

Leitfaden

Praxisbeispiele für Gamification im Onboarding

Spielerisch in die Ausbildung
starten

Dezember 2025

I. Praxisbeispiele für Gamification im Onboarding

Worum geht's?

Das Onboarding ist oft ein zäher Prozess mit vielen (teils sehr trockenen) Informationen, die schnell aufeinander folgen. Das kann vor allem für Azubis, die das alles zum ersten Mal erleben, sehr anstrengend sein. Gamification ist ein toller Weg, diesen Prozess lebendiger zu gestalten, Spaß und Motivation zu erzeugen und Informationen nachhaltig zu vermitteln.

Dieser Leitfaden führt dich durch verschiedene Stationen des Pre- und Onboardings und gibt dir teils fiktive, teils reale Beispiele an die Hand, wie Gamification an diesen Stationen jeweils aussehen kann. Zu ausgewählten Beispielen findest du darüber hinaus Links, die dich zur beschriebenen Anwendung führen. So kannst du dir ein noch konkreteres Bild machen und entscheiden, ob ein ähnlicher Einsatz von Gamification auch für deine Azubis spannend sein könnte.

Lass dich inspirieren!

**1**

Grundbegriffe und Inhalte

Diese Seite fasst dir die wichtigsten Grundbegriffe aus diesem Leitfaden noch einmal kurz und knapp zusammen. Eine konkrete Inhaltsübersicht hilft dir, alles schnell wiederzufinden.

2

Praxisbeispiele: Preboarding

Dein Azubi hat unterschrieben? Perfekt! Mit diesen Gamification-Ideen überbrückst du die Zeit bis zum ersten Ausbildungstag.

3

Praxisbeispiele: Onboarding

Die ersten sechs Monate sind oft die schwierigsten. Diese Ideen helfen dir, den Anfang spielerisch zu gestalten und Lust auf mehr zu machen.

Grundbegriffe und Inhalte

Gamification

Gamification bedeutet typische Spielelemente (analog und/oder digital) in einen spielfremden Kontext (hier: Onboarding deiner Azubis) zu setzen. Das dient der Motivationssteigerung, lockert Inhalte auf und macht sie leichter zugänglich.

Pre- und Onboarding

Preboarding bezeichnet den Zeitraum zwischen Vertragsunterschrift und erstem Arbeitstag. Klassischerweise fallen in diesen Prozess viele Aufgaben auf Seiten des Betriebs (Einarbeitungsplan erstellen, Computer einrichten, ...). Viele angehende Azubis wünschen sich jedoch, bereits in dieser Phase mit ins Boot geholt zu werden.

Das Onboarding beginnt im Anschluss mit dem ersten Arbeitstag. Hier geht es darum, die Azubis im Unternehmen willkommen zu heißen, ihnen die nötigen organisatorischen Rahmenbedingungen beizubringen (Hausordnung, wichtige Soft- und Hardware, ...) und die ersten Schritte am neuen Ausbildungsplatz zu gehen, damit sie in den kommenden Jahren ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren können.

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt	Inhalt	genutzte Spielelemente	Seite
	Chat: "Willkommen im Team!" 	Interaktivität, 2. Chance	5
Preboarding	Interaktive Ausbildungslandkarte	Interaktivität, Entdeckungen	6
	Familien-Rallye im Möbelhaus 	Entdeckungen, Teamwork, Wettbewerb	7
	Laufzettel-Krimi 	Storytelling, Entdeckungen	8
Onboarding	Technikspiele in der Medienbranche	Teamwork, Entdeckungen, Zeitdruck	9
	Willkommenscafé mit Zukunft 	Teamwork, Ziel, Interaktivität	10
	LMS und digitales Berichtsheft 	Interaktivität, Fortschritt, Belohnung	11

Legende

 Link verfügbar

 inspiriert von realen Durchführungen

II. Praxisbeispiele: Preboarding

Chat: “Willkommen im Team!”

Situation: Jonas hat im März bereits seinen Ausbildungsvertrag zum Buchhändler unterschrieben. Er freut sich sehr, ist aber auch gespannt, was die kommenden Monate noch so bringen, denn Ausbildungsbeginn ist erst im September. Er findet die Stelle und die Buchhandlung “Seitenfreunde” bisher sehr sympathisch, hat aber aus dem Familien- und Bekanntenkreis schon Geschichten gehört, in denen angehende Azubis erst kurz vor Ausbildungsstart wieder etwas von ihrer Ausbildungsstelle hörten. Das möchte Jonas eigentlich nicht. Umso mehr freut er sich, als er im April eine Mail mit einer Willkommensnachricht bekommt. Darin enthalten: Ein Link mit der Aufschrift “Was wir dir schon jetzt über uns verraten wollen”.

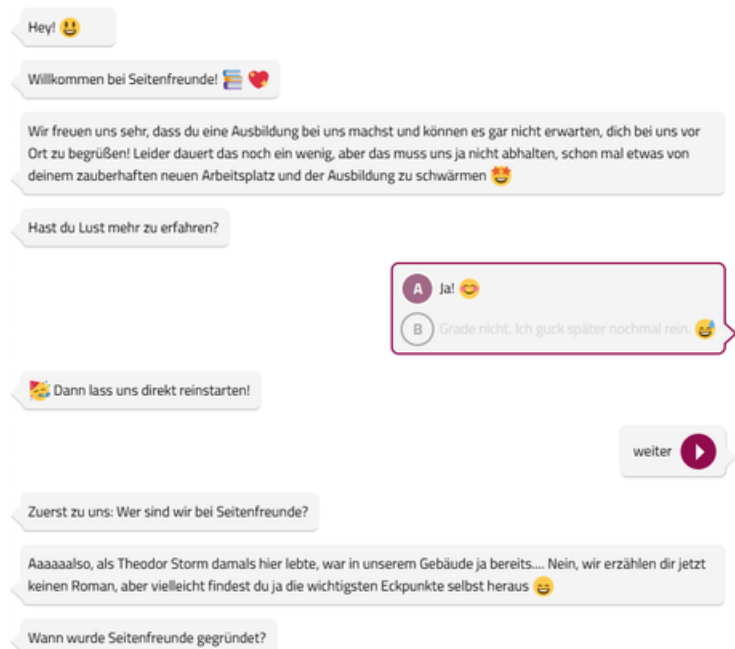


Umsetzung: Die Buchhandlung hat mit LearningSnacks, einer kostenfreien, leicht bedienbaren Gamification-Plattform einen geskripteten Chat erstellt, der ihre Azubis bereits etwas auf die Firma und den Ausbildungsberuf vorbereitet:

[🔗 Gamification im Preboarding - Beispiel](#)

Die Idee dahinter: Mit LearningSnacks lassen sich interaktive Chatverläufe skripten. Die Chats können mit Bildern, Medien, Umfragen, Quizfragen und Lückentexten befüllt werden und so kurzweilig und interaktiv erste Eindrücke vom zukünftigen Ausbildungsplatz vermitteln.

Tipp: Halte die Chats eher kurz als lang. Teile größere Themen lieber in kurze Abschnitte, sodass mehrere Chats entstehen. So bleiben sie kurzweilig und motivierend.



Interaktive Ausbildungslandkarte “Entdecke deine Ausbildung”

Situation: Julia macht demnächst eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement bei einem Bildungsdienstleister in der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Sie freut sich schon sehr darauf, kann sich aber darunter noch nichts Konkretes vorstellen. Einen Monat vor Ausbildungsbeginn schickt das Unternehmen ihr eine Mail mit wichtigen Infos für ihren Ausbildungsstart. Darunter ist auch ein Link zu einer interaktiven Ausbildungslandkarte, die Julia ihre zukünftige Ausbildung etwas näher bringen soll. Sie umfasst wichtige Stationen für die kommenden drei Jahre.

Umsetzung: Der Bildungsanbieter hat mit der (im Kontext eines LMS) kostenfreien Software H5P eine interaktive Ausbildungslandkarte erstellt. Diese zeigt, in welcher Reihenfolge die Azubis die verschiedenen Bereiche des Unternehmens durchlaufen und was die jeweils wichtigsten Learnings sein sollen.

Die Idee dahinter: Die interaktive Ausbildungslandkarte soll einerseits die Motivation der Azubis steigern, da sie hier selbst erkunden können, was sie in den kommenden Jahren erwartet. Andererseits soll den Azubis die Angst vor dem ersten Ausbildungstag genommen und so der Stress etwas reduziert werden. Wer den Plan kennt, kann sich darauf einstellen und viel ruhiger seine Ausbildung in Angriff nehmen. Außerdem ist es ein einfacher Weg, den Azubis schon vor dem ersten Arbeitstag Wertschätzung und Entgegenkommen zu zeigen.

Tipp: Fokussiere dich bei der Darstellung der Bereiche auf positive Details und gehe nicht zu sehr in die Tiefe. Wichtig ist ebenfalls, dass du die angekündigte Reihenfolge auch halbwegs umsetzen kannst. Alternativ gestalte einfach eine Übersichtskarte zum freien Erkunden, ohne eine Reihenfolge festzulegen.



Familien-Rallye im Möbelhaus: “New Azubi Alert”

Situation: Marie fängt in einer Woche ihre Ausbildung zur Lageristin in einer bekannten Möbelhauskette an. Sie ist sehr aufgeregt, weil sie dafür zuhause aus- und in eine neue Stadt ziehen muss. Das neue Umfeld ist ungewohnt – und das alte fehlt zusätzlich. Marie ist zwar optimistisch, hat aber auch großen Respekt davor, das alles “alleine” anzugehen. Umso mehr freut sie sich, dass heute der große “New Azubi Alert” in ihrer neuen Ausbildungsstätte stattfindet.



Umsetzung: Das Möbelhaus hat jedes Jahr für den Sonntag vor Ausbildungsstart eine besondere Aktion für alle neuen Azubis und deren Freunde und Familien auf die Beine gestellt. Eine Rallye durch das Möbelhaus sowie einige für die Öffentlichkeit sonst geschlossene Bereiche soll es den angehenden Azubis zusammen mit ihren Liebsten ermöglichen, das Möbelhaus noch einmal ganz neu – als Arbeitsplatz – kennenzulernen. Dazu müssen teils sehr offensichtliche, teils eher versteckte QR-Codes im ganzen Haus gefunden werden. Diese beinhalten sowohl Infos rund um das Möbelhaus, zu den verschiedenen Ausbildungsberufen und Tätigkeiten, als auch Aufgaben und Rätsel, die erledigt werden können. Erfüllte Aufgaben bringen Punkte, welche am Ende für kleine Goodies eingelöst werden können. Wer am Ende die meisten Punkte in der kürzesten Zeit gesammelt hat, gewinnt außerdem einen Gutschein vom Möbelhaus.

Die Idee dahinter: Den Azubis wird ein weicherer Übergang ermöglicht, indem sie ihren neuen Ausbildungsplatz zusammen mit Freunden und/oder Familien erkunden können. Das Kennenlernen der Ausbildungsstätte wird zum Familienevent mit spaßigen Aufgaben und knackigen Rätseln. Die Azubis können sich in lockerer Atmosphäre bereits jetzt kennenlernen und erste gemeinsame Erlebnisse sammeln. Darüber hinaus vermittelt das Event mit seinem Planungs- und Personalaufwand auch eine klare Botschaft: “Wir freuen uns auf euch und möchten, dass ihr Spaß in eurer Ausbildung habt!”.

Tipp: Wähle Informationen, Aufgaben und Rätsel so, dass neben den Generationen Z und alpha auch alle anderen Generationen mit angesprochen werden. Fordere z. B. Teamwork zwischen den Generationen ein. So entsteht noch mehr Interaktivität und Austausch zwischen den angehenden Azubis, deren Freunden und Familien sowie zukünftigen Kollegen und dein Event wird zum nachhaltigen Erlebnis.

III. Praxisbeispiele: Onboarding

Laufzettel-Krimi: “Der Fall der verschwundenen Akte”

Situation: Fardin beginnt eine Ausbildung zum Bankkaufmann in einer großen Filialbank und heute ist sein erster Tag. Es ist bereits seine zweite Ausbildung und er kann sich noch gut an seinen ersten Tag im früheren Ausbildungsbetrieb erinnern. Dieser Tag war vor allem lang, fordernd und sehr trocken. Fardin ist sich natürlich darüber bewusst, dass verschiedene organisatorische Abläufe nun mal dazu gehören. Nur, muss das immer alles am Stück gemacht werden? Spätestens nach der dritten Verordnungseinweisung kann man sich doch eh nichts mehr merken... Entsprechend positiv überrascht ist er, als er morgens zusammen mit den anderen neuen Azubis von der Ausbildungsverantwortlichen zu einem Krimi-Spiel eingeladen wird.



Umsetzung: Die Bank hat beschlossen, den ersten Azubi-Tag mittels einer Krimi-Geschichte aufzulockern, die die neuen Azubis gemeinsam lösen sollen. Dazu hat sich die Bank die klassischen Stationen des ersten Tages (z. B. Schlüsselausgabe, Einweisungen, Filialrundgang) einmal genauer angeschaut und eine textgenerative KI genutzt, um diese Stationen mit einer klassischen Krimigeschichte zu verknüpfen. Auf dieser Basis wurde “Der Fall der verschwundenen Akte” entwickelt, welcher die Azubis entlang der klassischen Stationen führt, diese aber mit zur Geschichte passenden Rätseln und Aufgaben verknüpft. Für die konkrete Umsetzung werden die Azubis für diesen Tag mit Tablets ausgestattet, die sie durch den Fall führen:



[Gamification im Onboarding - Beispiel](#)

Die Idee dahinter: Dank Storytelling werden die einzelnen Stationen des ersten Onboarding-Tags noch einmal auf eine ganz andere Weise miteinander verknüpft und es entsteht eine Spannung, die sich bestenfalls durch den gesamten Tag zieht. Das soll Ermüdungserscheinungen - vor allem bei sehr trockenen Stationen - vorbeugen. Zusätzlich sollen die Azubis zusammenarbeiten, sich schon etwas kennenlernen und ein erstes Teamgefühl entwickeln.

Tipp: Umso genauer der Prompt für die KI, umso besser das Ergebnis. Außerdem sollte vor der ersten Durchführung zwingend einen Testdurchlauf - z. B. mit bestehenden Azubis oder Mitarbeitenden - gemacht werden, um sicherzugehen, dass die Geschichte sinnvoll angelegt ist und alle Aufgaben verständlich und lösbar sind.

Technikspiele in der Medienbranche

Situation: Svenja hat frisch ihre Ausbildung zur Mediengestalterin Bild und Ton bei einem regionalen Nachrichtensender angefangen. Von der Theorie hat sie schon zu Schulzeiten einiges gelernt, an hochwertiger Technik durfte sie jedoch noch nie arbeiten. Deswegen hat sie ein paar Berührungängste. Sie möchte nichts kaputt machen und ist regelrecht übervorsichtig. Als sie hört, dass für morgen eine Team-Übung in einem “Lernstudio” ansteht, ist sie direkt Feuer und Flamme.



Umsetzung: Der Nachrichtensender hat sich zu Übungszwecken ein kleines Lernstudio mit noch funktionstüchtiger, aber ausrangierter Technik eingerichtet. Neben verschiedenen ausbildungsbegleitenden Lernszenarien findet hier auch immer ein kleines Onboarding-Teamevent statt. Alle neuen Azubis, die im weitesten Sinne medienschaffende Berufe anstreben, kommen einen Nachmittag hier zusammen und sollen ohne Einweisung oder Anleitung gemeinsam einen kleinen Doku-Clip produzieren. Dabei steht das freie Erkunden der Technik, das Ausprobieren verschiedener Arbeitsabläufe und das Kennenlernen der anderen Azubis im Vordergrund.

Die Idee dahinter: Durch freies Erkunden und Teamarbeit entsteht ein ganz eigener Workflow, der die Azubis motiviert, sich eigenständig mit der Technik auseinanderzusetzen. So werden nicht nur Hemmschwellen im Umgang mit der (teils sehr teuren) Technik abgebaut, sondern auch ganz nebenbei Problemlösekompetenz, Selbstwirksamkeit und Teamgeist geschult. Zusätzlich bekommen die Azubis direkt einen Einblick in die gesamte Produktionskette und lernen weitere Berufe entlang dieser Kette kennen.

Tipp: Stelle vorab klar, dass es keine falschen Lösungen gibt, solange die grundlegende Aufgabe absolviert wird. Verdeutliche deinen Azubis außerdem, dass die Technik extra zum Ausprobieren da ist. Die Aufgabe selbst sollte konkret genug sein, um ein klares Ergebnis zu benennen, und dennoch viel Raum für Kreativität lassen.

Willkommenscafé mit Zukunft



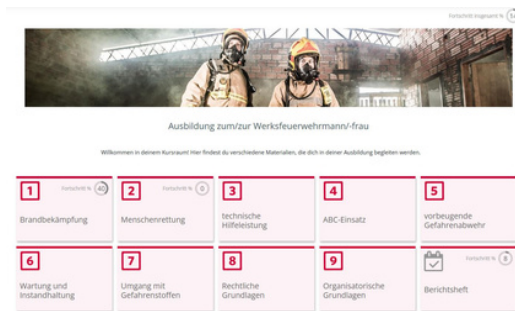
Situation: Max hat vor wenigen Wochen seine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen. Er arbeitet in einer größeren Einrichtung, in der es immer mal wieder neue Mitarbeitende und Auszubildende gibt. Obwohl Max weiß, dass die Branche vor großen strukturellen Herausforderungen steht, sind ihm schon jetzt auch einige kleinere Herausforderungen innerhalb der Einrichtung aufgefallen. Max ist daher schon sehr gespannt auf das Willkommenscafé, das am späten Nachmittag stattfinden soll.

Umsetzung: Durch die hohe Personalfuktuation hat die Pflegeeinrichtung immer wieder mit verschiedensten Konflikten im Kollegium zu kämpfen. Um dem entgegen zu wirken und gleichzeitig frische Ideen für zukunftsfähiges Arbeiten zu sammeln wurde ein "Willkommenscafé" ins Leben gerufen: 1x pro Quartal treffen sich alle interessierten Kolleg:innen und Azubis zu einer lockeren Austauschrunde, wobei neue Mitarbeitende (einmalig) sowie die Azubis aller Lehrjahre (immer) freigestellt werden. Während des Willkommenscafés finden neben kleinen Kennenlernspielen auch spielerische Kritik- und Träumer-Runden statt. In diesen sind alle Teilnehmenden angehalten, Probleme, die ihnen auffallen, zu benennen beziehungsweise sich die für sie ideale Entwicklung der Einrichtung zu erträumen. Die Ergebnisse dieser Runden werden schriftlich festgehalten und anonym an die entsprechende Leitungsebene weitergegeben, welche sich davon gerne inspirieren lässt.

Die Idee dahinter: In einer lockeren, spielerischen Atmosphäre sollen sich die Mitarbeitenden und Azubis noch besser kennenlernen können. Gleichzeitig soll der frische Blickwinkel genutzt werden, um auf Probleme und Entwicklungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen, bevor "Betriebsblindheit" entsteht. Durch die Einbindung spielerischer Elemente wie Interaktivität, Teamwork und Feedback steigt die Motivation sowie die Bindung zum Unternehmen. Darüber hinaus soll dadurch die Selbstwirksamkeit und Problemlösekompetenz der Teilnehmenden gestärkt werden.

Tipp: Bei dieser Idee handelt es sich um eine größere Aktion, die sowohl die Unterstützung der Führungsebenen als auch Planungsvorlauf benötigt. Stelle daher vorab sicher, dass die Azubis auch wirklich freigestellt werden können. Ebenso sollte für die Teilnehmenden langfristig auch die ein oder andere Ideen-Umsetzung sichtbar sein, um die Motivation aufrecht zu halten.

Lern-Management-System (LMS) und digitales Berichtsheft



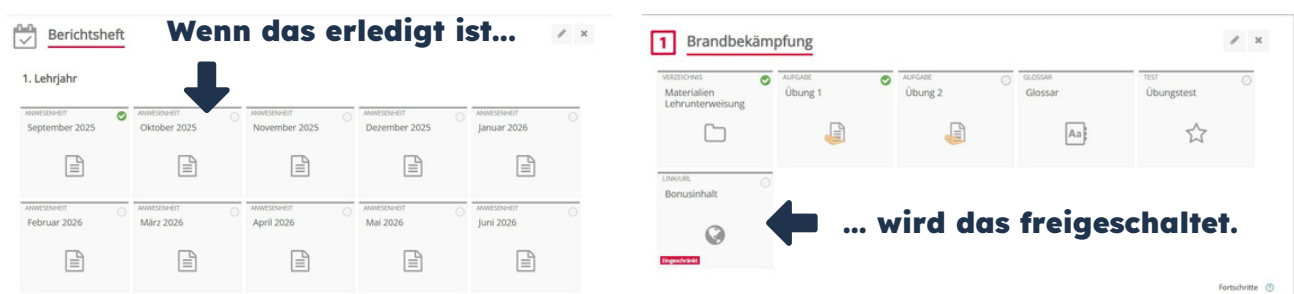
Situation: Elif hat es geschafft: Mit einer Ausbildung zur Werksfeuerwehrfrau bei einem großen Autohersteller hat sie sich einen ersten Traum erfüllt. Sie liebt die sportliche Aktivität genauso wie die große Verantwortung und die Arbeit im Team. Nur auf das stupide Auswendiglernen und die eher bürokratischen Sachen, wie etwa das Berichtsheft zu führen, würde sie am liebsten verzichten. Trotzdem loggt sie sich

auch heute wieder in den für diese Ausbildung vorgesehenen digitalen Kursraum* ein, denn sie trennt nur noch ein Eintrag im digitalen Berichtsheft von der Freischaltung des nächsten Bonus-Inhalts. Letztes Mal war es ein Online-Spiel zum Thema Brandbekämpfung, mit dem sie Inhalte wiederholen konnte. Davor war es ein spannendes Video über besonders passende Sportübungen. Was es wohl heute sein wird?

Umsetzung: Das Unternehmen betreibt ein eigenes Lern-Management-System, in dem jede einzelne Ausbildung einen eigenen Kursraum hat. Die Kursräume sind befüllt mit Zusatzinhalten zu den einzelnen Handlungsfeldern, Materialien aus den Lehrunterweisungen sowie einem digital zu führenden Berichtsheft. Jede:r Azubi hat einen eigenen Login und kann den persönlichen Fortschritt im Kursraum sehen. Darüber hinaus wurden spielerische Lerneinheiten eingebaut, deren Freischaltungen teilweise an verschiedene Bedingungen geknüpft sind. So finden sich - nach absolvierter Aufgabenstellung - neben Quizzes und interaktiven Videos auch immer mal Links zu passenden Internetquellen sowie Lernspiele.

Die Idee dahinter: Die digitalen Kursräume sollen die Azubis im modernen Gewand bei ihrer Ausbildung unterstützen. Die vielfältigen Möglichkeiten von Gamification in einem LMS (Fortschrittsanzeige, Belohnungen, Interaktivität, ...) helfen, die Azubis zu motivieren und ihr Interesse zu wecken. Gleichzeitig können die Ausbilder:innen Fortschritt und Lernstände der Azubis kontrollieren und ggf. nachhelfen.

Tipp: Vor der Umsetzung eines digitalen Kursraums sollte ein genauer Plan entstehen, wie er befüllt und genutzt werden soll. Dabei stehen nicht nur Fragen nach Verantwortlichkeit für die Inhalte im Raum, sondern auch nach technischer Ausstattung und Medienkompetenz.



*fiktives Anschauungsbeispiel ohne Anspruch auf Vollständigkeit oder inhaltliche Korrektheit

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

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

netzwerkq.de

Autor

Anne Siebrecht

Bildnachweis

Canva Images
alle Screenshots der Tools sind Eigentum der
jeweiligen Website-Betreiber

Hinweise zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz

Einige Beispiel-Anwendungen wurden inhaltlich in
Teilen unter Nutzung von KI erstellt.
Die betreffenden Anwendungen wurden jeweils
entsprechend gekennzeichnet.

Stand: Dezember 2025

Gefördert vom: