

# (Jahres-) Entwicklungsgespräche

COMMUNITY ERFAHRUNGSWISSEN AUSBILDUNGSPRAXIS

# Unsere Agenda für heute

1. **Warm-Up & Einführung**
2. **Gestaltung, Planung & Umsetzung**
3. **Vorbereitung (& Nachbereitung)**
4. **Abschluss & Ausblick**





# **1. Warm-Up & Einführung**

# Kennenlernen und Warm-Up

1. Wie lange bist du schon Ausbilder:in?
2. Welche(n) Beruf(e) bildest du aus und wo?
3. Wie viele Gespräche hast du in diesem Ausbildungsjahr schon geführt? Worum ging es?

**Schreib in den Chat oder melde dich!**



# Mitarbeitergespräche 1

## Anlassbezogen

- Veränderungen der Arbeitsgrundlage
- Konflikte unter Mitarbeitenden
- Arbeitsunfälle
- Besonders gute oder schlechte Leistungen
- Längerfristiger Ausfall oder Arbeitsunfähigkeit



# Mitarbeitergespräche 2

## Institutionalisiert

Feedbackgespräch

Zielvereinbarungsgespräch

(Jahres-) Entwicklungsgespräch

...

Mitarbeitergespräch

Beurteilungsgespräch



# Institutionalisierte Mitarbeitergespräche

## Was sind Unterschiede?

- Wie heißt es bei euch?
- Weicht der Name im Kontext mit Azubis bei euch ab?



Feedbackgespräch

Zielvereinbarungsgespräch

(Jahres-) Entwicklungsgespräch

...

Mitarbeitergespräch

Beurteilungsgespräch

# Unterschiede? Hauptsächlich im Fokus, Mindset & Kultur!

## Mein Favorit: (Jahres-) Entwicklungsgespräch:

- ✓ Positiv
- ✓ Fokus Weiterentwicklung, Lernen und Zukunft
- ✗ Kein Verharren auf Vergangenheit!

...

Feedbackgespräch

Zielvereinbarungsgespräch

(Jahres-) Entwicklungsgespräch

Mitarbeitergespräch

Beurteilungsgespräch

# Regelungen und Vorgaben!



## Mitarbeitende/Angestellte

- Freiwillig / Kein direkter Anspruch / Keine direkte Verpflichtung
- ... falls nicht vertraglich oder tariflich geregelt.
- Standard: 1-mal im Jahr!
- ... und bei Azubis?



## Azubis ... ähnlich, aber:

Ausbilder müssen Lernfortschritt beobachten, fördern und regelmäßig Feedback geben

- Gespräche zu Berichtsheft, Leistungsstand, Prüfungsvorbereitung
- Azubi kann das einfordern!
- Neben „üblicher“ / laufendem Feedback, sind weitere Gespräche oft Standard!



**Gestaltung, Planung &  
Umsetzung**

# Institutionelle „Mitarbeitergespräche“ mit Azubis

## Was meinst du?

- Wie oft setzt ihr das bei euch um?
- Wie sollte der Gesprächsanteil zwischen euch und den Azubis sein?

→ Antwortet im Chat!



# Institutionelle „Mitarbeitergespräche“ mit Azubis

## Ideal

- 2-4 institutionelle, vorbereitete & strukturierte Gespräche
- Gesprächsanteil mind. 50:50, besser 70 % Azubi, 50 % Ausbilder



# (Jahres-) Entwicklungsgespräche

## Was ist der Sinn und der Zweck?

- Rückblick auf Leistungs- & Persönlichkeitsentwicklung
- Gemeinsame Reflexion von Stärken, Lernfeldern, Zielen
- Motivation & Bindung stärken
- Gelegenheit für Azubi, eigene Sicht einzubringen

## Agenda?

- Wie sieht ein idealer Ablauf oder Agenda aus?
- Wie gestaltet ihr das?



# (Jahres-) Entwicklungsgespräche

## Ablauf:

1. Begrüßung & Ziel klären
2. Rückblick – Aufgaben, Verhalten, Erfolge
3. Selbstreflexion des Azubis
4. Feedback durch Ausbilder:in / Ausbildungsbeauftragte
5. Ziele & Maßnahmen festlegen
6. Abschluss mit positiver Perspektive



# SBI-Methode für konstruktives Feedback

- **S** (Situation): Wann, wo, Setting...?
- **B** (Behaviour = Verhalten): Was wurde konkret beobachtet? Ohne Wertung!
- **I** (Impact Auswirkung): Welch Auswirkung hatte das auf dich, oder andere?

→ **Feedforward**: Was könnte künftig helfen?

**Beispiel: Azubi im kleinen Modegeschäft, Kund:innen sind im Geschäft, ein weiterer betritt da Geschäft. Du beobachtest alles aus dem Lager und kannst nicht aushelfen.**

*Ein männlicher Kunde kommt ins gegen 15.00 Uhr ins Geschäft, Alex räumt Artikel ein, weil er fertig werden will und sagt nur „Hallo“, ohne Blickkontakt, oder den Kunden zu begrüßen. Der Kunde schaut sich etwas um, scheint verwirrt und überfordert mit der Auswahl und den Größen zu sein. Er ist unschlüssig und verlässt das Geschäft mit einem kurzen und stillen „Tschüss“*

**Wie würdest du Alex nach der SBI-Methode Feedback geben?**

# SBI-Methode für konstruktives Feedback

- **S** (Situation): Wann, wo, Setting...?
- **B** (Behaviour = Verhalten): Was wurde konkret beobachtet? Ohne Wertung!
- **I** (Impact Auswirkung): Welch Auswirkung hatte das auf dich, oder andere?

→ **Feedforward**: Was könnte künftig helfen?

## Beispiel: Azubi im Modegeschäft

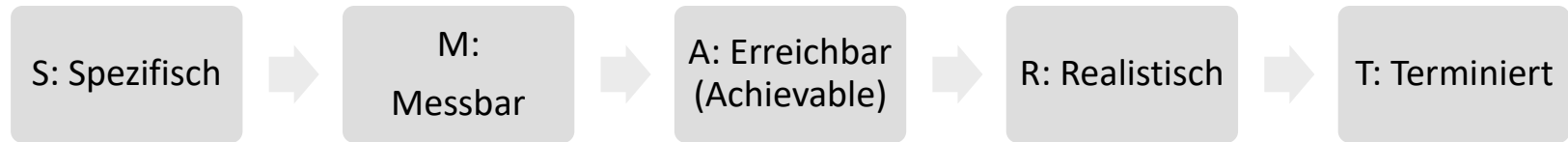
**S:** „Gestern Nachmittag, gegen 15 Uhr, als im Geschäft mehrere Kundinnen hereingekommen sind und du gerade im Verkaufsraum die neuen Artikel eingeräumt hast, kam ein weiterer Kunde ins Geschäft ...“

**B:** „... du hast ihn zwar wahrgenommen, aber keinen Blickkontakt aufgenommen und ihn auch nicht begrüßt. Du hast einfach weiter eingeräumt, ohne auf ihn zuzugehen.“

**I:** „Dadurch hatte der Kunde den Eindruck, dass er nicht willkommen ist – er hat sich kurz umgesehen und das Geschäft schnell wieder verlassen. Normalerweise bist du sehr freundlich und das eine gute Gelegenheit gewesen wäre, dein Verkaufstalent zu zeigen, aber auch unserem schleppenden Verkauf anzukurbeln.“

**Feedforward** „Beim nächsten Mal könntest du kurz das Einräumen unterbrechen, die den Kunden mit einem Lächeln begrüßen und anbieten, bei Fragen zu helfen. Das zeigt Aufmerksamkeit und Interesse – und es hilft auch dir, schneller ins Gespräch zu kommen.“

# Entwicklung und Ziele sind SMART!



# Setting & Kleinigkeiten in der Gestaltung

- ✓ Ruhige und störungsfreie Atmosphäre
- ✓ Nicht auf der „Fläche“ oder klassischen Arbeitsräumen (außer hergerichtet)
- ✓ Keine „Abfertigung“, einer nach dem anderen → Pausen und Puffer
- ✓ Wasser / Getränke bereitstellen
- ✓ Sitzordnung sollte keine Hierarchien oder Machtgefälle implizieren
- ✓ Freundliche, offene und konstruktive Atmosphäre schaffen

→ Was kann man noch tun ... wie gestaltet ihr das?





## **Vorbereitung (& Nachbereitung)**

# Fokus auf Azubis ...

**Wir müssen die Azubis kennenlernen, um sie zu bewerten ...**

- Auf welcher Basis führt ihr die Gespräche?
- Wie geht ihr dazwischen vor?

→ Antwortet im Chat!



# 3 Bs für ein gutes Gespräch

## B 1: Beobachten

- Ich mache mir ein Bild von der Arbeit des Azubis, von den Stärken und Schwächen.
- Das mache ich regelmäßig (ca. 2 x Monat) und
- systematisch (Orientierung an Leistungskriterien)
- und „vergesse“ keinen Azubi.

## B 2 : Beschreiben

- Alles, was ich beobachte, kann ich auch beschreiben.
- Ich mache mir regelmäßig Notizen zu den Leistungen der Azubis.
- Besonderheiten (Achtung: Datenschutz) und das Verhalten halte ich fest.
- Diese Infos behandle ich vertraulich.

## B 3: Beurteilen

- Was ich über das Jahr beobachte, lasse ich mit Begründungen und Beispielen in meine Beurteilung einfließen.
- Das ist dann transparent und nachvollziehbar.

# „Strukturierte“ & objektive Bewertungsbasis

**Ihr braucht ein Framework / eine Blaupause zur Beobachtung & Bewertung ...**

- Lern- & Ausbildungsziele
- Verhalten

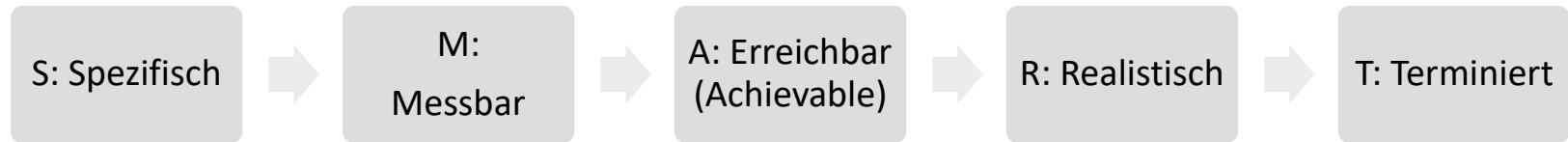
**Objektiver Vergleich zu anderen etc.**

→ Achtung: Bias / Vorurteile

→ Notizen machen



# Fast alles in der Ausbildung sind Lernziele



# Fragen zur Vorbereitung auf das JEG

**Folgende Fragen können Ausbilder:innen & Co in der Regel gut beobachten:**

- Wie verhält sich der Azubi beim Lernen?
- Wie geht er mit Misserfolgen oder Kritik um? Wie ist er ins Team integriert?
- Wie eigenständig arbeitet der Azubi? Wie sind seine Arbeitstechniken (Einteilung von Zeit, Ressourcen etc.)?
- Wie verhält er sich bei Problemen? Kann er längere Zeit konzentriert arbeiten oder lässt er sich leicht ablenken?
- Verfolgt er auch bei Schwierigkeiten eine Aufgabe weiter oder gibt er schnell auf



# Wichtig!

## „Protokoll“ führen

- Wünsche, Ziele & Co. festhalten
- Vereinbarungen festhalten

→ **Achtung Datenschutz**

→ **Fokus auf Azubi & Gespräch!**

→ „Protokoll“ Azubi zur Verfügung stellen und  
als Basis für weitere  
Entwicklungsbeobachtung nutzen!





## **5. Zusammenfassung, Ausblick und Abschluss**

# Viele Grüße!

Bleibt aktiv und lasst uns die Community voranbringen!