

Leitfaden

Dein Guide: Methoden für den gelungenen Azubi-Start

Juni 2026

Inhalt

I. Einführung	3
II. Methoden für ein bis zwei Auszubildende	4
III. Methoden für drei bis vier Auszubildende	6
IV. Methoden für fünf oder mehr Auszubildende	8
V. Tipps zur Methodenwahl	10
VI. Das Wichtigste in Kürze	11

I. Einführung

Der erste Tag in der Ausbildung

Der erste Ausbildungstag prägt den Eindruck, den Auszubildende von ihrem neuen Betrieb gewinnen. Bereits in den ersten Stunden entscheiden sich oft wichtige Faktoren für einen gelungenen Ausbildungsstart: Fühlen sich deine neuen Azubis willkommen? Finden sie Orientierung? Können sie erste Kontakte knüpfen und Fragen platzieren?

Neben organisatorischen Informationen spielen deshalb Kennenlernmethoden eine wichtige Rolle. Sie helfen dabei, Hemmschwellen abzubauen, den Austausch zu fördern und eine positive Atmosphäre zu schaffen. Gleichzeitig ermöglichen sie dir, deine neuen Auszubildenden besser kennenzulernen und individuelle Bedürfnisse früher wahrzunehmen.

Dieser Leitfaden stellt verschiedene Methoden vor, die du direkt am ersten Ausbildungstag einsetzen kannst. Die vorgestellten Impulse kannst du flexibel an die Rahmenbedingungen deines Betriebs anpassen. Sie unterstützen dich dabei, den Ausbildungsstart motivierend, wertschätzend und nachhaltig zu gestalten.



Orientierung und Sicherheit schaffen

Der erste Arbeitstag bringt viele neue Eindrücke mit sich. Kennenlernmethoden helfen dabei, Unsicherheiten abzubauen und den Einstieg zu erleichtern. Deine Auszubildenden erhalten somit die Möglichkeit, sich ganz offen vorzustellen, Fragen zu stellen und erste Anknüpfungspunkte zu finden.



Beziehungen von Anfang an stärken

Eine gute Zusammenarbeit beginnt mit persönlichen Begegnungen. Durch passende Methoden kommen deine Auszubildende sowohl mit dir als auch mit anderen Kollegin:innen frühzeitig ins Gespräch. Das stärkt das Zugehörigkeitsgefühl und fördert den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen.



Motivation und Beteiligung fördern

Wenn sich Auszubildende willkommen und ernst genommen fühlen, starten sie motivierter in die Ausbildung. Interaktive Kennenlernmethoden beziehen sie aktiv mit ein und machen deutlich, dass ihre Erfahrungen, Interessen und Erwartungen wertgeschätzt werden.

Deine Rolle als Gestalter:in des ersten Arbeitstages

Als Ausbilder:in hast du die Möglichkeit, die Ausbildungszeit von Beginn an positiv zu prägen. Mit einer guten Planung, passenden Methoden und deiner eigenen Beteiligung legst du die Grundlage für Vertrauen, Wertschätzung und eine erste Bindung zum Betrieb.

II. Methoden für ein bis zwei Auszubildende

Nur ein bis zwei neue Azubis: Deine Chance!

Starten nur ein oder zwei Auszubildende gleichzeitig in ihre Ausbildung, entsteht eine andere Situation als bei größeren Gruppen. Klassische Kennenlernspiele wirken in diesem Rahmen oft schnell künstlich oder stellen die neuen Auszubildenden unnötig in den Mittelpunkt. Gleichzeitig bietet die kleine Gruppengröße die Chance, von Beginn an persönliche Kontakte aufzubauen und individuell auf Fragen, Interessen und Bedürfnisse einzugehen.

Geeignete Kennenlernmethoden für ein bis zwei Auszubildende schaffen daher vor allem natürliche Gesprächsanlässe und ermöglichen Begegnungen auf Augenhöhe. Im Mittelpunkt stehen persönliche Gespräche, gemeinsame Aktivitäten und informelle Austauschmomente mit dem Team. So können die Auszubildenden den Betrieb und die Menschen dahinter kennenlernen, sich willkommen fühlen und Schritt für Schritt Vertrauen aufbauen – ohne das Gefühl zu haben, sich vorstellen oder beweisen zu müssen.

Besonderheiten dieser Gruppengröße:

Individuelle Begleitung möglich: Es bleibt ausreichend Zeit, auf persönliche Fragen, Erwartungen und Bedürfnisse einzugehen. Gespräche können in einem ruhigen Rahmen stattfinden und individuell gestaltet werden.

Beziehungen zum Team stehen im Vordergrund: Persönliche Begegnungen und gemeinsame Aktivitäten stehen im Fokus, erleichtern den Einstieg und fördern das Zugehörigkeitsgefühl.

Geeignet für ...	Warum?
Kennenlernen	individuelle Interessen und Erwartungen früh aufgreifen
Vertrauensaufbau	erste persönliche Beziehungen im Betrieb aufbauen
Individuelle Begleitung	Ausbildungsstart und Kennenlernmethoden an persönliche Bedürfnisse anpassen

Tabelle 1: Auflistung ausgewählter pädagogischer Ziele von Kennenlernmethoden für ein bis zwei Auszubildende

II. Methoden für ein bis zwei Auszubildende

Methodenbeispiele

Gemeinsame Mini-Challenge

- Gemeinsam mit dem:der Auszubildenden löst du eine Aufgabe oder ein Alltagsproblem - das kann für Verbindung sorgen.
- **Ziel:** Verbindung schaffen
- **Beispiele:** Ihr könnt gemeinsam etwas bauen, ordnen oder finden, alternativ auch ein kniffliges Alltagsproblem lösen.
- **Tipp:** Greife reale Aufgaben aus dem Arbeitsalltag auf, um den Transfer zu stärken.

Kleines Quiz: Schätzfragen

- Diese spielerische Methode weckt das Interesse und vermittelt zugleich Wissen. Fragen können unterhaltsame und lehrreiche Fakten vermitteln
- **Ziel:** Faktenwissen vermitteln
- **Beispiele:** Wie viele Mitarbeiter:innen hat das Unternehmen? Zu welcher Uhrzeit starten pro Tag die meisten Mitarbeiter:innen?
- **Tipp:** Nutze das Schwarmwissen: Welche:r Kolleg:in hat eine gute Schätzfrage?

Zwei Wahrheiten und ein Wunsch

- Jede Person nennt zwei Dinge über sich, die stimmen und einen Wunsch: Das würde ich gern lernen oder machen.
- **Ziel:** Persönliche Beziehung herstellen
- **Beispiel:** Ich habe mal Zeitungen ausgetragen. Ich mache gern Urlaub zu Hause. Ich würde gern Fallschirmspringen.
- **Tipp:** Hierfür kannst du kleine Fragekärtchen nutzen. Das Spiel lässt sich auf beliebig viele Mitarbeiter:innen erweitern.

Gesprächsimpuls-Karten

- Karten mit Leitfragen können helfen, ins Gespräch zu kommen.
- **Ziel:** Fachliche Interessen erfahren
- **Beispiel:** „Das würde ich gern mal ausprobieren.“ „Das möchte ich unbedingt lernen.“
- **Tipp:** Nutze hierfür den Tagesabschluss, wenn der:die Auszubildende schon etwas Zeit mit dir verbracht hat.

Walk and Talk

- Während eines kleinen Ganges sprichst du in lockerer Atmosphäre über Abläufe oder auch Persönliches mit dem/der neuen Auszubildenden.
- **Ziel:** Gesprächssituation auflockern
- **Beispiel:** Auf dem Weg ins Materiallager erfragst du den ersten Eindruck des Arbeitsstartes.
- **Tipp:** Beim Gehen wirkt das Gespräch weniger direkt und dadurch oft ungezwungener.

III. Methoden für drei bis vier Auszubildende

Eine kleine Gruppe mit vielen Möglichkeiten

Beginnen mehrere Auszubildende zum selben Zeitpunkt ihre Ausbildung, bringt das besondere Chancen für die Gestaltung des ersten Arbeitstages mit sich. Anders als bei einzelnen oder zwei Auszubildenden entsteht bereits eine kleine Gruppe, in der sich die Auszubildenden gegenseitig unterstützen, austauschen und kennenlernen können. Gleichzeitig bleibt die Gruppengröße überschaubar, sodass du als Ausbilder:in auf individuelle Fragen und Bedürfnisse eingehen kannst.

Kennenlernmethoden für drei bis vier Auszubildende sollten deshalb sowohl den Austausch innerhalb der Gruppe fördern als auch Raum für persönliche Gespräche schaffen. Besonders geeignet sind Methoden, bei denen die Auszubildenden aktiv miteinander arbeiten, Gemeinsamkeiten entdecken und erste Berührungspunkte für die Zusammenarbeit entwickeln. So entstehen bereits am ersten Tag Kontakte, die den Einstieg in den Betrieb erleichtern und das Zugehörigkeitsgefühl stärken.

Besonderheiten dieser Gruppengröße:

Persönlicher Austausch bleibt möglich: Alle Azubis können ausreichend zu Wort kommen. Vorstellungen, Fragen und Gespräche lassen sich gut integrieren.

Erste Entstehung einer Gruppendynamik: Die Azubis lernen den Betrieb und auch einander kennen. Gemeinsame Aktivitäten fördern erste Verbindungen innerhalb der Azubigruppe.

Geeignet für ...	Warum?
Vertrauensaufbau	Zugehörigkeitsgefühl und Sicherheit in der Gruppe entwickeln
Orientierung	den Betrieb, Abläufe und Ansprechpersonen aktiv kennenlernen
Zusammenarbeit	erste Teamerfahrungen von Beginn an etablieren
Atmosphäre	Einstieg als wertschätzend, offen und motivierend wahrnehmen

Tabelle 2: Auflistung ausgewählter pädagogischer Ziele von Kennenlernmethoden für drei bis vier Auszubildende

III. Methoden für drei bis vier Auszubildende

Methodenbeispiele

Gemeinsame Betriebskarte

- Die Azubigruppe erstellt gemeinsam eine visuelle Karte des Betriebs und markiert wichtige Anlaufstellen.
- **Ziel:** Orientierung, Sicherheit
- **Beispiel:** Arbeitsplätze, Pausenräume, Werkstatt, Kantine, Feuerlöscher, Büros relevanter Personen, ...
- **Tipp:** Nutze eine große Visualisierung (Flipchart) und lass die Azubis aktiv einzeichnen und markieren.

Interviewwechsel

- Die Azubis interviewen sich gegenseitig und stellen die Interviewpartner anschließend den anderen Azubis vor.
- **Ziel:** aktives Zuhören, Kennenlernen
- **Beispiel:** Fragen wie „Was ist dir im Team wichtig?“, „Was erwartest du von der Ausbildung?“, ...
- **Tipp:** Stell eine kleine Frageliste zur Verfügung, die besonders zurückhaltende Azubis unterstützt.

Arbeitsplatz-Puzzle

- Die Azubis suchen sich spielerisch gezielte Informationen über den Betrieb, in dem sie ein physisches Puzzle zusammen setzen müssen. Die Puzzleteile sind an betriebsbezogene Frage gekoppelt und werden nur bei richtiger Beantwortung ausgehändigt. Das Arbeitsplatz-Puzzle ist sowohl in Einzel- als auch in Teamarbeit möglich.
- **Ziel:** Zusammenarbeit, Orientierung
- **Beispiel:** „Wo meldest du dich, wenn du krank bist?“, „Wo befindet sich der nächste Erste-Hilfe-Kasten?“, „Nenne zwei Schutzausrüstungen, die du tragen musst.“, ...
- **Tipp:** Du kannst für diese Methode entweder echte Puzzle nehmen, deren Rückseite du beschriftest, oder du druckst ein (betriebsbezogenes) Bild aus, schneidest es in Quadrate, beschriftest die Rückseite und laminierst es.

Bildkarten-Impulse

- Die Azubis wählen zwei Bilder, die ihre aktuelle Stimmung oder Erwartung in Bezug auf die Ausbildung beschreibt.
- **Ziel:** Selbstreflexion, Austausch
- **Beispiel:** Sonne = Vorfreude, Berg = Herausforderung, Straßenkreuzung = unbekannter Weg, ...
- **Tipp:** Gib eine ausreichende Menge an Bildern vor (Stichwort: Bildkarten), um die Bildauswahl zu erleichtern.

Meine Ausbildung in drei Worten

- Jede:r Azubi beschreibt die eigene Erwartung oder Motivation an die Ausbildung in drei Worten.
- **Ziel:** Fokus, Einstieg
- **Beispiel:** „Lernen - Team - Zukunft“, „Karriere - Austausch - Kompetenz“, „Neuanfang - Spaß - Motivation“, ...
- **Tipp:** Überlege, ob du im Nachgang eine kurze, freiwillige Erläuterung in der Gruppe zulassen möchtest.

IV. Methoden für fünf oder mehr Auszubildende

Viele neue Gesichter - ein gemeinsamer Start

Wenn fünf oder mehr Auszubildende zeitgleich die Ausbildung starten, entsteht oft eine besondere Dynamik. Die neuen Auszubildenden erhalten nicht nur Orientierung im Betrieb, sondern erleben den ersten Ausbildungstag als ein gemeinsames Erlebnis. Gleichzeitig gilt es bei größeren Gruppen Orientierung zu schaffen und eine aktive Beteiligung zu ermöglichen.

Geeignete Kennenlernmethoden helfen dabei, den Überblick zu behalten und den Ausbildungsstart abwechslungsreich zu gestalten. Besonders wichtig ist es, den Austausch innerhalb der Gruppe anzuregen und ein erstes Gemeinschaftsgefühl zwischen den Auszubildenden zu schaffen.

So entsteht von Beginn an eine Lernatmosphäre, in der auch bei vielen neuen Auszubildenden Informationen vermittelt, Kontakte geknüpft und gemeinsame Erfahrungen gesammelt werden können.

Besonderheiten dieser Gruppengröße:

Gemeinschaft wird erlebbar gemacht: Erste Kontakte werden geknüpft und der Grundstein für ein gemeinsames Miteinander wird gelegt.

Struktur und Beteiligung verbindet: Eine klare Organisation ist bei der Gruppengröße das A und O. Gut gewählte Methoden ermöglichen die Vermittlung von Informationen und zeitgleich die aktive Einbindung.

Geeignet für ...	Warum?
Vernetzung	Kontakte innerhalb der Ausbildungsgruppe fördern
Aktivierung	alle Auszubildenden von Tag eins an aktiv einbinden
Teambildung	ein Gemeinschaftsgefühl innerhalb des Jahrgangs entwickeln
Orientierung	Informationen strukturiert und gleichzeitig interaktiv vermitteln

Tabelle 3: Auflistung ausgewählter pädagogischer Ziele von Kennenlernmethoden für fünf oder mehr Auszubildende

IV. Methoden für fünf oder mehr Auszubildende

Methodenbeispiele

Aufstellung im Raum

- Die Azubigruppe stellt sich nach einem vorgegebenen Kriterium im Raum der Reihe nach auf, entweder entlang einer Linie oder parallel zur Wand.
- **Ziel:** Kennenlernen auflockern
- **Beispiel:** Körper-/Schuhgröße, Alter, Entfernung Wohnort zur Arbeitsstätte, alphabetisch nach Vornamen
- **Tipp:** Für besonders schnelle Gruppen kannst du die Schwierigkeit erhöhen, indem die Gruppe die Aufgabe ohne zu sprechen bewältigen muss.

Wetten, dass?

(Alleinstellungsmerkmal)

- Die Azubis lösen in kleinen Untergruppen folgende Aufgabe: „Findet für ein Gruppenmitglied ein mögliches Alleinstellungsmerkmal heraus.“
- **Ziel:** Zusammengehörigkeit stärken
- **Beispiel:** Wetten, dass in unserer Gruppe die einzige Person ist, die japanisch spricht?
- **Tipp:** Wenn das Gespräch nicht gut fließt, bereite kleine Tipp-Karten vor. Du kannst auch einen kleinen Preis für die Gruppe mit den meisten richtigen Wetten in Aussicht stellen.

Speeddating-Bingo

- Jede:r Auszubildende:r füllt zu Beginn ein leeres „Bingo“-Raster zu einem vorgegebenen Thema aus. Danach kommen die Azubis in einer Art „Speeddating“ ins persönliche Gespräch. Wenn im Gespräch eine Gemeinsamkeit zu Tage kommt, wird das entsprechende Feld dazu abgestempelt / abgekreuzt. Sobald jemand eine Reihe voll hat, hat er:sie ein „Bingo“. Die Speeddatingrunden sollten damit natürlich nicht enden, damit sich alle unterhalten können.
- **Ziel:** Kennenlernen strukturieren
- **Beispiel:** Bingofelder befüllen mit Hobbys, Vorlieben, ...
- **Tipp:** Lass die Azubis nur ein 3x3-Bingoraster ausfüllen, damit es übersichtlich bleibt.

Azubi-Netzwerk

- Die Azubis stehen im Kreis. Ein:e Auszubildende:r hält ein Wollknäuel in der Hand und benennt eine Eigenschaft oder Vorliebe zu einem vorgegeben Thema. Die anderen Azubis, die ebenfalls diese benannte Eigenschaft oder Vorliebe haben, sagen dies. Der:die Auszubildende mit dem Wollknäuel sucht sich einen dieser Azubis aus und wirft den Wollknäuel in dessen Hände. Wichtig ist dabei, den Faden festzuhalten. Dadurch entsteht allmählich ein Netz.
- **Ziel:** Verbindungen sichtbar machen
- **Beispiel:** Themen könnten Hobbies, Interessen, Lieblingstier, ... sein
- **Tipp:** Bringe dich aktiv in das „Azubi-Netzwerk“ mit ein, um zu zeigen, dass auch du ein Teil davon bist.

V. Tipps zur Methodenwahl

Das solltest du bei der Methodenwahl beachten:

Gruppengröße berücksichtigen

Die Anzahl der Auszubildenden beeinflusst, welche Methoden sich für den ersten Ausbildungstag besonders eignen. Wähle Methoden, die die jeweilige Gruppensituation bestmöglich unterstützen.

Methodenziel festlegen

Überlege dir vor der Auswahl einer Methode, welches Ziel du erreichen möchtest. Wenn die Methode zum gewünschten Ziel passt, entsteht für die Auszubildenden ein sinnvoller Einstieg in die Ausbildung.

Flexibilität wahren

Nicht jede Methode funktioniert in jedem Betrieb oder jeder Gruppe gleichermaßen. Pass die Dauer, den Ablauf und den Umfang an eure Rahmenbedingungen an und reagiere somit auf die Dynamik der Gruppe.

Wertschätzung zeigen

Kennenlernmethoden sind mehr als eine Vorstellungsrunde. Sie vermitteln den Auszubildenden, dass ihre Fragen und Erwartungen ernst genommen werden. Ein wertschätzender Umgang bildet die Grundlage für Vertrauen.

Tip: Die Methoden lassen sich auch sinnvoll kombinieren. Dadurch entsteht oft der größte Mehrwert für den Ausbildungsstart.

Checkliste für die Methodenwahl

- | | |
|---|---|
| ☐ Passt die Methode zur Anzahl meiner Auszubildenden? | ☐ Können sich alle Auszubildenden aktiv beteiligen und einbringen? |
| ☐ Ist mir klar, welches Ziel ich mit der Methode verfolge? | ☐ Gibt es genügend Zeit für Fragen, Austausch und freie Gespräche? |
| ☐ Habe ich ausreichend Zeit für die Umsetzung eingeplant? | ☐ Passt die Methode zu meinem Betrieb und den Bedingungen? |
| ☐ Habe ich genügend Raum und Materialien vorbereitet? | ☐ Vermittle ich mit der Methode von Beginn an Wertschätzung? |

VI. Das Wichtigste in Kürze

Der erste Ausbildungstag bietet die Chance, neue Auszubildende willkommen zu heißen, betriebliche als auch inhaltliche Orientierung zu geben und den Grundstein für eine erfolgreiche Ausbildungszeit zu legen. Kennenlernmethoden können dabei unterstützen, Kontakte zu knüpfen, Vertrauen aufzubauen und den Ausbildungsstart positiv zu gestalten.

Welche Methode sich besonders eignet, hängt dabei nicht nur von den Rahmenbedingungen des Betriebs, sondern auch von der Anzahl der Auszubildenden ab. Jede Gruppengröße bringt eigene Chancen mit sich: Während bei wenigen Auszubildenden die individuelle Begleitung im Vordergrund steht, ermöglichen größere Gruppen gemeinsame Erlebnisse und die frühe Vernetzung untereinander.



Die beste **Methode** ist die, welche zur **Gruppe**, dem **Betrieb** und dem **Ziel** passt.

Abbildung 1: Eigene Darstellung

Entscheidend ist dabei nicht die Methode selbst, sondern das pädagogische Ziel, welches damit verfolgt wird. Wenn Kennenlernmethoden bewusst ausgewählt und an die eigene Ausbildungssituation angepasst werden, dann tragen sie sehr dazu bei, dass sich Auszubildende von Anfang an willkommen, informiert und wertgeschätzt fühlen.

NETZWERK Q

Das Netzwerk Q ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), der Bildungswerke der Wirtschaft und weiterer Bildungseinrichtungen. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) – damit Ausbildung für dich und deine Auszubildenden noch stärker, zukunftsorientierter und wirksamer wird.

Impressum

Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e. V.

Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e. V.

netzwerkq.de

Autorinnen

Stefanie Chrobok (BWSA)

Ann-Christin Hogen (BWH-SH)

Quelle

Heide, Sascha, 2024, Die 7 lustigsten Kennenlernspiele für Azubis, <https://www.hirschfeld.de/experten-tipp/0524968-die-7-lustigsten-kennenlernspiele-fuer-azubis/> [26.06.2026].

Lecturio Redaktion, 2023, So gestalten Sie die Startphase Ihrer Azubis optimal, <https://www.lecturio.de/unternehmen/elearning-magazin/so-gestalten-sie-die-startphase-ihrer-azubis-optimal/> [26.06.2026].

Stand: Juni 2026



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend