

Soziokratisches Entwicklungsgespräch – ein Leitfaden

Dieser Leitfaden unterstützt Führungskräfte dabei, Entwicklungsgespräche partizipativ, gleichwertig, lösungsorientiert und auf kontinuierliches Lernen ausgerichtet durchzuführen.

1. Grundprinzipien der Soziokratie im Gespräch

- **Gleichwertigkeit:** Jede Perspektive zählt.
- **Transparenz:** Informationen werden offen geteilt.
- **Konsent statt Konsens:** Entscheidungen gelten, solange es keine schwerwiegenden Einwände gibt.
- **Lernorientierung:** Fehler werden als Lernchance betrachtet.

2. Ziel des Entwicklungsgesprächs

- Reflexion der aktuellen Rolle
- Identifikation von Entwicklungspotenzialen
- Stärkung der Selbstverantwortung
- Abstimmung zwischen individuellen Zielen und Team-/Unternehmenszielen

3. Gesprächsstruktur

Phase 1: Ankommen & Rahmen klären

Ziel: Vertrauensvolle Atmosphäre schaffen

Leitfragen:

- Wie geht es dir aktuell in deiner Rolle?
- Was beschäftigt dich gerade am meisten?
- Was erwartest du dir von diesem Gespräch?

Phase 2: Rückblick & Reflexion

Ziel: Gemeinsames Verständnis der bisherigen Entwicklung

Leitfragen:

- Worauf bist du in den letzten Monaten besonders stolz?
- Welche Herausforderungen hast du erlebt?
- Was hat gut funktioniert – und warum?
- Wo siehst du Verbesserungspotenzial?
- Welche Rückmeldungen hast du aus dem Team erhalten?

Phase 3: Fremd- und Selbstwahrnehmung abgleichen

Ziel: Perspektiven sichtbar machen

Leitfragen:

- Wie schätzt du deine aktuellen Stärken ein?
- Wo siehst du deine größten Entwicklungsmöglichkeiten?
- Welche Beobachtungen kann ich mit dir teilen?
- Was davon kannst du gut annehmen, wo hast du Einwände?

Phase 4: Zukunft & Entwicklung

Ziel: Konkrete Entwicklungsschritte definieren

Leitfragen:

- Wo möchtest du dich fachlich oder persönlich weiterentwickeln?
- Welche Fähigkeiten möchtest du ausbauen?
- Welche Rolle möchtest du künftig im Team einnehmen?
- Was würde dir helfen, dein Potenzial besser zu entfalten?

Phase 5: Vereinbarungen im Konsent

Ziel: Tragfähige nächste Schritte definieren

Leitfragen:

- Welche konkreten nächsten Schritte vereinbaren wir?
- Gibt es relevante oder schwerwiegende Einwände gegen diese Vereinbarungen?
- Woran erkennen wir, dass die Maßnahmen erfolgreich sind?
- Wann überprüfen wir die Ergebnisse gemeinsam?

Phase 6: Abschluss & Feedback

Ziel: Reflexion des Gesprächs

Leitfragen:

- Was war für dich in diesem Gespräch besonders wertvoll?
- Was hätte besser laufen können?
- Was nimmst du konkret mit?