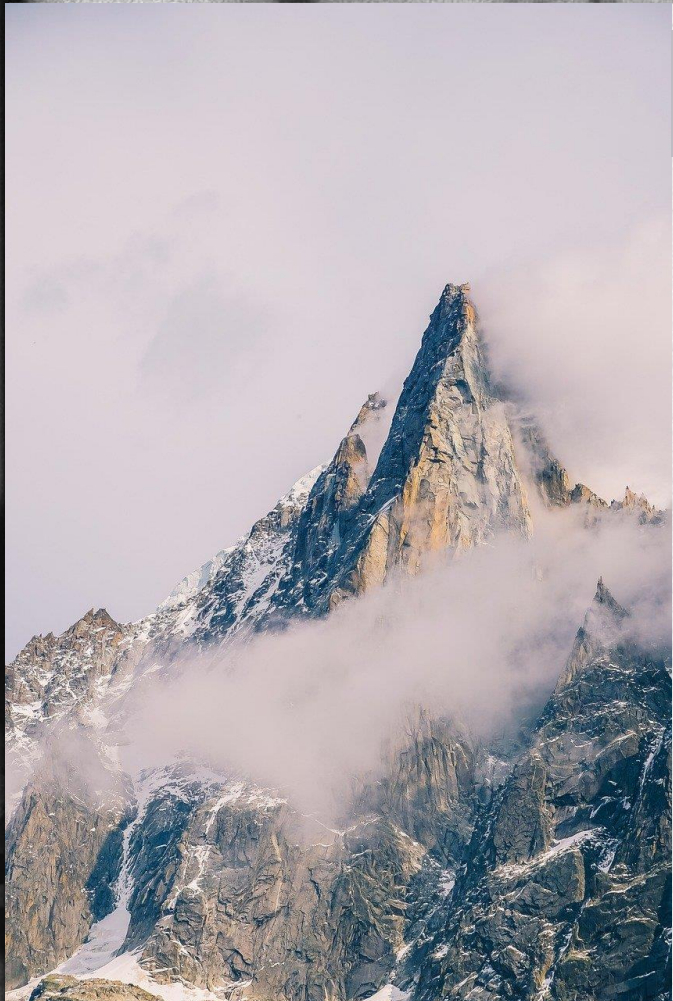


Kommunikation rund um SIBYL@BANKEN

Zukunftskompetenzen fördern

So führen Sie erfolgreiche Gespräche mit
Ihren Mitarbeitenden

SKILLING@BANKEN



Inspiration für Mitarbeitergespräche

Liebe Führungskräfte,

Gespräche mit Ihren Mitarbeitenden sind eine gute Möglichkeit, gemeinsam mit Ihrem Team die Zukunft zu gestalten. Dabei geht es nicht um Bewertungen, sondern darum, diejenigen Kompetenzen zu erkennen und zu fördern, die für kommende Herausforderungen entscheidend sind.

Im Zuge der Nutzung des Instrumentariums SIBYL@BANKEN werden genau diese Zukunftskompetenzen in den Blick genommen. Damit Sie dabei bestens unterstützt sind, haben wir Ihnen hier praktische Tipps zusammengestellt. Diese helfen Ihnen, die Gespräche strukturiert vorzubereiten, durchzuführen und anschließend sinnvoll nachzubereiten.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und anregende Gespräche - auf dass Sie gemeinsam neue Perspektiven und Potenziale entdecken!

Ihr HR-Team

Ihre Rolle

im Kommunikationsprozess rund um SIBYL

Zielführende Mitarbeitergespräche

**SIE
als Führungskraft
sind der Dreh- und Angelpunkt
im gesamten Prozess!**

Ziel:

Zukunftskompetenzen, wenn möglich,
gemeinschaftlich im Gespräch mit den
Mitarbeitenden festlegen

Ihre Aufgaben:

- ✓ Ängste abbauen
- ✓ Transparenz schaffen
- ✓ Klarheit und Vertrauen schaffen
- ✓ Akzeptanz fördern durch Partizipation

Die Vorbereitung

Den Rahmen schaffen



Ihre Checkliste

1. Unternehmensstrategie im Blick behalten

Machen Sie sich bewusst, welche übergeordneten Ziele und Anforderungen das Unternehmen verfolgt und welche Kompetenzen dafür benötigt werden.

2. Zukunftsorientierung vermitteln

Bereiten Sie eine klare Botschaft vor: Das Ziel des Gesprächs ist es, gemeinsam die für die Zukunft wichtigen Kompetenzen zu identifizieren.

3. Erwartungen klären:

Kommunizieren Sie im Vorfeld, dass es sich nicht um eine Leistungsbeurteilung handelt, sondern um eine zukunftsgerichtete Kompetenzentwicklung. Dies schafft Vertrauen und reduziert mögliche Ängste.

4. Vertrautheit mit dem SIBYL-Instrumentarium herstellen

Lernen Sie die Funktionen des SIBYL-Instrumentariums und das darin enthaltene Kompetenztableau kennen. Ein sicherer Umgang mit dem Tool ermöglicht eine strukturierte Gesprächsführung. Nutzen Sie das SIBYL-Instrumentarium zur Unterstützung und machen Sie den Prozess transparent.

5. Entwicklungsbedarf im Teamkontext prüfen

Überlegen Sie, welche Kompetenzen im Team benötigt werden und wie die Mitarbeitenden dazu beitragen können.

6. Rahmenbedingungen sicherstellen:

Wählen Sie einen ruhigen, ungestörten Raum und planen Sie ausreichend Zeit für das Gespräch ein.

Die Durchführung

Den Dialog zielführend gestalten



1. Klarer Gesprächseinstieg

Erklären Sie den Zweck des Gesprächs, z. B.: „In diesem Gespräch geht es darum, gemeinsam zu überlegen, welche Kompetenzen für Ihre Rolle in den nächsten Jahren besonders wichtig werden.“



2. Stärken und Entwicklungsfelder besprechen

Beginnen Sie mit den Stärken des oder der Mitarbeitenden und identifizieren Sie anschließend gemeinsam Entwicklungsbereiche.



3. Zukunftskompetenzen gemeinsam festlegen und dokumentieren

Erarbeiten Sie gemeinsam die drei wichtigsten Kompetenzen, die für zukünftige Anforderungen relevant sind. Halten Sie die vereinbarten Kompetenzen und Maßnahmen in SIBYL fest.



4. Bedenken und Ängste ansprechen

Geben Sie Raum für Fragen wie „Was bedeutet das für meine Zukunft?“ oder „Welche Auswirkungen hat das auf meine Arbeit?“ Bieten Sie Lösungen und Unterstützung an.



5. Mitgestaltung fördern

Erfragen Sie die Perspektive des bzw. der Mitarbeitenden: „Welche Kompetenzen möchten Sie weiterentwickeln?“ oder „Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?“



6. Vertrauensvolle Atmosphäre schaffen

Achten Sie auf eine offene Körpersprache, Blickkontakt und einen wertschätzenden Gesprächsverlauf.



7. Flexibilität bewahren

Planen Sie ausreichend Pufferzeit ein, um auf vertiefende Fragen oder Anliegen eingehen zu können.



8. Positiven Abschluss gestalten

Beenden Sie das Gespräch mit einem motivierenden Ausblick und einer klaren Zusammenfassung der nächsten Schritte.

Die Nachbereitung

Die Ergebnisse sichern und umsetzen

Klären Sie die nächsten Schritte, wie Schulungen, Mentoringprogramme oder individuelle Entwicklungsangebote mit dem Personalbereich ab.

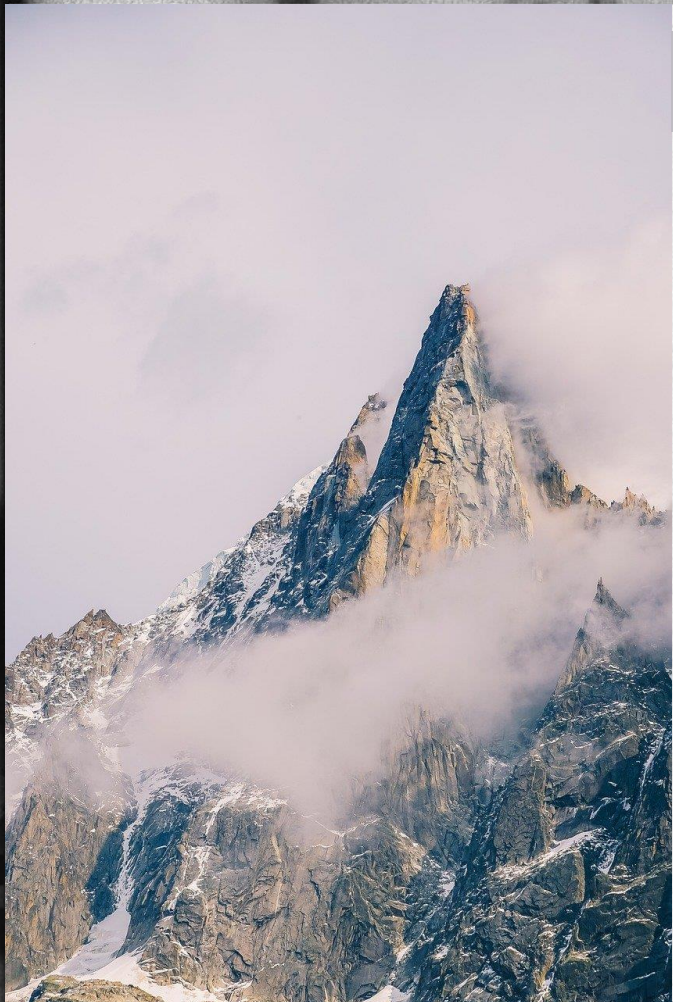
1. Fortschritt begleiten

Planen Sie regelmäßige Follow-up-Termine, um den Entwicklungsprozess zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

2. Maßnahmen mit HR abstimmen

Dokumentieren Sie Ihre Notizen direkt nach dem Gespräch, um keine wichtigen Punkte zu vergessen.

3. Sofortige Nachbereitung



SIBYL@BANKEN

**Vielen Dank
für Ihre Unterstützung und Ihre
wertvolle Rolle in diesem Prozess!**

Mit Ihrem Engagement tragen Sie dazu bei, die
Mitarbeitenden und Teams optimal auf die Zukunft
vorzubereiten.

VIEL ERFOLG!

SKILLING@BANKEN

Diese Veröffentlichung ist ein Ergebnis des Projekts **Skilling@Banken**, das vom **Institut für Beschäftigung und Employability IBE der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen** und der **Atruvia AG** in den Jahren 2023 bis 2025 durchgeführt wurde. Das Projektteam hat es sich zum Ziel gesetzt, die organisationale Resilienz in der Finanzdienstleistungsbranche zu stärken, indem es sich intensiv dem Thema Kompetenzentwicklung widmet.

Gefördert wurde das Projekt durch das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** im Rahmen der **Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)**.

Inhalt:

© Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Bildnachweis:

Slidesgo, Pixabay

Ludwigshafen 2025



IBE INSTITUT FÜR
BESCHÄFTIGUNG
UND EMPLOYABILITY

 ATRUVIA