



# Gesprächsleitfaden: Motivationsgespräch

## Vorbereitung des Gesprächs

Bereite dich auf jedes Gespräch immer gut vor – verwende zur Vorbereitung die unten stehenden **Fragen** und notiere alle wichtigen Punkte. Wenn du noch einen Schritt weiter gehen willst, kannst du deine Punkte auch noch nach ihrer **Priorität gewichten**.

### Zielsetzung

- Was möchtest du mit dem Gespräch erreichen? (z. B. Motivation stärken, Ausbildungsziele klären, Schwierigkeiten besprechen)
- Gibt es konkrete Situationen, die das Gespräch notwendig machen? (z. B. fehlende Motivation, Unsicherheiten, Lernprobleme)

### Informationen sammeln

- Wie hat sich der/die Auszubildende in den letzten Wochen entwickelt? Gibt es konkrete Beobachtungen?
- Hast du Rückmeldungen von Kollegen oder aus der Schule, die relevant sind?

### Eigenen Standpunkt klären

- Was möchtest du dem Auszubildenden konkret vermitteln?
- Bist du auf mögliche Emotionen vorbereitet? (z. B. Frustration, Unsicherheit)

## Durchführung des Gesprächs

### Schritt 1: Einstieg – Positive Atmosphäre schaffen

Sorge für eine entspannte Umgebung, in der sich der Auszubildende wohlfühlt. Beginne das Gespräch mit einer positiven Bemerkung über die bisherigen Leistungen oder Fortschritte.

Frage: "Wie geht es dir gerade? Fühlst du dich im Moment in deiner Ausbildung wohl?"

### Schritt 2: Anliegen klar darlegen

Erläutere den Grund des Gesprächs offen und sachlich.

Frage: "Ich habe bemerkt, dass du in letzter Zeit [konkrete Beobachtung einfügen]. Wie siehst du das selbst?"

### Schritt 3: Auszubildenden einbinden

Gib dem/der Auszubildenden Raum, seine/ihre Sichtweise darzustellen.

Frage: "Was motiviert dich zurzeit? Gibt es etwas, das dir besonders schwerfällt oder dich blockiert?"

### Schritt 4: Ziele und Erwartungen klären

Besprich gemeinsam die Ausbildungsziele und möglichen Herausforderungen.

Frage: "Was möchtest du in der nächsten Zeit erreichen?  
Wo siehst du deine Stärken, und wo brauchst du Unterstützung?"



### **Schritt 5: Lösungen und Unterstützung anbieten**

Überlege gemeinsam mit dem Auszubildenden konkrete Maßnahmen, um die Motivation zu steigern und Hindernisse zu überwinden.

Frage: "Was können wir zusammen tun, damit du dich wohler fühlst und deine Motivation steigert? Gibt es konkrete Schritte, die wir gemeinsam planen können?"

### **Schritt 6: Positiver Abschluss**

Fasse das Gespräch zusammen, bestätige positive Aspekte und bedanke dich für das offene Gespräch.

Frage: "Wie fühlst du dich jetzt nach unserem Gespräch? Gibt es noch etwas, das du ansprechen möchtest?"

## **Nachbereitung des Gesprächs**

### **Reflexion**

- Wie verlief das Gespräch? Was hat gut funktioniert, was weniger?
- Hast du den/die Auszubildende gut einbezogen und Raum für offene Gespräche gelassen?

### **Dokumentation**

- Halte die wichtigsten Punkte schriftlich fest: Ziele, Herausforderungen, geplante Maßnahmen.
- Notiere konkrete Schritte und Termine für eine Folgebesprechung.

### **Nachhaltige Begleitung**

- Setze die besprochenen Maßnahmen um und unterstütze den Auszubildenden bei der Umsetzung.
- Plane regelmäßige, kurze Check-ins: "Wie läuft es mit den Maßnahmen, die wir besprochen haben?"

### **Kontinuierliches Feedback**

- Gib regelmäßig Rückmeldungen, nicht nur in formellen Gesprächen. Lob und konstruktives Feedback helfen, die Motivation langfristig zu sichern.

**Weitere Hilfsmittel, Checklisten, Magazine & Bücher findest du auf unserer Website zum kostenlosen Download!**

**notfall-lernen.de**



# Gesprächsleitfaden: Kritikgespräch

## Vorbereitung des Gesprächs

Bereite dich auf jedes Gespräch immer gut vor – verwende zur Vorbereitung die unten stehenden **Fragen** und notiere alle wichtigen Punkte. Wenn du noch einen Schritt weiter gehen willst, kannst du deine Punkte auch noch nach ihrer **Priorität gewichten**.

### Zielsetzung

- Was ist der Anlass für das Kritikgespräch? (z. B. Fehlverhalten, Unzuverlässigkeit, mangelnde Leistung)
- Welches Ziel möchtest du erreichen? (Verhaltensänderung, Einsicht, Lösung von Problemen)

### Fakten und Beobachtungen sammeln

- Welche konkreten Situationen oder Verhaltensweisen haben das Gespräch notwendig gemacht?
- Gibt es bereits Rückmeldungen von Kollegen oder anderen Verantwortlichen?

### Eigene Haltung überprüfen

- Bist du dir bewusst, dass es nicht um persönliche Angriffe, sondern um konstruktive Kritik geht?
- Überlege dir, wie du das Gespräch auf eine positive Lösung ausrichten kannst.

## Durchführung des Gesprächs

### Schritt 1: Neutrale und wertschätzende Atmosphäre schaffen

Beginne das Gespräch freundlich und wertschätzend, damit der/die Auszubildende sich nicht sofort angegriffen fühlt.

Frage: "Wie geht es dir gerade? Gibt es etwas, was du mir vorab sagen möchtest?"

### Schritt 2: Kritik klar und sachlich äußern

Erläutere den Anlass des Gesprächs ohne Umschweife und nenne konkrete Beispiele. Vermeide Verallgemeinerungen wie "immer" oder "nie". Halte dich an objektive Fakten.

Frage: "Ich habe in den letzten Tagen/Wochen beobachtet, dass [konkrete Situation beschreiben]. Wie siehst du das?"

### Schritt 3: Verständnis und Reflexion fördern

Gib dem/der Auszubildenden die Möglichkeit, seine/ihre Sichtweise darzulegen. Höre aktiv zu, ohne zu unterbrechen, und stelle Verständnisfragen.

Frage: "Wie hast du die Situation erlebt? Gibt es aus deiner Sicht Gründe für dieses Verhalten?"

### Schritt 4: Auswirkungen und Konsequenzen aufzeigen

Erkläre, welche Folgen das kritisierte Verhalten hat – für den/die Auszubildende, das Team und die Patienten.

Frage: "Bist du dir bewusst, welche Auswirkungen das auf deine Arbeit und die Zusammenarbeit im Team hat?"



### **Schritt 5: Gemeinsame Lösungsfindung**

Besprich, wie der/die Auszubildende das Verhalten ändern kann, und welche Unterstützung du anbieten kannst.

Frage: "Was könntest du in Zukunft anders machen, um diese Situation zu vermeiden? Wie kann ich dich dabei unterstützen?"

### **Schritt 6: Verbindliche Vereinbarungen treffen**

Vereinbare konkrete Ziele und Maßnahmen zur Verhaltensänderung, und setze einen Zeitrahmen.

Frage: "Welche Schritte möchtest du ab sofort unternehmen, um das Problem zu lösen? Wann können wir uns zur Überprüfung wieder zusammensetzen?"

### **Schritt 7: Positiver Abschluss**

Fasse das Gespräch zusammen, und hebe hervor, dass du weiterhin an die Stärken des/der Auszubildenden glaubst.

Frage: "Wie fühlst du dich jetzt nach unserem Gespräch? Gibt es noch etwas, das du ansprechen möchtest?"

## **Nachbereitung des Gesprächs**

### **Reflexion**

- Überlege dir, wie das Gespräch verlaufen ist. Was lief gut, was könnte verbessert werden?
- Hast du klar genug kommuniziert, und hast du den/die Auszubildende einbezogen?"

### **Dokumentation**

- Notiere die wesentlichen Punkte des Gesprächs, die Kritik und die vereinbarten Maßnahmen.
- Halte fest, wann ein Folgetermin stattfinden soll, um den Fortschritt zu überprüfen.

### **Nachhaltige Begleitung**

- Beobachte die Fortschritte des/der Auszubildenden und gib zwischendurch Feedback.
- Plane regelmäßige, kurze Check-ins: "Wie läuft es mit den Maßnahmen, die wir besprochen haben?" Gibt es noch Schwierigkeiten, bei denen ich unterstützen kann?"

### **Langfristige Verbesserung fördern**

- Gib regelmäßig konstruktives Feedback, auch wenn keine formellen Kritikgespräche notwendig sind.

### **Vertrauensvolle Beziehung stärken**

- Zeige dem/der Auszubildenden, dass du weiterhin an seiner/ihrer Seite stehst und die Entwicklung positiv begleitest.

**Weitere Hilfsmittel, Checklisten, Magazine & Bücher findest du auf unserer Website zum kostenlosen Download!**

**notfall-lernen.de**



# Gesprächsleitfaden: Konfliktgespräch

## Vorbereitung des Gesprächs

Bereite dich auf jedes Gespräch immer gut vor – verwende zur Vorbereitung die unten stehenden **Fragen** und notiere alle wichtigen Punkte. Wenn du noch einen Schritt weiter gehen willst, kannst du deine Punkte auch noch nach ihrer **Priorität gewichten**.

### Zielsetzung

- Was ist das Ziel des Konfliktgesprächs? (z. B. Konflikt klären, gegenseitiges Verständnis schaffen, Lösungen finden)
- Überlege, welches Ergebnis du idealerweise erreichen möchtest. (z. B. gemeinsame Vereinbarungen, Verhaltensänderung)

### Fakten sammeln

- Was sind die konkreten Situationen oder Verhaltensweisen, die zum Konflikt geführt haben?
- Sind andere Personen betroffen, und gibt es relevante Rückmeldungen?

### Neutralität und Offenheit

- Reflektiere deine eigene Sichtweise: Gibt es Vorurteile oder Emotionen, die deine Wahrnehmung beeinflussen könnten?
- Bereite dich darauf vor, dem/der Auszubildenden unvoreingenommen zuzuhören.

## Durchführung des Gesprächs

### Schritt 1: Positive und neutrale Atmosphäre schaffen

Beginne das Gespräch freundlich und wertschätzend, um eine vertrauensvolle Basis zu schaffen. Erkläre, warum das Gespräch wichtig ist, und dass das Ziel eine konstruktive Lösung ist.

Frage: "Wie geht es dir im Moment? Gibt es etwas, das du vorab ansprechen möchtest?"

### Schritt 2: Konflikt benennen

Beschreibe das Problem sachlich und ohne Wertungen. Vermeide Vorwürfe und Verallgemeinerungen. Nenne konkrete Beispiele, und mache klar, warum die Situation gelöst werden muss.

Frage: "Ich habe in letzter Zeit bemerkt, dass es zwischen uns/dir und anderen Teammitgliedern zu Spannungen kommt. Wie empfindest du das selbst?"

### Schritt 3: Perspektive des Auszubildenden einholen

Gib dem/der Auszubildenden Raum, um die eigene Sichtweise und Gefühle darzulegen. Höre aufmerksam zu, ohne zu unterbrechen oder zu urteilen.

Frage: "Wie siehst du die Situation? Was sind aus deiner Sicht die Gründe für den Konflikt?"



#### **Schritt 4: Auswirkungen und Bedeutung klären**

Erläutere, welche Auswirkungen der Konflikt auf die Arbeit, das Team und das Arbeitsumfeld hat.

Frage: "Denkst du, dass der Konflikt Auswirkungen auf deine Arbeit oder die Zusammenarbeit im Team hat? Wie gehst du damit um?"

#### **Schritt 5: Gemeinsame Lösungsfindung**

Besprecht gemeinsam, wie der Konflikt gelöst werden könnte und welche Veränderungen notwendig sind.

Frage: "Was könnten wir beide tun, um diesen Konflikt zu lösen? Welche Änderungen wären hilfreich für dich?"

#### **Schritt 6: Verbindliche Vereinbarungen treffen**

Formuliert konkrete Maßnahmen und Vereinbarungen, und legt fest, wie die Umsetzung erfolgen soll.

Frage: "Welche Schritte möchtest du ab sofort unternehmen? Wollen wir einen Zeitpunkt vereinbaren, um über den Fortschritt zu sprechen?"

#### **Schritt 7: Positiver Abschluss**

Bedanke dich für das offene Gespräch und die Bereitschaft zur Lösung.

Frage: "Wie fühlst du dich jetzt nach unserem Gespräch? Gibt es noch etwas, das du ansprechen möchtest oder was dir wichtig ist?"

### **Nachbereitung des Gesprächs**

#### **Reflexion**

- Reflektiere, wie das Gespräch verlaufen ist und ob du die Ziele erreicht hast.
- Frage: "Habe ich alle Perspektiven berücksichtigt und einen Raum für eine offene Diskussion geschaffen?"

#### **Dokumentation**

- Notiere die wesentlichen Gesprächspunkte, die Konfliktursachen und die getroffenen Vereinbarungen.
- Lege fest, wann und wie ein Folgetermin stattfinden soll.

#### **Nachhaltige Konfliktlösung fördern**

- Beobachte die Entwicklung und die Umsetzung der getroffenen Maßnahmen.
- Gib dem/der Auszubildenden regelmäßig Feedback zu den Fortschritten.
- Frage: "Wie läuft es mit den Maßnahmen, die wir besprochen haben? Gibt es neue Herausforderungen oder Fortschritte, die du teilen möchtest?"

#### **Langfristige Konfliktvermeidung fördern**

- Zeige dem/der Auszubildenden, dass du jederzeit für ein Gespräch offen bist, um Konflikte frühzeitig zu klären.

**Weitere Hilfsmittel, Checklisten, Magazine & Bücher findest du auf unserer Website zum kostenlosen Download!**

**notfall-lernen.de**