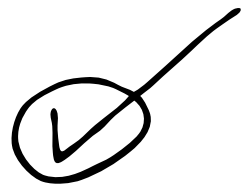


Katrin Arens (Hrsg.) 2. Auflage

Erfolgreiche Gesprächsführung mit der **A.RE.N.S.-Methode©**

Für Ausbilder und Ausbilderinnen –
strukturiert und nachhaltig



Soulworker - Ihre Partner für betriebliches
Gesundheitsmanagement

Dieses Handout wurde von Soulworker Katrin Arens, mit Unterstützung von Anna Loulas erstellt

und steht unter der CC BY-NC-SA 4.0 Lizenz.



Das bedeutet Du darfst dieses Workbook...

1. teilen - das Material darf in jedwedem Format oder Medium vervielfältigt und weiterverbreitet werden.
2. bearbeiten - das Material remixen, verändern und darauf aufbauen.

Unter folgenden Bedingungen:

1. Namensnennung - Du musst angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, die Lizenzgeberin, Katrin Arens, unterstütze gerade Dich oder Deine Nutzung besonders.
2. Nicht kommerziell - Du darfst das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.
3. Weitergabe unter gleichen Bedingungen - Wenn Du das Material remixt, veränderst oder anderweitig direkt darauf aufbaust, darfst Du Deine Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.

**MAKE YOUR
SOUL MORE
COLORFUL**

Vorwort

Viele Gespräche im Ausbildungsalltag entstehen spontan, zum Beispiel bei Feedback, bei Fragen zu Aufgaben oder bei Unsicherheiten von Auszubildenden. Dann die richtige Antwort zu haben, die fair und die Situation gesamtheitlich abdeckt wird häufig herausfordernd erlebt. Dadurch das häufig Erwartungen im Vorfeld nicht ausreichend geklärt werden, bleiben wichtige Erwartungen unerfüllt – nicht unbedingt aus mangelnder Motivation, sondern oft wegen fehlender Kommunikationswerkzeuge. Dies kann zu typischen Reaktionen führen wie:

- „Das hätte ich früher wissen müssen.“
- „Wenn ich das gewusst hätte, hätte ich anders gehandelt.“
- „Das war mir gar nicht bewusst.“

Die **A.RE.N.S.-Methode©** hilft dabei, Gespräche klar zu strukturieren, Erwartungen frühzeitig zu klären und gemeinsam mit den Auszubildenden lösungsorientiert zu arbeiten. Gleichzeitig fördert sie eine bewusste und reflektierte Gesprächsführung im Ausbildungsalltag - für Azubis und natürlich auch für Sie als Ausbilder und Ausbilderin.

Das Ergebnis: Eine klare Struktur in der Kommunikation trägt dazu bei, Missverständnisse zu vermeiden, Vertrauen aufzubauen und die Zusammenarbeit nachhaltig zu stärken.

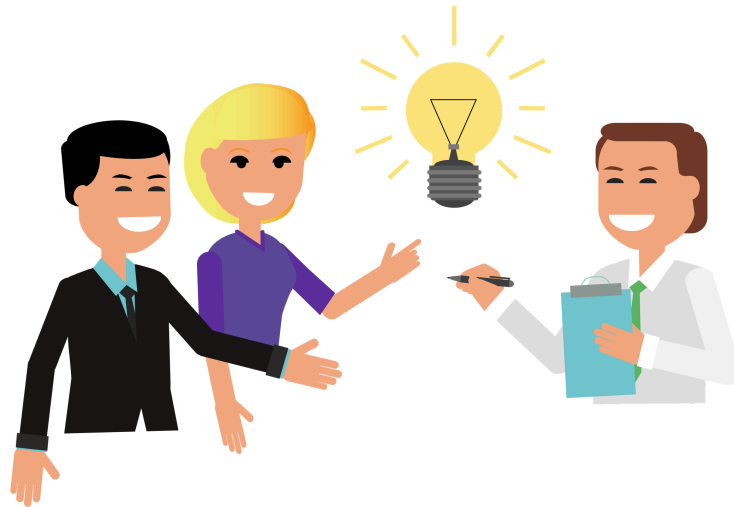
Diese Methode soll Ihnen als praxisnahes Werkzeug dienen, um Auszubildende gezielt in ihrer Entwicklung zu begleiten, Gespräche effektiver zu gestalten und gemeinsam tragfähige Lösungen zu erarbeiten.

Ein Tipp: Nutzen Sie die Methode regelmäßig und passen Sie sie flexibel an Ihre Ausbildungssituation an. Bereits kleine Veränderungen in der Gesprächsführung können große Wirkung auf die Entwicklung Ihrer Auszubildenden haben.

Viel Erfolg!

Ihre *Katrin Arens*





Die A.RE.N.S.-Methode©: Strukturierte und nachhaltige Feedbackgespräche im Ausbildungsalltag

Die A.RE.N.S.-Methode© ist ein wirkungsvolles Instrument, um Feedback- und Ausbildungsgespräche strukturiert und professionell zu gestalten. Sie ermöglicht es allen Beteiligten, aktiv an der Entwicklung von Lösungen und Strategien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mitzuwirken.

Diese Methode fördert einen systemischen, reflektierenden und zielorientierten Ansatz, der sowohl Auszubildende als auch Ausbilder und Ausbilderinnen in den Prozess einbindet.

Die Methode basiert auf vier zentralen Schritten:

A. Analysieren des IST- und SOLL-Zustands

RE. Reflektieren und Erarbeiten von Lösungen und Strategien

N. Nachhaltig durch

S. Ständiges Überprüfen



A. Analysieren des IST- und SOLL-Zustands

Im ersten Schritt wird die aktuelle Situation durch den Auszubildenden selbst eingeschätzt. Dazu dient eine Skalierung von 1 bis 10. Diese Einschätzung erfolgt bewusst als Selbsteinschätzung und wird nicht durch den Ausbilder oder die Ausbilderin bewertet.

Die Rolle des Ausbilders oder der Ausbilderin besteht darin, gezielte Fragen zu stellen und den Prozess zu begleiten. Ziel ist es, eine möglichst realistische Einschätzung zu fördern und den Ausgangspunkt für eine weitere Entwicklung festzulegen.

Vorgehensweise:

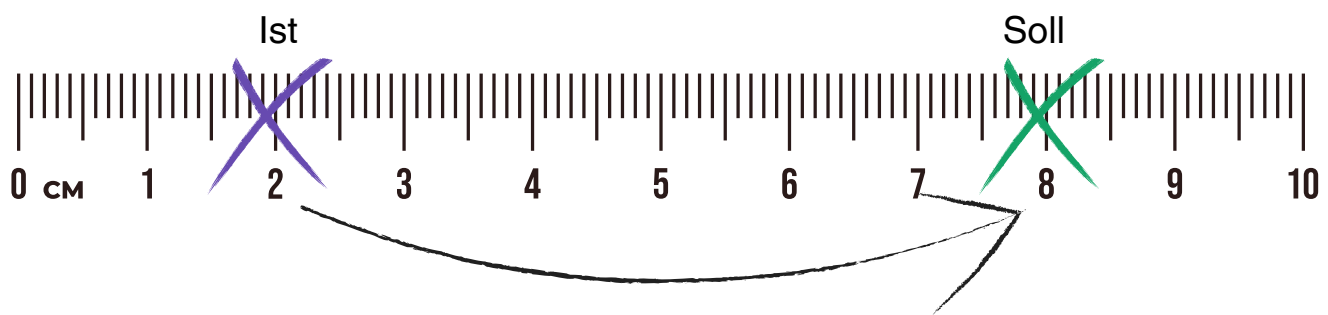
- Eine Skala von 1 bis 10 wird aufgezeichnet.
- Der aktuelle IST-Zustand wird auf dieser Skala eingeordnet (z. B. eine "2", wenn das Gefühl oder die Situation als schlecht/ nicht so gut empfunden wird).
- Das Datum der Einschätzung wird vermerkt, um spätere Vergleiche zu ermöglichen.
- Anschließend legen Sie gemeinsam mit dem Auszubildenden fest, wo der SOLL-Zustand liegt (z. B. eine „8“). Wo möchte der Azubi, zu dem vorher festgelegten Thema, in z.B. 8 Wochen stehen.

Mögliche Themen/Fragestellungen finden Sie im Anhang.



Diese Skalierung ermöglicht es, den Entwicklungsweg sichtbar zu machen und ein klares Ziel zu definieren. Sie dient als Grundlage für die weiteren Schritte und schafft ein gemeinsames Verständnis für die aktuelle Lage und die angestrebte Verbesserung.

Bemerken Sie hier große Unterschiede zu Ihren und den Einschätzungen des Azubis, thematisieren Sie diese gerne



RE. Reflektieren und Erarbeiten von Lösungen und Strategien

Im nächsten Schritt wird gemeinsam betrachtet, welche Maßnahmen notwendig sind, um vom aktuellen IST-Zustand zum angestrebten SOLL-Zustand des Azubis zu gelangen. Hierbei werden drei zentrale Fragen gestellt, die aus unterschiedlichen Perspektiven beantwortet werden.

Frage 1 und 2 beantwortet ausschließlich der/die Auszubildenden. Bei **Frage 1** steht die Eigenverantwortung des Azubis im Fokus und Sie aktivieren die intrinsische Motivation des Azubi, sich an die selbst aufgelegten Regeln zu halten und Ideen umzusetzen. Die **Frage 2** ist schon etwas kniffliger. Denn hier geben Sie dem Azubi die Möglichkeit, Ihnen einen Job zu geben. Jedoch zeigt hier die Erfahrung, dass sich die Azubis in der Regel einfach umzusetzende Dinge von Ihnen wünschen. Dies wird für Sie keine Herausforderung sein. Die **Frage 3** beantwortet Sie Als Ausbilder und geben dem Azubi noch die eine oder andere Info mit auf den Weg.



Nun zu den Fragen:

An den Azubi:

1. Was kannst Du tun, um vom IST-Zustand zum SOLL-Zustand zu kommen?

Beispiel: Mehr Integration ins Team, pünktlicher Arbeitsbeginn, mehr Vertrauen in die Kollegen, Bedürfnisse klarer formulieren, weniger AU-Zeiten, nachfragen.

An den Azubi:

2. Was benötigst Du von mir als Ausbilder oder Ausbilderin, um den SOLL-Zustand zu erreichen?

- Beispiel: Mehr Rückendeckung im Team, Vertrauen in die fachliche Kompetenz der Person, direkte und offene Kommunikation bei Unsicherheiten, Fragen stellen dürfen.

Diese Frage dürfen Sie selbst beantworten:

3. Was erwarten Sie als Ausbilder oder Ausbilderin vom Auszubildenden, damit der SOLL-Zustand erreicht wird?

- Beispiel: Verlässlichkeit, aktive Mitarbeit, Offenheit für Feedback, eigenständiges Nachfragen bei Unsicherheiten, pünktlicher Arbeitsbeginn.

Nun ist die Grundlage für eine kooperative Zusammenarbeit entstanden - beidseitige Motivation- und Erwartungsklärung.



N. Nachhaltig durch

Die gemeinsam erarbeiteten Lösungen werden in konkrete To-Do-Listen übertragen, um eine strukturierte Umsetzung zu gewährleisten:

- **To-Do-Liste der Auszubildenden:** Maßnahmen aus Sicht des Auszubildenden, die er selbst umsetzen kann und für die er verantwortlich ist.
- **To-Do-Liste des Ausbilders oder der Ausbilderin aus Sicht des Auszubildenden:** Aspekte, bei denen Sie unterstützen können.
- **To-Do-Liste der Auszubildenden aus Sicht des Ausbilders oder der Ausbilderin:** Erwartungen und Wünsche, die Sie an den Auszubildenden haben.

Diese Listen helfen dabei, klare Verantwortlichkeiten zu definieren und konkrete nächste Schritte festzulegen. So können sowohl der Auszubildende als auch der Ausbilder oder die Ausbilderin aktiv an der Umsetzung arbeiten und die Fortschritte gemeinsam verfolgen.



S. Ständiges Überprüfen

Nach einer festgelegten Zeit (zum Beispiel drei Wochen oder sechs Monate) überprüfen Sie gemeinsam mit dem Auszubildenden die Umsetzung der festgehaltenen To-Do's erneut. Diese regelmäßige Überprüfung stellt sicher, dass Fortschritte erkannt und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden können.

Wie geht es weiter?

- Die Skalierung wird nach vereinbarter Zeit erneut durchgeführt, um Fortschritte sichtbar zu machen.
- Die gesetzten Ziele und Maßnahmen werden gemeinsam reflektiert und ggf. angepasst.
- Fortschritte werden durch Ihre Rückmeldungen positiv verstärkt.
- Herausforderungen und Hindernisse werden identifiziert und gemeinsam neue Lösungsansätze entwickelt.
- Die Methode dient nicht ausschließlich der Leistungsbewertung, sondern der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.

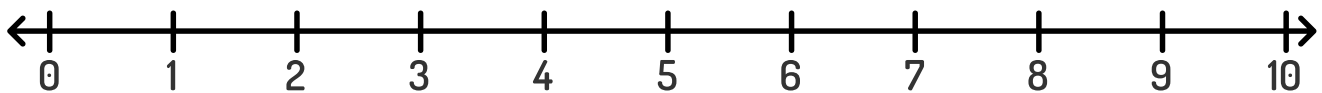


Vorlage

Datum:

Personen:

IST- und SOLL-Zustand markieren und mit einem schwungvollen Pfeil verbinden. So wird der Lösungsweg sichtbar und transparenter.



1. To-Do-Liste des Auszubildenden

2. To-Do-Liste des Ausbilders oder der Ausbilderin aus Sicht des Auszubildenden

3. To-Do-Liste des Auszubildenden aus Sicht des Ausbilders oder der Ausbilderin



Diese Fragen können Sie sehr gut im Rahmen der A.RE.N.S.-Methode© nutzen.

1. Fachliche Sicherheit im Ausbildungsbetrieb

Wie sicher fühlst Du Dich momentan in deinen fachlichen Aufgaben?

2. Zusammenarbeit im Team / mit Kolleg:innen

Wie erlebst Du aktuell den Umgang mit deinem Team oder den Kolleg:innen?

3. Kommunikation mit Ausbilder:in / Ansprechpersonen

Fühlst Du Dich ausreichend informiert, unterstützt und ernst genommen?

4. Berufsschule / Lernorganisation

Wie gut kommst Du derzeit in der Berufsschule klar (Inhalte, Organisation, Druck)?

5. Arbeitsplatz / Arbeitsumfeld

Fühlst Du Dich an Deinem Arbeitsplatz wohl und gut ausgestattet?

6. Eigene Entwicklung & Lernfortschritt

Wie nimmst Du Deinen aktuellen Lern- oder Entwicklungsstand wahr?

7. Persönliches Wohlbefinden im Alltag

Wie geht es Dir insgesamt im Moment – emotional, gesundheitlich, mental?



8. Unterstützung durch Familie / Freundeskreis

Fühlst Du Dich in deinem privaten Umfeld (Familie, Freunde) gerade getragen und unterstützt?

9. Umgang mit Druck oder Stress

Wie gut gelingt es Dir aktuell mit Belastung oder Druck umzugehen?

10. Eigene Motivation & Zufriedenheit

Wie motiviert fühlst Du Dich momentan im Hinblick auf Deine Ausbildung?

Notizen:



Angebotsübersicht:

Die Angebote von Soulworker richten sich gezielt sowohl an Ausbilder*innen als auch an Auszubildende und haben einen starken Fokus auf Reflexion, Beziehung und persönliche Entwicklung.

Angebote für Ausbilder*innen

Workshops & Fortbildungen

- Unterstützung in der Rolle als Ausbilder (mehr als nur Fachvermittler)
- Themen:
 - Gesprächsführung
 - Selbstreflexion
 - Umgang mit schwierigen Situationen
 - emotionale Belastungen erkennen
- Ziel: Ausbilder als Wegbegleiter stärken und Handlungssicherheit geben

Implementierung der A.R.E.N.S.-Methode

- Struktur für professionelle Mitarbeiter- und Feedbackgespräche
- Inhalte:
 - Analyse (Ist-/Soll-Zustand)
 - Reflexion & Lösungen
 - Nachhaltigkeit sichern
 - stetige Überprüfung
- Ziel:
 - Reflexion fördern
 - Eigenverantwortung stärken
 - nachhaltige Entwicklung ermöglichen



Azubi-Workshops

- keine „klassischen Schulungen“, sondern Reflexionsräume
- Themen:
 - Kommunikation
 - Selbstorganisation
 - Stressbewältigung
 - Teamarbeit
- Ziel:
 - sich selbst besser verstehen
 - eigene Rolle im Unternehmen erkennen

Azubi-Camp / Jahresprogramme

- mehrtägige oder regelmäßige Trainings
- Inhalte z. B.:
 - Motivation & Sinn der Ausbildung
 - Unternehmenskultur
 - Resilienz
- Ziel:
 - nachhaltige Entwicklung über die gesamte Ausbildung hinweg

Beratung bei Krisen

- vertrauliche Unterstützung bei persönlichen oder beruflichen Problemen
- Ziel:
 - Stabilisierung und Hilfe in schwierigen Situationen

Tools (z. B. Azubi-Turm)

- spielerische Methoden zur Förderung von:
 - Kommunikation
 - Teamgeist
 - Selbstreflexion
- Lernen durch aktive Beteiligung statt Frontalunterricht



Über die Autorin

Katrin Arens ist eine engagierte Diplom-Sozialarbeiterin, Unternehmerin und Autorin.

In ihrer täglichen Arbeit steht der Mensch im Mittelpunkt – unabhängig von Herkunft oder sozialem Status.

Ihr Unternehmen, Soulworker, fungiert als Partner im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Das Angebot richtet sich gezielt an Unternehmen, die die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden fördern und nachhaltig stärken möchten.

Die Schwerpunkte liegen in der Ausbildung von Ausbildern und Azubiberatung, professioneller Teamentwicklung sowie Einzelcoachings und Beratungen.

Soulworker bietet einen ganzheitlichen Unternehmensservice, der nachhaltig die Produktivität erhöht, indem er die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden unterstützt, festigt und langfristig sichert.

Auch Privatpersonen können von professionellen Beratungsangeboten profitieren.



SCAN ME



www.katrin-arens.de

