



# Das Azubi-Gespräch

## Hinweise zur Planung und Durchführung von Feedbackgesprächen

Ein sehr wichtiges Instrument zur Bindung von Auszubildenden ist ein konstanter Dialog zwischen den auszubildenden und den ausbildenden Personen. Regelmäßige konstruktive Feedbackgespräche helfen dabei, Probleme frühzeitig zu erkennen und wertschätzende Rückmeldungen zu geben, mit denen Sie die Motivation Ihrer Auszubildenden hochhalten können.

Dabei muss es sich nicht immer um ein formelles Beurteilungsgespräch handeln, sondern auch ein offenes Gespräch kann dabei helfen, gegenseitiges Feedback einzuholen. Die Häufigkeit und Dauer können Sie selbst festlegen. Denkbar ist ein offenes Feedbackgespräch am Ende der ersten Ausbildungswoche oder des ersten Monats sowie ein formelles Feedbackgespräch mit Leistungsbeurteilung am Ende der Probezeit. Ggf. können Sie auch kürzere Gespräche in regelmäßigen Abständen planen. Egal welche Gesprächsform Sie wählen, sollten Sie dabei immer Folgendes beachten:

### Vorbereitung

- Überlegen Sie, ob Sie das Gespräch als formelles Beurteilungsgespräch oder offenes Feedbackgespräch gestalten möchten.
- Legen Sie einen gemeinsamen Termin fest.
- Für formelle Feedbackgespräche: Händigen Sie den untenstehenden Beurteilungsbogen an die auszubildende Person und die Ansprechpersonen der Fachabteilung aus, damit sie sich auf das Gespräch vorbereiten können.
- Für offene Gespräche: Überlegen Sie sich vorab, welche Fragen Sie stellen möchten. Hierzu finden Sie weiter unten verschiedene Leitfragen, die Sie nutzen können.
- Wählen Sie einen Raum, in dem Sie ungestört sprechen können. Schalten Sie etwaige Störquellen, z. B. das Telefon, stumm.
- Sorgen Sie durch eine aufgelockerte Sitzordnung für eine angenehme Gesprächsatmosphäre auf Augenhöhe.
- Halten Sie Schreibmaterial (analog oder digital) bereit, um Notizen machen oder Vereinbarungen festhalten zu können.
- Planen Sie großzügig Zeit für das Gespräch ein.

GEFÖRDERT VOM



## Gesprächsablauf

Achten Sie auf offene Fragestellungen, die zu ausführlichen Antworten ermutigen. Geschlossene Fragen bewirken oft einsilbige Ja-/Nein-Antworten.

- Heißen Sie Ihren Auszubildenden oder Ihre Auszubildende willkommen.
- Erläutern Sie kurz den Ablauf und Zweck des Gespräches. Geben Sie einen kurzen Überblick, worüber Sie sprechen möchten.
- Loben Sie gute Eigenschaften und Leistungen.
- Erklären Sie, wo Sie Entwicklungsbedarfe sehen. Achten Sie auf eine leicht verständliche Begründung. Bleiben Sie sachlich.
- Egal ob Sie Positives oder Negatives ansprechen möchten: Nennen Sie konkrete Beispiele für eine Situation oder Verhaltensweise und vermeiden Sie Verallgemeinerungen.
- Hören Sie sich ebenfalls die Perspektive der auszubildenden Person an und erarbeiten Sie gemeinsam konstruktive Lösungen.
- Fragen Sie Ihren Auszubildenden oder Ihre Auszubildende nach Ideen zur Verbesserung.
- Fragen Sie offen, wie Sie als ausbildende Person noch weiter unterstützen können und wie das Unternehmen zur größeren Zufriedenheit der Auszubildenden beitragen kann. Spiegeln Sie genauso offen die Anforderungen Ihres Unternehmens, die auch von Auszubildenden zu erfüllen sind.
- Bieten Sie genug Zeit und Raum für weitere Anmerkungen, Ideen und Sorgen Ihres Gegenübers.
- Formulieren und dokumentieren Sie gemeinsam Ziele, die bis zum Folgegespräch umgesetzt werden sollen. Achten Sie hierbei auf realistische Zielsetzungen und die Messbarkeit der Ziele.
- Fassen Sie abschließend noch einmal die Kernergebnisse oder den gemeinsamen Verbleib zusammen und bedanken Sie sich abschließend für das Gespräch.



## Leitfragen für offene Feedbackgespräche

Auch wenn für das offene Feedbackgespräch kein Beurteilungsbogen zum Einsatz kommt, sollten Sie sich etwas Zeit für die Vorbereitung nehmen. Überlegen Sie sich im Vorfeld Themen, die Sie ansprechen möchten. So können Sie ein erstes Feedback über die Arbeitsleistung geben und beispielsweise die folgenden Fragen stellen:

- Welche Aufgaben/Arbeiten hast du in den letzten Wochen umgesetzt?
- Was hat besonders viel Spaß gemacht?
- Was hat keinen Spaß gemacht?
- Gibt es besondere Schwierigkeiten?
- Ist mit den Kollegen und Kolleginnen alles in Ordnung?
- Wie läuft's mit der Einarbeitung in den Betrieb?
- Wie läuft's in der Berufsschule?
- Was fehlt noch?
- Welche Aufgaben sollen noch im Rahmen der Ausbildung gestellt werden?



## Vorlage Selbsteinschätzung - Feedbackgespräch Auszubildende

In diesem Feedbackbogen kannst du ein Feedback zur Ausbildung geben und deine Leistungen im Ausbildungsbetrieb einschätzen. Dieser Bogen wird ebenfalls von deinem Unternehmen ausgefüllt und dient als Grundlage für das Feedbackgespräch.

Name:	
Ausbildungsabschnitt:	
Betreuungsperson:	
Einsatzbereich(-e):	
Einsatzzeitraum:	

### Aufgaben

Welche Aufgaben hast du bisher durchgeführt?

GEFÖRDERT VOM



### Bitte gib uns dein Feedback zur Aufgabengestaltung

			
Waren deine Aufgaben interessant?			
Hast du alle Aufgaben, die dir übertragen wurden, verstanden?			
Warst du in der Lage, die dir gestellten Aufgaben zu erfüllen?			
Bist du zufrieden mit der Aufgabenanleitung (Umfang, Art und Weise)?			
Wie schätzt du deine Arbeitsergebnisse insgesamt ein?			
Anmerkungen zu den Arbeitsergebnissen:			

### Wie würdest du folgende Eigenschaften von dir einschätzen?

			
Auffassungsgabe			
Eigeninitiative			
Leistungsbereitschaft			
Geschicklichkeit			
Selbstständigkeit			
Sorgfalt			
Umgang mit Arbeitsmitteln			
Pünktlichkeit			
Teamfähigkeit			
Kritikfähigkeit			
Umgang mit Kollegen und Kolleginnen			
Umgang mit Vorgesetzten			
Umgang mit Kunden und Kundinnen			



**Bitte gib uns ein allgemeines Feedback zur Ausbildung**

			
Fühlst du dich im Team integriert?			
Haben sich die Mitarbeitenden ausreichend Zeit genommen, dir die Aufgaben zu erklären?			
Entspricht die Ausbildung bisher deinen Erwartungen?			
Was hättest du dir anders vorgestellt?			

			
Passen die praktischen Aufgaben zu den theoretischen Lerninhalten?			
Wo siehst du Abweichungen?			
Möchtest du noch etwas ansprechen zu deinem Einsatz, deinen Aufgaben und Lernergebnissen?			



## Vorlage Leistungsbeurteilung - Einschätzung durch den Betrieb

In diesem Feedbackbogen können Personen aus dem Unternehmen bzw. den beteiligten Fachabteilungen ihr Feedback zur auszubildenden Person und deren Leistungen während der Ausbildung geben. Dieser Bogen wird mit dem Selbstreflexionsbogen der auszubildenden Person verglichen und beim Feedbackgespräch besprochen.

Name:	
Ausbildungsabschnitt:	
Betreuungsperson:	
Einsatzbereich(-e):	
Einsatzzeitraum:	

### Aufgaben

Welche Aufgaben hat der Auszubildende/die Auszubildende bisher durchgeführt?
Entsprechen die Ausbildungsabschnitte den Anforderungen an den Lehrplan?

GEFÖRDERT VOM



<b>Feedback zur Aufgabenbewältigung</b>			
Hat die auszubildende Person alle ihr übertragenen Aufgaben verstanden?			
Hat sie bei Unverständnis Rückfragen gestellt?			
War die auszubildende Person in der Lage, die gestellten Aufgaben zu erfüllen?			
Waren die Arbeitsergebnisse insgesamt gut bzw. zufriedenstellend?			
Anmerkungen zu den Arbeitsergebnissen:			

<b>Wie sind die folgenden Eigenschaften der auszubildenden Person einzuschätzen?</b>			
Auffassungsgabe			
Eigeninitiative			
Leistungsbereitschaft			
Geschicklichkeit			
Selbstständigkeit			
Sorgfalt			
Umgang mit Arbeitsmitteln			
Pünktlichkeit			
Teamfähigkeit			
Kritikfähigkeit			
Umgang mit Kollegen und Kolleginnen			
Umgang mit Vorgesetzten			
Umgang mit Kunden und Kundinnen			



<b>Allgemeines Feedback zur auszubildenden Person</b>			
Hat sich die auszubildende Person in das Team integriert?			
War sie in der Lage, die gestellten Aufgaben zu erfüllen?			
Wurde ausreichend Zeit für die Betreuung der auszubildenden Person eingeplant?			
Wurden die Ausbildungsziele erreicht?			
Wird die auszubildende Person den Vorstellungen und Erwartungen gerecht?			
Wo gibt es Abweichungen?			
Was ist besonders positiv aufgefallen?			
Gibt es etwas, das negativ aufgefallen ist?			