

**WELCOME  
ONBOARD**

Juli 2025

# Pre- und Onboarding von Auszubildenden

Ein Leitfaden mit Checklisten



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

# Pre- und Onboarding von Auszubildenden

## Einführung

Eine systematische Preboarding- und Onboarding-Strategie legt den Grundstein für einen gelungenen Ausbildungsstart und langfristige Bindung der Nachwuchskräfte. Durch gut geplante Willkommensmaßnahmen können Einarbeitungszeiten deutlich verkürzt und die Produktivität von Beginn an gesteigert werden – gleichzeitig fühlen sich die Auszubildenden wertgeschätzt und dem Unternehmen verbunden. **Die folgenden Empfehlungen bieten Personalverantwortlichen sowie Entscheider:innen praxisnahe Schritte, Checklisten und Key-Facts, um eine moderne Willkommenskultur mit Blick auf die Generationen Z und Alpha zu gestalten.**

1

### PREBOARDING:

#### DIE PHASE VOR DEM AUSBILDUNGSSTART

Preboarding bezeichnet die Zeit **nach der Vertragsunterzeichnung bis zum ersten Ausbildungstag**. In dieser Vorbereitungsphase sollten Sie den Grundstein für einen guten Start legen. Obwohl die Auszubildenden noch nicht im Betrieb sind, beginnt jetzt bereits die **Integration ins Unternehmen** (Teil der Onboarding-Integrationsphase). Ziele des Preboardings sind, **Vorfreude zu wecken**, Orientierung zu geben und frühzeitig eine Bindung aufzubauen.



#### Key Facts:

Preboarding endet mit dem letzten Tag vor Ausbildungsbeginn. Bis dahin sollten **alle administrativen Fragen geklärt**, Auszubildende mit den **wichtigsten Infos versorgt** und emotional ans Unternehmen gebunden sein.

Ein strukturiertes Preboarding zahlt sich aus: Es vermindert Ängste am ersten Tag und **steigert Motivation und Engagement von Anfang an**.

2

### ONBOARDING:

#### ERFOLGREICHER START IN DEN

#### AUSBILDUNGSALLTAG

Onboarding **umfasst die Einarbeitungs- und Integrationsphase**, die mit dem ersten offiziellen Ausbildungstag beginnt und sich über die ersten Wochen bis Monate der Ausbildung erstreckt. Ziel des Onboardings ist es, die neuen Auszubildenden fachlich wie sozial „an Bord zu holen“: Sie sollen das Unternehmen, die Abläufe und Kolleg:innen kennenlernen, benötigte Kompetenzen aufbauen und sich als Teil des Teams fühlen.

**Eine gelungene Onboarding-Phase legt den Grundstein für schnelle Lernerfolge, Arbeitsleistung und eine längerfristige Betriebszugehörigkeit.**



#### Key Facts:

Onboarding ist mehr als nur eine einmalige Orientierungsveranstaltung. Es umfasst **alle Maßnahmen in den ersten Wochen und Monaten**, die neuen Auszubildenden helfen, **sich fachlich zurechtzufinden und sozial einzuleben**. Eine gute Onboarding-Erfahrung zeichnet sich durch **viel Kommunikation, Information und persönliches Kennenlernen** aus.

Achten Sie darauf, dass die Willkommensbemühungen nicht als Pflichtübung wirken – **Authentizität** ist entscheidend. Junge Mitarbeitende merken schnell, ob Willkommenskultur wirklich gelebt wird oder nur auf dem Papier steht. Deshalb: lieber mit echter Begeisterung und Menschlichkeit vorgehen als mit perfekt durchgestylten, aber unpersönlichen Programmen.



# Ablaufplan und empfohlene Maßnahmen im PREBOARDING - 01

Die folgenden Schritte können je nach Unternehmensgröße angepasst werden.

- Schnelle Kontaktaufnahme:**  
Melden Sie sich innerhalb weniger Tage nach Vertragsabschluss bei Ihren zukünftigen Azubis, beantworten Sie offene Fragen und bestätigen Sie die Entscheidung. Eine persönliche Einladung zur Vertragsunterzeichnung oder zu einem kurzen Kennenlernen im Betrieb vermittelt Wertschätzung. So signalisieren Sie: "Wir freuen uns auf dich!"
  
- Willkommenspaket schnüren:**  
Überreichen oder versenden Sie ein „Willkommenspaket“ mit persönlicher Note. Dieses kann ein von der Geschäftsführung und künftigen Kolleg:innen unterschriebenes Begrüßungsschreiben enthalten sowie kleine Aufmerksamkeiten (z.B. Firmen-Merchandise, Schreibmaterial). Wichtig dabei ist auch ein Onboarding-Fahrplan: Legen Sie einen kurzen "Willkommens-Guide" bei, der den nächsten Schritt erklärt – was die Auszubildenden im Onboarding erwartet, erste wichtige Infos zum Unternehmen und vielleicht sogar ein kleines Organigramm oder eine Teamübersicht. Ein solches Paket sorgt für einen „Wow-Effekt“, der dem neuen Talent das Gefühl gibt, gut informiert und willkommen zu sein.
  
- Informationen und Zugänge bereitstellen:**  
Stellen Sie frühzeitig alle relevanten Infos bereit. Zum Beispiel können Sie direkt nach Vertragsunterschrift eine Willkommens-E-Mail senden. Ebenso hilfreich ist ein Zeitplan für die ersten Wochen (Wann findet die Einführung statt? Welche Unterlagen sind am ersten Tag mitzubringen? etc.). Geben Sie dem/der Auszubildenden zudem bereits eine Woche vor Start Zugang zu digitalen Lernressourcen – etwa E-Learning-Modulen, Erklärvideos, Podcasts oder einem FAQ-Dokument. So kann sich der Azubi freiwillig vorbereitend informieren (wichtig: Generation Z nutzt solche digitalen Angebote gern). Stellen Sie sicher, dass auch alle technischen Arbeitsmittel (z.B. Firmen-E-Mail, Software-Logins) vorbereitet sind und bei Bedarf vorab erklärt werden.



Sie haben noch mehr Lust auf Themen rund um die Ausbildung?  
Auf [netzwerkq40.de](https://netzwerkq40.de) finden Sie weitere spannende Angebote dazu.



# Ablaufplan und empfohlene Maßnahmen im PREBOARDING - 02

Die folgenden Schritte können je nach Unternehmensgröße angepasst werden.

- Buddy zuweisen:**  
Ernennen Sie noch vor dem Start einen *Azubi-Buddy* und stellen Sie einen informellen Kontakt her. Der Buddy – idealerweise erfahrene Auszubildende aus einem höheren Lehrjahr oder ein junges Teammitglied – steht dem/der Neuen als Ansprechperson auf Augenhöhe zur Seite. Ein kurzes erstes Telefonat oder eine WhatsApp-Begrüßung durch den Buddy vor Ausbildungsbeginn kann schon erfolgen. So hat der/die Auszubildende vom ersten Tag an jemanden, der bei alltäglichen Fragen hilft und die soziale Integration erleichtert.
  
- Einbindung vor dem ersten Tag:**  
Begegnen Sie der möglichen Unsicherheit in der Wartezeit bis zum Ausbildungsstart mit aktiver Einbindung. Liegen mehrere Wochen oder Monate zwischen Vertragsunterschrift und Start, halten Sie den Kontakt. Laden Sie neue Auszubildende z.B. zu bereits geplanten Team-Events oder Stammtischen ein. Auch ein kurzer "Willkommensgruß" per Video des zukünftigen Teams oder eine virtuelle Kaffeerunde zum Kennenlernen können eingesetzt werden.



Sie haben noch mehr Lust auf Themen rund um die Ausbildung?  
Auf [netzwerkq40.de](https://netzwerkq40.de) finden Sie weitere spannende Angebote dazu.



# Ablaufplan und empfohlene Maßnahmen im 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).



Sie haben noch mehr Lust auf Themen rund um die Ausbildung?  
Auf [netzwerkq40.de](https://netzwerkq40.de) finden Sie weitere spannende Angebote dazu.



# Ablaufplan und empfohlene Maßnahmen im ONBOARDING - 02

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.



Sie haben noch mehr Lust auf Themen rund um die Ausbildung?  
Auf [netzwerkq40.de](https://netzwerkq40.de) finden Sie weitere spannende Angebote dazu.

## NETZWERK Q 4.0

NETZWERK Q 4.0 ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und der Bildungswerke der Wirtschaft und anderen Bildungsinstitutionen und wird gefördert vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR).

### Impressum

Bildungswerk der Nordrhein-  
Westfälischen Wirtschaft e. V.

netzwerkq40.de

### Quelle

Steffen, Alexander, 2025, Erfolgreiches  
Pre- und Onboarding von  
Auszubildenden. Wiesbaden: Springer.

### Autor

Miriam Becker, Anna-Lena Herjuergen

### Bildnachweis

www.canva.com

### Hinweise zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz

Entsprechende Hinweise hier einfügen: s.  
Dokument Qualitätssicherung.