



DIE PRE- & ONBOARDING TOOLBOX.



PRE- & ONBOARDING?

That's where the magic happens! Da, wo aus einem nüchternen Ablauf ein echtes Erlebnis wird. Ein Gefühl von: „Ich gehöre hier hin. Ich werde gesehen. Ich kann hier wachsen.“

Azubis starten nicht einfach in einen Job – sie starten in eine völlig neue Welt. Neue Menschen, neue Routinen, neue Erwartungen. Dazwischen Vorfreude, Aufregung und jede Menge Unsicherheit. Genau deshalb braucht es **Pre- & Onboarding**, das mehr ist als Informationspakete und Termine. Es braucht Nähe. Orientierung. Und jemanden, der sagt:

„Wir sind für dich da – schon bevor du durch unsere Tür kommst.“

Du bist der erste sichere Ankerpunkt. Du gibst jungen Menschen Halt in einer Zeit, in der alles neu ist. Und du hast die Möglichkeit, ihre ersten Schritte so zu gestalten, dass sie sich nicht verloren fühlen, sondern begleitet.

Diese Toolbox wurde einem kurzen Workshop beim Deutschen Ausbildungsleitungskongress 2025 mit über 100 Teilnehmenden gesammelt – echte Impulse aus der Praxis, echte Erfahrungen, echte Menschen, die täglich Azubis begleiten.

Dieser Guide ist dein kleiner Werkzeugkasten: mit modernen, liebevoll ausgewählten Methoden, kleinen Magic Moments und praktischen Tools, die deinen Alltag nicht komplizierter, sondern leichter machen. Alles direkt einsetzbar und mit spürbarer Wirkung für die Jugendlichen, die du auf ihrem Weg stärkst.

Wenn du früh Beziehung aufbaust, entsteht Bindung.
Wenn du Klarheit gibst, entsteht Sicherheit.

Kurz gesagt: Dieser Guide macht dein Pre- & Onboarding menschlich, wirksam und warm – damit aus dem ersten Kontakt ein echtes Ankommen wird.

PREBOARDING: **TOOLS &** **METHODEN**

BEZIEHUNG & BINDUNG AUFBAUEN

Warum diese Ebene wichtig ist: Beziehung ist das Fundament für Vertrauen. Je früher du Nähe und Orientierung gibst, desto sicherer fühlen sich Azubis – und desto stabiler bleiben sie verbunden.

AZUBI-ROLE-MODELS

Peer-Unterstützung durch erfahrene Azubis

- integriert bestehende Azubis in den Recruiting- und Bindungsprozess
 - bindet sie sowohl in Marketing- als auch Auswahlverfahren ein
- Gibt jungen Menschen Sicherheit und stärkt sofort das Vertrauen.

ELTERN- & FAMILIENINTEGRATION

Einbindung des wichtigsten Unterstützungssystems

- ermöglicht Elternrundgang oder Info-Abend
- Begrüßungsbrief an die gesamte Familie
- Vorstellung der Ansprechpersonen auch gegenüber Eltern

→ Schafft Sicherheit im Umfeld und stärkt Unterstützungsnetzwerk.

PERSÖNLICHE WILLKOMMENSBOOTSCHAFTEN

Wärme und Wertschätzung vor dem ersten Tag

- Postkarte mit ein paar Worten, die zeigen: „Wir freuen uns wirklich auf dich.“
- Videobotschaft eines Menschen aus dem Team, der sich kurz vorstellt
- Kurze Voice Message, die direkt auf dem Handy ankommt und Nähe herstellt.

→ Lässt neue Kandidat*innen spüren, dass sie gesehen werden und gemeint sind.

COMMUNITY-GRUPPEN (MESSENGER)

Frühe Vernetzung im Azubi-Jahrgang

- Jahresgruppe für alle neuen Azubis, in der erste Kontakte entstehen.
- Moderierte Einführung durch HR, damit alle gut rein finden.
- Regelmäßige kleine Check-ins, die Nähe und Orientierung geben.

→ Baut schon vor dem Start ein echtes Wir-Gefühl auf.

ERLEBNISSE & IDENTITÄT

Warum diese Ebene wichtig ist: Erlebnisse schaffen Identität und machen Unternehmenskultur spürbar. Je stärker diese ersten gemeinsamen Momente, desto stabiler die Bindung – emotional und sozial.

WELCOME DAY / WEEKS / GRILLABEND

Gemeinsamer Start als Erlebnis

- Lockere Kennenlernspiele, die Hemmungen abbauen und ins Gespräch bringen.
- Standorttour, damit neue Azubis ihren zukünftigen Alltag direkt greifen können.
- Gemeinsames Foto, das Verbundenheit schafft und den Moment festhält.

→ Sorgt für ein warmes, gemeinsames Ankommen.

MICRO-SURPRISES

Kleine Gesten mit großer Wirkung

- digitaler oder analoger Adventskalender
- persönlich geschriebene Geburtstagskarte
- individueller Weihnachts- oder Willkommensgruß

→ Erzeugt Freude und zeigt echte Wertschätzung.

ERLEBNISORIENTIERTE ELEMENTE

Besondere Momente, die bleiben

- Kleine Ausflüge und Führungen, die den Ausbildungsstart erlebbar machen.
- Azubi-Events, bei denen Gemeinschaft entsteht, ohne Druck oder Erwartung.
- Aktivitäten mit dem Team, die Nähe schaffen und Begegnungen ermöglichen.

→ Stärkt Stolz und schafft eine nachhaltige emotionale Bindung.

STRUKTUR & ORIENTIERUNG

Warum diese Ebene wichtig ist: Struktur nimmt Unsicherheit. Je klarer der Weg, desto leichter fühlen Azubis sich handlungsfähig und gesehen – und desto entspannter wird auch dein HR-Alltag.

DIGITALE ONBOARDING-APP

Zentrale Plattform für alle Informationen, auch vor dem Start

- Begrüßungsmodul, das neuen Azubis direkt Orientierung gibt.
- Checklisten und Standortkarten, die Sicherheit im Vorfeld schaffen.
- Videobook mit Gesichtern und Eindrücken aus dem zukünftigen Umfeld.

→ Macht den Einstieg klar, einfach und jederzeit abrufbar.

PREBOARDING-KOMMUNIKATIONSPLAN

Geplante Touchpoints über Monate

- T-120: Willkommenspaket, das den Start greifbar macht.
- T-90: Einladung in die Community, um erste Verbindungen zu knüpfen.
- T-30: „Erster Tag“-Video, das Unsicherheiten abbaut.

→ Wirkt professionell und nimmt spürbar Druck aus dem Prozess.

GAMIFICATION & SPIELERISCHE VORBEREITUNG

Lernen mit Spaß verbinden

- Unternehmensquiz, das Wissen spielerisch vermittelt.
 - Mini-Challenges, die Neugier wecken und aktivieren.
 - App-Games, die leicht erreichbar und motivierend sind.
- Fördert Motivation und Lust aufs Mitmachen – ganz ohne Druck.

ONBOARDING: TOOLS & METHODEN

DER PERFEKTE TAG 1

Warum diese Ebene wichtig ist: Der erste Tag entscheidet über das Gefühl von Zugehörigkeit. Ein warmer, strukturierter Start senkt Angst und baut Vertrauen auf.

BEGRÜSSUNGSHECKLISTE

Strukturiertes und herzliches Ankommen

- Empfangsbuddy, der direkt Sicherheit gibt.
- Vorbereiteter Arbeitsplatz, der zeigt: „Wir haben an dich gedacht.“
- Kleines Willkommensgeschenk als warmer Einstieg.

→ Setzt ein starkes Startsignal.

WELCOME BREAKFAST / TEAMRUNDE

Locker und menschlich ankommen

- Vorstellungsrunde, in der alle auf Augenhöhe ins Gespräch kommen.
- Raum für Fragen, ohne Druck oder Bewertung.
- Erster Kontakt zum Team, der Nähe und Vertrauen schafft.

→ Baut sofort Verbindung auf.

ONBOARDING WEEK(S)

Den neuen Ort kennen- und wissen lernen

- Azubis beim Start „Ein- und Ausatmen lassen“
- Pflichtinhalte vermitteln (Pflichten & Rechte) aber Raum für Individualismus
- House Rallye um spielerisch das Unternehmen zu erkunden

→ Macht Umgebung, Abläufe und Strukturen schnell vertraut.

ORIENTIERUNGSTOUR

Den neuen Ort erleben

- Rundgang, der die wichtigsten Bereiche sichtbar macht.
- Selfie-Spots, die den Start spielerisch festhalten.
- Kleine Challenges, die Hemmungen lösen und Orientierung fördern.

→ Macht Umgebung schnell vertraut.

DIE ERSTEN 100 TAGE STRUKTURIEREN

Warum diese Ebene wichtig ist: Die ersten Wochen prägen alles. Durch Klarheit, Austausch und kleine Schritte entsteht Sicherheit – und echte Entwicklung.

LERNPFAD „AZUBI STARTKLAR“

Klarer Fahrplan für die ersten Wochen

- Modul Unternehmen, das die Basics verständlich macht.
- Modul Team & Tools, damit Gesichter und Abläufe schnell vertraut sind.
- Modul erste Aufgaben, die Sicherheit im Doing geben.

→ Gibt Orientierung und eine klare Richtung.

WEEKLY CHECK-INS

Kurze Routinen mit viel Wirkung

- Reflexion der Woche, um Fortschritte sichtbar zu machen.
- Erfolge teilen, damit Motivation wächst.
- Offene Fragen klären, bevor Unsicherheit entsteht.

→ Zeigt kontinuierliche Begleitung.

MENTORING / BUDDYING

Stabile, persönliche Begleitung

- Fester Buddy, der wirklich ansprechbar ist.
- Ebene sollte Azubi-Augenhöhe sein
- Monatliche Gespräche auf persönliche Ebene, die Halt und Vertrauen geben.

→ Fördert Vertrauen und Wachstum.

BERUFSSPIEL / REAL-LIFE-FÄLLE

Praxis erleben, bevor es ernst wird

- Fallstudien, die echte Situationen greifbar machen.
- Simulationen, in denen Ausprobieren erlaubt ist.
- Rollenspiele, die Sicherheit für den Alltag schaffen.

→ Nimmt Stress im echten Arbeitsalltag.

PRE- & ONBOARDING SUPERPOWERS

1. Haltung & Mindset

- Empathisch sein
- Authentisch & echt auftreten
- Begeistert sein – spürbare Freude
- Umgang auf Augenhöhe
- Du-Kultur ab Sekunde 1
- Flache Hierarchien spürbar machen

2. Geschwindigkeit & Verlässlichkeit

- Schnelligkeit nach dem Auswahlverfahren
- Schnelle Zusage
- Schnelle, klare Rückmeldungen
- Kontinuierlich im Kontakt sein

3. Nähe & Beziehung

- Nahbar sein und immer ansprechbar – keine Frage ist zu doof
- Persönliche Gespräche
- Erreichbarkeit (auch kurzfristig)
- Unterstützung bei Fragen & Herausforderungen
- Kontakt mit aktuellen Azubis ermöglichen

4. Erlebnisse & Besonderheiten

- Führung durch den Reichstag (mit Familie)
- Eltern-Rundgang
- Kart fahren
- Bewerbungstag als Erlebnis
- Unsere besondere Art beim Auswahl- oder Bewerbungstag
- Azubis vorab persönlich kennenlernen

5. Tools, Formate & Methoden

- Onboarding-App
- Videobook
- Berufsspiel mit „Echtfällen“ zur Vorbereitung
- Strukturierte Begleitung im Prozess

6. Selbstverständnis & Werte

- Job mit Sinn vermitteln
- Perspektive & Übernahmeoption aufzeigen
- Verantwortung ernst nehmen

Wertschätzung & kleine Gesten

- Adventskalender (digital oder physisch)
- Weihnachtsgruß / Weihnachtskarte
- Ostergruß
- Neujahrskarte
- Geburtstagsgruß (Karte, Message oder Anruf)
- Goodie-Pakete / kleine Präsente
- Willkommenspaket (Produkte, Snacks, Goodies etc.)
- Onboarding-Päckchen
- Pakete mit Goodies/Starterkit
- Begrüßungs-Postkarte

Beziehung & Kontakt

- Regelmäßige Kontaktaufnahme durch HR oder Ausbilder
- WhatsApp-/Threema-Gruppe
- Messengergruppe für neue Azubis
- Sprechstunden (online/offline)
- Online-Sprechstunde für Fragen
- Newsletter (monatlich oder regelmäßig)
- News & Infos in Häppchen
- Mitarbeiterzeitung / Mitarbeitendenmagazin zusenden
- Regelmäßige Updates für Azubis, Eltern, IHK und Berufsschule
- Kontakt zu Paten / Buddys austauschen

Community & Kennenlernen

- Kennenlernetag(e)
- Kennenlern-Nachmittag
- Kennenlerngrillen (auch mit Eltern oder Familie)
- Warm-Up-Treffen
- Meet & Greet
- Vorab-Treffen mit allen Azubis
- Azubitreffen (mit aktuellen, ehemaligen und zukünftigen)
- Blind-Date-Veranstaltung mit Eltern
- Gemeinsame Mittagspause (Pizza etc.)
- „Bring your Parents Day“
- Elternabend / Eltern-Infoveranstaltung
- „Family and Friends Day“
- Kennenlernen in den Azubifilialen
- Azubi/Studi-Online-Meeting
- Escape Game als Teamevent
- Roomtour (vorab oder digital)

Erlebnisse & Unternehmenskultur

- Welcome Day (ein- oder mehrtägig)
- Welcome Weeks / Kick-off Days
- Sommerfest-Einladung
- Weihnachtsfeier-Einladung
- Betriebsfest-Einladung
- Betriebsausflug
- Minigolf, Bowling, Sportevent (Handball/Basketballspiel)
- Klettergarten-Teambuilding
- Gemeinsames Konzert
- Weihnachtsmarkt-Besuch
- Digitales Weihnachtsfest
- Azubi-Grillen / Teamevents mit älteren Azubis
- Azubifahrt (z. B. nach Berlin – auch vor Start)
- Escape Game über das Gelände
- Teamevents des Schwesterunternehmens

Orientierung & Infos vorab

- Onboarding-App / Azubi-App
- Infotag mit Rundgang
- Infoveranstaltung ca. 3 Monate vor Start
- Mitarbeitermagazin / Mitarbeiterzeitung zusenden
- Steckbriefe einholen (Vorstellen in Belegschaft)
- Fachbereiche stellen sich vor
- Interner Info-Release zu neuen Starter*innen
- Videobook
- Online-Berufsspiel (zwischen Assessment & Gespräch)
- Mathevorkurs
- Erkundungstour durch den Betrieb
- Infos über Kick-off Days
- Infomail zum ersten Tag
- Starterpaket 1 Monat vorher
- Timer oder kleine Tools für den Start
- Anprobe Arbeitskleidung

Beziehung & Unterstützung

- Azubi-Buddy / Buddy-Programm
- Patenprogramm (Azubis oder Mitarbeitende)
- Mentoring
- Kontaktdaten mit Paten austauschen
- Unterstützung bei Fragen
- Coaching-Slots / Sprechstunde
- Bindungstreffen
- „Mit bisherigen Azubis essen gehen“

Individuelle, persönliche Gesten

- Anruf zum Abitur
- Schul-Anruf zur Gratulation
- Anruf zum Geburtstag
- Persönliche Karten (Geburtstag/Weihnachten)

Bonus: Besonders kreative Ideen aus dem Workshop

- Farb- und Stilberatung
- Online-Berufsspiel
- Azubifahrt schon vor Ausbildungsstart
- Escape Game auf dem Firmengelände
- Blind-Date-Event mit Eltern (!)
- Family & Friends Day
- Gemeinsames Konzert
- Werteprozess vor Start

ALEXANDER, WHO?



Ich gestalte Ausbildung, die bleibt.

Ich bin Speaker, Autor und Ausbilder mit Haltung. Seit über zehn Jahren begleite ich Unternehmen, Teams und Menschen dabei, Ausbildung neu zu denken. Nicht als Pflichtprogramm. Sondern als echtes Zukunftsprojekt.

Ich spreche, schreibe und berate zu allem, was junge Talente wirklich bewegt – und was Unternehmen heute tun müssen, um morgen relevant zu bleiben.

Weniger Buzz. Mehr Mensch.



Ausbildung beginnt für mich nicht mit einem Ausbildungsvertrag – sondern mit Begegnung. Mit echter Verbindung, mit Vertrauen, mit Haltung. Ich helfe Unternehmen dabei, genau das in ihrer Ausbildungsstrategie zu verankern.

Egal ob Preboarding, Azubi-Marketing oder Ausbildungsorganisation: Ich entwickle Formate, die wirken – und bleiben.