MODULBESCHREIBUNG

Das Entwicklungsgespräch: ein Gespräch, das wachsen lässt

Adaptives Modul | ~20 min

58 % der Topmanager sind der Ansicht, dass das klassische Jahresgespräch weder Engagement noch Leistung bringt (Deloitte). Dieses Modul führt ein, was an seine Stelle tritt: ein Entwicklungsgespräch, das zu zweit vorbereitet wird und von der Vergütung getrennt ist. Es richtet sich an beide Beteiligten, an den, der sich vorbereitet, und an den, der das Gespräch führt. Zu KPI und OKR kommt eine Matrix mit vier Zonen, die zur Sprache bringt, was das Teammitglied gern tut, nicht nur, was ihm gelingt.

LERNZIELE

01 Das Entwicklungsgespräch vom jährlichen Beurteilungsgespräch unterscheiden und es vom Thema Vergütung trennen.

02 Das Gespräch zu zweit anhand offener Fragen vorbereiten, die mindestens zwei Wochen vorher ausgetauscht werden.

03 Das Gespräch mit KPI, OKR und der Matrix mit vier Zonen strukturieren: Freude, Wunsch, Zugeständnis, Widerstand.

04 Den Austausch in zuhörender Haltung führen: zuerst die Erfolge, zuletzt die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Teammitglied.

ZIELGRUPPE

Mitarbeitende, die ihre Entwicklung selbst in die Hand nehmen wollen, und Führungskräfte, die dieses Gespräch als Partner für Fortschritt führen wollen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- OKR – Andy Grove (Intel), von John Doerr bei Google verbreitet.
- Aktives Zuhören – Carl Rogers.
- Neigungsmatrix mit vier Zonen (Freude / Wunsch / Zugeständnis / Widerstand) – Beratungsfirma Partitio.
- Check-in / Entwicklungsgespräch – nach dem Vorbild von Adobe.

QUELLEN & REFERENZEN

- Deloitte – 58 % der Topmanager sind der Ansicht, dass das klassische Jahresgespräch weder Engagement noch Leistung fördert
- Adobe – das System „Check-in“ hat die freiwillige Fluktuation um rund 30 % gesenkt und jährlich rund 80.000 Stunden Arbeitszeit der Führungskräfte eingespart
- Google – Verbreitung der OKR (Objectives and Key Results)
- Deci & Ryan (2000) – die Rolle von Autonomie, Kompetenz und Zugehörigkeit für die Motivation

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026