

Dein Guide für Entwicklungsgespräche

1. Die Skillmatrix für Jahresgespräche

In unseren Bewerbungsgesprächen nutzen wir eine Matrix, um Skills, Tools und Interessen von den Bewerbenden gemeinsam auf Mural einzuordnen.



Vorteile der Skillmatrix

- Visualisierung des Selbstbild
- Klare Identifikation von Entwicklungsfeldern
- Berücksichtigung persönlicher Interessen
- Grundlage für konkrete Entwicklungspläne
- Förderung des konstruktiven Dialogs

Praktische Umsetzung

Bereitet Skills, Tools und Interessen vor, über die ihr sprechen wollt. Ordnet diese in der abgebildeten Matrix ab und diskutiert über den Grund der Einordnung und ob das Thema relevanter werden sollte. [Hier ist ein Mural Template von uns.](#)

Tipp für ehrliche Antworten

Rückmeldungen können schnell den Effekt der sozialen Erwünschtheit zeigen. Stelle Fragen mit Reflektionsfokus: "Von 1-10, wie sicher fühlst du dich mit dem Tool? In welcher Situation hattest du Spaß?"



2. Referenzrahmen: Feedback wirksam geben

Unsere Senior Agile & Leadership Experts nutzen einen strukturierten Referenzrahmen für Feedback. Er macht die Rückmeldungen klar, objektiv und vor allem entwicklungsorientiert. **Feedback richtet sich ausschließlich an definierte Kompetenzfelder und nicht der Person.** Diese Trennung ist wichtig für eine konstruktive Feedbackkultur.

01	02
Kompetenzfeld wählen	Verhalten beobachten
Führungskraft und Angestellter entscheiden idealerweise zusammen, welche Kompetenzen im Fokus stehen.	Beobachtbares Verhalten sind Handlungen, die wir konkret beobachten können, als wären sie auf Video festgehalten werden, ohne Interpretationen.
03	04
Resonanz und Wirkung	Feedforward geben
Die Person, die das Feedback erhält, gibt ihre Resonanz und welche Lernfelder sie sieht und was ihr bei der Entwicklung helfen würde.	Gemeinsam werden eine handvoll Ziele für die Weiterentwicklung formulieren und nach einem definierten Zeitraum reevaluiert.

So könnte die Tabelle z.B. über Excel aufgebaut werden

Kompetenzfeld	Definition Kompetenz	Kann oder weiß nicht, was das ist	Kann es mit genügend Vorbereitung und Hilfe	Kann andere in dieser Kompetenz leicht anführen und unterstützen
Projektmanagement	Erarbeitet aus diffusen Wünschen klare Arbeitspakete mit Projektplan, der zeitig erfüllt wird.	Beispiel: Statusupdates habe ich im letzten Projekt XY nicht beobachten können.	Beispiel: Im ersten Termin hast du den Kund:in nicht gechallenged, aber im zweiten Gespräch, nach der Vorbereitung mit mir.	Beispiel: Kund:in gechallenged, Statusupdates gegeben, Glaubwürdigkeit erzeugt und andere im Projekt befähigt

3. Sag es mit dem "SAG ES!"- Schema

Um Feedbackgespräche präzise und konstruktiv zu gestalten, kannst du das SAG ES Schema nutzen. Das Schema bietet eine klare Struktur, um Beobachtungen, deren Wirkung und zukunftsorientierte Feedforward-Impulse zu formulieren. Die Formel gliedert sich in fünf essenzielle Schritte:

- **S – Sichtweise:** Wann und wo ist es passiert? (Fakten, keine Interpretation)
- **A – Auswirkung:** Was genau hast du beobachtet?
- **G – Gefühl/Gedanke:** Welche Wirkung hatte es auf dich oder das Team? (Eigene Gefühle & Intention zeigen)
- **E – Erfragen:** Wie sehen Sie diese Situation und die Reaktion der Gruppe? (Dialog öffnen)
- **S – Schlussfolgerung:** Wie können wir das anders machen? (klare und respektvolle Lösungssuche)

👉 **Beispiel:** „Mir ist aufgefallen, dass die letzten drei Protokolle erst zwei Tage nach Deadline eingegangen sind. (Sichtweise) Für mich heißt das, dass Informationen verspätet ankommen und wir Entscheidungen verzögern mussten. (Auswirkung) Ich bin dadurch gestresst, weil ich meine Aufgaben nicht zeitig abschließen kann. (Gefühl). Wie nimmst du das wahr? Gibt es Gründe? (Erfragen) Ich wünsche mir, dass Protokolle künftig spätestens am nächsten Tag vorliegen, damit wir als Team arbeitsfähig bleiben. Kannst du dieser Bitte nachkommen? Falls nicht: Was brauchst du von mir, damit du diese Erwartung erfüllen kannst?“ (Schlussfolgerung)

Tipp für schwierige Gespräche

Wiederhole, was die andere Person gesagt hat. Das beugt Missverständnissen vor und die andere Person hat das Gefühl, dass du sie verstanden hast. Das heißt nicht, dass du auch einverstanden sein musst. Da liegt ein Unterschied.



Und wenn du mehr willst...

Melde dich gerne zu einem Sparring, wie ihr in Lernreisen die Feedback Kompetenzen im Team stärkt.

Kontakt

Kaffee mit Lara

Mail an Chili