

Audiodatei

„Tonspur: Der Podcast der Bankfachklasse“

Folge 1: Selbstwirksamkeit in der Ausbildung



((Dateiname der Audiodatei: Bankfachklasse_Folge_2_2025-07-30 - Mix 07.mp3))

Transkript

00:00:02 Ares Abasi

Tonspur, Das ist unser Audioformat der Bankfachklasse.

Schön, dass du reinhörst Selbstwirksamkeit, Resilienz, Digitalisierung, agiles Arbeiten – was zeichnet eine gute Ausbildung aus? Welche Besonderheiten gibt es dabei im Bankensektor und was musst du dabei beachten? Um diese und weitere Fragen rund um den Ausbildungsalltag zu beantworten, sprechen wir mit Expertinnen und Experten zum jeweiligen Thema:- einfach und klar mit praktischen Tipps für die Umsetzung.

00:00:27 Ares Abasi

Unser Thema „Selbstwirksamkeit in der Ausbildung“ markiert den Startschuss unseres Audiocontents.

00:00:31 Ares Abasi

Spoiler! Als weitere Themen sind geplant:

- Wie lässt sich Resilienz in der Bankausbildung fördern?
- Was erwartet die GenZ von einem zukunftsfähigen Arbeitgeber?
- Ansonsten Tipps und Tricks, um Besprechungen und Meetings zielgerichtet zu führen.
- Wie geht Bankberatung auf Augenhöhe und kann man sowas überhaupt lernen?

Viel Spaß wünschen wir dir und zahlreiche neue Erkenntnisse mit unserem Audioformat.

00:00:57 Ares Abasi

Wir sind die Arbeit. Das bedeutet, wir können Arbeit verändern. Das geht aber nur, wenn wir auch wollen, dass sie besser wird.

00:01:04 Ares Abasi

Dafür müssen wir Selbstwirksam werden. Aber was ist Selbstwirksamkeit überhaupt? Welche Faktoren der Selbstwirksamkeit gibt es? Und welche Rolle sollte oder muss sogar Selbstwirksamkeit in der Ausbildung spielen? Das sind die Themen in unserem heutigen Audioformat der „Bankfachklasse“.

00:01:18 Ares Abasi

Unser heutiger Experte ist Markus Väth. Er ist Arbeitspsychologe und Initiator des radikalen Arbeitens. Er gilt als einer der führenden Köpfe für neues Arbeiten. Seine Ideen und Erfahrungen dokumentiert er mittlerweile in sechs Büchern, unzähligen Artikeln und Interviews. Das ist aber noch nicht alles. Markus ist darüber hinaus auch noch Kolumnist für das Magazin Capital Host des Podcasts „Der Radikale Salon“ und er betreibt eine eigene Community unter radikal.arbeiten.de.

00:01:46 Ares Abasi

Hallo Markus,

00:01:47 Markus Väh

Hallo, begrüßt euch.

00:01:48 Jana Both

Hallo.

00:01:49 Ares Abasi

Markus, was ist denn Selbstwirksamkeit überhaupt?

00:01:52 Markus Väh

Also Selbstwirksamkeit ist eigentlich das Erlebnis: Ich bin wirksam. Ich kann die Welt gestalten: Also das, was ich tue, das hat ein Impact. Und das ist für uns Menschen ein unglaublich wichtiges Motiv zu wissen: das was ich mache, ist nicht für die Tonne. Sondern ich kann was bewirken. Also ich glaub, das ist gerade auch für junge Leute total wichtig, dass sie merken: ja, sie sind wirksam. Und das selber zu checken, das ist ein großer Teil von Selbstwirksamkeit.

00:02:18 Jana Both

Es gibt ja noch einen weiteren Begriff, der neben Selbstwirksamkeit so in der Arbeitswelt kursiert, und das ist der Begriff Resilienz. Wo siehst du denn für dich den Unterschied oder auch gemeinsame Schnittmengen?

00:02:30 Markus Väh

Ja, Resilienz kommt ja eigentlich aus der Materialwirtschaft. Also wie belastbar ist ein Material., bevor es jetzt bricht oder sich verformt oder so. Das heißt Resilienz bedeutet, ich hab eigentlich irgendwas, wogegen ich jetzt selber einen Widerstand entwickeln muss eine Widerstandsfähigkeit. Deswegen ist Resilienz auch immer verbunden in der Arbeitswelt mit Stressverarbeitung oder mit ungünstigen Arbeitsbedingungen oder so.

Selbstwirksamkeit ist freier, ist offener. Also Selbstwirksamkeit braucht jetzt nicht unbedingt den Druck von außen, sondern fragt: Was kann ich tun? Wie komme ich in meine Kraft? Wie erlebe ich mich selber? Also das ist Gott sei Dank ein bisschen so ein Konzept, was frei ist von dieser Geschichte, ich hab Druck, ich hab Stress. Sondern das ist ne ganz offene Frage. Wie komme ich in meine Kraft? Wie bin ich wirksam in der Welt und an meinem Arbeitsplatz?

00:03:18 Jana Both

Also könnte man es kurz zusammenfassen: Resilienz sind so ein bisschen die Außenfaktoren und die Wirkung von außen – und ich hab weniger Einfluss. Und Selbstwirksamkeit hat eher den Blick nach innen gerichtet: Was kann ich selber tun, um eine Situation positiv zu gestalten oder nachhaltig zu gestalten?

00:03:36 Markus Väh

Resilienz, das hat eher so was Defensives, ja. Wie reagiere ich auf Dinge aus der Außenwelt. Und Selbstwirksamkeit hat eher was Offensives, ja. Also wie gestalte ich meine Welt? Ohne jetzt mich als Erstes zu Fragen, ui, gibt es da irgendwie stressige Faktoren, oder was auch immer.

00:03:51 Jana Both

Aha. Du hast ja das Konzept des Radikalen Arbeitens entwickelt. Inwieweit es Selbstwirksamkeit da ein Thema?

00:03:59 Markus Väh

Also man könnte eigentlich sagen, dass das Radikale Arbeiten so ein Power-Programm ist für die Selbstwirksamkeit. Weil, es sind ja fünf ganz einfache Prinzipien.

- Das erste Prinzip ist: Mach das, was funktioniert und lass alles andere weg.
- Das zweite Prinzip ist: Ruf das Beste in dir und anderen hervor.
- Das dritte Prinzip ist: Schütz dein Privatleben vor deiner Arbeit.
- Das vierte Prinzip ist: Begegne anderen mit Respekt und Wertschätzung. Das ist total wichtig.
- Und das fünfte Prinzip ist: Erweitere täglich dein Wissen und deine Fähigkeiten.

Und alles das fließt eigentlich zusammen in: „Ich gestalte die Welt. Ich hab Möglichkeiten. Ich kann mit anderen zusammen was reißen.“ Völlig egal ob man jetzt Azubi ist oder Bankdirektor wurscht, ja. Diese Prinzipien gelten eigentlich für jeden. Und das ist das Schöne daran – die sind total einfach. Und am Ende der Kette hast du praktisch dieses Gefühl, wenn ich das mache, dann bin ich wirksam. Und ich glaube, auch junge Leute wollen ja einen Unterschied machen. Die wollen ja wirksam sein Und das wird durch diese 5 Prinzipien unterstützt.

00:04:58 Jana Both

Wie wirkt sich das denn aus auf das Selbstbewusstsein, den Selbstwert. Oder auch die Erkenntnis „Ich kann selber was reißen“, wenn ich solche Konzepte in der Ausbildung fahre?

00:05:09 Markus Väh

Also ich unterstelle mal jedem, dass er am Anfang eine Motivation hat. Aber was passieren kann ist natürlich, dass irgendwann die Motivation runtergeht aufgrund ganz vieler Faktoren. Und da muss man jetzt sehen, wie schaffen wir es denn eigentlich, Motivation zu erhalten? Und zwar auf der einen Seite, dass man den Leuten Selbstwirksamkeit beibringt. Aber auch auf der anderen Seite Akzeptanz. Weil bestimmte Dinge, die kannst du vielleicht nicht ändern kannst in deinem Job, die musst du einfach akzeptieren. Aber du hast bestimmte Grenzen, in denen du richtig aktiv werden kannst. In denen du, und da sind wir wieder bei diesem Wort, „selbstwirksam werden kannst“. Das ist die Kunst. Sich selber auch als junger Mensch, als Azubi, zu überlegen, was ich verändern kann. Und da liegt die Chance, dass du wirklich das Beste aus deiner Arbeit machst, aus deinem Arbeitsplatz oder aus der Zusammenarbeit mit anderen Leuten.

00:05:58 Jana Both

Spannend. Wie kann man denn eigentlich Selbstwirksamkeit in der Ausbildung lernen? Oder mal aus der Ausbilderperspektive gesprochen: Wie kann man denn das Auszubildenden als Ausbilder vermitteln? Geht das überhaupt?

00:06:12 Markus Väth

Also es geht schon. Wenn man aus der Schule rauskommt, dann gibt es Menschen, junge Menschen, die haben entweder ein dynamisches Selbstbild oder ein statisches Selbstbild. Das statische Selbstbild ist nicht so toll. Weil da hörst du Sätze wie, „Ach, ich kann einfach kein Mathe.“ Oder: „Ich kann das und das nicht. Das lerne ich auch nicht mehr. Ich bin halt nicht so.“ Und was man eigentlich bräuchte, wäre ein sogenanntes dynamisches Selbstbild. Das heißt, dass derjenige hergeht und sagt „Ich kann das vielleicht noch nicht. Aber ich begreif mich als jemand, der Dinge kann.“

Und von Ausbilderseite ist es so: Man bräuchte ein ganz waches Auge, um dieses dynamische Selbstbild zu unterstützen. Der Ausbilder ist ein total wichtiges Thermometer, so ein Feedbackgeber, der rückkoppeln muss, wenn etwas gut läuft. Und vor allem, was daran gut läuft. Wir Menschen brauchen diese Rückkopplung, dieses Feedback. Gerade wenn wir neu im Job sind, wenn wir viele Dinge neu lernen müssen. Damit wir wissen: „So mache ich es gut. So mache ich es richtig.“ Und dann kann ich es wiederholen. Und dieses Wiederholen, dieses Lernen, das ist, glaube ich, eines der wichtigsten Dinge, die in der Beziehung Ausbilder und Azubi stimmen müssen.

00:07:23 Ares Abasi

Könnten auch dritte Person unterstützen? Also hier andere Azubis oder vielleicht auch Familien?

00:07:29 Markus Väth

Grundsätzlich ja. Also wenn man in der Familie so eine Kommunikation hat wie „Komm, das kannst du sowieso nicht. Versuch das gar nicht erst. Das ist nicht deine Spielwiese.“ Ja, das bringt einen runter. Und die Peers – natürlich können die einen unterstützen. Aber wenn es um das Fachliche geht, wenn es um den Arbeitsplatz geht, dann ist natürlich der Ausbilder oder die Ausbilderin oder auch die Führungskräfte oder auch die Kollegen, die schon mehr Erfahrung haben, die sind natürlich auch ein bisschen so dieses Maßgebliche, wenn es darum geht, die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln.

Deswegen, wenn ich zum Beispiel in eine Organisation reingehe, dann sage auch immer zu den vierzigjährigen Kollegen, zu den fünfzigjährigen Kollegen: „Denkt dran, ruf das Beste in dir und anderen hervor. Auch wenn der jung ist der Typ, ja. Mensch, der strengt sich doch an. Der will doch was. Jetzt kanzel du ihn nicht gleich ab, sondern sieh auch das, was er gut macht und gib ihm das Feedback. Verstärk ihn da. Nur so wird er besser. Und nur so erlebt er sich als jemand, der auch neue Dinge lernen kann. Und das ist letzten Endes dann ein Gewinn für alle.“

00:08:26 Ares Abasi

Du hast ja gesagt, dass Familien da auch eine negative Unterstützung sein könnten, wenn sie sagen, „Du kannst das ja eh nicht. Du schaffst das nicht.“ Wenn du aus einer Familie kommst, die dich darin bestärkt, dass du deine Fähigkeiten nicht ausbauen kannst, kannst du das denn überhaupt noch trainieren, selbstwirksam zu werden? Oder ist das schon determiniert, sage ich mal.

00:08:43 Markus Väh

Schwierige Frage. Das Erste, was ich immer mit Leuten mache, die in der Situation sind: Ich sage Ihnen „Macht euch bewusst, das ist eigentlich Vergangenheit. Das ist abgeschlossen. Ihr habt jetzt eine neue Chance. Ihr habt ein neues Umfeld. Ihr habt neue Menschen. Ihr habt neue Möglichkeiten. Macht euch als erstes bewusst. Die ganze Kritik, die Schule oder wenn ihr vielleicht was Komisches in der Familie erlebt habt, das ist abgeschlossen. Das liegt hinter euch. Diese Menschen seid ihr jetzt nicht mehr. Ihr seid jetzt in der Arbeit. Ihr habt neue Möglichkeiten. Ihr seid erwachsen. Ihr übernehmt auf eine ganz andere Art Verantwortung.“ Und das ist so eine Möglichkeit, das Vergangene abzuschließen und sich neu auf das zu konzentrieren, was vor einem liegt.

00:09:26 Jana Both

Finde ich super, weil das genau dieses Mindset ist für die Ausbildung. Wenn mir ein Fehler passiert, ist vorbei. Mach es besser. Fang von vorne an. Lerne daraus. Das ist ja eigentlich genau das, was man ja auch lernen soll und so sukzessiv Selbstbewusstsein und Wirksamkeit aufzubauen, richtig?

00:09:44 Markus Väh

Das ist unglaublich wichtig. Weil, wir sind eigentlich designt, dass wir vor allem schlechte Dinge wahrnehmen. Und wenn du ein Ausbilder bist, dann musst du dich ganz bewusst entscheiden. „Ich sehe das beim Azubi, was gut ist. Was er gut macht.“ Und das musst du verstärken. Weil, dann kommt es zu einem Effekt, der nennt sich „upward spiral“. Also eine Spirale nach oben. Das heißt, der Azubi merkt, „aha, da werde ich positiv gefördert. Man sieht, was ich gut mache.“ Also kann ich das auch verstärken. Was wiederum zu einem positiven Feedback führt, was wiederum zu einem positiveren Verhalten führt.

Und man kann das wirklich unterscheiden, ist so ein Azubi gerade in so einer „upward spiral“ so einer Spirale nach oben, oder ist er vielleicht in so einer „down board spiral“ nach unten. Und dann muss man halt dann ein bisschen gucken und mal schauen, dass man möglichst wieder nach oben kommt.

00:10:35 Ares Abasi

Wir haben ja vor allem in Deutschland auch, finde ich, eine sehr negative Feedbackkultur. Weil wenn ich mir jetzt mal die Schulzeit anschau, dann war es immer so: Was kann man besser machen? Was fandest du gerade schlechter in der Präsentation? Und erst mal wird das ganze

Negative aufgezählt. Und am Ende wirst du dann vielleicht für dein Verhalten belohnt. So, das ist meine Erfahrung, so aus der Schulzeit.

00:10:52 Jana Both

Ja voll. Ich hab jetzt auch gerade an die Diskussion um GenZ, Gen Alpha, ältere Generationen im Arbeitskontext gedacht. Dass es immer auf diesen negativen Aspekt abzielt. Aber nicht auf die Kompetenzen und auch das, was sie einbringen in die Gesellschaft –und das Positive. Es geht ja aktuell so ein bisschen sehr stark um gegeneinander statt um ein Miteinander.

00:11:13 Markus Väh

Also ich bringe mal so ein bisschen so ein plakatives Beispiel von kulturellen Unterschieden her. In den USA zum Beispiel. Da geht es ja jetzt drunter und drüber. Ich sag es trotzdem mal. Also, wenn du da gut in Mathe bist oder in Sport, da kriegst du ein Mathestipendium oder du kriegst ein Sportstipendium. In Deutschland, wenn du gut in Mathe bist, sagt man „Aber, in Deutsch bist du schlecht.“ Das sind ja schon ein bisschen so, wir haben da in Deutschland so ne spezielle Einstellung, glaube ich.

00:11:38 Ares Abasi

Ich hatte auch direkte Erfahrungen in dem Bereich. Ich hatte ein Auslandssemester in den USA vor ungefähr drei Jahren. Und da gab es diese negative Feedbackkultur gar nicht. Also in den Seminaren haben irgendwelche Studierenden Präsentation gehalten. Die waren wirklich super, super schlecht vorbereitet. Dafür wärst du in Deutschland gnadenlos durchgefallen, hättest eine sechs bekommen. Und da war das immer so, dass der Dozent zuerst gefragt hat, „Was könnt ihr denn Positives über diese Präsentation sagen? Bitte kein Negatives Feedback!“ Und die haben wirklich nur positives Feedback gegeben, obwohl es eigentlich in meinen Augen kein positives Feedback gab. Und da habe ich gemerkt, was für kulturelle Unterschiede es gibt. Dass ich da sensibilisiert bin. Ich wäre gerne direkt im Angriffsmodus gegangen, hätte gesagt. „Oh, das war aber eine schlechte Präsentation“. Aber die ganzen Mitstudierenden, die haben wirklich nur diese positiven Aspekte rausgegriffen. Das fand ich sehr bemerkenswert.

00:12:25 Markus Väh

Also das, was du beschreibst, da geht es ja eigentlich um Persönlichkeitsentwicklung. Und zum Beispiel kulturell in Deutschland, wenn wir uns ein bisschen auf die Fehler konzentrieren, das hat ja auch was Gutes. Deswegen sind wir so tolle Ingenieure. Also wir finden wirklich den kleinsten Fehler. Wir machen noch 0,1 Millimeter Spaltmaß beim Auto und so weiter. Das ist ja toll. Aber in der Persönlichkeitsentwicklung ist es halt Gift, immer nur auf die Fehler abzugehen. Und gerade beim Azubi, da geht es ja auch um Persönlichkeitsentwicklung. Da geht es ja nicht nur ums fachliche, sondern der muss ja noch reifen. Der muss ja noch Erfahrungen machen. Und da ist es eben auch sehr wichtig, ins Positive reinzugehen und denjenigen in diese Aufwärtsspirale zu holen. Und dann kriegst du jemanden, der wirklich auch dankbar ist. Und der auch motiviert bleibt. Und der dann auch, wie sagt man so schön, sich für das große Ganze einsetzt.

00:13:14 Jana Both

Du hast vorhin gesagt, wer darauf reagieren muss, sind die Ausbilder, die Auszubildenden. Jetzt hab ich mich gefragt, inwieweit müssen sich denn auch Unternehmen als Gesamtheit verändern, um diese Selbstwirksamkeit stärker zu fördern? Muss es neue die Strukturen in Unternehmen geben oder auch neue Formen der Führung? Ich nenne es jetzt mal weniger Ausbilder, mehr Coach.

00:13:37 Markus Väh

Der Ausbilder ist ja ein Experte. Der hat ja viel Erfahrung. Das heißt, das Fachliche bleibt nach wie vor sehr wichtig. Ich hätte nur gern so eine 50:50-Aufteilung. Tatsächlich sollte der Ausbilder auch bestimmte Coaching-Fähigkeiten haben. Und das fängt zum Beispiel damit an, dass man den Ausbildern beibringt, wie spreche ich eigentlich mit den Menschen, welche Sprache verwende ich? Manchmal muss man wirklich auch lernen, wie man mit gewissen Leuten spricht. Oder dass man auch flexibel ist. Dass man mit verschiedenen Persönlichkeitstypen auch verschieden umgehen kann. Das ist mein erster Teil der Antwort.

Mein zweiter Teil ist, was können Organisationen grundsätzlich verändern, um in die Selbstwirksamkeit zu kommen? Also ich bin immer so ein Freund von der Autonomie von unten nenne ich das. Also wenn du zum Beispiel Teams hast, die Dinge selbst entscheiden können, dann wäre meine Philosophie, dass sie auch möglichst viele Dinge in ihrem Verantwortungsbereich selbst entscheiden sollten. Also nur, was auf der unteren Ebene nicht mehr geregelt werden kann, sollte nach oben eskaliert werden – und dann noch weiter nach oben. Und so weiter. Wir sehen es in ganz vielen Geschäftsmodellen. Egal, ob du jetzt in der Bank bist oder ob du im Automotive bist. Du musst ja immer schneller reagieren und auch immer schneller kompetent reagieren.

Das heißt, da wo die Front ist, da, wo der Kundenkontakt ist, da, wo die wichtigen Dinge passieren, da müssen auch schneller Entscheidungen getroffen werden. Und auch der Kern der Organisation, das Management oder die höheren Führungskräfte, die würden ja dadurch entlastet. Dass sie dann Zeit haben, sich auf die strategischen Dinge zu konzentrieren, auf die großen Linien. Also ich bin tatsächlich so ein Freund davon, möglichst viele Regeln zu ersetzen durch Handlungsprinzipien.

Warum? Wenn du starre Regeln hast, dann kannst du dich immer auf die Regel rausreden. „Ja, das System sagt es so“. Oder: Die Regel sagt es so“. Aber wenn du Prinzipien installierst, triggert es deine eigene Verantwortungsübernahme. Du hast einen Rahmen innerhalb dessen du entscheiden kannst. Aber, und das ist der Punkt, du entscheidest selbst. Du übernimmst Verantwortung und es lässt die Leute in den Organisationen auch reifen, wenn sie Verantwortung übernehmen müssen, wenn sie einen eigenen Entscheidungsspielraum auch ausschöpfen müssen.

00:15:48 Jana Both

Das ist total spannend. Wenn ich es zusammenfasse, wäre es eigentlich so eine Mischung aus Prinzipien, Autonomie und Loslassen auf der Führungsebene.

00:15:57 Markus Väh

Ja. Dass die von sich aus ganz klar macht, „Freunde, das geben wir nach unten. Das entscheidet ihr. Aber das hier bleibt bei uns, weil es bestimmte, vielleicht strategische Punkte sind.“ Weil natürlich braucht es die Orientierung von oben. Sonst fängt ja die ganze Organisation so ein bisschen so das Schwimmen an. Man muss die Leute wirklich aktiv befähigen. Völlig wurscht, ob das jetzt Azubis sind oder erfahrene. Leute.

Es gibt ja bestimmte neue Strukturen, ich nenne da nur die Agilität, die wird ja auch oft ausprobiert. Und da muss man auch wirklich behutsam vorgehen und nicht nur ne Methode machen. Sondern die Leute anleiten. Damit die das testen können. Damit die eine bestimmte Kultur etablieren können.

00:16:33 Jana Both

Genau. Agilität. Das Zauberwort. Das von oben rein oktroyieren funktioniert ja nicht. Können denn auch Azubis untereinander in Teams Verantwortung übernehmen und Projekte und Ideen vorantreiben? Ist das ein Konzept, wo man sagt, da sollte man weiterarbeiten? Oder fallen dir Ideen auch dazu ein, wo du sagst, das hat gut funktioniert, dieses Konzept?

00:16:54 Markus Väh

Also, wenn du Azubis in Teams zusammensteckst, dann greifen eigentlich die ganz normalen Dynamiken von dem Team. Ich kenne das zum Beispiel „Ja, wir müssen jetzt hier ein Werkstück machen“. Es macht halt einer und die anderen drei, ja, die sind halt dabei ne so.

00:17:10 Jana Both

Wie in der Uni.

00:17:11 Markus Väh

Ja, ja, genau. Also es müsste praktisch ein Projekt sein, wo wirklich jeder seinen Auftrag abarbeiten muss. Sonst scheitert die Gruppe. Weil dann fängt die Verantwortung an. Auch die soziale Verantwortung. Als zweites sollte jeder Teil des Arbeitsauftrags nachverfolgbar sein und messbar sein. Damit du den Leuten auch wirklich Feedback geben kannst, das dann auch Hand und Fuß hat. Das sind so zwei wichtige Bestandteile, wo man sagt, das sind Aufgaben, wo auch Teams von Azubis sich gegenseitig testen können. Zusammen arbeiten zu können und auch mal spüren, wie ist es eigentlich sich gegenseitig in die Verantwortung zu nehmen.

00:17:48 Jana Both

Du hast vorhin was Spannendes noch zum Thema Ausbilder gesagt: Dass man diese mehr befähigen muss, mehr auf diese psychologischen Faktoren und die Psychoebene zu gehen. Inwieweit müssen sich denn auch Rahmenbedingungen ändern? Ich werfe mal den Begriff Ausbilderprüfung oder Ausbildereignung in den Raum. Wenn man daran denkt, wenn ja eher fachliche oder sachliche Themen rein juristische Themen in der Ausbildereignungsprüfung abgefragt. Also wieviel Urlaubstage stehen dem Auszubildenden zu? Was mache ich, wenn der

Auszubildende mehr als drei Tage krank ist? Inwieweit müssten auch auf der, sagen wir mal, gesellschaftlich-politischen Ebene Änderungen forciert werden?

00:18:33 Markus Väh

Also kein Ausbilder wird jetzt zum vollständigen Coach oder so. Das kann ja auch nicht die Rolle sein. Aber was ich mir vorstellen könnte, ist, dass man in die Prüfung bestimmte Begriffe einführt, die man einfach kennen muss. Begriffe wie „dynamisches Selbstbild“ oder der „psychologische Arbeitsvertrag“.

Was ist das? Das sind die unausgesprochenen Erwartungen, die man gegenseitig hat. Also die der Ausbilder an den Azubi hat und die der Azubi an einen Ausbilder hat. Und ganz oft denken sich beide Seiten, „Naja, das checkt der andere schon, was ich will oder was ich brauch“. Aber das ist halt nicht so. Und dann kann sein, dass die aneinander vorbei werkeln und vorbeireden und vorbeidenken und nach einem halben Jahr bricht der Azubi die Ausbildung ab. Und das hat vielleicht einen Grund, den man eigentlich hätte entschärfen können, wenn man über diesen sogenannten psychologischen Arbeitsvertrag geredet hätte. Das ist übrigens nicht nur bei Ausbildern so. Das ist sogar in Fachgebieten wie der Personalabteilung so, dass da auch oft ganz rudimentäre Kenntnisse fehlen über Psychologie oder Psychodynamik. Das könnte ich mir vorstellen, dass das so in Prüfungen einfließt.

00:19:36 Jana Both

Inwieweit sollten denn auch externe Experten, so wie du, in solche Themen mit einbezogen werden?

00:19:42 Markus Väh

Also es schadet nie, jemand von extern drauf gucken zu lassen. Aber ich zum Beispiel sehe mich in solchen Fällen immer eher so als Sparringspartner. Als jemand, der halt noch ein Feedback von außen gibt. Weil tatsächlich externe Leute, die sehen einfach Dinge, die man von intern nicht sieht.

00:19:57 Ares Abasi

Sehr schön. Deine Profile werden wir unten verlinken und das war eigentlich ein schöner Abschluss. Markus, vielen Dank für das interessante Gespräch. Schön, dass du heute unser Gast warst.

Vielen Dank auch an euch, seid schon auf unsere nächste Folge gespannt, da geht es um das Thema Resilienz im Ausbildungsalltag.