



SYMBOLBILD



BERICHT

Moderne Technik – neue Generationen – veraltete Rituale?

„Warum klares Feedback und laufende Begleitung wichtiger werden!“

Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS)
Sektion Zentralschweiz
Ebenastrasse 14, CH-6048 Horw

Telefon +41 (0)41 349 00 20
info@agvs-zs.ch, www.agvs-zs.ch

MODERNE TECHNIK – NEUE GENERATIONEN – VERALTETE RITUALE?

Warum wir Feedback, Dokumentationen und Begleitung neu denken sollten

Viele Betriebe investieren viel in Fachwissen, Ausbildung und Verantwortung. Trotzdem bleibt eine zentrale Frage: **Reicht die Art, wie wir heute im Alltag Rückmeldung geben, wirklich noch aus?**

Die technischen Grundbildungen im Autogewerbe werden anspruchsvoller. Diagnose, vernetzte Systeme, Hochvoltsysteme, Assistenzsysteme und strukturierte Arbeitsprozesse verlangen nicht nur Fachwissen, sondern auch Orientierung im Lernprozess. Genau deshalb reicht es immer weniger, Entwicklung erst im Semestergespräch oder Jahresgespräch zu thematisieren.

Diese Frage betrifft nicht nur Lernende. Sie betrifft auch junge Fachkräfte, die nach dem Lehrabschluss schrittweise mehr Verantwortung übernehmen. Auch sie brauchen Rückmeldungen, die Sicherheit geben, Entwicklung aufzeigen und den nächsten Schritt klären.

Genau hier beginnt die eigentliche Diskussion. Nicht bei der Frage, ob junge Menschen nur Lob wollen. Sondern bei der Frage, ob unsere Art, Rückmeldungen zu geben, noch zu einer modernen Werkstatt passt.

Das Wichtigste in Kürze

- Die Ausbildung im Autogewerbe wird komplexer. Damit steigt der Bedarf an klarer, zeitnaher Begleitung im Alltag.
- Der **Bildungsbericht** bleibt ein wichtiges und verpflichtendes Instrument, ersetzt aber keine laufende Begleitung. Er soll Entwicklung zusammenfassen und nicht das erste Mal sichtbar machen.
- Die **Lerndokumentation** ist mehr als eine Pflicht. Sie zeigt, wie jemand denkt, strukturiert, liest, schreibt und reflektiert.
- Entscheidend sind kleine, konsequente Routinen: kurze Rückmeldungen im Alltag, ein kurzes Wochengespräch, wirklich besprochene Lerndokumentationen und ein Bildungsbericht, der zusammenfasst statt überrascht.

Warum spätere Rückmeldung nicht mehr genügt

Wer an vernetzten Fahrzeugen, Diagnoseprozessen und sicherheitsrelevanten Systemen arbeitet, braucht mehr als eine spätere Rückschau. Viele junge Menschen wollen nicht einfach mehr Bestätigung. Sie wollen schneller wissen, woran sie sind: Was ist gut? Wo besteht Unsicherheit? Was wird jetzt erwartet? Welche Entwicklung ist als Nächstes dran? Genau deshalb wirkt gutes Feedback wie Orientierung im Prozess und nicht wie ein Urteil im Rückspiegel.

Moderne Ausbildung braucht moderne Begleitung. **Wer nur die Technik modernisiert, aber die Logik der Rückmeldungen gleich lässt, nutzt das Potenzial nur teilweise.** Typisch für solche eingespielten Rückmeldemuster sind auch vergleichende Aussagen wie «Früher haben wir das so gemacht». Solche Sätze geben kaum Orientierung für die aktuelle Situation. Sie vergleichen Generationen, statt auf die konkrete Beobachtung einzugehen. Dadurch wirkt Feedback schnell herablassend und verfehlt die Wirkung.

Weniger hilfreich

Du musst selbständiger werden.

Besser

Beim nächsten Auftrag erklärst du mir zuerst, wie du den Ablauf geplant hast.

Wir besprechen das, wenn wir mal Zeit haben.

Das klären wir jetzt kurz, damit du es beim nächsten Mal direkt besser machen kannst.

Hauptsache, du hast etwas eingetragen.

Schreibe den Eintrag so, dass ein anderer Lernender deine Arbeit ohne Rückfragen nachvollziehen könnte.

Du musst halt besser aufpassen.

Deine erste Messung war korrekt. Vor dem nächsten Prüfschritt musst du dir aber mehr Zeit für die richtige Reihenfolge nehmen.

Das war schon gut.

Gut war heute, dass du bei Unsicherheit nicht einfach weitergemacht, sondern rechtzeitig nachgefragt hast.

Mach es nächstes Mal einfach besser.

Beim nächsten Auftrag erklärst du mir zuerst deinen Ablauf, bevor du startest.

Früher haben wir das so gemacht.

Heute ist wichtig, dass du diesen Schritt sauber, sicher und nachvollziehbar ausführst. Ich zeige dir, worauf du dabei jetzt besonders achten musst.

Du musst einfach schneller werden.

Ist dir aufgefallen, dass du bei dieser Arbeit zwischendurch Zeit verloren hast? Plane den Ablauf beim nächsten Auftrag bewusster, damit du flüssiger arbeiten kannst.

Moderne Ausbildung braucht laufende Begleitung

Unsere Werkstätten verändern sich. Die aktuelle Revision der Bildungsverordnung in den technischen Autoberufen reagiert auf diese Entwicklung. Kritischer ist aber eine andere Frage: Reicht es, die Technik zu modernisieren, wenn die Begleitung im Alltag gleichbleibt?

Wer Lernende und junge Fachkräfte auf aktuelle Werkstattrealität vorbereiten will, muss ihnen nicht nur Fachwissen vermitteln, sondern zeitnah helfen, ihr Handeln einzuordnen. Sonst bleibt die technische Modernisierung auf halbem Weg stehen.

Ist der Bildungsbericht das Problem

Der **Bildungsbericht** auf der Basis des Bildungsplanes ist ein wichtiges und verpflichtendes Instrument. Schwieriger wird es erst dann, wenn er zum Sammelgefäss oder «Milchbüechli» für Rückmeldung wird. Wenn Lücken erst dort auftauchen, ist das Gespräch oft zu spät. Dann wird dokumentiert, was längst hätte entwickelt werden müssen.

Die eigentliche Frage lautet darum: Wird in Ihrem Betrieb der Bildungsbericht als Verdichtung eines laufenden Dialogs im Alltag genutzt, oder als Moment, in dem vieles erstmals auf den Tisch kommt? Genau an dieser Stelle trennt sich Pflicht von Wirkung.

Wird die Lerndokumentation im Alltag genutzt oder nur unterzeichnet

Hier liegt eine der grössten Chancen. In der **Lerndokumentation** (min. 5 pro Lehrjahr) hält die lernende Person wesentliche Arbeiten, erworbene Fähigkeiten, Erfahrungen und Reflexionen fest. Wenn sie regelmässig besprochen wird, macht sie nicht nur Fachlernen sichtbar, sondern trägt auch zur Entwicklung von Struktur, Reflexion und sprachlicher Kompetenz bei.

In vielen Betrieben bleibt davon leider im Alltag zu wenig übrig. Es wird geschaut, ob etwas eingetragen ist, es wird unterschrieben und abgelegt. Aber es wird zu wenig genutzt, um zu erkennen, wie jemand Zusammenhänge beschreibt, Fachbegriffe verwendet oder das eigene Vorgehen sprachlich ordnet.

Was die Lerndokumentation zusätzlich sichtbar machen kann

Die Lerndokumentation kann weit mehr leisten, als bloss Arbeiten festzuhalten. Sie kann auch Hinweise darauf geben, wo Lernende Mühe haben, Informationen zu erfassen, Abläufe verständlich zu beschreiben oder Fachbegriffe korrekt anzuwenden, ohne dass der Betrieb deshalb zur Schule werden muss. Aktuelle Auswertungen von Schweizer Fachstellen zeigen, dass Lese- und Schreibkompetenzen unter Druck stehen und gleichzeitig eine zentrale Voraussetzung für erfolgreiches fachliches Lernen bleiben.

Für Berufsbildner und Praxisbildner ist das relevanter, als es auf den ersten Blick scheint. Schwierigkeiten im Lesen, Schreiben, Strukturieren oder Formulieren zeigen sich im Betrieb nicht nur bei schulischen Aufgaben, sondern auch bei Arbeitsanweisungen, Diagnoseabläufen, Servicechecklisten, Berichten, internen Notizen und später in der Kommunikation mit Kunden und Lieferanten. Genau deshalb kann die Lerndokumentation ein wertvoller Ort sein, um früh aufmerksam zu werden.

Wichtig ist dabei die fachliche Grenze: Die Lerndokumentation ist kein Diagnosetool für Legasthenie oder andere Lernstörungen. Sie ist ein Beobachtungs- und Gesprächsinstrument. Wenn sich auffällige Schwierigkeiten zeigen, sollten diese ernst genommen und bei Bedarf gemeinsam mit Fachstellen weiter abgeklärt werden. Entscheidend ist die Haltung im Betrieb: nicht einfach darauf hoffen, dass es von selbst besser wird, sondern Beobachtungen respektvoll ansprechen und gezielt Unterstützung ermöglichen.

Warum kommt Feedback im Betrieb trotzdem oft zu spät

Nicht weil Berufsbildner und Praxisbildner das Thema nicht ernst nehmen. Sondern weil der Alltag stark fordernd ist. Das Telefon klingelt dauernd. Kunden warten. Fahrzeuge blockieren die Hebebühnen, weil Teile fehlen. Ein Mitarbeiter fällt aus. Und schon wird aus einem geplanten Gespräch ein "Das schauen wir später einmal an".

Genau hier entstehen eingespielte Muster. Nicht aus bösem Willen, sondern aus dem Druck des Alltags. Das Problem ist nur: Lernen wartet nicht. Unsicherheit verfestigt sich. Gute Ansätze verpuffen. Wiederkehrende Fehler nerven beide Seiten. Und junge Fachkräfte, die eigentlich auf dem Sprung zu mehr Verantwortung wären, erhalten zu wenig gezielte Entwicklungssignale.

Was macht gutes Feedback im Werkstattalltag aus

Gutes Feedback ist konkret. Es ist zeitnah. Es bleibt respektvoll, aber klar. Es spricht Verhalten, Vorgehen und Wirkung an und nicht den Charakter. Und es endet möglichst immer mit einem nächsten Schritt. Wenig hilfreich sind deshalb auch Aussagen, die nicht die aktuelle Beobachtung, sondern frühere Zeiten ins Zentrum stellen. Sätze wie «Zu meiner Lehrzeit war das kein Problem» mögen spontan gesagt sein, helfen aber selten weiter. Sie sagen wenig darüber aus, was heute konkret gut läuft, wo Unsicherheit besteht und was der nächste Entwicklungsschritt ist. Lernwirksames Feedback schaut nicht zurück auf frühere Generationen, sondern auf die aktuelle Situation.

Das gilt für Lernende genauso wie für junge Fachkräfte. Denn auch nach der Lehre ist Entwicklung nicht abgeschlossen. Wer neu im Team, neu in einem Verantwortungsbereich oder neu in einer Technologie ist, braucht Rückmeldungen, die Sicherheit aufbauen statt nur Unsicherheit benennen.

Welche Arten von Feedback brauchen wir im Betrieb wirklich

Nicht jede Situation braucht dieselbe Form von Rückmeldung. Im Betrieb braucht es mindestens vier Formen, die bewusst unterschieden werden sollten:

1. **Sofortfeedback** direkt nach einer Tätigkeit
2. **korrigierendes Feedback** bei Abweichungen

3. **bestärkendes Feedback** zur Stabilisierung guten Verhaltens

4. **Feedforward**, also eine Rückmeldung mit Blick auf den nächsten konkreten Entwicklungsschritt

Der Bildungsbericht gehört ebenfalls dazu, aber als formelles und gesetzlich vorgeschriebenes Standortgespräch, nicht als Ersatz für alles andere.

Was bedeutet das nun für Berufsbildner und Praxisbildner

Es bedeutet, dass **Fachkompetenz allein nicht mehr genügt**. Gute Berufsbildner und Praxisbildner beobachten genauer, sprechen früher an und führen Gespräche bewusster. Praxisnah heisst das: nicht nur sagen, dass etwas nicht passt, sondern wo es nicht passt; nicht nur Leistungen bewerten, sondern Entwicklung steuern; nicht nur Fehler ansprechen, sondern gutes Verhalten bewusst benennen; nicht nur Dokumente ausfüllen und abhaken, sondern qualifizierte Gespräche daraus machen.

Wo sollten Betriebe anfangen, ohne gleich alles auf den Kopf zu stellen

Nicht mit einem Grossprojekt, sondern mit wenigen klaren Schritten. Rückmeldungen näher an den betroffenen Arbeitsprozess holen. Einmal pro Woche bewusst ein kurzes, fest eingeplantes Gespräch von fünf bis zehn Minuten führen. Dabei wird geklärt, was gut gelaufen ist, wo noch Unsicherheiten bestehen und worauf beim nächsten Auftrag besonders geachtet werden soll. Lerndokumentation und Bildungsbericht enger mit dem Alltag verbinden. Auf Sprache achten, nicht nur bei Fehlern in der Werkstatt, sondern auch bei Lernberichten. Und im Team offen darüber sprechen, welche Rituale sinnvoll sind und welche nur noch laufen, weil sie schon lange laufen oder im Qualitätssystem seit Jahren verankert sind.

Gerade bei Hinweisen auf Lese- und Schreibschwächen gilt: früh ansprechen, kleine Hilfen anbieten, konkrete Struktur- und Formulierungshilfen geben und bei Bedarf weitere professionelle Förderwege einbeziehen.

Zum Schluss

Die wichtige Frage lautet nicht, ob es in Ihrem Betrieb ein Semester- oder Jahresgespräch gibt. Die entscheidende Frage lautet, wie viel brauchbare Orientierung Lernende und junge Fachkräfte zwischen zwei offiziellen Gesprächen tatsächlich erleben. Niemand muss dafür alles neu erfinden. Kleine Veränderungen reichen oft, wenn sie konsequent gelebt werden: ein klarerer Satz, ein früheres Gespräch, ein bewusstes wöchentliches Kurzgespräch, eine Lerndokumentation, die wirklich kritisch besprochen wird, und ein Bildungsbericht, der zusammenfasst statt überrascht. Genau dort beginnt moderne Ausbildung: in kleinen, konsequent gelebten Schritten.

Fragen für die nächste Teamsitzung im Betrieb

- Erhalten Lernende und junge Fachkräfte bei uns auch bestärkende Rückmeldungen, oder vor allem Kritik?
- Ist unser Feedback so aufgebaut, dass es fördernd, konkret und aufbauend wirkt?
- Wo sprechen wir rechtzeitig an und wo sammeln wir Themen bis zum Semesterende?
- Nutzen wir die Lerndokumentation und den Bildungsplan als Lerninstrument oder vor allem als Pflicht?
- Woran merken wir früh, dass jemand Mühe mit Lesen, Schreiben, Strukturieren oder Reflektieren hat?
- Welche kleine Veränderung können wir ab morgen konsequent ausprobieren?

19.04.2026 // JM

MERKBLATT FEEDBACK IM WERKSTATTALLTAG

1 – Warum jetzt?

Weil moderne Werkstattrealität mehr zeitnahe Begleitung verlangt als eine spätere Rückschau.

2 – Was ist das Ziel?

Feedback, Lerndokumentation und Bildungsbericht so nutzen, dass sie Entwicklung steuern.

3 – Wie nutzen?

Kurz lesen, im Team besprechen, 2–3 Hebel auswählen und verbindlich anpacken.

| Beobachtung | Wirkung für Lernende/Fachkräfte | Ableitung für Berufsbildner/innen |
|---|--|--|
| Feedback kommt zu spät oder nur bei Fehlern | Kritik wirkt eher wie Angriff, Unsicherheit bleibt länger bestehen | Früh, kurz und konkret korrigieren: Beobachtung - Wirkung - nächster Schritt |
| Bildungsbericht sammelt statt steuert | Wichtige Themen werden erst am Semesterende sichtbar | Beobachtungen laufend festhalten und Gespräche vorziehen |
| Lerndokumentation wird nur unterzeichnet | Reflexion, Struktur und Sprachförderung gehen verloren | Einträge regelmässig kurz besprechen und nachfragen |
| Texte und Anleitungen bereiten Mühe | Fehler, Unsicherheit und schwächere Dokumentation nehmen zu | Verständnis prüfen, gemeinsam lesen, Struktur- und Formulierungshilfen geben |
| Begleitung endet nach der Lehre abrupt | Junge Fachkräfte wachsen langsamer in Verantwortung hinein | Auch nach dem QV kurze Standortbestimmungen und klares Feedforward einplanen |

Weniger hilfreich

Du musst selbständiger werden.

Wir besprechen das, wenn wir mal Zeit haben.

Hauptsache, du hast etwas eingetragen.

Du musst halt besser aufpassen.

Früher haben wir das so gemacht.

Besser

Beim nächsten Auftrag erklärst du mir zuerst, wie du den Ablauf geplant hast.

Das klären wir jetzt kurz, damit du es beim nächsten Mal direkt besser machen kannst.

Schreibe den Eintrag so, dass ein anderer Lernender deine Arbeit ohne Rückfragen nachvollziehen könnte.

Deine erste Messung war korrekt. Vor dem nächsten Prüfschritt musst du dir aber mehr Zeit für die richtige Reihenfolge nehmen.

Heute ist wichtig, dass du diesen Schritt sauber, sicher und nachvollziehbar ausführst. Ich zeige dir, worauf du achten musst.

- Pro Woche fixe Zeit für ein kurzes Gespräch von 5-10 Minuten reservieren: Was lief gut? Wo gibt es Unsicherheiten? Was ist der nächste Schritt?
- Nach wichtigen Aufträgen Sofortfeedback geben, nicht erst am Semesterende.
- Bildungsberichte laufend ergänzen, nicht erst am Semesterende
- Lerndokumentationen regelmässig besprechen, statt nur unterzeichnen

- Lernberichte mit Struktur: Ablauf, Herausforderungen-Schwierigkeiten, Erkenntnisse, nächster Schritt
- Im Team einheitliche Feedback-Regeln einführen: Beobachtung – Wirkung – nächster Schritt
- Bei Hinweisen auf Lese- oder Schreibschwächen früh ansprechen, kleine Hilfen anbieten und bei Bedarf Fachstellen miteinbeziehen
- Fortschritt sichtbar anerkennen, keine Show belohnen, sondern saubere Arbeit, Haltung und Lernfortschritte

Fragen für die nächste Teamsitzung

- Erhalten Lernende und junge Fachkräfte bei uns auch bestärkende Rückmeldungen, oder vor allem Kritik?
- Ist unser Feedback so aufgebaut, dass es fördernd, konkret und aufbauend wirkt?
- Wo sprechen wir rechtzeitig an und wo sammeln wir Themen bis zum Semesterende?
- Nutzen wir die Lerndokumentation und den Bildungsplan als Lerninstrument oder vor allem als Pflicht?
- Woran merken wir früh, dass jemand Mühe mit Lesen, Schreiben, Strukturieren oder Reflektieren hat?
- Welche kleine Veränderung können wir ab morgen konsequent ausprobieren?