

Beispiel für einen Auszug aus einem Ausbildungsgespräch
mithilfe systemischer Fragetechniken

Das Ziel ist es, die Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden zu fördern eigene Ressourcen zu erkennen und zu nutzen, Herausforderungen zu erkennen und sich Ziele und Maßnahmen zu überlegen.

Ausbildende (AB): „Schön, dich zu sehen. Wir werden uns heute Zeit nehmen, um über deine Ausbildung und Entwicklung zu sprechen. Es geht darum, einmal deine Stärken, Entwicklungspotenziale und Ziele zu reflektieren.“

Wie fühlst du dich momentan in deiner Ausbildung?“

Auszubildende (AZ): „Eigentlich ganz gut. Aber manchmal habe ich das Gefühl, dass ich noch viel mehr lernen könnte und vielleicht nicht schnell genug vorankomme oder Aufgaben zu langsam erledige.“

Skalierungsfrage:

AB: „Okay, lass uns mal auf einer Skala von 1 bis 10 schauen. 1 bedeutet, dass du mit deiner Entwicklung unzufrieden bist und 10 dass du sehr zufrieden bist. Wo würdest du dich im Moment einordnen?“

AZ: „Ich stehe auf einer 6, glaube ich.“

AB: „Prima. Eine 6 ist schon eine solide Basis. Was müsste passieren oder was könntest du verändern, damit du auf einer 8 oder 9 stehst?“

AZ: „Ich glaube, ich könnte mehr Verantwortung übernehmen und bräuchte mehr Möglichkeiten, eigenständige Projekte zu bearbeiten.“

Ressourcenorientierte Fragen:

AB: „Das klingt nach einer guten Idee. Lass uns mal darüber nachdenken, was du schon gut machst. Welche Stärken hast du und wo hast du diese bisher eingesetzt, um in der Ausbildung und in deinen Aufgaben weiterzukommen?“

AZ: „Ich denke, ich bin ganz gut organisiert. Ich mache mir To-do-Listen, habe die anstehenden Aufgaben im Blick und kann gut mit anderen zusammenarbeiten. Das macht mir mehr Spaß als allein zu arbeiten. Außerdem kann ich mich gut in neue Prozesse einarbeiten, wie zum Beispiel in das neue Kundenmanagementsystem letzte Woche.“

AB: „Das sind wichtige Fähigkeiten! Wie könntest du diese Stärken nutzen, um das Ziel, mehr Verantwortung zu übernehmen, besser zu erreichen?“

AZ: „Vielleicht könnte ich bei einem neuen Projekt die Leitung übernehmen oder mir mehr Aufgaben suchen, bei denen ich selbstständig Lösungen finden muss.“

Wunderfrage:

AB: „Es hört sich vielleicht komisch an, aber stell dir vor, heute Nacht geschieht ein Wunder, und morgen wachst du auf und alles in deiner Ausbildung läuft prima. Du fühlst dich sicher, hast mehr Verantwortung und entwickelst dich weiter. Was wäre anders? Wie würdest du das merken?“

AZ: „Ich glaube, ich würde mich gleich morgens viel motivierter fühlen und auf die Arbeit freuen.. Ich hätte das Vertrauen, dass ich die Aufgaben allein meistern kann, und hätte das Gefühl, dass ich wirklich gebraucht und akzeptiert werde.“

AB: „Das klingt sehr konkret! Was wäre ein erster kleiner Schritt, den du morgen schon umsetzen könntest, um ein Stück näher an dieses ‚Wunder‘ zu kommen?“

AZ: „Ich könnte morgen mit Frau Metz sprechen und sie fragen, ob ich das anstehende Teamevent organisieren dürfte, um zu üben, mehr Verantwortung zu übernehmen.“

AB: „Das ist eine gute Idee.“

Kopfstandmethode:

AB: „Lass uns dazu noch eine kleine Übung machen. Diese nennt sich Kopfstandmethode. Wir drehen die Frage mal um: Was müsstest du tun, um sicherzustellen, dass du auf gar keinen Fall mehr Verantwortung bekommst oder übernimmst, in deiner Entwicklung stehen bleibst und unzufrieden wirst?“

AZ: (lacht) „Ich würde wahrscheinlich nicht mit meinen Kollegen und Mit-Azubis sprechen, mich passiv verhalten und einfach abwarten, dass mir Aufgaben zugeteilt werden. In Meetings würde ich nicht mitreden. Aufgaben würde ich unerledigt lassen.“

AB: „Genau! Und wenn du denkst, dass dies der sicherste Weg wäre, um nicht weiterzukommen, was könntest du also stattdessen tun, um das Gegenteil zu erreichen?“

AZ: „Ich müsste proaktiv sein, direkt das Gespräch suchen und auch mal nach neuen Projekten fragen, an denen ich mich beteiligen kann - so wie morgen mit Frau Metz. Außerdem sollte ich zuverlässig bei der Erledigung meiner Aufgaben bleiben. Den Austausch und die Kommunikation mit den Kollegen sollte ich auf jeden Fall beibehalten, um Fragen zu klären, Unterstützung zu erhalten und zu zeigen, dass ich mir Gedanken mache.“

AB: „Ja, genau. Das sind gute Ansätze, die du weiter verfolgen solltest. Gib mir gerne Bescheid, wie dein Gespräch mit Frau Metz morgen gelaufen ist. Und ich stehe für Fragen jederzeit zur Verfügung.“

Zirkuläre Frage:

AB: „Lass uns jetzt noch eine andere Perspektive einnehmen. Wenn ich deine Kollegen fragen würde: Wie würden sie deine bisherige Entwicklung, deinen Einsatz und die Zusammenarbeit beschreiben? Was glaubst du, würden sie sagen?“

AZ: „Hm, ich denke, sie würden sagen, dass ich gut im Team arbeite und recht zuverlässig bin, aber vielleicht auch, dass ich noch ein bisschen aktiver neue Aufgaben übernehmen könnte oder mehr nachfragen soll, wenn ich etwas nicht verstanden habe.“

AB: „Interessant. Und wenn du dich nun aus ihrer Sicht betrachtest: Was könnten sie von dir erwarten, wenn du noch mehr Verantwortung in einem neuen Projekt bekommst?“

AZ: „Wahrscheinlich würden sie sich wünschen, dass ich öfter von mir aus Vorschläge mache, wie wir das Projekt umsetzen sollen, klare Arbeitsaufträge verteile und die Fristen im Blick behalte. Außerdem würden Sie sich vielleicht wünschen, dass ich nicht so lange warte, wenn etwas unklar ist, sondern es direkt anspreche.“

AB: „Das klingt nach wichtigen Hinweisen. Was wäre zum Beispiel bei der Planung des Teamevents ein erster Schritt, um diese Erwartung zu erfüllen?“

AZ: „Wenn ich das Teamevent vorbereite, dann würde ich einen Projektplan erstellen und die Kollegen ins Boot holen, um die Aufgaben gemeinsam zu besprechen und erste Fragen zu klären. Außerdem würde ich fragen und einteilen, wer welche weiteren Arbeitspakete in der Vorbereitung übernehmen und mich unterstützen kann. In regelmäßigen Besprechungen mit Frau Metz könnte ich meine Fragen immer direkt klären. Auch könnten wir eine MS Teams-Gruppe für den schnellen Austausch online einrichten.“

Abschluss:

AB: „Du hast viele gute Gedanken. Ich bin sicher, dass du mit dem neuen Projekt viel lernen und es gut meistern wirst. Wie kann ich dich aktuell unterstützen?“

AZ: „Vielleicht könntest du mir nach dem Gespräch mit Frau Metz und den ersten Projektsitzungen mit den Kollegen Feedback geben, wie du findest, dass ich das gemacht habe. Ich bin schon ziemlich aufgeregt. Hoffentlich schaffe ich das.“

AB: „Gerne! Lass uns das auf jeden Fall gemeinsam angehen.“

In diesem Gespräch werden systemische Fragetechniken genutzt:

- um Auszubildende dabei zu unterstützen, die aktuelle Situation zu reflektieren, eigene Ressourcen zu erkennen und konkrete Schritte zur Verbesserung der Verantwortungsübernahme und Motivation zu planen.
- Die Skalierungsfrage half dabei, die aktuelle Zufriedenheit einzuordnen.
- Die ressourcenorientierte Frage zeigte auf, welche Stärken bereits vorhanden sind.
- Die Wunderfrage regte die Fantasie an, wie der Zielzustand aussehen könnte.
- Die Kopfstandmethode wurde eingesetzt, um bewusst das Gegenteil des gewünschten Ziels zu visualisieren. Dadurch wird deutlich, welche Verhaltensweisen vermieden werden sollten und welche Schritte wichtig sind, um das Gegenteil – nämlich die Weiterentwicklung – anzugehen.
- Die zirkuläre Frage wurde eingesetzt, um über die eigene Wirkung auf andere nachzudenken – in diesem Fall aus der Sicht der Kollegen. Das hilft, die eigene Rolle im Team und die Erwartungen anderer besser zu verstehen.

Die Kombination dieser systemischen Techniken regt Auszubildende dazu an, aktiv zu werden und neue Ansätze für die eigene Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitsmethoden zu entdecken.
