

Empfohlene Maßnahmen im Azubi- ONBOARDING - 01

Die folgenden Schritte können je nach Unternehmensgröße angepasst werden.

- Erster Arbeitstag – Willkommen heißen:**
Gestalten Sie den ersten Tag des/der Auszubildenden bewusst: Ein persönlicher Empfang ist Pflicht. Begrüßen Sie die neue Fachkraft persönlich – idealerweise durch die Ausbildungsverantwortlichen und den Buddy oder Mentor:innen. Planen Sie am Morgen eine kleine Willkommensrunde, bei der der/die Auszubildende dem Team vorgestellt wird, ggf. bei einem gemeinsamen Frühstück oder „Welcome Coffee“. Ein anschließender Unternehmensrundgang stellt wichtige Anlaufstellen vor (Büros, Aufenthaltsräume, Kantine, Schließfächer etc.). So entstehen direkt erste Kontakte und das Gefühl, wirklich dazuzugehören. Richten Sie den Arbeitsplatz komplett ein (inkl. aller Arbeitsmittel, IT-Zugänge) und erklären Sie die grundlegende Bedienung der Technik und Software, damit der/die Auszubildende arbeitsfähig ist. Am ersten Tag sollte auch eine Ansprechperson für organisatorische Fragen benannt werden (meist der Ausbilder bzw. die Ausbilderin selbst oder ein:e Personalreferent:in).

- Einführungsveranstaltung & Unternehmenskultur:**
Organisieren Sie in der ersten Woche eine offizielle Einführungsveranstaltung oder mehrere kurze Sessions. Inhalte: Vorstellung der Unternehmensgeschichte, Mission und Werte, der Produkte/Dienstleistungen sowie grundlegende Regeln (z.B. Arbeitszeit, Sicherheitsunterweisungen). Vermitteln Sie die Unternehmenskultur authentisch und interaktiv – z.B. durch ein lockeres Gespräch, einen Welcome Workshop oder sogar spielerische Elemente. Eine positive Willkommenskultur zeigt sich hier durch offene Kommunikation und das Signal, dass Fragen stellen erwünscht ist.

- Klare Aufgaben und Erwartungen:**
Gerade die Generation Z möchte von Beginn an wissen, was von ihr erwartet wird. Definieren Sie deshalb frühzeitig (spätestens innerhalb der ersten Woche) konkrete Aufgaben, Lernziele und Verantwortlichkeiten für den/die Auszubildende:n. Führen Sie ein strukturiertes Erwartungsgespräch, in dem beide Seiten ihre Erwartungen formulieren – das verhindert Missverständnisse und motiviert durch klare Ziele. Planen Sie außerdem regelmäßige Zwischengespräche (z.B. wöchentlichen kurzen Check-in oder Jour fixe) zur Fortschrittsüberprüfung und zum Anpassen von Zielen. Diese agile Vorgehensweise entspricht dem Wunsch vieler junger Leute nach kontinuierlichem Feedback (siehe unten).



Empfohlene Maßnahmen im Azubi- ONBOARDING - 01

Die folgenden Schritte können je nach Unternehmensgröße angepasst werden.

- Einarbeitungsplan & Training:**

Entwickeln Sie für die ersten Monate einen Einarbeitungsplan, der die fachliche Ausbildung on the job und ggf. Schulungen verzahnt. Beginnen Sie mit einfachen Aufgaben und steigern Sie schrittweise die Komplexität, sobald Routine einkehrt. Diese Staffelung verhindert Überforderung und ermöglicht Erfolgserlebnisse. Praxisausbilder:innen oder Mentor:innen sollten den Lernfortschritt eng begleiten: kurze tägliche Abstimmungen in der Anfangsphase helfen, Fragen sofort zu klären. Ergänzend können digitale Lernmodule oder Micro-Learnings eingesetzt werden, um notwendiges Grundlagenwissen flexibel zu vermitteln (z.B. ein E-Learning zu Arbeitssicherheit oder ein kleines Quiz zu Firmenprodukten). Moderne Onboarding-Apps können hierbei unterstützen, indem sie einen Überblick über alle Module, Termine und Ansprechpartner:innen bieten. Viele Unternehmen setzen bereits Onboarding-Apps ein, da sie den Prozess transparenter und interaktiver machen – neue Auszubildende können jederzeit sehen, was als Nächstes ansteht, und sich mit dem Unternehmen vernetzen.

- Soziale Integration & Teamgeist:**

Fördern Sie von Anfang an die Teamintegration. Neben der fachlichen Einarbeitung sollten zwischenmenschliche Aspekte nicht zu kurz kommen. Bewährt hat sich das oben erwähnte Buddy-System, damit der/die Neue immer jemanden auf Augenhöhe hat. Zusätzlich lohnt es sich, in den ersten Wochen ein Team-Event einzuplanen – z.B. ein gemeinsames Mittagessen, ein kleines Azubi-Teamprojekt oder ein Teambuilding (virtuell oder vor Ort). Solche Aktivitäten stärken den Zusammenhalt und sorgen dafür, dass der/die Auszubildende schneller Teil der Gemeinschaft wird. Spätestens im Laufe der ersten 2–3 Monate sollte jeder Azubi auch einen festen Mentor oder Paten aus dem Fachbereich zur Seite gestellt bekommen (falls nicht identisch mit dem Ausbilder). Dieser steht für fachliche Fragen und Karriereentwicklungstipps zur Verfügung und ergänzt den Buddy. Eine Willkommenskultur zeigt sich hier durch ein offenes Umfeld: Neue sollen das Gefühl haben, mit ihren Anliegen jederzeit gehört zu werden.

- Regelmäßiges Feedback & Entwicklungsgespräche:**

Integrieren Sie feste Feedback-Zyklen während der gesamten Onboarding-Phase. Schon nach den ersten Tagen kann ein kurzes Feedbackgespräch hilfreich sein („Wie war Ihr erster Eindruck? Gibt es etwas, das Ihnen fehlt oder unklar ist?“). Darüber hinaus sollten spätestens am Ende der Probezeit bzw. nach einigen Monaten formelle Entwicklungsgespräche geführt werden. Besprechen Sie dabei die bislang erreichten Meilensteine und legen Sie neue Ziele fest. Wichtig: Lob und Anerkennung für erste Erfolge nicht vergessen – das motiviert und bestätigt Auszubildende darin, auf dem richtigen Weg zu sein. Kontinuierliches, konstruktives Feedback, ist ein zentraler Faktor, um junge Talente zu halten.

erstellt in Kooperation mit Alexander Steffen auf Basis seines Buches "Erfolgreiches Preboarding und Onboarding von Auszubildenden"

Stand: Okt 2025



Lust auf mehr?
Weitere spannende
Angebote gibt es auf
netzwerkq40.de.

