



Das skalierte Entwicklungsgespräch

*„Wer immer tut, was er schon kann, bleibt immer
das, was er schon ist.“*

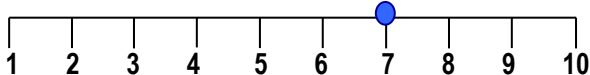
Henry Ford

Das Entwicklungsgespräch

1. Skalieren

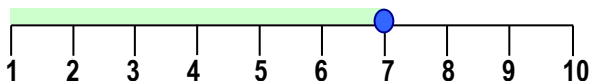
„auf einer Skala von 1-10, wie schätzt du dich in deiner Rolle als [.....] ein, wenn 10 top ist?“

> z.B. 7 (visualisiere alles mit):



2. Stärken

“eine 7 bedeutet, dass du sehr viele Dinge sehr gut machst; ich möchte gerne eine Liste mit all diesen positiven Aspekten erstellen. Bitte erzähle mir von deinen Fähigkeiten “



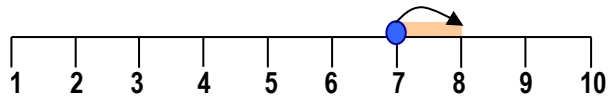
z.B.

- auf Kunden zugehen
- zuhören
- kreative Lösungen finden
- Einsatz
-

- erstelle eine umfangreiche Liste
- räum Zeit für all das Positive ein
- wenn die Aufzählung ins Stocken gerät, frag bitte nach, z.B.
 - was auch noch?
 - was hörst du immer wieder Positives über dich?
 - was würde mir Person x Positives über dich sagen? (Perspektivenwechsel)
 - auf welche kürzliche Leistung bist du stolz? Welche positive Eigenschaft hast du dabei gezeigt?
 - wenn jemand ein umfassendes Wort braucht (big chunk), frag nach (z.B. «Kommunikation»: was genau in der Kommunikation fällt dir leicht?
- je mehr positive Eigenschaften und Fähigkeiten du hier identifizierst, desto einfacher sieht die Person später auch die Entwicklungsaspekte

3. Entwicklung

“was würde es brauchen, die Einschätzung um einen Punkt zu erhöhen?“; “was wäre anders oder zusätzlich, wenn der Punkt um 1 höher wäre?“; «was würden sich andere aus ihrer Sicht wünschen?»



aufzählen lassen, z.B.:

- ich müsste besser Russisch sprechen
- ich sollte wohl Kritik noch etwas gelassener nehmen, nicht so persönlich
- ich müsste andere mehr in meine Entscheidung einbeziehen
- ...

4. Priorisieren

“aus obiger Liste, was würde dich wirklich einen bedeutenden Schritt weiterbringen, was ist das Wichtigste aus dieser Liste?“

Mögliche Antwort “wahrscheinlich das zweite, das mit der Gelassenheit und dem persönlich nehmen“

5. Entwicklungsplan – Coachingfragen stellen, z.B.

wie genau gehst du heute mit Kritik um? was genau stört dich dabei? In welchen Situationen tritt es auf? etc. (Analyse)

welche konkreten Schritte könntest du dir vorstellen? was müsstest du ändern? was würde dich diesem Ziel näherbringen? was genau wirst du wie anpacken? etc. (Lösung) woran würden andere erkennen, dass du 1 Punkt höher bist auf der Skala?

- hier in ein coachendes Gespräch mit der Person gehen und zusammen Entwicklungsschritte definieren
- auch Überprüfung festlegen
- Unterstützung und Feedback anbieten

6. Nutzen

“wenn du das alles machst/umsetzt, was ist dein persönlicher Nutzen daraus?“ – „...wie profitiert der Bereich oder das Unternehmen davon?“