

Leitfaden

Effektiver Wissenstransfer für Azubis

Triadengespräche im Onboarding

August 2026

Inhalt

I. Einleitung	2
II. Erklärung	3
a) Was ist ein Triadengespräch?	3
b) Was ist Ziel und Nutzen des Triadengesprächs?	3
c) Welche Rollen gibt es?	4
d) Wie läuft das Triadengespräch ab?	5
III. Praxisbeispiel	6
IV. Unsere Tipps	8

I. Einleitung

Der Beginn einer Ausbildung ist für viele Auszubildende mit einer Mischung aus Vorfreude, Nervosität und zahlreichen neuen Eindrücken verbunden. Neue Kolleg:innen, unbekannte Arbeitsabläufe, betriebliche Erwartungen und die eigene Rolle im Unternehmen müssen zunächst kennengelernt und verstanden werden. Gerade in den ersten Wochen zeigt sich häufig, ob sich Auszubildende willkommen fühlen und sich gut im Betrieb zurechtfinden.

Der Onboarding-Prozess hat das Ziel, neue Auszubildende bei ihrem Einstieg zu unterstützen und ihnen die Orientierung im Unternehmen sowie in ihrem neuen Aufgabenbereich zu erleichtern. Ein gelungenes Onboarding trägt dazu bei, Unsicherheiten abzubauen, die Integration in das Team zu fördern und eine positive Grundlage für den weiteren Ausbildungsverlauf zu schaffen.

Als Ausbilder:in kannst du diesen Eingewöhnungs- und Lernprozess aktiv begleiten. Eine Möglichkeit dafür ist das Triadengespräch. Die Methode unterstützt dabei, Erfahrungen auszutauschen, Fragen zu klären und den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern. Dabei kommen drei Personen zusammen, um eine Situation aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und wichtige Erfahrungen sowie Informationen strukturiert weiterzugeben.

In diesem Leitfaden erhältst du Informationen zu den folgenden Themen:

**1**

Was ist ein Triadengespräch? Was ist Ziel und Nutzen des Triadengesprächs?

In diesem Absatz erfährst du, was ein Triadengespräch ist, wozu es eingesetzt werden kann und welche Ziele es verfolgt.

2

Welche Rollen gibt es?

Dieser Abschnitt erklärt die Rollenverteilung im Triadengespräch, die Aufgaben der Beteiligten und die Bedeutung der dritten Person für den Gesprächsverlauf

3

Wie läuft das Triadengespräch ab?

Wenn du das Triadengespräch nutzen möchtest, findest du hier den „Ablauf“, der dir dabei helfen wird.

4

Wie wird ein Triadengespräch durchgeführt?

Anhand eines konkreten Beispiels wird veranschaulicht, wie die theoretisch beschriebene Methode im Gesprächsalltag zum Einsatz kommt.

II. Erklärung

a) Was ist ein Triadengespräch?

Das Triadengespräch ist eine strukturierte Gesprächsmethode, bei der drei Personen miteinander über ein vorab festgelegtes Thema sprechen. Im Gegensatz zu einem klassischen Gespräch zwischen zwei Personen wird bei dieser Methode eine dritte Person einbezogen. Auf diese Weise kommen zusätzliche Perspektiven und Erfahrungen zum Vorschein, die für alle Teilnehmenden von Nutzen sein können.



Im Ausbildungskontext kann das Triadengespräch beispielsweise dazu genutzt werden, Erfahrungen zwischen Auszubildenden verschiedener Ausbildungsjahre auszutauschen, Fragen zu klären und neue Auszubildende bei ihrem Einstieg in das Unternehmen zu unterstützen. Durch die unterschiedlichen Perspektiven entsteht ein offener Austausch, der das Lernen und die Reflexion fördert. In diesem Leitfaden liegt der Schwerpunkt auf der Nutzung des Triadengesprächs bei der Einarbeitung neuer Auszubildender.

Vorteile des Triadengesprächs

- Lernen erfolgt durch den Austausch realer Erfahrungen.
- Die soziale Integration und Orientierung im Betrieb werden gefördert.
- Es erfordert keine Vorbereitung.
- Es bietet neuen Teilnehmenden eine sichere Umgebung.
- Ein leerer Raum und etwa eine Stunde Zeit reichen aus.

b) Was ist Ziel und Nutzen des Triadengesprächs?

Das Hauptziel des Triadengesprächs ist die Weitergabe von Erfahrungswissen. Die Methode wurde ursprünglich entwickelt, damit erfahrene Mitarbeitende ihr Wissen und ihre Erfahrungen an neue Kolleg:innen weitergeben können. Dabei geht es nicht nur um fachliche Informationen, sondern auch um praktische Erfahrungen, persönliche Lösungswege und hilfreiche Tipps aus dem Arbeitsalltag.

Ziel im Onboarding von Auszubildenden

Im Onboarding unterstützt das Triadengespräch neue Auszubildende dabei, von den Erfahrungen erfahrener Azubis zu profitieren. Durch den Austausch erhalten sie Orientierung, können Fragen stellen und lernen, wie andere ähnliche Herausforderungen gemeistert haben. Gleichzeitig fördert die Methode das Lernen auf Augenhöhe und erleichtert die Integration in den Betrieb.

II. Erklärung

c) Welche Rollen gibt es?

In der folgenden Tabelle findest du die Aufgaben der einzelnen Rollen und mögliche Rollen im Ausbildungskontext.

Allgemeine Rollen	Mögliche Rollen im Ausbildungsalltag	Ziel
Experte/Expertin (Erzähler:in)	Erfahrener Azubi	Der/die Experte/Expertin berichtet über eigene Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag und erklärt, was er/sie dabei gelernt hat.
Novize/Novizin (Fachliche:r Zuhörer:in)	Neuer Azubi	Der/die Novize/Novizin hört aktiv zu, stellt Fragen und versucht, die Erfahrungen und Handlungen des Erzählers nachzuvollziehen.
Moderator:in (Methodische:r Zuhörer:in)	Ausbilder:in	Der/die Moderator:in moderiert das Gespräch, vertieft die Erfahrungen des Erzählers und fördert Fragen des Zuhörers.

Wichtig!

Die Anwesenheit einer dritten Person, des Moderators/der Moderatorin, ist hier von großer Bedeutung. Der Grund dafür ist:

Der/die Moderator:in kann **Lücken in der Informationsvermittlung schließen**.

Den Zuhörer:innen gibt er/sie die Möglichkeit, sich ganz **auf das Lernen zu konzentrieren**.

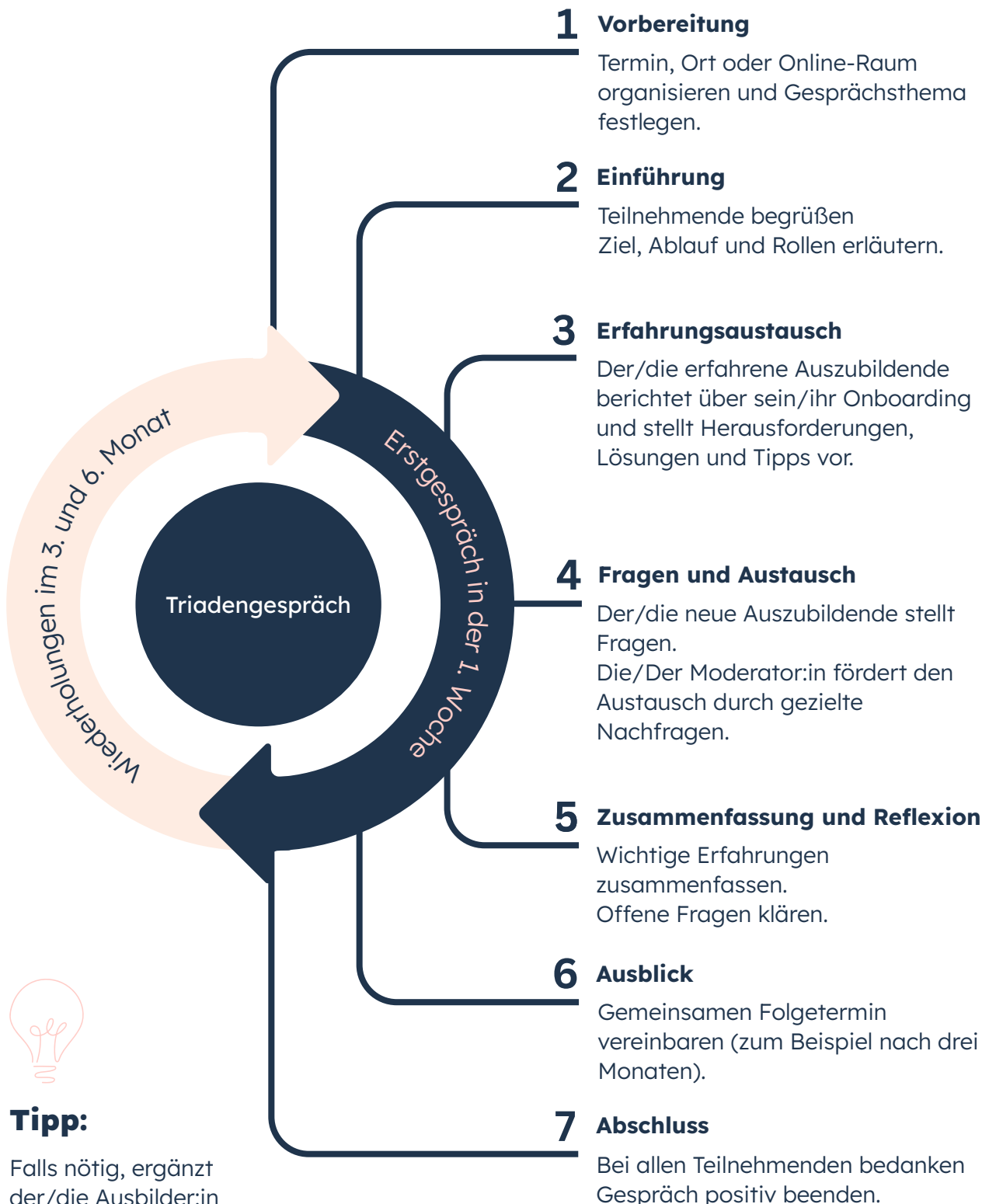
Der/die Expert:in **schafft ein sicheres Umfeld** für den Gedankenaustausch. Der/die Expert:in kann sich ganz auf die Vermittlung seiner/ihrer Erfahrungen konzentrieren, anstatt gleichzeitig die Gesprächsleitung und Moderation zu übernehmen.

Der/die Moderator:in **regt** sowohl den Vortragenden als auch die Zuhörer:innen **zur aktiven Teilnahme** am Gespräch **an**.

Das **Zeitmanagement wird** vom Moderator/ von der Moderatorin **übernommen**.

II. Erklärung

d) Wie läuft das Triadengespräch ab?



Tipp:

Falls nötig, ergänzt der/die Ausbilder:in fehlende Themen, ohne den Erfahrungsaustausch zu unterbrechen.

III. Praxisbeispiel

Beispielfall

Das Unternehmen hat einen neuen Auszubildenden im Bereich Büromanagement eingestellt. Im Rahmen seines ersten Einführungsgesprächs nimmt er an einem Triadengespräch teil. Dabei wird er von Leonie, einer Auszubildenden im 3. Lehrjahr, begleitet, die ihre Erfahrungen und ihr Wissen aus der Praxis weitergibt. Der neue Auszubildende Emre hört aktiv zu und stellt Fragen, um die Erfahrungen besser zu verstehen und daraus zu lernen. Die Ausbilderin Maria übernimmt die Moderation des Gesprächs, fördert den Austausch und sorgt für einen strukturierten Ablauf.

Das einstündige Gespräch dient dem Erfahrungs- und Wissensaustausch sowie der Unterstützung des neuen Auszubildenden bei seinem Einstieg ins Unternehmen.

- Die Moderatorin plant dieses Treffen und informiert die anderen Teilnehmenden.
- Eine vorherige Vorbereitung ist nicht erforderlich.

Fokussiertes Thema: Was sollte Emre im ersten Monat wissen?

Dauer: circa eine Stunde

Rollen: siehe nachfolgende Grafik

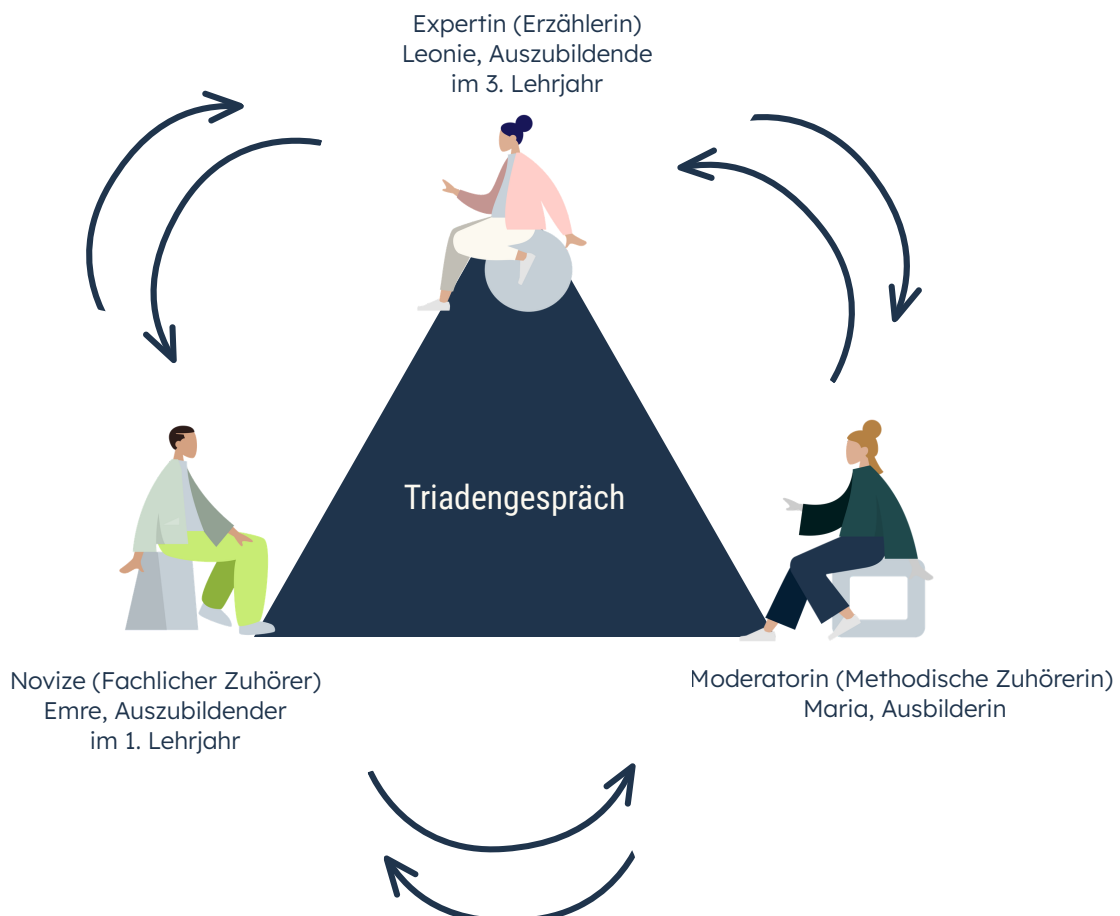


Abb. 1: Rollenverteilung im Triadengespräch in der Ausbildung

III. Praxisbeispiel

Wie würde das Triadengespräch in diesem Praxisbeispiel aussehen?

Die Moderatorin begrüßt die Teilnehmenden, eröffnet das Gespräch und leitet in das Thema ein.

Maria: Moderatorin (Ausbilderin)

Leonie: Expertin (Auszubildende im 3. Lehrjahr)

Emre: Novize (Auszubildender im 1. Lehrjahr)

Maria: Leonie, du bist bereits im 3. Lehrjahr. Welche Erfahrung aus deinem ersten Monat war besonders wichtig für dich?

Leonie: Ich habe schnell gemerkt, dass man sich nicht alles sofort merken kann. Deshalb habe ich mir von Anfang an Notizen gemacht und wichtige Abläufe aufgeschrieben.

Maria: Kannst du eine konkrete Situation beschreiben?

Leonie: Ja. Ich wusste anfangs oft nicht, welche Abteilung für bestimmte Aufgaben zuständig ist. Durch meine Notizen konnte ich später schneller die richtigen Ansprechpersonen finden.

Maria: Emre, hast du dazu eine Frage?

Emre: Ja. Wie hast du entschieden, welche Informationen du notierst?

Leonie: Vor allem Ansprechpersonen, häufige Aufgaben und wichtige Prozesse. Das hat mir im Alltag sehr geholfen.

Maria: Gab es noch etwas, das du heute Emre empfehlen würdest?

Leonie: Ja, Fragen zu stellen. Anfangs war ich eher zurückhaltend, aber ich habe gelernt, dass Nachfragen völlig normal ist.

Maria: Emre, was nimmst du aus Leonies Erfahrung mit?

Emre: Dass ich mir Notizen machen und keine Angst haben sollte, Fragen zu stellen.

Maria: Vielen Dank. Das sind hilfreiche Erfahrungen für den Start in die Ausbildung.



Hinweis!

In diesem Beispiel wird die Relevanz von Marias Moderation deutlich:

- Sie leitet die Erzählung ein: „Welche Erfahrung war besonders wichtig?“
- Sie bittet um Details: „Kannst du eine konkrete Situation beschreiben?“
- Sie bezieht den neuen Azubi aktiv mit ein: „Emre, hast du dazu eine Frage?“
- Sie regt zur Reflexion an: „Was nimmst du daraus mit?“

Genau das ist die Art der Moderation, die im Triadengespräch erwartet wird.

IV. Unsere Tipps

Notizen ermöglichen

Biete deinen Auszubildenden die Möglichkeit, wichtige Erkenntnisse festzuhalten. So kannst du die individuellen Lernstile unterstützen.

Regelmäßige Gespräche einplanen

Für einen nachhaltigen Nutzen empfiehlt sich die Durchführung in der ersten Woche sowie nach drei und sechs Monaten.

Vielfältige Einsatzmöglichkeiten nutzen

Das Triadengespräch eignet sich nicht nur für das Onboarding, sondern auch für andere Ausbildungsphasen, in denen der Austausch von Erfahrungen und Lösungswegen zentral ist.

Perspektivwechsel ermöglichen

Auszubildende können zunächst als Lernende teilnehmen und später selbst ihre Erfahrungen an neue Azubis weitergeben. Dadurch lernen sie beide Rollen kennen.

Fazit

Das Triadengespräch ist eine einfache und wirkungsvolle Methode, um Erfahrungswissen im Ausbildungsalltag weiterzugeben. Besonders im Onboarding unterstützt es neue Auszubildende dabei, sich schneller im Betrieb zurechtzufinden, Fragen zu klären und von den Erfahrungen anderer zu lernen. Durch den Austausch zwischen Ausbilder:in, erfahrenen und neuen Auszubildenden werden Orientierung, Lernen auf Augenhöhe und die Integration in den Betrieb gefördert.

Damit leistet das Triadengespräch einen wertvollen Beitrag zu einem gelungenen Ausbildungsstart.

NETZWERK Q

Das Netzwerk Q ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), der Bildungswerke der Wirtschaft und weiterer Bildungseinrichtungen. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) – damit Ausbildung für dich und deine Auszubildenden noch stärker, zukunftsorientierter und wirksamer wird.

Impressum

Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.

netzwerkq.de

Autorin

Buse Burcak Keser

Quellen

Dick, M., Jacob M., 2016, Ethisches Handeln in der Berufspraxis: Das Triadengespräch als Methode des Lernens aus Misserfolgen, in: Springer-Verlag, S. 54–66.

Dick M., Nebauer K., Schrader K., 2006, Triadengespräche als Methode des Wissens und Erfahrungstransfers: Die Evaluation einer Pilotanwendung, Empirische Arbeitsforschung, S. 4-37.