

## **Führungsimpulse.**

### **Aus der Praxis für die Praxis.**

#### **Mitarbeiter - u. Teamentwicklungsprozesse erfolgreich anstoßen**

---

Um Mitarbeiter- oder Teamentwicklungsprozesse anzustoßen, benötigt es gemeinsam getragene Ziele. Zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitern/Ihrem Team braucht es Klarheit und Übereinstimmung darüber, was genau sich ändern soll und was anders ist, wenn das Ziel erreicht ist. Vereinbarte Meilensteine und terminierte Zwischenfeedbacks helfen dabei, den Prozess gemeinsam zu betrachten und zu evaluieren.

#### **Um Entwicklungsprozesse optimal zu gestalten, empfiehlt sich folgendes Vorgehen:**

→ **Notieren Sie kurz, welches Ziel Sie vor Augen haben. Was soll sich ändern, mehr oder besser werden?**

→ **Mal angenommen, Ihr Mitarbeiter/Ihr Team hätte das angestrebte Ziel erreicht...**

1. Wie zeigt sich das im täglichen Handeln/Verhalten/Miteinander/etc.?
2. Was genau ist dann anders als früher?
3. Welche Stärken oder Kompetenzen hat er/sie/das Team entwickelt oder ausgebaut?
4. Wie hat er/sie/das Team das geschafft?
5. In welcher Zeit? (Bitte realistisch abschätzen)

→ **Und wenn dieses Ziel auf einer Skala von 0-10 den Wert „10“ hätte...**

6. Wo steht er/sie/das Team aktuell? (Skalierung inkl. Terminierung)
7. Woran genau können Sie diesen Wert festmachen? (konkrete Stichpunkte sammeln)
8. Wie groß ist der nächst vorstellbare Schritt – und was genau ist dann anders als jetzt?
9. Welches Zwischenziel ergibt sich daraus? Welche To Do's leiten sich ab (inkl. Terminierung)?
10. Weitere Schritte definieren, bis „10“ erreicht ist und einen kompletten Aktionsplan erstellen

#### **AKTION:**

- Nehmen Sie sich bitte 15 Minuten Zeit, um das Ziel und die Fragen schriftlich auszuformulieren.
- Planen Sie ein erstes Entwicklungs- oder Zielgespräch.
- Senden Sie Ihrem Mitarbeiter/Ihrem Team die Fragen als Gesprächsvorbereitung zu.
- Gehen Sie in einen Dialog und entwickeln Sie mit Ihrem Mitarbeiter/Ihrem Team eine „Vision der Veränderung“ inklusive damit verbundener Zwischenziele/Aktionen/Zeitplanung.
- Termine für Zwischenfeedback und gemeinsamer Evaluation halten die Motivation hoch und reduzieren die Wahrscheinlichkeit von Rückfällen in alte Verhaltensmuster.