



# So nehmen Sie Ihre Firma unter die Lupe

Mit der Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ können Mittelständler checken, wie es in ihrem Betrieb um Qualifizierung und Kompetenzgewinn der Mitarbeiter steht – ein informativer Werkzeugkasten, mit dem Unternehmen fit für die Zukunft gemacht werden können.

**D**ie Offensive Mittelstand, getragen von über 250 Partnern – darunter auch der BVMW –, hat das Tool Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ erarbeitet. Anhand einzelner Checkpunkte können kleine und mittlere Unternehmen prüfen, wie lernbereit ihre Mitarbeiter sind, wie sich die Aus- und Weiterbildungspraxis in ihren Betrieben gestaltet und wie sie bei Bedarf verbessert werden kann. Die Analyse gibt es sowohl als Druckversion als auch als Online-Tool. Für die Bearbeitung der kompletten Checkliste werden ungefähr 60 bis 90 Minuten benötigt. Hier eine Zusammenstellung der wichtigsten Fragen, bei denen es Handlungsbedarf geben kann:

- Werden im Betrieb regelmäßig die vorhandenen und benötigten Kompetenzen zum Beispiel in Mitarbeitergesprächen überprüft und mit den Unternehmenszielen abgeglichen? Wird im Arbeitsprozess gezielt gelernt? Gibt es individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen, Seminare oder Workshops? Werden Bildungsangebote externer Anbieter genutzt oder Beschäftigte bei berufsbegleitender Weiterbildung und Studium unterstützt?
- Ist mit den Führungskräften vereinbart, wie sie Weiterbildung und Kompetenzen ihrer Mitarbeiter fördern und sie dabei als „Promotoren“ unterstützen? Herrscht im Betrieb ein lernförderliches Kli-

ma, in dem Wertschätzung und Anerkennung gezeigt wird? Ist man offen für neue Ideen? Wird das Interesse an digitalen Lernprozessen geweckt? Sind Führungskräfte für die Mitarbeiterentwicklung qualifiziert? Gibt es lernförderliche Rahmenbedingungen wie spezielle Räume für informellen Austausch oder zeitliche Freiräume zum Lernen?

- Werden kontinuierlich die Entwicklungspotenziale und der Qualifizierungsbedarf einzelner Beschäftigter ermittelt und mit ihnen betriebliche Entwicklungsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten besprochen? Unterstützt man Lernen im Betrieb – zum Beispiel durch Projektarbeit und Sonderaufgaben oder Qualitätszirkel, in denen sich ausgewählte Mitarbeiter regelmäßig lösungsorientiert zu betrieblichen Themen verständigen? Gibt es flexible Lernzeitmodelle, die die Lebenssituationen der Beschäftigten berücksichtigen?
- Ist gemeinsam mit den Beschäftigten festgelegt, welche konkreten Weiterbildungsangebote sie nutzen? Gibt es intern oder extern Fortbildungen, die zu einem Abschluss führen und/oder auf einen beruflichen Aufstieg vorbereiten? Hält der Betrieb intern wie extern Weiterbildungsformen wie Seminare, E-Learning, Blended Learning (EDV-gestütztes Lernen, das mit Präsenzveranstaltungen

verbunden ist), bedarfsorientiertes Coaching oder Online-Seminare (Webinare) ab?

- Werden alle Beschäftigten kontinuierlich über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert, die vom Unternehmen initiiert, angeboten und unterstützt werden? Wie werden diese Informationen vermittelt: über Intranet oder schwarzes Brett, über Führungskräfte oder spezielle Ansprechpartner im Betrieb, über Arbeits-, Bereichs- und Teamsitzungen, oder über einen eigens erstellten Weiterbildungskatalog? Nutzt das Unternehmen öffentliche Fördermöglichkeiten wie Meister-Bafög, Bildungsprämie oder WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen)?
- Wird die Wirkung eingeleiteter Maßnahmen wie beispielsweise qualifizierende Fortbildungen zur Kompetenzentwicklung von Beschäftigten überprüft? Gibt es nach den Fort- und Weiterbildungen mehr Ideen für neue Produkte und Dienstleistungen im betrieblichen Vorschlagswesen? Reduzieren sich Fehlerquoten, Störungen oder Materialausschuss?

### Berufliche Bildung

Ist ein Unternehmen als Ausbildungsbetrieb geeignet, bildet aber noch nicht aus, kann über die Potenzialanalyse „Berufliche Bildung“ geklärt werden, welche Ausbildungsberufe in Frage kommen, wie die Zahl der Auszubildenden festgelegt wird oder ob eine Ausbildungs-kooperation mit anderen Unternehmen oder Bildungsträgern gebildet werden kann. Außerdem können Bedarf, Kosten, Nutzen und Eig-

nung ermittelt und Anforderungen an Ausbilder definiert werden. Und natürlich wird auch festgestellt, ob der neue Ausbildungsbetrieb für geeignete Bewerber attraktiv genug ist, wie man sie anspricht, wie der Übergang in die Ausbildung gestaltet wird, und wie ein betrieblicher Ausbildungsplan entwickelt werden kann.

#### Gut zu wissen

- Mit der Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ können Unternehmerinnen und Unternehmer checken, wie es um die Lernbereitschaft der Mitarbeiter und um die Aus- und Weiterbildungspraxis in ihren Betrieben steht
- Die Checkliste ist in neun Themen-Bausteine aufgeteilt und kann wie ein Werkzeugkasten in freier Reihenfolge genutzt werden

Online-Tool und eine Druckversion der Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ unter <https://bvmw.info/potenzialanalyse>



**Almut Friederike Kaspar**  
Journalistin

[mittelstand@bvmw.de](mailto:mittelstand@bvmw.de)

Anzeige

@SEGRO\_Germany | [blog.segro.com](http://blog.segro.com)

SEGRO PARK SACHSENHEIM

# MODERNE LAGER- UND BÜROFLÄCHEN IN NETTER NACHBARSCHAFT

Flexible Mieteinheiten in direkter Nähe zu Stuttgart  
Ca. 1.400 – 8.000 m<sup>2</sup> • sofort verfügbar  
E: [germany@segro.com](mailto:germany@segro.com) T: 0211 - 497 65 200

**GRE CHANCE:**  
NUR NOCH WENIGE FLÄCHEN VERFÜGBAR!



Film ab! Hier scannen für ein Kurzvideo des SEGRO Parks Sachsenheim.

SEGRO ist an den wichtigsten Standorten Europas vertreten. Wir haben uns, als derzeit einziger Marktteilnehmer, sowohl auf kleinteilige Gewerbeparks als auch auf großflächige Logistikkimmobilien-Lösungen spezialisiert.

Ob für Logistik, Produktion oder Handel - wir haben den wachsenden Bedarf unserer Kunden und den steten Wandel der Prozesse immer im Blick, und das seit fast 100 Jahren.

[segro.com/de](http://segro.com/de)



SEGRO