

Ein (weiteres) Gespräch zur Erfolgskontrolle

...kann, nach einem vorab festgelegten Zeitraum geführt, Ihnen als Mitarbeiter helfen zu reflektieren, in welchem Maße Ihnen der Transfer der Inhalte der Personalentwicklungsmaßnahme in den Arbeitsalltag gelungen ist. Zudem kann Ihre Führungskraft dann besser einschätzen, wie erfolgreich die Maßnahme für Sie war.

Allgemeine Fragen, die Sie Ihrer Führungskraft stellen können - und die Sie sich selbst stellen sollten:

- Welche formulierten Ziele konnten inwieweit umgesetzt werden?
- Was hat sich dadurch für alle Beteiligten verändert?
- War die Personalentwicklungsmaßnahme als Weiterbildungsmaßnahme richtig gewählt?
- Was war an der Personalentwicklungsmaßnahme zielführend und wovon hätte ich mir mehr/weniger gewünscht/was hätte ich mir anders gewünscht?
- Welche Erwartungen hat mein Vorgesetzter in Zukunft an mich – und welche Erwartungen habe ich selbst?

Nutzen Sie Ihre Chance...

...um zu reflektieren, was Ihnen die Personalentwicklungsmaßnahme gebracht hat, wo Sie noch Handlungsbedarf sehen, um mögliche Unklarheiten z.B. bezüglich künftiger Erwartungen zu klären und sich von Ihrer Führungskraft Feedback geben zu lassen...

Checkliste für das Einzelgespräch

	VG	NG	EK
Vorbereitung			
Termin vereinbart			
Fragen vorbereitet			
Gespräch			
Ergebnisse schriftliche festgehalten			
Feedback zum Gesprächsverlauf			
Nachbereitung			
Sind weitere Maßnahmen nötig?			
Gesprächsprotokoll			

VG = Vorgespräch NG = Nachgespräch EK= Erfolgskontrolle

Gartner-Steffen Personalentwicklung

Theodor-Heuss-Platz 8
14052 Berlin

Tel.: 030-826 52 42
Fax: 030-89 51 02 78

E-Mail: info@gartner-steffen.de
<http://www.gartner-steffen.de>

Gartner-Steffen Personalentwicklung

Gesprächsleitfaden für Mitarbeiter

Zur optimalen Vor- und Nachbereitung Ihrer Teilnahme an einer Personalentwicklungsmaßnahme im Rahmen eines Gesprächs mit Ihrer Führungskraft

TRAINING MAKES YOU WISER

Das persönliche Vor- und Nachbereitungsgespräch mit Ihrer Führungskraft

...denn der Transfer einer Personalentwicklungsmaßnahme (z.B. ein Seminar, Training oder Workshop) hin zum Arbeitsalltag beginnt schon vor der Maßnahme.

Im persönlichen **Vorbereitungsgespräch** legen Sie als Mitarbeiter gemeinsam mit Ihrer Führungskraft Ihre persönlichen Ziele bezüglich der Maßnahme fest. Je konkreter diese Ziele formuliert sind, desto leichter wird es Ihnen fallen, sich während der Personalentwicklungsmaßnahme auf eben diese zu fokussieren und desto größer sind die Erfolgsaussichten, dass diese Ziele realisiert werden können.

Im Rahmen des persönlichen **Nachbereitungsgesprächs** haben Sie zum einen die Möglichkeit, gemeinsam mit Ihrer Führungskraft zu besprechen, inwiefern die vorab formulierten Ziele erreicht wurden bzw. ob diese für die Zukunft noch realistisch sind. Und zum anderen können Sie klären, wie Ihre Führungskraft Sie als Mitarbeiter bei der Umsetzung Ihrer Ziele unterstützen kann.

Mögliche zielführende Fragen vor der Maßnahme

...die Ihnen als Mitarbeiter helfen, sich auf das persönliche Gespräch vorzubereiten

Fragen, die sich an Ihre Führungskraft richten:

- Welchen Gewinn erwarten Sie für das Unternehmen, die Kunden und mich aus meiner Teilnahme an der Maßnahme?
- Wo sehen Sie bei mir den größten Handlungs- und Veränderungsbedarf in Bezug auf die PE-Maßnahme? / Worauf soll ich in Ihren Augen bei der PE-Maßnahme die größte Aufmerksamkeit legen?
- Welche konkreten Ziele sollte die PE-Maßnahme in Ihren Augen sinnvoller Weise verfolgen?
- Mit welchen Schwierigkeiten rechnen Sie als Führungskraft bei der Umsetzung der Ziele?
- Wie stellen Sie sich die Nachbereitung vor?
- Inwieweit besteht die Möglichkeit, andere Mitarbeiter in die Umsetzung der Ziele mit einzubeziehen?

Mögliche Fragen, die Sie sich selbst beantworten sollten:

- Was ist meine Motivation, an der PE-Maßnahme teilzunehmen?
- Was soll sich durch meine Teilnahme für mich, für das Unternehmen und für unsere Kunden ändern?
- Welche konkreten Ziele verfolge ich durch die Personalentwicklungsmaßnahme? (Sind diese spezifisch, messbar, angemessen, realistisch und terminiert?)
- Welche Ziele hätte ich, wenn ich die Führungskraft wäre? (Perspektivenwechsel)
- Welche Unterstützung erwarte ich von meiner Führungskraft?
- Mit welchen Schwierigkeiten rechne ich bei der Umsetzung der Ziele?
- Wie stelle ich mir die Nachbereitung vor?

Mögl. zielführende Fragen nach der Maßnahme

...die Ihnen als Mitarbeiter helfen, sich auf das persönliche Gespräch vorzubereiten

Fragen, die sich an Ihre Führungskraft richten:

- Inwieweit sehen Sie die eingangs formulierten Ziele als erfüllt an? Was muss in Ihren Augen noch geschehen, um diese Ziele zu erfüllen?
- Inwieweit sehen Sie die eingangs formulierten Ziele als realistisch an? Inwieweit müssen diese Ziele umformuliert werden?
- Wo besteht in Ihren Augen für mich noch Unterstützungsbedarf?
- Welche Ressourcen haben Sie, um mich bei der Umsetzung meiner Ziele zu unterstützen?
- Ist die vorab geplante Nachbereitungsstrategie realistisch oder muss sie neuen Gegebenheiten angepasst werden?
- Welche weiteren Schritte/Termine in Bezug auf die Nachbereitung wollen wir vereinbaren?

Mögliche Fragen, die Sie sich selbst beantworten sollten:

- Inwieweit sehe ich die vor der Maßnahme formulierten Ziele als erfüllt an? Was muss in meinen Augen noch geschehen, um diese zu erfüllen?
- Habe ich meine vorab formulierten Ziele aufgrund der PE-Maßnahme anpassen müssen? Wenn ja, inwiefern?
- Welche Unterstützung von Führungskraft und Kollegen bei der Umsetzung der Ziele benötige ich noch?
- Welche Schwierigkeiten habe ich während der PE-Maßnahme erlebt? Inwieweit entsprachen Sie meinen Erwartungen?
- Sehe ich weiteren Qualifizierungsbedarf und wenn ja, wo?