luda
consulting



PROGRAMM FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE

Gut ankommen.
Gut bleiben.

Pädagogische Begleitung für Ihre Nachwuchskräfte und für die Menschen, die sie ausbilden. Vor Ort in Ihrem Betrieb oder online.

Für Auszubildende, Trainees, Werkstudierende und angehende Führungskräfte und ihre Ausbildenden.

Sebastian Luda · Dozent & Speaker

luda-consulting.de

Das erste Jahr entscheidet viel.

Ausbildungsverträge, die vorzeitig enden, enden meist früh. Zugleich wächst der Aufwand für die Menschen, die im Betrieb ausbilden.

30,9 %

der 2024 in NRW begonnenen Ausbildungsverträge wurden vorzeitig gelöst. Bundesweit fallen gut zwei Drittel aller Lösungen ins erste Ausbildungsjahr, gut ein Drittel schon in die Probezeit.

Keine Abbruchquote: Etwa die Hälfte der Betroffenen schließt zeitnah einen neuen Ausbildungsvertrag ab.

[1] BIBB-Datenreport 2026, Tab. A5.6-3 und S. 150 f.

51 %

der Betriebe sehen oft oder immer Mängel bei der Belastbarkeit. Unter allen abgefragten Punkten liegt sie damit vorn.

[2] DIHK-Ausbildungsumfrage 2026, 14.058 Unternehmen, nicht repräsentativ

53 %

der Ausbildungsbetriebe melden, dass der Betreuungsaufwand je Auszubildendem in den letzten fünf Jahren gestiegen ist.

[3] BIBB, BWP 3/2025, Qualifizierungspanel 2023

13,3 %

der Unternehmen bieten ihren Ausbildenden Schulungen zu psychischer Gesundheit an.

[4] Bertelsmann Stiftung/IW 2026

14 %

der Beschäftigten ohne Führungsrolle würden sicher eine Führungsposition übernehmen.

[5] IW-Befragung 2025, KOFA Kompakt 1/2026

Aus Sicht der Auszubildenden

39,6 %

derer, die abgebrochen oder ernsthaft daran gedacht haben, nennen als Grund psychische Belastung.

25,6 %

nennen als Grund, mit ihrer Ausbilderin oder ihrem Ausbilder nicht klarzukommen.

[4] Bertelsmann Stiftung/IW 2026, S. 27 f., Befragung von 929 Auszubildenden. Alle Quellen auf Seite 09.

Was dieses Programm anders macht.

Fünf Grundsätze tragen jeden Baustein, vom Impulsvortrag bis zur Reihe über mehrere Monate.

1 Beide Seiten im selben Betrieb

Nachwuchskräfte und Ausbildende werden zusammen gedacht. Was die jungen Menschen lernen, kennen auch die, die sie begleiten.

Auszubildende, denen immer jemand aus dem Ausbildungspersonal zur Verfügung steht, fühlen sich zu **8,5 %** hoch belastet. Steht selten oder nie jemand zur Verfügung, sind es **36 %**. [6]

2 Lernen nach Lernforschung

Prüfungsvorbereitung und Lernstrategien, deren Wirkung belegt ist. Die verbreitete Einteilung in „Lerntypen“ ist empirisch nicht gestützt und spielt hier keine Rolle. [7]

3 Psychische Belastung offen ansprechen

Direkt mit den jungen Menschen, nicht nur über sie. Sie lernen, Belastung zu erkennen, Prioritäten zu setzen und rechtzeitig Hilfe zu holen.

4 Begleitung statt Einmalseminar

Einführung zum Start, ein Nachtermin nach der Probezeit und Austausch mit den Ausbildenden. So bleibt das Gelernte nicht im Seminarraum.

5 Wirkung sichtbar machen

Eine kurze Abfrage vorher, nachher und nach drei Monaten. Sie sehen, was sich verändert hat, und ich sehe, wo ich nachschärfen muss.

[6] DGB-Jugend, Ausbildungsreport 2026, S. 21, 24, 33 (Selbstauskunft der Auszubildenden) · [7] Götzfried et al. (2022), Springer; Universität Kassel, „Bildungsmärchen Lerntypen“. Vollständige Angaben auf Seite 09.

Sieben Bausteine. Drei Schwerpunkte.

Die Bausteine lassen sich einzeln buchen oder zu einem Paket verbinden. Im Mittelpunkt stehen die Menschen, die ausbilden, das Lernen und die psychische Belastung im Alltag.

SCHWERPUNKTE

01 Nachwuchskräfte begleiten

Für Ausbildende und Betreuende

Ihre Ausbildenden merken früh, wenn es schwierig wird, und wissen, wie sie das Gespräch führen.

- Gespräche mit Nachwuchskräften führen, auch die schwierigen
- Warnzeichen erkennen, bevor ein Ausbildungsverhältnis kippt
- Belastung ansprechen und die Grenzen der eigenen Rolle kennen
- Halten im ersten Jahr: Probezeit, erste Krisen, Erwartungen auf beiden Seiten

02 Lernen und Lernmethoden

Für Nachwuchskräfte

Lernen mit Strategien, deren Wirkung die Forschung belegt, statt nach „Lerntypen“.

- Wirksam lernen nach dem Stand der Lernforschung
- Prüfungsvorbereitung mit Plan
- Lernblockaden erkennen und lösen
- Mit KI lernen, ohne das Verstehen abzugeben

03 Psychische Belastung im Ausbildungsalltag

Für Nachwuchskräfte

Junge Menschen sprechen Belastung an, bevor sie sich festsetzt.

- Belastung bei sich und anderen erkennen und ansprechen
- Mit Druck umgehen und Prioritäten setzen
- Wissen, wann und wo man sich Hilfe holt
- Resilienz: was im Alltag stärkt

IM STARTPAKET gebucht zusammen mit den Schwerpunkten

04 Kommunikation

Weniger Missverständnisse zwischen Nachwuchs und Ausbildenden.

- ✖ Gespräche mit Ausbildenden vorbereiten und führen
- ✖ Kritik annehmen und sachlich geben
- ✖ Konflikte ansprechen und lösen

05 Rolle und Haltung

Klare Erwartungen von Anfang an, auf beiden Seiten.

- ✖ Erwartungen an das erste Jahr klären
- ✖ Verantwortung übernehmen
- ✖ Auftreten im Betrieb

BEGLEITREIHE

06 Führen lernen

Für angehende Führungskräfte

Wer zum ersten Mal führt, wird über Monate begleitet, nicht an einem Tag geschult.

- ✖ Vom Kollegen zur Führungskraft: die neue Rolle annehmen
- ✖ Gespräche führen und Feedback geben
- ✖ Aufgaben delegieren
- ✖ Begleitung zwischen den Terminen, über 6 bis 12 Monate

61 % der Beschäftigten ohne Führungsrolle halten Mentoring oder Coaching für hilfreich, um Führung zu übernehmen. [5]

ERGÄNZENDER BAUSTEIN

07 KI-Kompetenz im Arbeitsalltag

Für Nachwuchs und Ausbildende, vor allem online

Klare Regeln für KI in Ihrem Betrieb, die alle kennen.

- ✖ Eigene Regeln für den Betrieb festlegen
- ✖ Ergebnisse prüfen, statt sie ungeprüft zu übernehmen
- ✖ Datenschutz im Arbeitsalltag
- ✖ Ausbildende einbeziehen

Kein Grundkurs: Für die Grundlagen gibt es in NRW kostenlose Angebote, etwa AzubiTrain [8]. Dieser Baustein setzt danach an, im eigenen Betrieb.

Vom Vortrag bis zur Begleitung.

Alle Formate finden in Ihrem Betrieb oder online statt, für Gruppen bis zwölf Personen. Bausteine, Termin und Zuschnitt stimmen wir gemeinsam ab.

Impulsvortrag	Ein Thema auf den Punkt, etwa für ein Treffen der Ausbildenden, ein Netzwerk oder die Betriebsversammlung.	**60 bis 90 Minuten**
Online-Modul	Ein Baustein kompakt und ohne Anfahrt, besonders für KI-Kompetenz und Lernen.	**2 Stunden**
Halbtag	Ein bis zwei Bausteine mit Übungen und Fällen aus Ihrem Ausbildungsalltag.	**bis 4 Stunden**
Inhouse-Tag	Zwei bis drei Bausteine an einem Tag, auch als eigener Tag für Ihre Ausbildenden (Baustein 01).	**ganzer Tag**
Führen lernen	Reihe aus vier Präsenztagen und vier Online-Terminen zu je 90 Minuten, mit Begleitung dazwischen (Baustein 06).	**6 bis 12 Monate**

PAKET

Startpaket erstes Ausbildungsjahr

- Einführungstag zum Ausbildungsstart mit den Bausteinen **02** bis **05**
- Halbtag nach der Probezeit
- Halbtag für Ausbildende mit Baustein **01**
- Wirkungsabfrage vorher, nachher und nach drei Monaten

In jedem Format enthalten

- Bedarfsklärung vorab
- Zuschnitt auf Ihren Betrieb
- Handout als PDF mit Quellen
- Übungen mit Fällen aus der Praxis
- Teilnahmebescheinigung
- Gemeinsamer Rückblick

Preise auf Anfrage

Nach einem ersten Gespräch erhalten Sie ein schriftliches Angebot mit festem Preis, passend zu Format und Gruppe.

Aus der Pädagogik. Für Ihren Betrieb.



Ich bin Pädagoge mit Staatsexamen und habe 20 Jahre in der Sozialwirtschaft gearbeitet, den größten Teil davon in der Kinder-und Jugendhilfe, zehn Jahre mit Führungsverantwortung. Ich kenne die Fragen junger Menschen am Anfang ihres Berufslebens und die Lage derer, die neben dem Tagesgeschäft ausbilden und führen.

Studium	Lehramtsstudium mit Staatsexamen
Praxis	Fachkraft in der Kinder-und Jugendhilfe, Beratung von Kindern, Jugendlichen und Familien
Führung	Zehn Jahre Führungsverantwortung als Leitungskraft, Prokurist (fünf Jahre) und Geschäftsleiter. Aufbau neuer Angebote
Lehre	Universität Hildesheim: Projektansprechpartner für den Praxisteil eines interdisziplinären Projekts und Dozent
Seit 2022	luda consulting: Organisationsberatung, Dozent und Speaker, unter anderem zu Lernen, ADHS sowie LRS und Legasthenie

> **Gute Ausbildung beginnt mit einem Gespräch, das früh genug geführt wird.**

Vom ersten Gespräch zum passenden Format.

1

Kennenlernen

Ein unverbindliches Gespräch über Ihren Betrieb, Ihre Nachwuchskräfte und Ihre Fragen.

2

Zuschnitt

Bausteine, Format und Termin legen wir gemeinsam fest. Sie erhalten ein schriftliches Angebot.

3

Durchführung

Praxisnah, mit Übungen und Handout. In Ihrem Betrieb oder online.

4

Wirkung prüfen

Kurze Abfrage vorher, nachher und nach drei Monaten, dazu ein gemeinsamer Rückblick.

Was kostet das?

Preise nenne ich auf Anfrage. Nach dem Erstgespräch erhalten Sie ein festes Angebot mit allen Positionen.

Für wen passt das?

Für Betriebe, die ausbilden oder Nachwuchskräfte einstellen, unabhängig von Branche und Größe.

Wann am besten?

Für den Ausbildungsstart im August oder September planen Sie am besten im Frühjahr. Vorträge und Online-Module gehen jederzeit.

Lernen wir uns kennen.

In einem ersten Gespräch klären wir, wo Ihr Betrieb steht und welcher Baustein passt. Ohne Verkaufsdruck und mit genug Zeit für Ihre Fragen.

ANSCHRIFT

Luda Consulting
Overbergstraße 93
58099 Hagen

DIREKT

Tel. +49 1573 1667 089
sebastian@luda-consulting.de
luda-consulting.de

Woher die Zahlen kommen.

Jede Zahl in dieser Broschüre ist belegt. Was die Quellen nicht hergeben, steht hier nicht.

Lösungsquote ist keine Abbruchquote

Die 30,9 % zählen vorzeitig gelöste Verträge. Etwa die Hälfte der Betroffenen beginnt zeitnah eine neue duale Ausbildung. [1]

Umfragen richtig lesen

Die DIHK-Umfrage ist groß, aber nicht repräsentativ. Die Angaben zur Belastung von Auszubildenden sind Selbstauskünfte. [2] [4] [6]

Für wen die Zahlen gelten

Die meisten Zahlen betreffen Auszubildende. Für Trainees und Werkstudierende gibt es kaum vergleichbare Studien.

Stand der Angaben

Alle Angaben folgen dem geprüften Recherchestand vom 11.11.2026.

1 **BIBB (2026):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026, S. 150 bis 156, Tab. A5.6-3.
bibb.de/dienst/publikationen/download/21037

2 **DIHK (2026):** Ausbildungsumfrage 2026, Grafik 11, S. 20 ff.
dihk.de/resource/blob/184324/b02a38def867b74612c8519bdaeaf818/fachkraefte-dihk-ausbildungsumfrage-2026-data.pdf

3 **BIBB (2025):** Betriebliches Ausbildungspersonal unter Druck? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 3/2025.
bibb.de/dienst/publikationen/download/20561

4 **Bertelsmann Stiftung / IW (2026):** Mentale Gesundheit in der Ausbildung, S. 22, 27 f., 36 f.
iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2026/Mentale_Gesundheit_in_der_Ausbildung.pdf

5 **KOFA / IW (2026):** KOFA Kompakt 1/2026, Führung, S. 1 bis 5 (IW-Beschäftigtenbefragung 2025).
kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/2026-01_KOFA_Kompakt_Fuehrung.pdf

6 **DGB-Jugend (2026):** Ausbildungsreport 2026, Mentale Gesundheit, S. 21, 24, 33.
dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Ausbildungsreport_2026_Mentale_Gesundheit.pdf

7 **Götzfried et al. (2022),** Springer; **Universität Kassel:** Bildungsmärchen Lerntypen.
link.springer.com/content/pdf/10.1007/s42010-022-00152-z.pdf · uni-kassel.de (Fachgebiet Empirische Schul-und Unterrichtsforschung, Bildungsmärchen: Lerntypen)

8 **Land NRW (2026):** AzubiTrain, Pressemitteilung vom 20.04.2026.
land.nrw/pressemitteilung/azubitrain-deine-zukunft-mit-ki-bildungsangebot-fuer-kuenstliche-intelligenz-der