



Nr. 119

Gesprächsleitfaden zur moderierten Selbstreflexion

Zielgruppe:	Mitarbeiter
Ziel:	Selbstreflexion der Mitarbeiter im Hinblick auf Qualifizierungsmöglichkeiten und -anforderungen
Art des Instruments:	Fragebogen
Zeitbedarf:	Ca. 2 Stunden
Inhalt:	Unternehmensvisionen/-werte etc. sollen festgehalten und in Kombination mit der aktuellen Wirtschaftsposition und der internen Personalentwicklung kombiniert werden
Anwendung / Hintergrund:	Dieses Instrument wurde im Rahmen des bfz-Projekts QuaWett, „Qualifizierte Mitarbeiter als Wettbewerbsfaktor“ entwickelt und praxisnah erprobt.
Urheber/Quelle:	bfz Bildungsforschung



QuaWett

Qualifizierte Mitarbeiter als Wettbewerbsfaktor

**Pilotprojekt im Rahmen der europäischen
Gemeinschaftsinitiative ADAPT**



Gesprächsleitfaden zur moderierten Selbstreflexion

bfz	
Moderator/ Interviewer	
Unternehmen	
Namen der Gesprächsteilnehmer	
Funktion/en	
Ort und Datum	

Der vorliegende Gesprächsleitfaden hat zum Ziel, den Prozeß der Selbstreflexion der am Projekt beteiligten Unternehmen zu systematisieren.

Bildungsberater des bfz werden als Moderatoren bzw. Interviewer die Selbstreflexion anleiten und unterstützen.

Zur Handhabung des Gesprächsleitfadens:

- ☞ Die Fragestellungen und Aussagen des Leitfadens sollen den Interviewern zur Vorbereitung und als Orientierungsstütze während des Reflexionsgespräches dienen. Der Leitfaden selbst ist dafür in einzelne Themenbereiche mit jeweils dazugehörigen Fragestellungen und Aussagen gegliedert.

- ☞ Im Gesprächsverlauf selbst müssen jedoch die einzelnen Fragestellungen und Aussagen nicht zwingend Punkt für Punkt abgearbeitet werden. Vielmehr ist davon auszugehen, daß der Gesprächsverlauf von der Systematik des Leitfadens abweicht und individuelle Themenschwerpunkte bildet. Der Leitfaden ist deshalb als *Hilfestellung* zur systematischen Selbstreflexion zu verstehen, *nicht als starres Raster*.

- ☞ Der Leitfaden soll zu einer möglichst hohen Effektivität der Selbstreflexion anregen. Aus diesem Grund bietet es sich am Ende eines Gespräches an, mit allen Beteiligten zu überprüfen, welche Themenbereiche der einzelnen Segmente des Leitfadens bearbeitet wurden. Überlegen Sie gemeinsam, ob Ihr Reflexionsprozeß abgeschlossen und ausreichend ist.

Themenbereiche in der Übersicht

I Allgemeine Fragen und Aussagen zum Unternehmen

- Situation des Unternehmens am Markt
- Unternehmenskultur

II Fragen und Aussagen zur Unternehmensphilosophie

- Unternehmensvision
- Unternehmensleitbilder
- Unternehmensziele

III Fragen und Aussagen zur Unternehmensentwicklung

- Veränderungsprozesse
- Planung der Veränderung
- Auswirkung auf die Organisationsstruktur

IV Fragen und Aussagen zu Personalentwicklung und Weiterbildung

- Zusammenhang von Unternehmensentwicklung und Personalentwicklung
- Fragen zur Personalentwicklung
- Fragen zur Weiterbildung
- Fragen zur zukünftigen Personalentwicklung

I Allgemeine Fragen und Aussagen zum Unternehmen

Mit diesem Themenbereich sollen allgemeine Informationen über das Unternehmen erfasst werden.. Falls keine genauen Angaben möglich sein sollten, können (Selbstein-) Schätzungen abgegeben werden.

- 1. Wie ist die Situation des Unternehmens am Markt?**
(Hier soll eine Selbsteinschätzung durch das Unternehmen/
den Gesprächspartner abgegeben werden)

Hierbei interessiert besonders:

- Welcher Branche ist das Unternehmen zuzuordnen?

- Welches Produkt/welche Dienstleistung wird hergestellt/angeboten?

- Wie ist die Marktposition?

sehr gut
gut
weniger gut

- Wieviel Mitarbeiter hat das Unternehmen insgesamt?

- Der Jahresumsatz des Unternehmens betrug im Vorjahr:

- Das Unternehmen ist die

Zentrale
„Tochter“
Zweigstelle
anderes _____

- Das Unternehmen setzt seine Produkte/Dienstleistungen vorwiegend ab:

regional
national
europaweit
international

- Ist eine Veränderung des Absatzmarktes/der Zielgruppe geplant? Wenn ja, welche:

**2.) Wie ist die Unternehmenskultur?
(Hier soll eine Kurzbeschreibung durch das Unternehmen/ den
Gesprächspartner abgegeben werden)**

Hierbei interessiert besonders:

- Gibt es Werte? Welche?

- Gibt es Spielregeln? Welche?

- Wie ist der Umgang miteinander?

- Was darf man hier? Was darf man hier nicht?

II Fragen und Aussagen zur Unternehmensphilosophie

Mit diesem Themenbereich sollen Informationen zur Unternehmensphilosophie gesammelt werden. Es geht hier um Visionen, Leitbilder und Ziele im Unternehmen.

1. Welche Vision hat das Unternehmen?

(Realistisches Wunschbild)

2. Welche Leitbilder hat das Unternehmen?

(Definierte Leitplanken; konkretisierter Weg zur Realisierung der Vision)

Hierbei interessiert besonders:

- Sind Vision und Leitbilder den Mitarbeitern bekannt?

- Wie werden sie kommuniziert?

- Wer ist an der Erarbeitung der Vision/Leitbilder beteiligt?

- Mitarbeiter
- die (mittlere) Führungsebene
- die Unternehmensspitze
- speziell eingerichtete Gremien/Arbeitskreise
- externe Berater

- Wer sorgt für die Umsetzung der Leitbilder/Visionen im Unternehmen?

3. Welche konkreten Unternehmensziele gibt es?

Hierbei interessiert besonders:

- Sind die Unternehmensziele den Mitarbeitern bekannt?

- Wie werden sie kommuniziert?

- Wer ist an der Zielfindung beteiligt?

- Vorgabe durch die Unternehmensleitung
- Vereinbarung mit den Führungskräften
- sonstige

III Fragen und Aussagen zur Unternehmensentwicklung

Mit diesem Themenbereich sollen Informationen zur Unternehmensentwicklung gesammelt werden, das heißt, über Veränderungen und (strategische) Planungsprozesse im Unternehmen.

- 1. Welche Veränderungsprozesse stehen im Unternehmen an?
Welche davon in unmittelbarer Zukunft?**

- 2. Gibt es hierfür eine konkrete Planung ? Wie sieht sie aus?**

- 3. Wie wird sich dies auf die Organisationsstruktur auswirken?**

IV Fragen und Aussagen zu Personalentwicklung und Weiterbildung

Mit diesem Themenbereich sollen Informationen zur Personalentwicklung und zur Weiterbildung im Unternehmen zusammengetragen werden. Es geht hier vor allem um die gestalterischen Möglichkeiten der Personalentwicklung als Unterstützung bei der Umsetzung der Unternehmenszielsetzungen.

Zusammenhang von Unternehmensentwicklung und Personalentwicklung:

1. Welche Auswirkungen haben die aktuellen Veränderungen auf Personal und Personalentwicklung?

Hierbei interessiert besonders:

- Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter

- Anforderungen an die Personalstruktur

2. Was heißt dies konkret für die Arbeit der Personalentwicklung? Was müsste genau getan werden?

Fragen zur Personalentwicklung:

1. Ist die Personalentwicklung eingebunden in die Unternehmensplanung?

2. Wo und wie ist die Personalentwicklung im Unternehmen angesiedelt und organisiert?

Hierbei interessiert besonders:

- Wer ist verantwortlich?

- Wer ist beteiligt?

- Von wem gehen die Impulse aus?

- Wie sind die Führungskräfte eingebunden?

4. Welche PE-Instrumente sind vorhanden / werden eingesetzt? (Mehrfachnennung möglich)

- (vorausschauende) Personalbedarfsanalysen
- Personalentwicklungsgespräche (Karrieregespräche)
- Strategische (z.B. leistungsbezogen, aufgabenbezogen, usw.) Vergütungssysteme
- Erstellung von arbeitsplatzbezogenen Qualifikationsprofilen
- Nachwuchsförderprogramme
- Potentialanalyse
- Teamarbeit/Teambuilding
- Job Rotation
- Andere _____

Fragen zur Weiterbildung

1. Wird im Unternehmen Weiterbildung als Bestandteil von Personalentwicklung gesehen?

**2. Wie findet Weiterbildungsplanung im Unternehmen statt?
(Hier soll eine Kurzbeschreibung durch das Unternehmen/
den Gesprächspartner abgegeben werden)**

Gibt es:

- eine Gesamtstrategie für die Weiterbildung;
- konkrete und definierte Weiterbildungsziele;
- konsequente Bedarfsanalysen;
- ermittelt über Vorgesetzte?
- ermittelt in Kooperation mit Mitarbeitern?
- ermittelt über Mitarbeiter selbst?
- arbeitsplatzbezogene Weiterbildungsprofile/-anforderungen
- systematische Weiterbildungspläne für alle Mitarbeiter
- innerbetriebliche Weiterbildungsangebote
- externe Weiterbildungsmöglichkeiten
- Überprüfung des Weiterbildungserfolgs
- anderes: _____

3. Wie wird der Erfolg der Weiterbildung überprüft?

Gibt es:

- Fragebögen nach Kursende
- Mitarbeitergespräche
- Beobachtungen am Arbeitsplatz
- Nachbesprechung mit dem Trainer/Referenten
- anderes: _____

Fragen zur zukünftigen der Personalentwicklung

1. Welche konkreten Maßnahmen der Personalentwicklung stehen in der nahen Zukunft an?
