



## **Fördern durch Beurteilen** Das nützliche „Übel“

### **Die Situation**

Sie sind als nebenamtlich tätiger Ausbildungsbeauftragter mit der Einarbeitung und Ausbildung neuer junger Mitarbeiter betraut. In regelmäßigen Abständen kommt die Ausbildungs- oder Personalabteilung auf Sie zu und fordert von Ihnen, den Auszubildenden zu beurteilen.

- » Wie ist vorzugehen?
- » Darf man dem Azubi auch „Verfehlungen“ in den Beurteilungsbogen schreiben, oder sind nur positive Formulierungen erlaubt?
- » Wie kommt man zu einer möglichst gerechten Beurteilung?
- » Verbaue ich mit einer schlechten Beurteilung dem Azubi den weiteren Berufs- und Lebensweg?
- » Wie bringe ich positive, vor allem aber auch negative Kritik an die „Frau“ oder den „Mann“?
- » Wie baue ich das Gespräch auf?

Diese und ähnliche Fragen stellen sich immer wieder.

### **Ihr Nutzen**

- » Sie werden sich über Ihre Anforderungen an den Azubi klar, und lernen diese Anforderungen klar und präzise zu formulieren, sodass eine gerechte Beurteilung von Azubis erst möglich wird.
- » Sie üben die effektive Führung eines Beurteilungsgespräches und trainieren, wie mittels „handlungsweisender Formulierungen“ Anerkennung und Kritik zu formulieren sind.
- » Sie informieren sich über die Grundsätze der Wahrnehmungspsychologie und wappnen sich auf diese Weise gegen allzu persönlich gefärbte Beurteilungen.
- » Sie erarbeiten Checklisten zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung einer Beurteilung, sodass ihr zeitlicher Aufwand minimiert wird.
- » Sowohl die Hilfestellung für den jungen Mitarbeiter als auch der Nutzen für Ihr Unternehmen werden maximiert.

### **Dauer**

2 Tage