

Herzlich willkommen!

Heutiges Arbeitsthema: Preboarding

18.03.25

Aufteilung der Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppe (AG)	Kooperationspartner:innen
AG 1 (Arthur Rein)	IHK Würzburg-Schweinfurt Mainfranken Handwerkskammer für Unterfranken Don-Bosco-Berufsschule Staatliches Berufliches Schulzentrum Kitzingen-Ochsenfurt Staatliche Berufsschule Main-Spessart Lohr-Karlstadt
AG 2 (Martin Sedlmeier)	IHK Würzburg-Schweinfurt Mainfranken Handwerkskammer für Unterfranken Franz-Oberthür-Schule (Städtisches BBZ I) Klara-Oppenheimer-Schule (Städtisches BBZ III) Staatliche FOSBOS Würzburg

1. Preboarding – Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs
2. Einsatz von E-Learning in der dualen Berufsausbildung
3. Feedback und Fehlerkultur
4. Umgang mit schwierigen Kommunikationssituationen

Agenda

- Begriffliche Einordnung und deren Zusammenhang:
 - Pre-Preboarding
 - Preboarding
 - Onboarding
 - Candidate Experience
- Übersicht konkreter Preboarding-Maßnahmen
- Azubi-Recruiting Trends – Wünsche/Erfahrungen im Zusammenhang mit Preboarding
- Methodisches Vorgehen und Fragen
- Bearbeitung des Schemas in Kleingruppen
- Adaption von Maßnahmen an Ihre spezifischen Einrichtungen
- Abschlussreflexion und Organisation

Begriffliche Einordnung: Pre-Preboarding

- Frühster Bindungsprozess zwischen Mitarbeiter*in und Betrieb bzw. Berufsschule
- Setzt **vor** Preboarding und Onboarding an
- Ziel: Anbahnung einer positiven Beziehung zu potenziellen Mitarbeiter*innen durch:
 - gezielte, persönliche Kommunikation
 - aktives Social-Media Engagement
 - Vorabzugang zu Ressourcen
 - Vermittlung inklusiver und wertschätzender Unternehmenskultur



Durch die Zielerreichung soll ein starkes Employer Branding etabliert werden.

Begriffliche Einordnung: Preboarding

- Prozess zwischen Annahme des Stellenangebots bis zum ersten Arbeitstag
- Annahme des Stellenangebots → häufig durch Vertragsunterzeichnung
- Klare Zeitspanne wird hier definiert, je nach Rahmenbedingungen aber schwankend
- **Ziele:**
 - Wichtige Informationen übermitteln
 - Positive Erwartungshaltung schaffen → Es gibt hier viele Unsicherheiten!
 - **Rahmenbedingungen für einen guten ersten Arbeitstag schaffen**
 - Vorkehrungen durch den Betrieb?
 - Vorkehrungen durch die Berufsschule?
 - Was muss der/die künftige Mitarbeiter*in vorher erledigen und wissen?

Begriffliche Einordnung: Onboarding

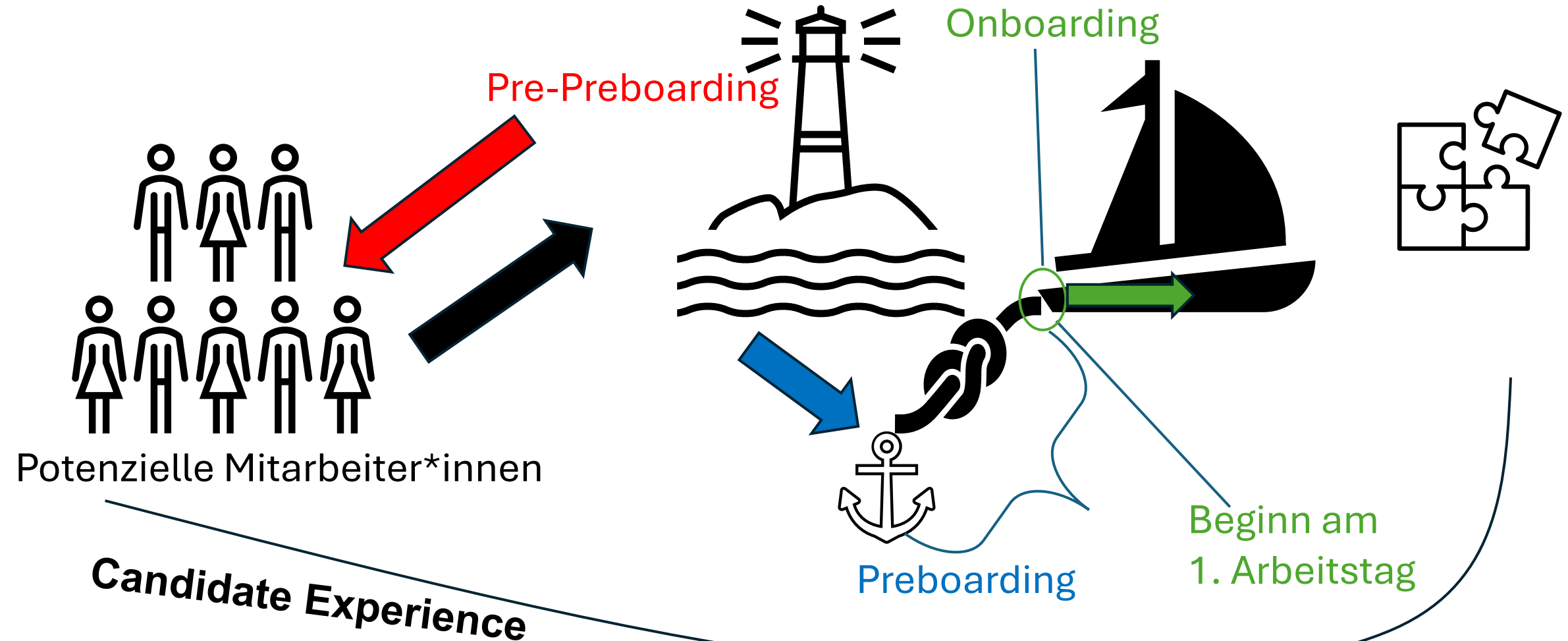
- „Maßnahmen der Organisation, die mit der Aufnahme in die Organisation beginnen und in überschaubarer Zeit enden.“
 - 1. Arbeitstag: Preboarding → Onboarding
 - Bereitstellung notwendiger Ressourcen und Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten
- **Ziel:** Sicheres Agieren der neuen Mitarbeitenden im Unternehmen **und** im neuen Lebensabschnitt
- Schwierigkeit: Wann lässt sich ein „Onboarding-Prozess“ als abgeschlossen ansehen?
 1. Begriffliche Unklarheit: Einarbeitung, Orientierung, Integration, organisationale Sozialisation...
 2. Prozessbezogene Unklarheit: Wann wurde „onboardet“, wie ist der Prozess zu bewerten?

Begriffliche Einordnung: Candidate Experience

- Perspektive potenzieller Kandidat*innen als Ausgangspunkt
 - Gesamtheit der Wahrnehmungen und Empfindungen, die ein/eine potenzielle Bewerber*in während des gesamten Bewerbungsprozesses mit dem Unternehmen sammelt
 - **Umfasst also Pre-Preboarding, Preboarding und Onboarding**
 - Beschreibt einen personenzentrierten Aspekt, der aber interaktionistisch geprägt wird
- Von der Recherche bezüglich möglicher Ausbildungsstellen bis hin zu wahrgenommenem Onboarding



(Abb.: Phasen des Auszubildenden-Lebenszyklus, entnommen aus Steffen, 2025)



Übersicht konkreter Preboarding-Maßnahmen

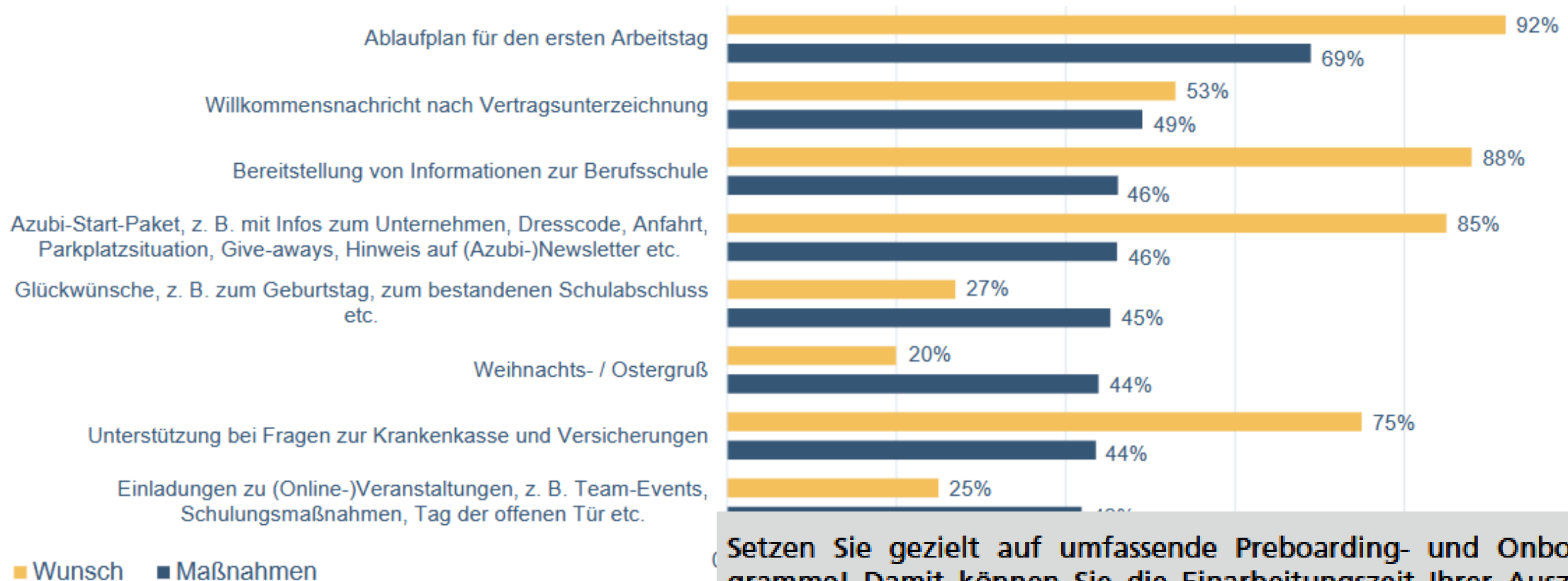
Folgende Maßnahmen beziehen sich auf das Pre- und/oder Onboarding (genauer in Steffen, 2025):

- Azubi-Blog: digitales Tagebuch, digitale Plattform (Kommunikationsmittel von und für Azubis)
- Azubi-Fibel: FAQ (Frequently Asked Questions)
- Informationsaspekte: Starterpakete, Carepakete, persönliche Nachrichten, digitale Angebote, Checkliste
- Interaktive Module: digitale, motivierende Kennenlernangebote, Gamification
- Online-Portale zur eigenständigen Erkundung
- Podcasts
- Unternehmensvideos
- Buddy- und Kumpel-System
- Interaktive Q&A-Sessions
- Online-Einführungsgespräche
- Teamvernetzung
- Umfragen zur Boarding-Erfahrung als Optimierungsangebot

Preboarding – Wunsch & Erfahrung

„Welche der folgenden Maßnahmen nutzen Sie für das Preboarding...?“

„Wie wichtig sind dir folgende Maßnahmen für das Preboarding...?“



Setzen Sie gezielt auf umfassende Preboarding- und Onboarding-Programme! Damit können Sie die Einarbeitungszeit Ihrer Auszubildenden signifikant reduzieren und deren Produktivität von Beginn an steigern. Gleichzeitig fördern Sie die Mitarbeiterbindung und etablieren eine tiefe Loyalität zu Ihrem Unternehmen.

Methodisches Vorgehen und Fragen

Thema (Brainstorming zum Themenkomplex und kurze Skizzierung relevanter Teilaspekte)		Ablauf (Welche inhaltlichen Aspekte lassen sich fokussieren, welcher zeitliche Bedarf ist bei der Umsetzung einzuplanen?)	
Problembeschreibung (Welche Problematiken finden sich zu diesem Themenkomplex im Feld?)		Material	
Lösungsorientierung (Sammlung von bereits bestehenden Maßnahmen und Initiativen)		Einrichtungsspezifische Adaptionen (Wie lässt sich das Modul einrichtungsspezifisch anpassen, welche Möglichkeiten bietet das Modul für die Zusammenarbeit zwischen BS und Betrieb?)	
Methoden-Erarbeitung (Einbezug von inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Rahmenbedingungen)		Bezugsliteratur (wissenschaftliche Begleitung)	

Methodisches Vorgehen und Fragen

- 1) Zeitrahmen für die erste Bearbeitung in der Gesamtgruppe: ca. 40 min.**
- 2) Adaption der gesammelten Ideen an Ihre Spezifika aus der Praxis: ca. 40 min**
- 3) Abschlussreflexion und Organisation**

Kraft, N. C. (2024): Gelungenes Onboarding, Reboarding und Offboarding im Unternehmen. Berlin: Springer Gabler.

Moser, K./ Souček, R./ Galais, N./ Roth, C. (2018): Onboarding – neue Mitarbeiter integrieren. Göttingen: Hogrefe.

Steffen, A. (2025): Erfolgreiches Preboarding und Onboarding von Auszubildenden: Strategien und Methoden für eine nachhaltige Bindung und Integration. Wiesbaden: Springer.

<https://www.employerbranding.org/glossar/employer-branding> (zuletzt abgerufen am 14.03.25)

u-form Testsysteme: Azubi-Recruiting Trends 2023 (zuletzt abgerufen am 14.03.25)

u-form Testsysteme: Onboarding. Nach dem Finden kommt das Binden (zuletzt abgerufen am 18.03.25)

Herzlichen Dank für die heutige Mitarbeit vom Projektteam DualON!

18.03.25

INNOVET



GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

DURCHGEFÜHRT VOM

bi**bb** Bundesinstitut für
Berufsbildung