

Handbuch zum Entwicklungsbogen für Auszubildende der Stadtwerke Kiel AG

1. Entstehung des Entwicklungsbogens	1
2. Ziele des Entwicklungsbogens	2
3. Beschreibung der Kompetenzen	2
4. Prozess.....	3
4.1 Wer gibt das Feedback?	3
4.2 Wann wird ein Feedback erteilt?	3
4.3 Wie wird ein Feedback gegeben? -Allgemeine Hinweise-	4
4.4 Durchführung eines Feedbacks.....	4

1. Entstehung des Entwicklungsbogens

Eine wesentliche Grundlage für die Entstehung des Entwicklungsbogens ist das Kompetenzmodell der Stadtwerke Kiel AG. Dieses wurde im Rahmen des laufenden Kulturprozesses eingeführt und ist Basis für die Auswahl, Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern und Führungskräften.

Das Unternehmen strebt nach einer einheitlichen Struktur sowie einem gemeinsamen Verständnis von Anforderungen, Kompetenzen und Potenzialen. Nur so kann die Grundlage für eine einheitliche Kommunikation geschaffen werden.

Das Kompetenzmodell besteht aus neun Kompetenzen, die weitgehend auch im Entwicklungsbogen wiederzufinden sind.

Ein weiterer Faktor ist die Ausbildungsvision der Stadtwerke Kiel AG. In der Vergangenheit stand die fachorientierte Ausbildung im Vordergrund. Neben dieser hat sich die soziale/ persönliche Ausbildung als ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor herausgestellt. Durch die Förderung dieser Kompetenzen kann das Unternehmen motivierte und qualifizierte Mitarbeiter für sich und den Arbeitsmarkt gewinnen, und den Auszubildenden kann eine gute Zukunft in der Arbeitswelt ermöglicht werden.

Unsere Ausbildungsvision lautet:

„Die Auszubildenden der Stadtwerke Kiel AG sind in der Lage, ihre Berufsfähigkeit im beruflichen Alltag nachzuweisen, diese nachhaltig zu sichern und ihre Berufsbiografie zu gestalten.“

Kurz gesagt, jede/r Auszubildende sollte am Ende der Ausbildung folgendes wissen:

„Am Ende meiner Ausbildung weiß ich wer ich bin, was ich kann und was ich will.“

Durch die oben genannten Einflüsse werden an das „Feedback“ für Auszubildende andere Anforderungen gestellt. Diese werden erreicht durch:

- ⚓ die Umgestaltung des Aufbaus und des Inhalts,
- ⚓ das Setzen von Verhaltensankern für eine einheitliche Beurteilung und durch
- ⚓ unterschiedliche Schwerpunkte in den einzelnen Berufsgruppen und Abteilungen.

Zudem wurde das Schulnoten-Bewertungssystem von einer neuen Skala abgelöst, die eindeutig definiert ist, sodass den Auszubildenden ein treffendes Feedback gegeben werden kann.

2. Ziele des Entwicklungsbogens

Für die Auszubildenden ist der Entwicklungsbogen eine wichtige Reflektion des eigenen Kenntnisstandes sowie der eigenen Stärken und Schwächen. Er dient der Entwicklung und Förderung der Auszubildenden, gerade auch in Bezug auf ihre Eigenverantwortung. Durch den an das Kompetenzmodell angelehnten Entwicklungsbogen erhalten die Auszubildenden ein Feedback zu ihrer sozialen, fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenz.

Weiterhin dient der Entwicklungsbogen dem Unternehmen und den Ausbildern zur richtigen Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Auszubildenden und der sich hieraus ergebenden persönlichen Ausbildungsförderung und Einsatzplanung nach der Ausbildung.

3. Beschreibung der Kompetenzen

Der Entwicklungsbogen gliedert sich in vier Handlungskompetenzen:

- ⚓ Soziale Kompetenz
- ⚓ Fachkompetenz
- ⚓ Methodenkompetenz
- ⚓ Persönliche Kompetenz

Die **soziale Kompetenz** betrifft den Umgang mit anderen Menschen und umfasst alle Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, in Beziehungen zu Menschen situationsgerecht zu handeln.

Soziale Kompetenzen sind immer abhängig von mindestens zwei Individuen. Gerade hier gibt es oft emotionale und persönliche Einflüsse, die sehr leicht zu weniger objektiven Beurteilungen führen können. Bitte bewerten Sie immer gemeinsam mit den Auszubildenden. Nur so kann sich deren soziale Kompetenz weiterentwickeln.

Die **Fachkompetenz** umfasst alle Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die zur Bewältigung der sachlichen Aspekte der beruflichen Tätigkeit erforderlich sind.

Unter der **Methodenkompetenz** werden alle Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verstanden, die es ermöglichen, durch Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien, Aufgaben und Probleme zu lösen.

Die **persönliche Kompetenz** beinhaltet alle Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zur Arbeitswelt widerspiegelt.

Diese vier Handlungskompetenzen lassen sich wiederum in acht Kernkompetenzen (im Kompetenzmodell neun) gliedern, denen ausbildungsrelevante Schwerpunkte mit Verhaltensankern untergeordnet sind (siehe Entwicklungsbogen).

Die Kernkompetenz Marktexpertise, die als neunte Kompetenz im Kompetenzmodell enthalten ist, fließt bewusst nicht in den Entwicklungsbogen von Auszubildenden mit ein.

Weitere Informationen zum Kompetenzmodell finden Sie im Intranet unter den Leistungen des Competence-Centers.

http://intranet-neu/swk/intranet/de/abteilungen/vorstandsbereich_t_p/personalmanagement/competence_center/leistungen_24/leistungen_25.jsp



4. Prozess

4.1 Wer gibt das Feedback?

Die/Der Ausbildungsbeauftragte sorgt für ein Feedback durch alle Mitarbeiter, welche die Auszubildenden betreut haben, und fasst diese beim Abschlussgespräch auf dem Entwicklungsbogen zusammen.

4.2 Wann wird ein Feedback erteilt?

- ⚓ Vor Ablauf der Probezeit durch die Ausbilder
- ⚓ Mündlich **während** des Einsatzes in der jeweiligen Abteilung (Zwischengespräch) vom Ausbildungsbeauftragten, um ggf. Differenzen zur geforderten Leistung aufzuzeigen und Maßnahmen zu besprechen
- ⚓ Schriftlich **am Ende** des Einsatzes in der Abteilung (Abschlussgespräch) vom Ausbildungsbeauftragten

Damit die Auszubildenden wissen, welche Anforderungen in den jeweiligen Abteilungen an sie gestellt werden, erfolgt als erster Schritt immer ein

Einführungsgespräch, in dem den Auszubildenden die individuellen Anforderungen der Fachabteilungen erläutert werden.

Weiterhin muss in diesem Gespräch, das vor Arbeitsbeginn des Auszubildenden erfolgt, eine schriftliche Sicherheitsunterweisung vorgenommen werden.

Ausgenommen von dieser Regelung sind die Abteilungen in Gebäude 20, da die Auszubildenden dort halbjährlich eine Gebäudeunterweisung erhalten.

4.3 Wie wird ein Feedback gegeben? -Allgemeine Hinweise-

Beobachten Sie die Auszubildenden regelmäßig bei der Erledigung von Aufgaben, nicht nur zu einzelnen Zeitpunkten. So kann der Effekt vermieden werden, dass der erste Eindruck oder die zuletzt wahrgenommenen Leistungen die Gesamtbeurteilung überlagern.

Ein größtmögliches Maß an Objektivität fördert ein aussagekräftiges Feedback.

Lassen Sie sich nicht von Sympathie und Antipathie leiten. Betrachten Sie die Leistung der Auszubildenden immer auf die Person und Aufgaben bezogen.

Zum Beispiel: Ein höherer Schulabschluss bedeutet nicht automatisch, dass die/der Auszubildende besonders qualifiziert ist.

Weiterhin können Vergleiche mit älteren und in der Ausbildung fortgeschrittenen Auszubildenden zur Verzerrung des Feedbacks führen.

4.4 Durchführung eines Feedbacks

Das Deckblatt des Entwicklungsbogens enthält alle notwendigen formalen Angaben, die zu Beginn des Gesprächs ausgefüllt werden.

Unter „Abwesenheitstage“ sind sowohl Krankheitstage als auch Urlaubs- und ZV-Tage zu erfassen. Die Berufsschultage werden hier nicht erfasst, da diese Tage fest im Ausbildungsplan enthalten und allen bekannt sind.

Weiterhin befindet sich auf dem Deckblatt die Erläuterung der Skala.

Auf den folgenden drei Seiten kann nun das Feedback zu den einzelnen Kriterien erfolgen. Dieses ist durch das Einsetzen eines Kreuzes (X) in der entsprechenden Spalte vorzunehmen. Entscheiden Sie sich für eine Spalte; bei Bedarf ergänzen Sie entsprechende Kommentare bitte auf der letzten Seite.

Im Hintergrund entsteht eine Grafik, welche die Anforderungen der Fachabteilungen (Soll-Werte) mit der gezeigten Leistung der Auszubildenden (Ist-Werte) vergleicht.

Bitte beachten Sie, dass alle Kompetenzen immer auf das Ausbildungsjahr auszurichten sind. Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr werden zum Beispiel bei dem Kriterium „Fachkompetenz“ größere Lücken aufweisen als Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr, da die Fachkenntnisse zu großen Teilen noch unbekannt sind.

Berücksichtigen Sie deshalb bitte immer das Ausbildungsjahr bei der Durchführung Ihres Feedbacks.

Sollten die Anforderungen für ein bestimmtes Kriterium von den Auszubildenden unzureichend oder nicht erfüllt worden sein, bietet die letzte Seite Platz für einen

Kommentar. Dieser ist zum einen wichtig für die Auszubildenden, damit diese wissen, an welchen Schwächen zu arbeiten ist, und zum anderen für die Ausbilder, damit sie nächste Entwicklungsschritte oder zusätzliche Ausbildungsinhalte planen können.

Unabhängig von den schematischen Tabellen können selbstverständlich auch weitere Wahrnehmungen (sowohl positiv als auch negativ) vorhanden sein. Diese können Sie am Ende des Entwicklungsbogens beschreiben.

Wichtig ist ein gemeinsames, zeitnahes und mit den Auszubildenden ausreichend diskutiertes Feedback. Nur so kann das Ziel einer Reflektion des Entwicklungsstandes für die Auszubildenden erreicht werden.

Am Ende des Abschlussgesprächs ist der Entwicklungsbogen von den Auszubildenden anzuerkennen. Lehnen die Auszubildenden ab, muss eine schriftliche Begründung seitens der Auszubildenden nachgereicht werden.

Zu unterschreiben ist der Entwicklungsbogen jeweils von der/dem Abteilungs-/Gruppenleiter(in), damit diese einen Überblick über die Leistungen der Auszubildenden in der Abteilung bekommen, der/dem Ausbildungsbeauftragte(n) und der/dem Auszubildenden.

Trauen Sie sich, Negatives offen anzusprechen, denn

- ⚓ es hilft den Auszubildenden in ihrer Entwicklung!**
- ⚓ es unterstützt eine produktive Dialogkultur im Unternehmen!**