

Werkzeug:

Verborgene Fähigkeiten der Mitarbeitenden: Interne Innovation fördern durch das Erkunden verborgener Fähigkeiten



Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Ziel und Nutzen | 3 |
| Durchführung und Dauer | 3 |
| Das Werkzeug kann in folgenden Handlungsfeldern verwendet werden | 4 |
| Das Werkzeug anwenden | 4 |
| Schritt 1 – Vorbereitung des Gesprächs oder der Befragung | 5 |
| Schritt 2 – Durchführung des Gesprächs/der Befragung | 7 |
| Schritt 3 – Auswertung der Befragung und Ableitung von Maßnahmen | 8 |
| Entwicklung | 9 |
| Impressum | 10 |
| Projektbeteiligte | 10 |
| Förderung | 10 |

Ziel und Nutzen

Die Fähigkeit eines Unternehmens innovativ zu sein, wird in Zukunft immer wichtiger: Mit dem demografischen Wandel müssen Unternehmen künftig Wertschöpfung und Innovationen mit deutlich älteren Belegschaften realisieren. Die Fähigkeit, möglichst schnell durch gute Ideen im Wettbewerb einen Vorteil zu erzielen, gewinnt an Bedeutung.

Die Fähigkeit, ständig zu lernen, zu reagieren und neue Chancen zu nutzen, wird wesentliche Grundlage für den Unternehmenserfolg.

Diese Entwicklungen erfordern vor allem

- eine Strategie, die eine systematische Orientierung gibt,
- engagierte Beschäftigte, die ihre Ideen einbringen,
- eine aktivierende Unternehmenskultur, die ein offenes Klima für Neues bietet.

Die Entdeckung verborgener Fähigkeiten (z.B. aus Freizeitaktivitäten, Ehrenamt, Vereinen, Politik, Initiativen, Kultur, soziales Engagement) und Interessen (z.B. Umweltschutz, Technologien etc.) bei Mitarbeitenden könnte die Innovationsfähigkeit von Unternehmen stärken. Oft sind die verborgenen Fähigkeiten und Interessen nicht bekannt. Für den Betrieb und den Mitarbeitenden kann sich eine Synergie ergeben, wenn die verborgenen Fähigkeiten (z.B. Moderationsfähigkeiten) und Interessen (z.B. IT) auch im Betrieb eingesetzt werden können.

Durchführung und Dauer

Für die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Werkzeugs „Verborgene Fähigkeiten der Mitarbeitenden: Interne Innovation fördern durch das Erkunden verborgener Fähigkeiten“ benötigen Sie insgesamt circa **2 Stunden**.

Wir empfehlen die Durchführung des Vorhabens in 3 Schritten:

Schritt 1: Vorbereitung des Gespräches oder der Befragung (30 min)

Schritt 2: Durchführung des Gespräches oder der Befragung (5 min Zeit bei Befragung, 30 Minuten Zeit bei Gespräch mit den Mitarbeitenden)

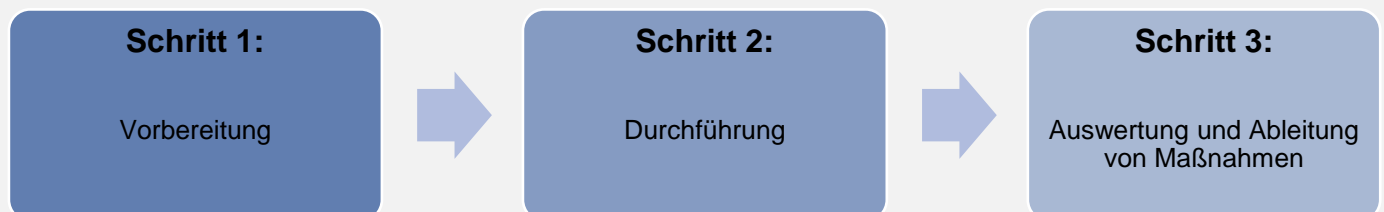
Schritt 3: Auswertung der Befragung und Ableitung von Maßnahmen (1,5 h)

Das Werkzeug kann in folgenden Handlungsfeldern verwendet werden



Das Werkzeug anwenden

Wir empfehlen, die Bearbeitung des Themas: „Verborgene Fähigkeiten der Mitarbeitenden: Interne Innovation fördern durch das Erkunden verborgener Fähigkeiten“ in den drei schon kurz genannten Schritten umzusetzen:



Schritt 1 – Vorbereitung des Gesprächs oder der Befragung

Mögliche Fragestellungen: Fragen überlegen

Festlegung des Modus für Erhebungen (persönliches Gespräch oder Befragung digital und/oder analog)

Ansprache der Mitarbeitenden: Bitte um Teilnahme am Gespräch bzw. Bitte um Teilnahme an Befragung

Vorschlag für inhaltliche Schwerpunkte – Mögliche Fragestellungen:

Für ein persönliches **Gespräch** (ggf. auch als Gesprächsbestandteil im Rahmen des Mitarbeitergesprächs) und für eine Befragung bieten sich offene Fragestellungen an:

- Wie würde eine Ihnen nahestehende Person (ggf. Familie/Freunde) Sie in drei Worten beschreiben?
- Wofür sind Sie in Ihrem Umfeld bekannt?
 - ggf. direkter fragen: Für welche Talente/Fähigkeiten sind Sie bekannt?
- Erzählen Sie mir von einem Moment in ihrem persönlichen Leben, der Sie besonders erfüllt hat!
 - ggf. direkter fragen: Auf welche Erfolge/Momente in ihren Hobbies/Sportleiden-schaften sind Sie stolz?
- Über welche Themen könnten Sie stundenlang reden, ohne sich zu langweilen?
- Bei welchen Aktivitäten vergessen Sie völlig die Zeit?
 - ggf. direkter fragen: Wie verbringen Sie ihre Freizeit?

Welche Aspekte Ihrer Persönlichkeit/Ihrer Fähigkeiten möchten Sie verstärkt in Ihrer Arbeit einbringen?

Festlegung des Modus

Ein persönliches Gespräch: Ein persönliches Gespräch – ggf. auch als Teil des Mitarbeitergesprächs – ist die effektivste Methode, um die verborgenen Fähigkeiten der Mitarbeitenden herauszufinden.

Eine Befragung: Eine Befragung eignet sich für größere Unternehmen (mehr als 20 Mitarbeitende). Die Befragung kann sowohl analog als ausgedruckter Fragebogen oder auch digital (z.B.

Festlegung des Modus

per Google Forms) vorbereitet werden. Auch eine hybride Lösung ist möglich (digitale & analoge Umsetzung).

Tipp: Eine digitale Umsetzung per Google Forms bietet eine digitale Dokumentation und ist zeit-effektiver. Es empfiehlt sich die Befragung personalisiert durchzuführen, um die Mitarbeitenden individuell zu adressieren und zu fördern.

Vorschlag für die Ansprache der Mitarbeitenden

Für persönliches Gespräch über persönliche Mail oder direkte Ansprache (je nach Unternehmensgröße):

„Wir möchten Sie noch besser kennenlernen. Dafür möchten wir Sie zu einem kurzen Gespräch einladen.“

Für Befragung per Mail und/oder Aushang:

Einladung zur Teilnahme an Befragung zu „verborgenen“ Fähigkeiten

Sie haben besondere Fähigkeiten oder Interessen, von denen die Geschäftsführung oder andere Mitarbeitende noch nichts wissen? Tragen Sie zur Weiterentwicklung und Stärkung unseres Unternehmens bei, indem Sie an der kurzen 5-minütigen Befragung teilnehmen. Die Befragung ist freiwillig.

Einfügen eines QR-Codes oder Links zur Befragung oder analoge Verteilung des Fragebogens

Schritt 2 – Durchführung des Gesprächs/der Befragung

Persönliches Gespräch: Bereiten Sie das Gespräch entsprechend vor (Fragensammlung aus Schritt 1) und schaffen Sie eine ruhige Atmosphäre für das Gespräch.

Befragung: Stellen Sie Ihren Mitarbeitenden je nach gewähltem Modus die Befragung zur Verfügung. Weisen Sie in Ihrer Ansprache nochmal auf die kurze Bearbeitungszeit von 5 Minuten hin und geben Sie eine Frist an, bis wann die Befragung bearbeitet werden soll. Geben Sie dafür mindestens 14 Tage Zeit. Inspiration für die inhaltliche Ausgestaltung der Befragung finden Sie in Schritt 1.

Schritt 3 – Auswertung der Befragung und Ableitung von Maßnahmen

Schauen Sie sich die Antworten der Mitarbeitenden an und dokumentieren Sie diese personenbezogen, sodass Sie einen Überblick darüber haben, wie Sie diese Personen in Zukunft zielgerichteter für Ihren internen Innovationsprozess nutzen können.

| Handlungsplan | | | | |
|---------------|-------------------------|--|---|----------|
| Person | Fähigkeit/ Interesse | Wie könnte uns das helfen? (Prozess, Auf- gabenbereich) | Wer könnte im Team davon profitieren? | Vorgehen |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Entwicklung

Das Werkzeug „Verborgene Fähigkeiten der Mitarbeitenden: Interne Innovation fördern durch das Erkunden verborgener Fähigkeiten“ wurde im Rahmen dieses Projektes entwickelt in Anlehnung an die INQA-Broschüre „INQA Innovation sichert Erfolg“ entwickelt.

Weiterführende Informationen unter:



Impressum

Projektbeteiligte

Gemeinsam führen folgende Partnerorganisationen das Projekt „HandWerkZeug für Klein- und Kleinstunternehmen“ durch:



IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg:

Sandy Morgen, morgen@ihk-projekt.de



IBBF - Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V.:

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans, evelyn.schmidt@ibbf.berlin



d-ialogo e.K.:

Hans-Jürgen Dorr, dorr@d-ialogo.de

Förderung

Das INQA-Experimentierraum-Projekt „HandWerkZeug für Klein- und Kleinstunternehmen“ wird über einen Zeitraum von zwei Jahren im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sowie der Richtlinie „Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft: INQA-Experimentierräume“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert sowie durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

