

Empfohlene Maßnahmen im Azubi-ONBOARDING

Ein guter Start entscheidet über den Ausbildungserfolg

Diese Checkliste unterstützt dich dabei, deine Auszubildenden vom ersten Arbeitstag an strukturiert, wertschätzend und praxisnah zu begleiten – für schnelle Orientierung, starke Bindung und einen erfolgreichen Einstieg ins Unternehmen. Die folgenden Schritte können je nach Unternehmensgröße angepasst werden.

Erster Arbeitstag – willkommen heißen

- Begrüße deine Auszubildenden persönlich (idealerweise durch Ausbildungsverantwortliche und Buddy/Mentor:in)
- Plane eine kurze Willkommensrunde am ersten Morgen (z. B. Welcome Coffee oder gemeinsames Frühstück)
- Stelle den/die Auszubildende:n dem Team vor
- Führe einen Unternehmensrundgang durch (Büros, Aufenthaltsräume, Kantine, Schließfächer etc.)
- Richte den Arbeitsplatz vollständig ein (Arbeitsmittel, IT-Zugänge)
- Erkläre grundlegende Technik und Software
- Benenne eine feste Ansprechperson für organisatorische Fragen

Einführungsveranstaltung & Unternehmenskultur

- Organisiere in der ersten Woche eine Einführungsveranstaltung oder mehrere kurze Sessions
- Vermittle zentrale Inhalte (Unternehmensgeschichte, Mission & Werte, Produkte / Dienstleistungen, grundlegende Regeln (z. B. Arbeitszeiten, Sicherheit))
- Gestalte die Einführung interaktiv und offen (Gesprächsrunden, Welcome Workshop, spielerische Elemente)
- Fördere eine offene Willkommenskultur (Fragen stellen ausdrücklich erwünscht)

Klare Aufgaben & Erwartungen

- Definiere frühzeitig klare Aufgaben und Lernziele
- Lege Verantwortlichkeiten transparent fest
- Führe ein strukturiertes Erwartungsgespräch (formuliere deine Erwartungen höre die Erwartungen des Azubis) und setze gemeinsame Ziele
- Plane regelmäßige Check-ins (z. B. wöchentlicher kurzer Austausch)
- Gib kontinuierliches Feedback und passe Ziele bei Bedarf an

Einarbeitungsplan & Training

- Erstelle einen Einarbeitungsplan für die ersten Monate
- Verzahne praktische Ausbildung „on the job“ und Schulungen
- Starte mit einfachen Aufgaben und steigere die Komplexität schrittweise
- Vermeide Überforderung und ermögliche Erfolgserlebnisse
- Sorge für enge Begleitung durch Praxisausbilder:innen und Mentor:innen
- Ergänze digitale Lernangebote (E-Learnings, Micro-Learnings, Quizformate etc.)
- Nutze bei Bedarf Onboarding-Apps (Übersicht über Module, Termine, Ansprechpartner:innen)

Soziale Integration & Teamgeist

- Fördere die Teamintegration von Anfang an
- Setze auf ein Buddy-System (Ansprechperson auf Augenhöhe)
- Plane in den ersten Wochen ein Team-Event (gemeinsames Mittagessen, Azubi-Projekt, Teambuilding (vor Ort oder virtuell))
- Stelle spätestens nach 2–3 Monaten eine:n Mentor:in aus dem Fachbereich zur Seite
- Unterstütze fachliche Entwicklung und Orientierung
- Schaffe ein offenes Umfeld, in dem Anliegen jederzeit angesprochen werden können

Regelmäßiges Feedback & Entwicklungsgespräche

- Integriere feste Feedback-Zyklen im Onboarding
- Führe ein erstes kurzes Feedbackgespräch nach den ersten Tagen (erster Eindruck, offene Fragen, fehlende Informationen)
- Plane formelle Entwicklungsgespräche und besprich erreichte Meilensteine
- Definiere neue Ziele
- Zeige Anerkennung und lobe Fortschritte

Erstellt in Kooperation mit Alexander Steffen auf Basis seines Buches „Erfolgreiches Preboarding und Onboarding von Auszubildenden“ | Der Text wurde mit KI optimiert

Stand: Okt 2025



Lust auf mehr?
Weitere spannende
Angebote findest du
auf netzwerkq.de.



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend