



Ideenportal Qualifizierung
Weiterbildung. Anders. Gestalten.
Für Betriebsräte und Personalabteilungen

Erkennen Sie die Potenziale Ihrer Mitarbeitenden.

**Strategie
entwickeln**

**Grundlagen
schaffen**

**Kompetenzen
aufbauen**

www.ideenportal-qualifizierung.de

Ein Hinweis vorab: Erfolgreiche Weiterbildung braucht das Engagement beider Betriebsparteien. Die Einführung und Umsetzung der hier vorgestellten Weiterbildungskonzepte, -methoden und -werkzeuge sollten **Personalabteilung und Betriebsrat stets gemeinsam** voranbringen.

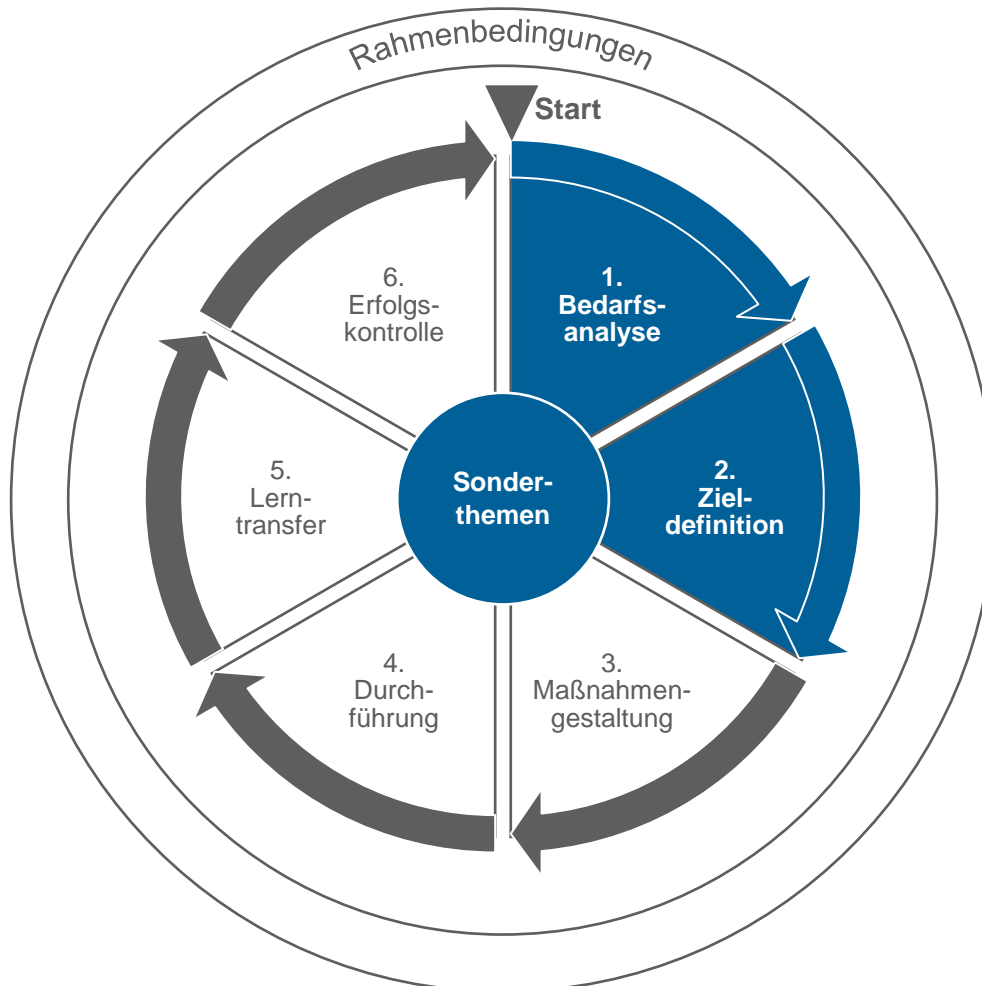
Worauf lasse ich mich ein?

<p>Welche Ziele können wir erreichen?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wir bestimmen mit einem transparenten System, wo unsere Mitarbeitenden Stärken haben, und machen diese sichtbar. ➤ Wir erschließen einen neuen Weg, um individuelle Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln. 	
<p>Welchen Nutzen hat das für uns?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wir können Mitarbeitende gezielter weiterbilden und fördern. ➤ Die Mitarbeitenden sind motivierter für die Weiterbildungsteilnahme. ➤ Wir machen Innovationspotenziale nutzbar. 	
<p>Welche Voraussetzungen sollen erfüllt sein?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wir und unsere Führungskräfte sind bereit, uns mit den Leistungen und Stärken unserer Mitarbeitenden zu beschäftigen. ➤ Wir sind bereit, Weiterbildung zugunsten einer höheren Wirksamkeit stärker auf Einzelbedürfnisse zuzuschneiden. 	
<p>Welche Personen sollen wir einbinden?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Unsere Geschäftsleitung. ➤ Unsere Führungskräfte sowie Personalleitung und Betriebsrat. ➤ Unsere Mitarbeitenden. 	
<p>Welcher Aufwand entsteht für uns?</p>		<p>Sehr gering</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div>	<p>Hoch</p>
<p>Wie schnell kann die Umsetzung erfolgen?</p>		<p>Sehr schnell</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div>	<p>Schrittweise</p>

Wer sind „**Führungskräfte**“? Wenn wir in diesem Leitfaden von Führungskräften schreiben, dann meinen wir solche Personen im Betrieb, die **auf mittlerer oder unterer Ebene Verantwortung für die Führung des Personals** tragen – das muss nicht unbedingt disziplinarische Weisungsbefugnis bedeuten. Die Schichtleiterin oder den Schichtleiter bezeichnen wir beispielsweise auch als Führungskraft. Meinen wir den Vorstand und leitende Angestellte auf hoher Ebene, dann schreiben wir von der „**Geschäftsleitung**“.

Einordnung für Profis

Sie sehen unten einen **idealen Ablauf von Weiterbildungsaktivität** im Betrieb. Der **farbig hervorgehobene Teil** zeigt Ihnen, bei welchem Prozessschritt dieser Leitfaden Ihnen **hauptsächlich hilft**.



Die Darstellung hat die Form eines Kreislaufs, da **betriebliche Weiterbildung ein fortwährender Prozess** ist. Nach dem Abschluss einer Maßnahme können Sie fragen:

- Was wollen wir beim nächsten Mal besser machen?
- Haben wir den Weiterbildungsbedarf gedeckt?
- Ist inzwischen neuer Weiterbildungsbedarf entstanden?

Der Ablauf beginnt also von Neuem. Da es eine große Aufgabe darstellt, diesem Kreislauf komplett zu folgen, ist es sinnvoll, nach und nach an einzelnen Themen zu arbeiten. Auch so gelangen Sie mit der Zeit zu planvoller und vorausschauender Weiterbildung.

Rahmenbedingungen des Weiterbildungsprozesses sind zum Beispiel:

- Die Sicht der Führungskräfte auf Weiterbildung.
- Die Sicht der Mitarbeitenden auf Weiterbildung.
- Das Weiterbildungsklima im Betrieb.

Sonderthemen sind zum Beispiel:

- Der Aufbau von Qualifizierungsverbänden gemeinsam mit anderen Betrieben.
- Die Organisation der Wissensweitergabe, wenn Expertinnen oder Experten gehen.






Erkennen Sie die Potenziale Ihrer Mitarbeitenden.

Der Inhalt im Überblick

Was ist Potenzial eigentlich?	5
Warum sollten wir uns mit Potenzialanalysen beschäftigen?	5
Wann sollten wir uns im Rahmen der Weiterbildung damit beschäftigen?	6
So finden Sie Zugang zu den Potenzialen Ihrer Mitarbeitenden.	6
Stellen Sie in der Potenzialanalyse diese Fragen.	7
Bringen Sie die Potenziale auf den Punkt.	8
Potenzialanalyse als gemeinsamer Prozess zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden. 8	
So gestalten Sie ein Potenzialgespräch.	9
Legen Sie fest, wie die Potenziale (weiter-)entwickelt werden.	10
Stellen Sie die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen sicher.	10
Haben Sie noch Fragen?.....	11
Unser weiterführendes Angebot für Sie	11
Ideenportal Qualifizierung: Die Module im Überblick	12

Was bedeutet ...?

-  Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das, dass im Ideenportal eine Datei hinterlegt ist, die Sie in der Arbeit mit diesem Leitfaden nutzen können.
-  Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das, hier gibt es einen Hinweis auf einen weiteren Leitfaden aus dem Ideenportal, den Sie nützlich finden könnten.
-  Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das, dass es sich um ein Thema oder ein spezielles Konzept handelt, zu dem Sie im Internet mehr Informationen finden.

Was ist Potenzial eigentlich?

Potenzial ist **nicht** die aktuelle Leistung. Potenzial meint die Leistung, die Mitarbeitende in Zukunft oder auf einer anderen Stelle erbringen **können**. Es wird im Wesentlichen durch drei Dinge bestimmt:

- Eigenschaften der Persönlichkeit, die wir seit der Geburt haben.
- Grundfähigkeiten, die wir unabhängig davon erworben haben.
- Unsere allgemeine Lernfähigkeit.

Warum sollten wir uns mit Potenzialanalysen beschäftigen?

Im Aufgabenbereich der Weiterbildung können Sie mit einer Potenzialanalyse herausstellen, bei welchen Aufgaben Beschäftigte in Zukunft voraussichtlich (sehr) gute Leistungen erbringen werden. Dadurch können Sie Entscheidungen bezüglich der Art, des Inhalts und des Umfangs von Qualifizierungsmaßnahmen gezielt treffen.

Es muss nicht der Anspruch sein, dass es Potenzialprofile für alle Mitarbeitenden gibt. Diese können viel mehr gezielt aufgrund bestimmter Anlässe erstellt werden. Oder immer dann, wenn es einen ganz konkreten Bedarf gibt.



Sie vermeiden Qualifikationslücken.

Sie können Mitarbeitende frühzeitig für bestimmte Aufgaben oder sogar Zielpositionen, für die bereits Stärken vorhanden sind, vorbereiten.



Sie sparen Energie und Zeit in der Weiterbildung.

Das heißt nicht, dass Sie weniger Weiterbildung bieten. Es ist nur einfach wesentlich leichter, Stärken auszubauen, als (vermeintliche) Schwächen abzubauen. Mit potenzialorientierter Weiterbildung bauen Sie Stärken aus.



Sie steigern die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Einerseits entsteht dieser Effekt durch die Anerkennung, die Mitarbeitende durch die Potenzialanalyse erfahren. Andererseits durch die Möglichkeiten innerhalb und mit den eigenen Stärken zu arbeiten.



Sie fördern Pionierarbeit und Innovation.

Mit der Potenzialanalyse erkennen Sie Neigungen und Interessen der Mitarbeitenden frühzeitig. Mit diesem Wissen können Sie Pionierarbeit – aktuell z. B. im Bereich Digitalisierung, Industrie 4.0, ... – fördern.



Sie erschließen die volle Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.

Das hat Vorteile für das Unternehmen (z. B. höhere Produktivität, Loyalität, ...) und die Mitarbeitenden selbst (Arbeit mit eigenen Stärken, höhere Zufriedenheit, Förderung, ...).

Übrigens, auch das [Betriebsverfassungsgesetz \(§ 75 Absatz 2\)](#) sieht vor, dass Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam die Persönlichkeitsentfaltung der Beschäftigten fördern. Die Potenzialanalyse kann ein Bestandteil dieser Förderung sein.



Wann sollten wir uns im Rahmen der Weiterbildung damit beschäftigen?

Eine Möglichkeit ist es, die Potenzialanalyse regelmäßig betriebsweit oder für bestimmte Gruppen durchzuführen. Das muss aber nicht sein.

Sie können Potenzialanalysen auch sehr gezielt anwenden. Beispielsweise in folgenden Situationen:

- Im Betrieb werden neue Technologien eingeführt.
- Eine Führungskraft wünscht einen Überblick über die Potenziale in ihrem Bereich.
- Es ist unklar, wo besondere Stärken der Beschäftigten liegen.
- In naher Zukunft werden neue Fähigkeiten benötigt bzw. Tätigkeiten mit anderen Anforderungen entstehen.
- ...

Die Potenzialanalyse dient Ihnen in jedem Fall dafür, Ihre Weiterbildungsangebote ganz speziell auf die Stärken Ihrer Mitarbeitenden zuzuschneiden und darauf aufzubauen.

Sie finden außerdem heraus, wer besonders geeignet ist, z. B. den Ersteinsatz neuer Technologien zu übernehmen, und wer dafür mehr Unterstützung benötigen wird. So schaffen Sie eine schnellere Handlungsfähigkeit ohne Mitarbeitende zurückzulassen.

Bitte beachten Sie, dass der Betriebsrat in solchen Fällen gemäß den §§ 94 bis 97 Betriebsverfassungsgesetz Mitspracherecht hat.

So finden Sie Zugang zu den Potenzialen Ihrer Mitarbeitenden.

Vielleicht fragen Sie sich: Wenn Potenzial etwas Zukünftiges ist, wie soll ich es dann einschätzen, wenn ich es heute noch gar nicht beobachten kann?

Eine berechtigte Frage und einhundertprozentige Sicherheit werden Sie nicht erreichen. Aber Sie können sich sehr gut annähern, und zwar über Dinge, die Sie heute schon beobachten können.

Im Ideenportal steht Ihnen für die Bearbeitung der nächsten Schritte ein [↓ Muster-Bogen für die Potenzialeinschätzung](#) zur Verfügung.

Stellen Sie in der Potenzialanalyse diese Fragen.

Um mehr über das Potenzial einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters herauszufinden, helfen bestimmte Fragen. Die Person, die diese Fragen beantwortet, sollte so nah wie möglich am Alltag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sein. In der Regel wird es sich um direkte Vorgesetzte handeln.

Frage	Warum ist das wichtig?
<p>Welche Aufgaben erledigt die Person momentan (hauptsächlich)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sie halten fest, welche Bandbreite an Aufgaben die Person heute schon erledigt. ➤ Sie können am Ende besser einschätzen, ob und wie sehr die Person ihre Potenziale in der aktuellen Arbeit schon einbringen und entfalten kann.
<p>Welche Aufgaben erfüllt die Person besonders gut?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ein wichtiges Anzeichen dafür, dass jemand Potenzial hat, kann die aktuelle Leistung sein*. ➤ Solche Aufgaben, die der Person leichtfallen und bei denen sie gute Ergebnisse erzielt, weisen darauf hin, dass dabei noch mehr möglich ist.
<p>Wofür zeigt die Person viel Interesse?</p> <p>Welche Aufgaben übernimmt sie unaufgefordert?</p> <p>Wo zeigt sie Initiative?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Themen und Tätigkeiten, für die sich Mitarbeitende von selbst interessieren, können ein Anzeichen dafür sein, wo eigene Stärken gesehen werden und woran die Person gerne arbeiten möchte. Das wiederum ist ein Anzeichen für (ungenutztes) Potenzial.
<p>Was lernt die Person besonders schnell?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aufgaben, Themen, ..., die eine Person besonders schnell lernt, sind ein starker Hinweis darauf, dass sie darin Potenzial hat.
<p>Welche Stärken hat die Person?</p> <p>Überlegen Sie: Warum hat die Person eine Aufgabe gut erfüllt?</p> <p>Welche besonderen Fähigkeiten (= Stärken) zeigt sie dabei?</p> <p>Erkennen Sie über die anderen Punkte hinweg Gemeinsamkeiten, die auf eine bestimmte Fähigkeit hinweisen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Stärken zeigen Ihnen, worin die Person schon heute gut ist. ➤ Sie sind die Basis für eine Einschätzung, in welche Richtung sich die Person weiterentwickeln kann. Mit anderen Worten: ihr Potenzial.

Die aktuelle Leistung und das Potenzial sind nicht immer verbunden. Besetzt eine Person eine Stelle, auf der sie die eigenen Stärken kaum oder gar nicht einbringen kann, wird die Leistung darunter leiden. Auf einer anderen Stelle kann das ganz anders aussehen.

Achten Sie bei einer Potenzialanalyse daher besonders auf Rahmenbedingungen und Kleinigkeiten. Zum Beispiel: Zeigt die Person Interesse **und** hat entsprechende Erfahrung in der Aufgabe bzw. erzielt sie Erfolge? Oder hat sie noch gar keine genaue Vorstellung, was für die erfolgreiche Bewältigung der Aufgabe nötig ist (und zeigt deshalb Interesse)?



Bringen Sie die Potenziale auf den Punkt.

Mithilfe der Punkte, die Sie als Antworten auf diese Fragen notiert haben, können Sie benennen, worin das Potenzial einer Person liegt.

Stellen Sie sich die Frage: **Bei welcher Fähigkeit, welcher Stärke, kann die Person in den nächsten Jahren – bei entsprechender Förderung – sehr gut werden?**

Sind Sie unsicher, ob es sich tatsächlich um ein Potenzial handelt?

Stellen Sie eine Prüffrage:

Sie brauchen sofort jemanden, der Fähigkeit XY hat/der Aufgabe ZZ bewältigen kann/Projekt ABC durchführen kann/... Würden Sie der Person die Verantwortung dafür übertragen?

- Antworten Sie nur mit JA oder NEIN. Fragen Sie sich dann: Warum (nicht)?
- Notieren Sie die Antworten.
- Schauen Sie auf Ihre Antworten und die Gründe, die Sie für Ihre Entscheidung aufgeschrieben haben. Sie zeigen Ihnen, ob Sie die Person grundsätzlich für fähig halten, ihr aber aktuell z. B. noch Erfahrung fehlt, oder ob Sie grundsätzlich Zweifel daran haben, dass die Person für diese Aktivität Potenzial hat.

Je genauer Sie diese Frage formulieren, desto zuverlässiger ist das Ergebnis. Falls es notwendig ist, definieren Sie kritische Situationen (in denen sich die Fähigkeit wirklich zeigen muss) als Prüfstein. Wie fällt Ihre Antwort jetzt aus?

Potenzialanalyse als gemeinsamer Prozess zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden.

Haben die Beschäftigten ein echtes Mitspracherecht in der Potenzialanalyse, akzeptieren Sie ein Ergebnis viel eher, als wenn sie die Entscheidung einfach über sich ergehen lassen müssen. Sie zeigen dann auch mehr Einsatz bei der Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen.

Um die Potenzialanalyse als gemeinsamen Prozess zu gestalten, lassen Sie die Führungskräfte ebenso wie die beteiligten Mitarbeitenden unabhängig voneinander die Fragen zur Potenzialanalyse beantworten. Anschließend gehen beide Seiten in ein persönliches Gespräch (Keine Gruppengespräche!).

Wichtig

Lassen Sie sich nicht auf unzutreffende Rollenbilder und Vorurteile ein: Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund oder Bildungsabschluss sagen nichts über die Potenziale einer Person aus. Jeder einzelne Mensch hat Stärken und Potenziale.



So gestalten Sie ein Potenzialgespräch.

Der Ablauf eines solchen Gespräches kann so aussehen. Er ist wie eine Regieanweisung für die Führungskraft am Beispiel eines Dialogs mit einer Mitarbeiterin dargestellt:

Thema	Dauer
1 Positiver Gesprächseinstieg	
<p>Die Führungskraft beginnt das Gespräch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Danken Sie für die bisherige gute Zusammenarbeit. ➤ Erklären Sie, dass gemeinsam darauf aufgebaut werden soll. ➤ Stellen Sie die Kerninhalte des Gespräches vor: Wo liegen die Stärken der Mitarbeiterin? Wohin kann sie sich damit entwickeln? 	10 min
2 Profil-Vorstellung Mitarbeiterin	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bitten Sie die Mitarbeiterin, ihre Antworten auf die Fragen der Potenzialanalyse kurz vorzustellen. ➤ Sie stellen in diesem Schritt höchstens Verständnisfragen. Ansonsten hören Sie nur zu. 	15 min
3 Profil-Vorstellung Führungskraft	
<p>Stellen Sie anschließend ihre Antworten auf die Fragen vor.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gehen Sie dabei auf die Antworten der Mitarbeiterin ein. ➤ Erläutern Sie, weshalb Sie zu dieser oder jener Einschätzung gekommen sind. ➤ Fragen Sie nach, wie die Mitarbeiterin zu ihrer Einschätzung gekommen ist – vor allem, wenn diese von Ihren eigenen abweichen. 	15 min
<p>Gestalten Sie das Gespräch als Dialog mit der Mitarbeiterin. Nehmen Sie Änderungen am Profil vor, wo dies angemessen und notwendig ist und wo Einwände berechtigt sind.</p>	
4 Festlegung der Potenziale	
<p>Gehen Sie diesen Schritt erst, wenn Sie sich mit der Mitarbeiterin über die Grundfragen aus dem Muster-Bogen zur Potenzialeinschätzung einig sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definieren Sie gemeinsam die Potenziale. ➤ Findet sich die Mitarbeiterin darin wieder? 	10 min
5 Legen Sie konkrete Qualifizierungsmaßnahmen fest	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bestimmen Sie, mit welchen Qualifizierungsmaßnahmen und mit welcher Weiterbildung zu welchem Zeitpunkt das Potenzial der Mitarbeiterin weiterentwickelt werden soll. ➤ Hat die Mitarbeiterin Einwände oder zusätzliche Ideen? 	10 min
6 Schließen Sie das Gespräch ab	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Danken Sie für die Zeit der Mitarbeiterin und ihre Mühen. ➤ Erklären Sie, wie das weitere Vorgehen aussieht. 	5 min

Die Führungskraft gibt im Anschluss das fertige Potenzialprofil mit dem Maßnahmenplan z. B. an die Personalabteilung für die dortige weitere Bearbeitung. Der Betriebsrat erhält eine Kopie oder Zugriff auf die Datei.

Legen Sie fest, wie die Potenziale (weiter-)entwickelt werden.

Die erste Frage mit Blick auf die Weiterarbeit mit den identifizierten Potenzialen ist:

Gibt es eine bestimmte Zielstelle, auf die die Person in Zukunft gelangen soll?

Ja	Nein
<p>Welche Position ist das? Welche Fähigkeiten/Stärken werden auf dieser Position benötigt?</p>	<p>Welchen Bedarf an Fähigkeiten sehen Sie jetzt und in den kommenden Monaten/Jahren für das Team, die Abteilung, das Unternehmen?</p>
<p>Wo hat die Person passendes Potenzial, das weiter ausgebaut werden kann?</p>	<p>Welche Mitarbeitenden haben Potenziale, die für diese Entwicklungen gute Voraussetzungen sind?</p>

Welche Inhalte sollten wir auf welche Art und Weise vermitteln, um das Potenzial der Beschäftigten in Stärken zu überführen?

Die **Maßnahmen** können Seminare genauso wie ein arbeitsplatznahes Training sein. Vielleicht sind auch ganz andere Maßnahmen wie die (begleitete) Bearbeitung herausfordernder Aufgaben oder die Bildung von [Beratungsgruppen in der Kollegenschaft](#) wirksamer, weil sie die unmittelbare Anwendung von Fähigkeiten erfordern.

Wie die Maßnahme genau gestaltet werden kann, müssen Sie im Einzelfall prüfen. Hier können Ihre Personal- oder Weiterbildungsabteilung weiterhelfen. Gerne unterstützt Sie auch die AgenturQ. Schauen Sie auch im [Ideenportal Qualifizierung](#) vorbei.

Machen Sie Ihre Vorhaben in jedem Fall **greifbar**:

- Welches Ziel soll im kommenden Jahr – in der Potenzialentwicklung – erreicht werden?
- Welche Maßnahmen genau wollen Sie dafür (quartalsweise) ergreifen?

Neben der Festlegung bestimmter Maßnahmen ist auch das **Arbeitsumfeld** entscheidend für die Entfaltung von Potenzialen. Wichtig sind dabei besonders die Möglichkeit, neu erlernte Fähigkeiten einzusetzen, und die Unterstützung durch die Führungskraft.

Stellen Sie die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen sicher.

Um sicherzustellen, dass Ihr Einsatz während der Potenzialanalyse tatsächlich und langfristig Wirkung zeigt, sollten Sie die vereinbarten Maßnahmen zu regelmäßigen Zeitpunkten (z. B. quartalsweise) nachverfolgen.

- Was hat sich getan?
- Wurden die vereinbarten Maßnahmen durchgeführt? (Wenn nicht: Warum?)
- Welches Ergebnis wurde erzielt?

Mit diesem Schritt sind Sie bereits bei einer gezielten potenzialorientierten Förderung der Mitarbeitenden angelangt. Angesichts des Fachkräftemangels kann eine solche systematische Förderung der Beschäftigten ausschlaggebend für das Gewinnen und Binden der Fachkräfte – und damit den langfristigen Erfolg als Unternehmung – sein.

Haben Sie noch Fragen?

- Zum Leitfaden?
- Zum Vorgehen bei der Einführung im Betrieb?
- Zu anderen Wegen, um Ihr Ziel zu erreichen?

Unser weiterführendes Angebot für Sie

- Wir beraten Sie zur Einführung und Umsetzung potenzialorientierter Weiterbildung.
- Wir unterstützen Sie bei der Definition und Gestaltung passender Weiterbildungsmaßnahmen.
- Wir informieren Sie zu anderen Möglichkeiten, die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden zu erfassen und sichtbar zu machen.

Kommen Sie einfach auf uns zu. Wir sind gerne für Sie da.

Ist Ihr Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband Südwestmetall, entstehen für die Beratung keine Kosten. Im Mitgliedsbeitrag ist unsere Leistung bereits enthalten.

Kontakt:

AgenturQ
Lindenspürstraße 32
70176 Stuttgart

www.agenturq.de

Telefonieren Sie mit uns:

0711/3659188-0



Eine gemeinsame Eintragung von:



SÜDWESTMETALL

1.1.19
1.1.19

Sie möchten vorher genauer wissen, wie eine Beratung durch die AgenturQ abläuft?
Hier finden Sie die Antwort: <https://www.agenturq.de/service/beratung/>.

Ideenportal Qualifizierung: Die Module im Überblick

Unter www.ideenportal-qualifizierung.de haben Sie kostenfrei Zugang zu zahlreichen Handlungshilfen, Leitfäden und Beispielen guter Praxis rund um Weiterbildung.

Strategie entwickeln	Grundlagen schaffen	Kompetenzen aufbauen
Wo haben wir Bedarf für Weiterbildung und welchen?	Wie gewinnen wir unsere Führungskräfte für Weiterbildung?	Wie helfen wir Mitarbeitenden, denen Grundwissen fehlt?
Was können unsere Mitarbeitenden eigentlich schon alles?	Wie machen wir Lernen im Betrieb zur Selbstverständlichkeit?	Wie ermöglichen wir Lernen während und durch die Arbeit?
Wie können wir mit anderen Firmen zusammenarbeiten?	Wie bauen wir Lernen in den Arbeitsalltag ein?	Wie machen wir Mitarbeitende fit für häufige Veränderungen?
Welche AgenturQ-Werkzeuge helfen uns außerdem?	Wie ermöglichen wir Lernen, obwohl die Zeit dafür fehlt?	Wie erhalten wir Wissen im Betrieb? Wie machen wir es nutzbar?

Im **Ideenportal** finden Sie diesen Leitfaden unter dem Link:

https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/IPQ_Potenziale_erkennen.pdf

oder über den Pfad:

Strategie entwickeln

- ▷ Wo haben wir Bedarf für Weiterbildung und welchen?
- ▷ Welchen Weiterbildungsbedarf haben unsere Mitarbeitenden?

Impressum

Herausgeber:

**Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.**

Lindenspürstraße 32

70176 Stuttgart

Tel.: 0711/3659188-0

info@agenturq.de

www.agenturq.de

Stand: August 2023

Uns ist es wichtig, dass wir den Anforderungen und Wünschen der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gerecht werden. Daher überarbeiten wir unsere Veröffentlichungen regelmäßig. Sehr gerne berücksichtigen wir in einer Neuauflage des Leitfadens Ihre Rückmeldungen. Haben Sie Änderungswünsche, einen möglichen Ergänzungsbedarf, Kritik und natürlich auch Lob, schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an queler@agenturq.de.

Quellenangaben

Holtmeier & Friends (2017): Wie man das Potenzial von Mitarbeitern erkennt (mit Spickzettel!). Verfügbar unter: <https://holtmeier.de/wie-man-das-potenzial-von-mitarbeitern-erkennt-mit-spickzettel/>

Obermann, Prof. Dr. C. (o. J.): Was ist Potenzial denn eigentlich? Verfügbar unter: <https://www.obermann-consulting.de/was-ist-eigentlich-potenzial-erkenntnisse-aus-der-psychologie/>

Rebmann, F. (2017): So erkennen Sie die Stärken Ihrer Mitarbeiter. Via impulse. Verfügbar unter: <https://www.impulse.de/management/personalfuehrung/mitarbeiterpotenziale-erkennen-foerdern/4296372.html>

Thönneßen, J. (o. J.): Einfache Fragen stellen. Verfügbar unter: <https://www.perso-net.de/rkw/Potenzialanalyse: Einfache Fragen stellen>

Bildnachweise

Ausgewählte-Symbole von icons8:

- Download: <https://icons8.com/icon/14100/herunterladen>
- Link: <https://icons8.com/icon/16073/link>
- Externer Link: <https://icons8.com/icon/16139/externer-link>
- Liniendiagramm: <https://icons8.com/icon/90/liniendiagramm>
- Vergangenheit: <https://icons8.com/icon/6904/vergangenheit>
- Glücklich: <https://icons8.com/icon/676/gluecklich>
- Physik: <https://icons8.com/icon/1761/physik>
- Lorbeerkrantz: <https://icons8.com/icon/36312/lorbeerkrantz>

Alle weiteren verwendeten Bilder und Grafiken sind unter der Pixabay Lizenz oder der Pexels Lizenz zur Nutzung – auch ohne Namensnennung – freigegeben oder Eigentum der AgenturQ.

QR-Codes erstellt mit <https://www.qrcode-monkey.com/de>.



Ideenportal Qualifizierung

Weiterbildung. Anders. Gestalten.
Für Betriebsräte und Personalabteilungen

Ein Angebot der



Agentur zur Förderung
der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.

Eine gemeinsame Einrichtung von:



SÜDWESTMETALL

Baden-Württemberg



www.ideenportal-qualifizierung.de