

IHRE KI-HR-STORY

Danke, dass Sie uns Ihre Geschichte erzählen. Als kleine Hilfestellung haben wir hier ein paar Fragen für Sie vorbereitet, anhand derer Sie Ihre Geschichte strukturieren können.

1) Um welche Software geht es?

Growify ist eine Softwareplattform für den Aufbau einer nachhaltigen Personalentwicklung in Unternehmen. Sie basiert auf den drei Bausteinen: Skill-Mapping, Skill-(Gap-)Analyse und Skill-Entwicklung. Durch verschiedene Elemente der Wertschätzung und Gamification werden die Mitarbeiter:innen motiviert und eine Lernkultur gefördert.

2) Welches Problem soll gelöst werden? (z.B. Verbesserung des Recruiting-Prozess)

Growify löst das Problem, dass Unternehmen wichtige Skills für den aktuellen und zukünftigen Erfolg fehlen und Investitionen in das Recruiting und die Personalentwicklung ergebnislos versickern, weil Angebote nicht genutzt werden oder Leute unzufrieden das Unternehmen wieder verlassen. Zielgerichteter Personalentwicklung und eine nachhaltige Lernkultur rücken mehr und mehr in den Fokus des Personalmanagements. Neben fortschreitenden technologischen Neuerungen hat vor allem die Pandemie deutlich gemacht, wie wichtig eine rasche Anpassungsfähigkeit für den Unternehmenserfolg ist. Demnach muss auch Lernen in Betrieben und Organisationen vorangetrieben und entsprechend agil werden.

Unternehmen haben zwar viele Weiterbildungsangebote, allerdings stehen diese in keinem direkten Zusammenhang zu den vorhandenen oder gewünschten Skills der Mitarbeitenden.

Wir haben hierzu eine Software entwickelt, die diese Lücke schließt und Beschäftigten, Führungskräften, Personalentwickler:innen nicht nur sagt, wer was in einem Unternehmen kann, sondern auch, wie spezifische Skill-Gaps geschlossen werden sollten. Skills werden mit Growify strukturierbar und transparent.

Durch das agile Lernen mit Growify kann dem Lernen ein ganz neuer Stellenwert im gesamten Unternehmen beigemessen werden und die Wertvorstellungen, Denkmuster, Handlungsweisen eines Unternehmens grundlegend und somit das Unternehmen in seinem Kern verändert werden.)

3) Wie sind Sie vorgegangen?

Die Idee für Growify hatte ich schon 2016. Als Geschäftsführer der mittelständischen IT-Beratung Assecor GmbH machte ich die Erfahrung, dass es Beschäftigten oft an Motivation fehlt, sich weiterzubilden, obwohl ihnen Lernmöglichkeiten zur Verfügung gestellt wurden. Aus zahlreichen Kundengesprächen und der Frage „*Wie lässt sich Mitarbeiterentwicklung so gestalten, dass nicht nur das Unternehmen, sondern auch einzelne Mitarbeitende einen Vorteil davon haben?*“, entstand 2018 schließlich Growify. LMS und LXP gibt es zur Genüge. Dennoch werden sie meist nicht optimal eingesetzt, da ein Bezug zu den eigenen oder gewünschten Kompetenzen komplett fehlt. Growify versteht sich hingegen als eine neue Produktkategorie in der Kompetenzentwicklung.

Grundlage für dieses neue Konzept sind Lernpfade, die Mitarbeiter:innen durch verschiedene Anforderungen beim Erlernen neuer Skills, Skillsets und Profile begleiten. Sie setzen sich zusammen aus theoretischer Wissensaneignung, sozialem Lernen und Anwendungswiederholungen. Das 70-20-10-Modell dient dabei als Basis. Denn die meisten Menschen eignen sich neues Wissen zu 70 % durch praktische Anwendung, zu 20 % durch den Austausch mit Mitmenschen und zu 10 % durch den Besuch von Schulungen oder das Ansehen von Videos an. Genau an dieser Stelle unterscheidet sich Growify von den meisten LMS und LXP-Systemen. Während letztere eher auf die Organisation und das Schamhaft-Machen von theoretischen Inhalten abzielen, arbeiten unsere Lernpfade mit praxisorientierten Anforderungen, die sich individuell anpassen und in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

Das ist aber nur die Basis. Darauf basiert dann unser eigentliches Anliegen: Wir wollen die Leute motivieren und triggern, damit sie ihre Zeit lieber mit Selbstentwicklung verbringen als mit TikTok und Mobile Games. Dafür bauen wir Schritt für Schritt Motivationstrigger für JEDEN Motivationstypen ein. Diese reichen von Sozialen Triggern über unvorhersehbare materielle Überraschungen bis hin zu den typischen Gamification Elementen.

4) Wie ist der aktuelle Stand?

Wir arbeiten am letzten Schritt dafür, dass Growify über alle Features verfügt, die eine integrierte, umfassende Lern- und Kompetenzmanagementplattform benötigt: Schnittstellen zu anderen Tools, wie z.B. HCM-Lösungen. Darüber hinaus bauen wir viele Funktionen, insbesondere unsere Analytics Funktionen für die Personalentwicklung und das Management weiter aus. Für die User bringen wir regelmäßig neue Motivationsfeatures raus.

5) Fazit/Key Learnings?

Für den Erfolg eines Unternehmens sind zufriedene Mitarbeiter:innen und das Vorhandensein von kritischen Skills Key Elemente. Zum Glück passen diese perfekt zusammen. Hat die Belegschaft nicht das Gefühl in ihren Fähigkeiten gestärkt und gefördert zu werden, fehlt das Gefühl der Wertschätzung und der Motivation; darunter leidet die Firma. Viele Unternehmen machen den Fehler, zu versuchen, Rollen durch Neueinstellungen zu besetzen, anstatt bestehende Mitarbeiter:innen durch Weiterbildungs- oder Umschulungsmöglichkeiten zu entwickeln, immerhin hat man bereits viel Aufwand in den Recruiting-Prozess gesteckt und kennt die Mitarbeiter:innen, ihre Lernfähigkeiten und hat schonmal in ein LMS oder Trainings investiert. Wenn diese Maßnahmen aber nichts bringen ist es nicht der richtige Weg sie einfach sein zu lassen. Durch interne Förderungen, die wirklich ankommen dadurch, dass man den motivationalen Zugang der Belegschaft öffnet, spart man Zeit und Geld und Unternehmensziele werden erreicht – klingt nach einer Win-Win-Situation, oder?

Growify bietet eine fundierte Rundumlösung, die Unternehmen bei einem transparenten und individuellen Wachstum unterstützt – auf Führungs- UND Personalebene.

Über Sie als Autor: Ich bin Robert Tech, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der Assecor GmbH in Berlin. In 2018 gründete ich Growify als Spin-off meiner mittelständischen IT-Beratung.