

## Talentgerichtetes Entwicklungsgespräch

<b>Ziel im Arbeitskontext:</b>	Ein wertschätzendes Entwicklungsgespräch bei dem Talente statt Probleme zentral stehen als Investition in Mitarbeiter. Bringt Motivation und vertieft Beziehung.
<b>Länge:</b>	1 - 1.5 Stunden + 30 Minuten Vorbereitung
<b>Privat:</b>	Zum Schuljahresende
<b>Hintergrund:</b>	Viele Entwicklungsgespräche richten sich auf Punkte die verbessert werden müssen. Das kostet Energie. Bei diesem Gespräch stehen die Talente und Entwicklungswünsche zentral. Das gibt Energie und Motivation.

### Wertschätzung statt Geld

*"Ich will am liebsten kein Mitarbeitergespräch führen, ich kann ja doch keine Gehaltserhöhung bieten", so eine Führungskraft. Gerade in finanziell spannenden Zeiten ist es besonders wichtig, mit Mitarbeitern und Kollegen im Gespräch zu bleiben und einander zu motivieren. Das Talentgerichtete Entwicklungsgespräch bietet etwas, das vielen mehr wert ist als eine Gehaltserhöhung: Aufmerksamkeit, Wertschätzung und Entwicklungschancen.*

### Hilfsfragen für die Vorbereitung eines MitarbeiterInnen/ KollegInnen-gesprächs (m/v/d)

- Wo/wann haben Sie die Person in ihrem Element gesehen?
- Was schätzen Sie an dieser Mitarbeiterin? (Können Sie einige Talente auflisten?)
- Was macht Sie zuversichtlich, dass sie weiterkommt?
- Womit überrascht sie Sie auf positive Weise?
- Worauf können Sie bei dieser Person bauen?
- Was fällt ihr augenscheinlich leicht?
- Wobei unterstützen Sie sie gerne?
- Was erfordert Aufmerksamkeit bei dieser Person?
- Was braucht diese Person um sich weiterzuentwickeln?
- Was können Sie dieser Person geben?



## Hilfsfragen zur Orientierung auf das Jetzt

- Was war ein Moment in Ihrer Arbeit, in dem Sie ganz in Ihrem Element waren, der Ihnen viel Energie gegeben hat?
- In welcher Arbeit steckt Ihr Herz?
- Was fällt Ihnen leicht?
- Mit welchem Teil Ihrer Arbeit/welchem Ergebnis wollen Sie gesehen werden?
- Wann haben Sie das Gefühl, dass unsere Organisation Ihre Qualitäten optimal einsetzt?
- Wann fühlen Sie sich energiegeladener, kraftvoller?
- Worüber bekommen Sie explizit positives Feedback von Kollegen und Kunden?
- Welche Eigenschaft von Ihnen sehen Sie noch nicht?
- Welche Eigenschaft nutzen Sie privat viel und beruflich kaum?

## Hilfsfragen zur Orientierung auf die Zukunft

- Welche Ihrer Stärken könnten Kollegen und Kunden noch mehr nutzen?
- Was würden Sie gerne öfter tun, finden es aber noch etwas spannend?
- Was würden Sie in Zukunft gerne tun, wozu Sie hier bisher noch keine Gelegenheit hatten?
- Welchen Entwicklungsschritt möchten Sie für sich setzen?
- Welche Kompetenzen möchten Sie weiter entwickeln, um Ihren Stärken wirklich gerecht zu werden?
- Welche Unterstützung brauchen Sie, um Ihre positiven Eigenschaften und Talente zu stärken?
- Welche Aufträge/ Tätigkeiten werden bei Ihnen häufig angefragt, die nicht mehr zu Ihnen passen oder die Sie lieber nicht mehr ausführen möchten?
- Welche Ihrer Fähigkeiten/Talente wollen Sie ansprechen und stärker nutzen?
- Welche Ihrer Fähigkeiten/Talente werden Sie einsetzen, um die vereinbarten Ergebnisse zu erzielen?
- Was wäre der Effekt, wenn Sie eines Ihrer Talente noch mehr ansprechen und nutzen würden?

» Siehe auch die SMARTi Methode um deutliche und motivierende Ziele zu vereinbaren