

So gelingt das Onboarding von Auszubildenden

Ein erfolgreiches **Onboarding ist entscheidend für die Motivation der Auszubildenden** und ihre Bindung ans Unternehmen. Mit diesen Maßnahmen holen Sie Ihre Azubis erfolgreich „an Bord“.

Was ist Onboarding?

Mit dem „Onboarding“ holen Sie neue Teammitglieder „an Bord“. So erleichtern sie den Einstieg ins Unternehmen, sorgen für eine langfristige Bindung und beugen einem Ausbildungsabbruch vor. Dabei beginnt der Onboarding-Prozess schon lange vor dem ersten Ausbildungstag!

Vor dem Start der Ausbildung: „Azubi-Ghosting“ vermeiden!

Der Ausbildungsvertrag ist unterschrieben und Sie haben Sorge, dass der oder die Auszubildende noch abspringt? Nicht unberechtigt, denn tatsächlich wurden laut DIHK-Ausbildungsumfrage 2024 13 Prozent der vertraglich fixierten Ausbildungsplätze nicht angetreten. Um das zu vermeiden, sollten die ersten Maßnahmen zur Bindung der zukünftigen Azubis an Ihr Unternehmen **bereits unmittelbar nach Vertragsunterschrift** beginnen. Zeigen Sie den Auszubildenden, dass Sie sich auf sie freuen und sorgen Sie schon vor Ausbildungsstart für regelmäßigen Informationsfluss, um in Kontakt zu bleiben!

Mit diesen Maßnahmen bauen Sie schon vor Ausbildungsstart eine Bindung auf:

- » **Information:** Sie haben eine Mitarbeitendenzeitung oder einen Unternehmens-Newsletter? Dann senden Sie diese auch an Ihre zukünftigen Azubis. Informieren Sie außerdem so transparent wie möglich über zukünftige AnsprechpartnerInnen in Ihrem Unternehmen und in der Berufsschule.
- » **Einladung:** Laden Sie zukünftige Azubis zum „Tag der offenen Tür“, Sommerfest, oder Jubiläum Ihres Unternehmens ein – und wichtig: Sorgen Sie auch für eine adäquate Betreuung.
- » **Wertschätzung:** Geburtstagswünsche oder ein Weihnachtsgruß zeigen, dass Sie die Azubis auf dem Schirm haben.
- » **Azubi-Events:** Wenn es solche gibt, laden Sie auch die „Neuen“ bereits ein. So können sie u.a. die aktuellen Azubis kennenlernen und sich austauschen.

- » **Patenschaft/MentorInnen:** Auch die Patenschaft eines „alten“ Azubis für eine oder einen Neuen bietet sich an. Als MentorIn kann ein erfahrener Kollege oder eine erfahrene Kollegin bei Fragen oder Unsicherheiten helfen und schon vor Ausbildungsbeginn einen persönlichen Kontakt aufbauen.
- » **Willkommensmappe:** Sie kann am ersten Ausbildungstag, aber auch schon vorab bereitgestellt werden. Darin enthalten sind alle wichtigen Infos zum ersten Tag, Fotos von AusbilderInnen und Mit-Azubis oder Notfallnummern und Kontakte.
- » **Unterstützung:** Ihre zukünftigen Azubis haben Fragen zu Krankenkasse oder Versicherung oder brauchen Hilfe bei der Wohnungssuche? Bieten Sie Ihre Hilfe an oder nennen Sie AnsprechpartnerInnen.

Die ersten Tage im Unternehmen: Willkommen heißen!

Die bereits genannte Willkommensmappe erleichtert den Ausbildungsstart und kann schon vor Beginn der Ausbildung bereitgestellt werden. Sie enthält alle wichtigen Infos – zum Beispiel:

- » Informationen zum Unternehmen, wie eine Imagebroschüre (wenn vorhanden)
- » Den betrieblichen Ausbildungsplan
- » Eine Übersicht der anderen Azubis im Unternehmen
- » Die zuständige Berufsschule, Stundenplan und Ansprechpersonen
- » Wichtige Kontaktpersonen im Unternehmen, evtl. mit Foto
- » Infos zu Umgangsformen oder wichtigen internen Regelungen

Am ersten Tag hilft nach einem herzlichen Empfang ein Betriebsrundgang mit der Vorstellung aller KollegInnen und das Klären aller organisatorischen Details. Die **Patenschaft** durch eine Mitauszubildende oder einen Mitauszubildenden kann helfen, Hürden abzubauen und Unsicherheiten zu nehmen. Ebenso wie das Formulieren klarer Erwartungen an die Zusammenarbeit. Schon in der ersten Woche können Sie in einem Feedbackgespräch eventuelle Fragen klären.

Die erste Zeit im Unternehmen bis zum Ende der Probezeit:

Ausbildungsabbruch vorbeugen!

Mehr als jede vierte Ausbildungsstelle in Deutschland wird vorzeitig vertraglich aufgelöst, davon etwa zehn Prozent während der Probezeit. Als Gründe nennen die Azubis Kommunikationsprobleme bzw. Konflikte mit AusbilderInnen und Vorgesetzten, eine mangelhafte Ausbildungsqualität (Beschäftigung statt Ausbildung, mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten) und schlechte Arbeitsbedingungen (unbezahlte Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten und rigide Urlaubsregelungen).

Mit folgenden Maßnahmen können Sie einem **vorzeitigen Ausbildungsabbruch** entgegenwirken:

- » **Transparenz:** Seien Sie schon im Bewerbungsprozess transparent, um falschen Vorstellungen vorzubeugen. Sprechen Sie offen über die Erwartungen der Auszubildenden an ihre Ausbildung wie auch an das Unternehmen, Anforderungen und Perspektiven.
- » **Einbindung der Auszubildenden:** Integrieren Sie die Auszubildenden frühzeitig in reale Projekte und übertragen Sie Ihnen praxisnahe Aufgaben. So können sie ihr erlerntes Wissen anwenden und wertvolle Erfahrungen sammeln, sowie Verantwortung übernehmen. Kleine Azubi-Projekte, die Umsetzung eigener Ideen oder eigene Verantwortungsbereiche fördern die Eigeninitiative.
- » **Stetiger Austausch:** Während der Probezeit sollten Sie sich regelmäßig mit Ihren Auszubildenden austauschen. Gerade zu Beginn der Ausbildung zweifeln junge Menschen mitunter an ihrer Berufswahl – sprechen Sie deshalb miteinander, um eventuelle Zweifel auszuräumen. Und tauschen Sie sich auch regelmäßig mit denjenigen aus, die direkt mit den Azubis zusammenarbeiten, um frühzeitig Probleme zu erkennen.
- » **Regelmäßige Feedbackgespräche:** Nehmen Sie sich auch nach der Probezeit Zeit für regelmäßiges Feedback. Lassen Sie dabei zuerst den oder die Azubi zu Wort kommen und überlegen Sie gemeinsam, was noch verbessert werden kann. Seien Sie offen für Kritik und Vorschläge. Vereinbaren Sie auch Ziele und Aufgaben für den nächsten Ausbildungsabschnitt.
- » **Fachliche und persönliche Förderung:** Lassen Sie sich bei Förderbedarf der Azubis, z.B. Problemen in der Berufsschule oder mit den KollegInnen, extern unterstützen. Zeigen Sie außerdem Perspektiven durch Weiterbildungen und Entwicklungsmöglichkeiten auf.

Schaffen Sie ein wertschätzendes Umfeld mit klaren Strukturen und **offener Kommunikation, um Ihre Auszubildenden langfristig zu binden!**

Linktipps

Auf der Website des **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)** finden Sie weitere **hilfreiche Informationen** zum Thema Onboarding:

- [Checkliste Ausbildungsstart](#)
- [Azubis binden und motivieren](#)
- [Leitfaden Feedbackgespräch mit Azubis](#)
- [Feedbackbogen zur Fremd- und Selbsteinschätzung](#)

Stand: März 2025