

Gesprächsleitfaden

Umgang mit belasteten Auszubildenden

- sicher, zugewandt und professionell begleiten

Juni 2026

Gefördert vom:

Inhalt

I. Gesprächssituationen wahrnehmen	1
II. Klarheit und sichere Gesprächsatmosphäre schaffen	2
III. Gespräch führen: zuhören, erkunden und Situation klären	4
IV. Gespräch abschließen: Unterstützung klären und nächste Schritte entwickeln	5
V. Das Wichtigste in Kürze	6

I. Gesprächssituationen wahrnehmen

Einführung

Gesprächsanlässe sind im Ausbildungsalltag nicht immer eindeutig und vieles passiert zwischen den Zeilen. Auszubildende sprechen Belastungen möglicherweise aus Unsicherheit oder Angst vor Konsequenzen nicht direkt an.

Gerade deshalb bietet sich die Chance, früh aufmerksam zu werden, auf Veränderungen im alltäglichen Verhalten der Auszubildenden zu achten und durch offene Gespräche Orientierung und Unterstützung zu geben.

So gehst du frühzeitig auf mögliche Belastungen deiner Auszubildende ein und stärkst das Vertrauen in eurer Beziehung.

1

Signale beobachten

Gesprächsanlässe entstehen häufig aus beobachtbaren Veränderungen, zum Beispiel:

- zunehmende Fehlzeiten oder häufiges Zuspätkommen
- Leistungsabfall oder starke Leistungsschwankungen
- Rückzug, Gereiztheit oder auffällige Erschöpfung
- verändertes Verhalten im Team oder in der Kommunikation

Nicht jedes Signal weist auf eine psychische Belastung hin, aber jedes Signal ist eine Einladung, genauer hinzuschauen und das Gespräch zu suchen.

2

Vom Beobachten zum Gespräch

Viele Ausbilder:innen zögern, Gespräche zu beginnen, weil sie keine Lösung haben oder nichts Falsches sagen wollen.

Für ein gutes Gespräch reichen oft ein offenes Ohr, wohlwollende Aufmerksamkeit und Interesse.

Ein frühes, offenes Nachfragen wirkt oft entlastender als spätere Erklärungen unter Druck.

Wenn du regelmäßige kurze Gespräche zum Check-in in die Routine des Ausbildungsalltags integrierst, baust du Vertrauen auf und deine Auszubildenden lernen, dass es sicher ist, sich dir gegenüber zu öffnen.

II. Klarheit und sichere Gesprächsatmosphäre schaffen

Ein gutes Gespräch beginnt nicht mit der ersten Frage, sondern mit deiner inneren Haltung als Ausbilder:in. Wenn du gut vorbereitet einen sicheren Rahmen schaffst, ermöglichst du Offenheit und Vertrauen. Psychologische Sicherheit bedeutet dabei: Der oder die Auszubildende kann sprechen, ohne Angst vor Bewertung, Konsequenzen oder vorschnellen Lösungen zu haben.

1. Eigene Vorbereitung als Ausbilder:in

Vor dem Gespräch hilft es, sich bewusst zu sammeln, Klarheit zu gewinnen und Beobachtungen zu ordnen.

☐ Was habe ich konkret wahrgenommen?
(z. B. Fehlzeiten, Leistungsabfall, Rückzug)

Nur Beobachtungen, keine Vermutungen oder Diagnosen.

2. Eigene Haltung klären

☐ Was löst die Situation bei mir aus? Sorge, Ärger, Unsicherheit?

☐ Eigene Gefühle wahrnehmen, ohne sie ins Gespräch zu tragen.

3. Rolle bewusst machen

Ich bin Ausbilder:in und Gesprächspartner:in, nicht Berater:in oder Therapeut:in.

Meine Aufgabe ist es, zuzuhören, Orientierung zu geben und den Ausbildungsrahmen zu sichern.

4. Ziel festlegen

Ziel ist nicht, dass du das Problem der/des Auszubildenden löst, sondern erstmal die Perspektive der/des Auszubildenden verstehst und Gesprächsbereitschaft ermöglichst.

5. Psychologische Sicherheit als Grundlage für Gesprächsbereitschaft

Damit ein Gespräch offen verlaufen kann, braucht es einen geschützten Rahmen.

- ☐ ruhiger Ort, ohne Störungen und Ablenkungen
- ☐ ausreichend Zeit, keine Eile
- ☐ Gespräch auf Augenhöhe
- ☐ klare Botschaft bereits in der Einladung zum Gespräch, es geht nicht um Bewertung oder Sanktionen

Du schaffst psychologische Sicherheit, wenn du deutlich machst:
„Du wirst gehört und nichts, was du sagst, wird gegen dich verwendet.“

6. Sicherer Gesprächseinstieg

Der Gesprächseinstieg entscheidet, ob Vertrauen entstehen kann.
Geeignete Einstiege sind offen, transparent und entlastend wie zum Beispiel:

- ☐ „Ich möchte etwas ansprechen, das mir aufgefallen ist, und hören, wie du das selbst erlebst.“
- ☐ „Mir geht es darum, dich besser zu verstehen.“
- ☐ Betone die Freiwilligkeit: „Du entscheidest, was du teilen möchtest.“

Durch einen klaren, ruhigen Einstieg legst du den Grundstein für ein tragfähiges Gespräch.



III. Gespräch führen: zuhören, erkunden und Situation klären

Im Gespräch selbst steht nicht das Lösen von Problemen im Vordergrund, sondern das Verstehen der Situation aus Sicht der oder des Auszubildenden.

Aktives Zuhören, offene Fragen und eine wertfreie Haltung helfen dir dabei, Belastungen einzuordnen und Bedürfnisse sichtbar zu machen.

Ein klarer Gesprächsaufbau gibt dir Orientierung und verhindert, vorschnell zu bewerten oder zu handeln.



Zuhören: Sicherheit halten

Zu Beginn geht es darum, Ruhe und Verlässlichkeit zu vermitteln.

- ☐ aufmerksam zuhören, ohne zu unterbrechen
- ☐ lasse Pausen im Gespräch zu
- ☐ zeige Wertschätzung durch Blickkontakt, einen ruhigen Ton und Zugewandtheit

Hilfreich:

- ☐ fasse Gesagtes in eigenen Worten zusammen (Paraphrasieren)
- ☐ zeige, dass du Verständnis hast, nicht, dass du bereits eine Lösung hast

Beispiele:

- ☐ „Wenn ich dich richtig verstehe, belastet dich vor allem ...“
- ☐ „Ich nehme wahr, dass es gerade ... für dich ist.“

Erkunden: Situation und Belastung verstehen

Jetzt geht es darum, die Situation genauer einzuordnen.

Hilfreiche offene Fragen:

- ☐ „Wie erlebst du deine aktuelle Situation in der Ausbildung?“
- ☐ „Was ist im Moment besonders herausfordernd?“
- ☐ „Seit wann fühlt sich das so an?“
- ☐ „Gibt es Situationen, in denen es etwas leichter ist?“

Skalenfrage zur Orientierung und Nachverfolgung:

- ☐ „Wo würdest du dich aktuell auf einer Skala von 0 (gar nicht belastet) bis 10 (sehr stark belastet) einordnen?“

Mit Skalenfragen kannst du Belastungen greifbarer machen, ohne sie zu relativieren.

IV. Gespräch abschließen: Unterstützung klären und nächste Schritte entwickeln

Nachdem Bedürfnisse und Belastungen benannt wurden, geht es darum, gemeinsam Orientierung für den weiteren Weg zu schaffen. Ziel ist nicht eine sofortige Lösung, sondern überschaubare nächste Schritte, die Sicherheit geben und Selbstwirksamkeit stärken.

1. Unterstützung klären

Lösungsorientierte offene Fragen:

- ☐ „Was wünschst du dir im Moment konkret an Unterstützung?“
- ☐ „Wobei kann ich dich im Ausbildungsalltag unterstützen?“
- ☐ „Was hilft dir aktuell und was eher nicht?“
- ☐ „Was hast du bereits ausprobiert? Was hat dir in anderen Situationen geholfen?“

Wichtig:

Nimm die Bedürfnisse deiner/deines Auszubildenden ernst, auch wenn sie (noch) nicht erfüllbar sind.

Biete Unterstützung an, aber gib keine Lösungen vor.

Triff klare und verlässliche Absprachen und mache deutlich, dass die Annahme der Unterstützung freiwillig ist.

2. Nächste Schritte festlegen

Kleine, realistische Schritte helfen, mehr Entlastung zu schaffen und einen Veränderungsprozess anzustoßen.

Hilfreiche Fragen:

- ☐ „Was wäre ein kleiner nächster Schritt, der für dich machbar ist?“
- ☐ „Was möchtest du selbst angehen?“
- ☐ „Was brauchst du, um diesen Schritt gehen zu können?“
- ☐ „Wer kann dich dabei unterstützen?“
- ☐ Skalenvertiefung: „Was würde dir helfen, dich auf der Skala einen Punkt weniger belastet einzuordnen?“

Wichtig:

Fasst die Absprachen gemeinsam zusammen und haltet sie ggf. schriftlich fest.

Ein Folgetermin oder erneutes Check-in-Gespräch kann Sicherheit geben.

Das Tempo und die Richtung bestimmen die Auszubildenden selbst.

Bei hoher Belastung kann es sinnvoll sein, frühzeitig weitergehende Unterstützung einzubeziehen. Stimme mit dem Auszubildenden ab, ob Unterstützung durch interne Ansprech-/Vertrauenspersonen, die Berufsschule oder externe psychosoziale Beratungsstellen gewünscht ist und helfen könnte.

V. Das Wichtigste in Kürze

Für wirksame Gespräche mit belasteten Auszubildenden ist vor allem eine ruhige, wertschätzende Haltung und die Bereitschaft, zuzuhören, entscheidend. Als Ausbilder:in musst du keine Probleme lösen oder Ursachen klären. Deine Aufgabe ist es, aufmerksam zu sein, Orientierung zu geben und Beziehung bewusst zu gestalten.

Ziel des Gesprächs

- Frühes Nachfragen signalisiert Interesse und wirkt entlastend.
- Verstehen und Orientierung geben statt diagnostizieren oder sofort lösen wollen.

Haltung als Ausbilder:in

- präsent, ruhig und zugewandt bleiben
- zuhören und fragen statt bewerten oder relativieren
- Unterstützung anbieten, keine Lösungen vorgeben

Gesprächsstruktur

- sichere Atmosphäre schaffen
- offene Fragen stellen
- Situation und Belastung gemeinsam erkunden
- Bedürfnisse klären und sichtbar machen
- kleine, machbare nächste Schritte vereinbaren

Wichtige Leitfragen

- „Wie erlebst du deine Situation gerade?“
- „Was belastet dich im Moment am meisten?“
- „Was würde dir jetzt konkret helfen?“
- „Was wäre ein nächster kleiner Schritt?“

Für den Abschluss

- Vereinbarungen zusammenfassen
- ggf. Folgetermin oder Check-in
- Tempo und Richtung liegen bei den Auszubildenden

Ein Gespräch ist bereits dann wirksam, wenn sich Auszubildende gehört und ernst genommen fühlen.

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 Mecklenburg-
Vorpommern e. V.
Graf-Schack-Allee 10a
19053 Schwerin
Telefon: 03847 32441-10
verein@bwmv.de

netzwerkq.de

Autorin

Sylva Bolduan

Bildnachweis

Rene Terp, www.pexels.com

Quellen

Edmondson, A. (1999), Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly

KOFA Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung (2023),
Psychologische Sicherheit in der
Ausbildung.

Uhlhaas et al. (2025), Youth Mental Health:
Früherkennung und Frühintervention
psychischer Erkrankungen im Jugendalter.
Der Nervenarzt, Springer Nature.

Miller, W. R. & Rollnick, S. (2013),
Motivational Interviewing – Helping
People Change. New York: Guilford Press.