suchen. Richtiger Zeitpunkt dafür ist z. B. das Mitarbeiterjahresgespräch, dessen Leitfaden für die Führungskräfte gerade auch noch einmal konzeptionell verändert wurde, um das Thema Weiterentwicklung noch mehr in den Mittelpunkt zu stellen.

**beelines:** Danke für das interessante Gespräch, liebe Birgit!



## BIRGIT WINTER

Externe Beraterin von wb Marken- und Identitätsberatung

Seit 2009 ist Birgit bei uns für Personalentwicklungsmaßnahmen inkl. Konzeption und Durchführung von Trainings und Coachings verantwortlich. Mit viel Charme, Verstand und über 15 Jahren Berufserfahrung steht sie unseren Mitarbeitern und Führungskräften bei der methodischen und inhaltlichen Konzeption von Trainings zur Seite.