

Ein (weiteres) Gespräch zur Erfolgskontrolle

...kann, nach einem vorab festgelegten Zeitraum geführt, Ihnen als Führungskraft Aufschluss darüber geben, in welchem Maße Ihrem Mitarbeiter der Transfer gelungen ist

Allgemeine Fragen

- Welche formulierten Ziele konnten umgesetzt werden?
- Was hat sich dadurch für alle Beteiligten verändert?
- War die Personalentwicklungsmaßnahme als Weiterbildungsmaßnahme richtig gewählt?
- Welche Erwartungen habe ich für die Zukunft an meinen Mitarbeiter?

Abschließend...

...bleibt zu sagen, dass das wichtigste Instrument, das zu einem gelungenen Transfer führt, die Wertschätzung ist, die Sie als Führungskraft Ihrem Mitarbeiter in Form von Aufmerksamkeit und ehrlichem Interesse entgegenbringen. Denn hierdurch vergrößert sich die Wahrscheinlichkeit sehr, dass Ihr Mitarbeiter motiviert an der Personalentwicklungsmaßnahme teilnehmen wird. Und dies wiederum ist Voraussetzung dafür, als Mitarbeiter die Anregungen und Ziele aus der Personalentwicklungsmaßnahme im beruflichen Alltag umsetzen zu wollen.

Checkliste für das Mitarbeiter-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

info@gartner-steffen.de

www.facebook.com/GartnerSteffen



Gesprächsleitfaden für Führungskräfte

Zur optimalen Vor- und Nachbereitung der Teilnahme eines Ihrer Mitarbeiter/innen an einer Personalentwicklungsmaßnahme



Das persönliche Vor- und Nachbereitungsgespräch mit Ihrem Mitarbeiter

...denn der Transfer von der Personalentwicklungsmaßnahme hin zum Arbeitsalltag beginnt schon vor der Maßnahme.

Im persönlichen **Vorbereitungsgespräch** legen Sie als Führungskraft gemeinsam mit Ihrem Mitarbeiter dessen persönliche Ziele bezüglich der Personalentwicklungsmaßnahme fest. Je konkreter diese Ziele formuliert sind, desto leichter wird es Ihrem Mitarbeiter 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 als Führungskraft zum einen die Möglichkeit, gemeinsam mit Ihrem Mitarbeiter zu evaluieren, inwiefern die vorab formulierten Ziele erreicht wurden bzw. ob diese für die Zukunft noch realistisch sind. Und zum anderen können Sie klären, wie Sie als Führungskraft Ihren Mitarbeiter bei der Umsetzung seiner Ziele unterstützen können.

Mögliche zielführende Fragen vor der Maßnahme

...die Ihnen als Führungskraft helfen, sich auf das persönliche Vorgespräch vorzubereiten

Fragen, die sich an ihren Mitarbeiter richten:

- Was war der Grund, der Sie zur Anmeldung für die Personalentwicklungsmaßnahme bewegt hat?
- Was soll sich durch Ihre Teilnahme für Sie, für mich und für unsere Kunden ändern?
- Welche konkreten Ziele verfolgen Sie durch die Personalentwicklungsmaßnahme? (Sind diese spezifisch, messbar, angemessen, realistisch und terminiert?)
- Mit welchen Schwierigkeiten rechnen Sie als Mitarbeiter bei der Umsetzung der Ziele?
- Wie kann ich Sie bei der Umsetzung unterstützen / Welche Erwartungen haben Sie an mich als Führungskraft?
- Wie stellen Sie sich die Nachbereitung der Personalentwicklungsmaßnahme vor?

Fragen, die sich an Sie als Führungskraft richten:

- Bin ich mir über meine Erwartungen dem Mitarbeiter gegenüber bzgl. der Personalentwicklungsmaßnahme im Klaren?
- Wie stelle ich mir die Nachbereitung vor?
- Welche Ziele hätte ich, wenn ich der Mitarbeiter wäre (Perspektivenwechsel)?
- Welche möglichen Schwierigkeiten sehe ich bzgl. der Umsetzung des Inhalts der Personalentwicklungsmaßnahme?

Mögliche zielführende Fragen nach der Maßnahme

...die Ihnen als Führungskraft helfen, sich auf das Nachgespräch vorzubereiten

Fragen, die sich an ihren Mitarbeiter richten:

- Haben Sie Ihre vorab formulierten Ziele aufgrund der Personalentwicklungsmaßnahme anpassen müssen? Wenn ja, inwiefern?
- Haben sich Ihre Erwartungen an mich bzgl. der Unterstützung bei der Umsetzung geändert?
- Haben sich die möglichen, zu erwartenden Schwierigkeiten bzgl. der Umsetzungen geändert?
- Was können andere Mitarbeiter zur Umsetzung der Ziele beitragen?
- Besteht Ihrer Ansicht nach weiterer Qualifizierungsbedarf?
- Ist die vorab geplante Nachbereitungsstrategie realistisch oder muss sie neuen Gegebenheiten angepasst werden?

Fragen, die sich an Sie als Führungskraft richten:

- Bin ich zufrieden mit den vom Mitarbeiter formulierten Zielen?
- Habe ich dem Mitarbeiter genügend Wertschätzung entgegen gebracht?