

Juli 2025

Spielelemente für das Onboarding

Gamification in der Ausbildung



Gamification

Gamification bedeutet, spieltypische Elemente (analoge wie auch digitale) in einen spielfremden Kontext (hier: Onboarding deiner Azubis) zu setzen.

Chancen, Risiken und Einsatzmöglichkeiten

Nachfolgend findest du eine Auflistung verschiedener Spielelemente, die sich für das Onboarding von Azubis eignen können. Wir geben jeweils eine kurze Erläuterung, zeigen Chancen und Risiken auf und geben Beispiele für mögliche Einsatzfelder.

Tipp: Lass dich von unseren Beispielen frei inspirieren und experimentiere selbst! Was fallen dir für Einsatzmöglichkeiten für deinen Betrieb / deine Ausbildung ein?



Ziel

Das Ziel legt fest, wann das Spiel beendet wird, und ist damit eines der grundlegendsten Spielelemente überhaupt.

Chance: Orientierung, Herausforderung

Risiko: unrealistische Ziele können demotivieren

mögliche Einsatzfelder:

- jede Aufgabe lässt sich als Ziel begreifen
- Tages- oder Wochenziele für spezielle Phasen im Onboarding
- "unkonventionelle" Ziele nutzen (Grad der Zufriedenheit, Anschluss zu Kollegen)



Regeln

Regeln bestimmen, wie das Ziel erreicht werden darf. Auch sie sind Grundlage eines jeden Spiels, wobei der Umfang der Regeln von einfach bis hochkomplex variieren kann.

Chance: Orientierung, Vergleichbarkeit, Fairness

Risiko: hohe Komplexität kann überfordern

mögliche Einsatzfelder:

- jede Vorschrift / Richtlinie lässt sich als Regel begreifen
- Rollenspiele, in denen gegen Regeln verstoßen werden darf, um mittels Konsequenzen deren Wichtigkeit hervorzuheben



Interaktivität

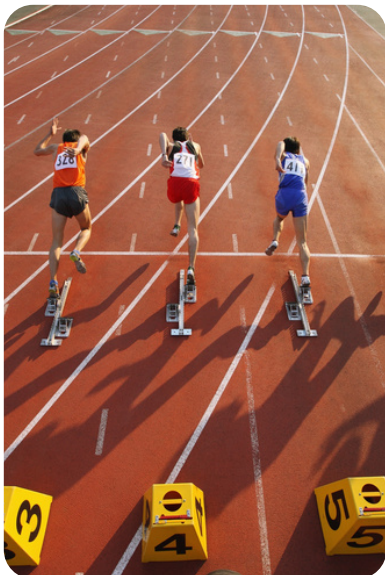
Interaktivität unterscheidet Spiele maßgeblich von anderen Medien, wie etwa Filmen. Spielende sind keine Rezipierenden sondern aktiv Teilnehmende.

Chance: Selbstwirksamkeit, Identifikation

Risiko: Unübersichtlichkeit, falls zu viel parallel passiert

mögliche Einsatzfelder:

- Reihenfolge To Do's selbst bestimmen
- eigenen Einfluss auf verschiedene Betriebsprozesse hervorheben, wenn diese erklärt werden



Wettbewerb

Wettbewerb kann motivieren und die Kreativität anregen - auch in Spielen.

Chance: Leistungssteigerung

Risiko: Versagensängste, Bloßstellung

mögliche Einsatzfelder:

- Assessmentcenter
- Azubi-Rallye zum Kennenlernen des Betriebs
- Kennenlernspiele



Teamarbeit

Kooperative Spiele entwickeln häufig eine ganz besondere Dynamik und können helfen, ungeahnte Fähigkeiten zu entdecken.

Chance: Teamgefühl, persönliche Kompetenzen

Risiko: Trittbrettfahrer, dysfunktionale Gruppen

mögliche Einsatzfelder:

- Assessmentcenter
- gemeinsames Kennenlernen von Equipment (z. B. gemeinsam ein technisches Setting aufbauen)



Storytelling

Geschichten bleiben besser im Gedächtnis und helfen nachweislich beim Lernen. Die wesentlichsten Stichworte für den Lernkontext lauten: Emotion, Identifikation und Lernen am Modell.

Chance: Identifikation, Spannung, Lerneffekte

Risiko: erfordert je nach Ausmaß Übung und Zeit

mögliche Einsatzfelder:

- Unternehmensgeschichte
- anekdotische Lehrgeschichten
- Ausbildung als eigene Heldenreise



Entdeckungen

Kaum etwas fördert die intrinsische Motivation so sehr wie Neugier, Entdeckung und Erforschung. Hierzu zählt, eigene Wege gehen zu können und sich auszuprobieren, aber auch aufmerksam zu sein.

Chance: Eigeninitiative, Neugier

Risiko: zu viel Auswahl kann überfordern

mögliche Einsatzfelder:

- Azubi-Rallye durch den Betrieb
- freies Erkunden des Intranets / der Firma mit Aufgabe bestimmte Informationen / Ansprechpartner zu finden



2. Chance

2. Chancen unterscheiden Spiele von der Realität. Am Ende eines Spiels kann man einen neuen Versuch wagen. Das hilft, sich auszuprobieren, senkt Hemmschwellen und fördert somit Entwicklung.

Chance: Ausprobieren, Hemmschwellen senken

Risiko: einzelner Versuch kann Bedeutung verlieren

mögliche Einsatzfelder:

- Kennenlernspiele
- praktische Übungen zu verschiedenen Vorschriften



Avatare

Avatare sind Stellvertreter der Spielenden innerhalb des Spiels, sozusagen die Spielfiguren. Das fördert die Identifikation mit dem Inhalt und somit Engagement innerhalb des Spiels.

Chance: Identifikation

Risiko: Einsatz muss zum Thema passen

mögliche Einsatzfelder:

- Avatare im Intranet anlegen



Zeitdruck

Zeitdruck schafft Notwendigkeit, schnell ins Tun zu kommen. Wichtig ist das Ausmaß: Die Zeitvorgabe sollte fordernd, aber realistisch sein. Zu hoher Zeitdruck kann in Überforderung und Demotivation enden.

Chance: Leistungssteigerung, Fokussierung

Risiko: Überforderung, Stress, ggf. sinkt Qualität

mögliche Einsatzfelder:

- Assessmentcenter
- Kennenlernspiele
- Betriebsrallye



Belohnung

Belohnungen (Punkte, Badges, ...) bedeuten Erfolgserlebnisse und Glückshormone. Sie sollten daher bewusst und relativ sparsam eingesetzt werden, um Gewöhnungseffekten vorzubeugen.

Chance: Erfolgsgefühl

Risiko: Gewöhnungseffekte bei zu häufiger Anwendung

mögliche Einsatzfelder:

- verschiedene Onboarding-Schritte als Meilensteine setzen und hervorheben



Fortschrittsanzeige

Vor allem bei längeren Spielen eignen sich Fortschrittsanzeigen, um die Motivation aufrecht zu erhalten. Wie genau der Fortschritt vermittelt und dargestellt wird, obliegt dem Setting und Ihrer Kreativität.

Chance: Übersicht, Planbarkeit, Selbstdisziplin

Risiko: zu große oder zu viele Etappen demotivieren

mögliche Einsatzfelder:

- Laufzettel für 1. Tag / Woche
- Countdown bis Ausbildungsstart / Beginn der Berufsschule



Level

Level stellen einen erreichten Status dar und ermöglichen Vergleiche mit anderen Spielenden.

Chance: Erfolgsgefühl, Selbstdisziplin

Risiko: niedrige Level = Deklaration als "Anfänger"

mögliche Einsatzfelder:

- Schritte des Onboardings / der Ausbildung als Level darstellen



Feedback

Feedback in Spielen kann so vielfältig sein wie Spiele selbst. Es ermöglicht eine Orientierung, ob Spielende auf einem guten Weg zum Ziel sind, ob Fehler gemacht wurden, ...

Chance: Orientierung, Selbstwirksamkeit

Risiko: muss verständlich und nachvollziehbar sein

mögliche Einsatzfelder:

- (positives) Feedback zu Bewerbung, Auftreten beim Kennenlernen, Verhalten bei Stress
- Einschätzung neuer Azubis untereinander

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

AFZ Aus- und Fortbildungszentrum Rostock GmbH
Alter Hafen Süd 334
18069 Rostock

netzwerkq40.de

Autor

Anne Siebrecht

Bildnachweis

Canva Images