

## 2. Sitzung der AGD Nord-West

(Thema: Übergangsmanagement und „Onboarding“)

(26.11.25)

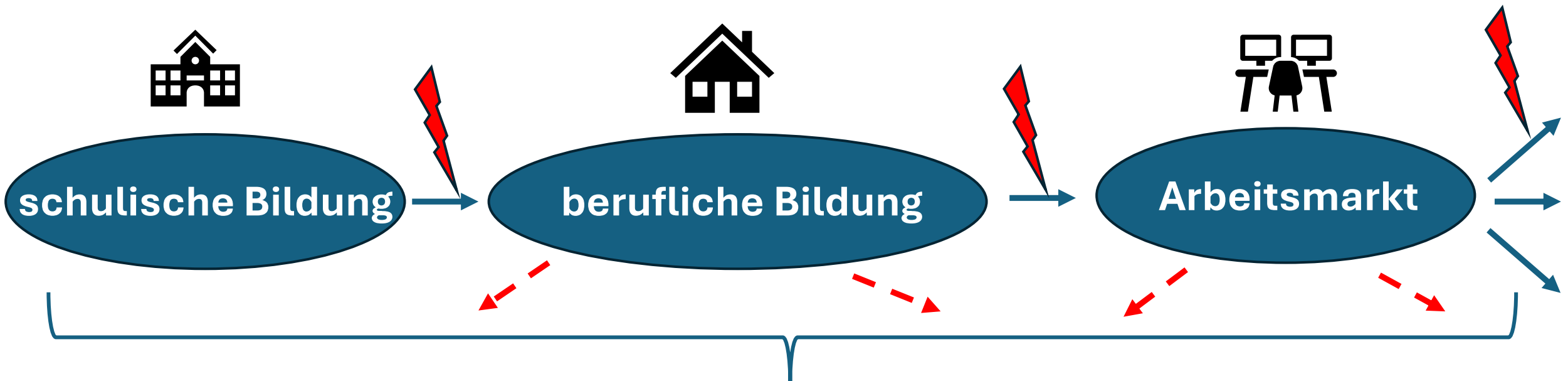


- Input zum Thema Übergangsmanagement und „Onboarding“
- Vorlage zur Modulentwicklung
- **Arbeitsphase / Modulentwicklungsphase**
- Ergebnispräsentation und inhaltliche Reflexion
- Fragen und Organisation

# Übergänge im Lebenslauf

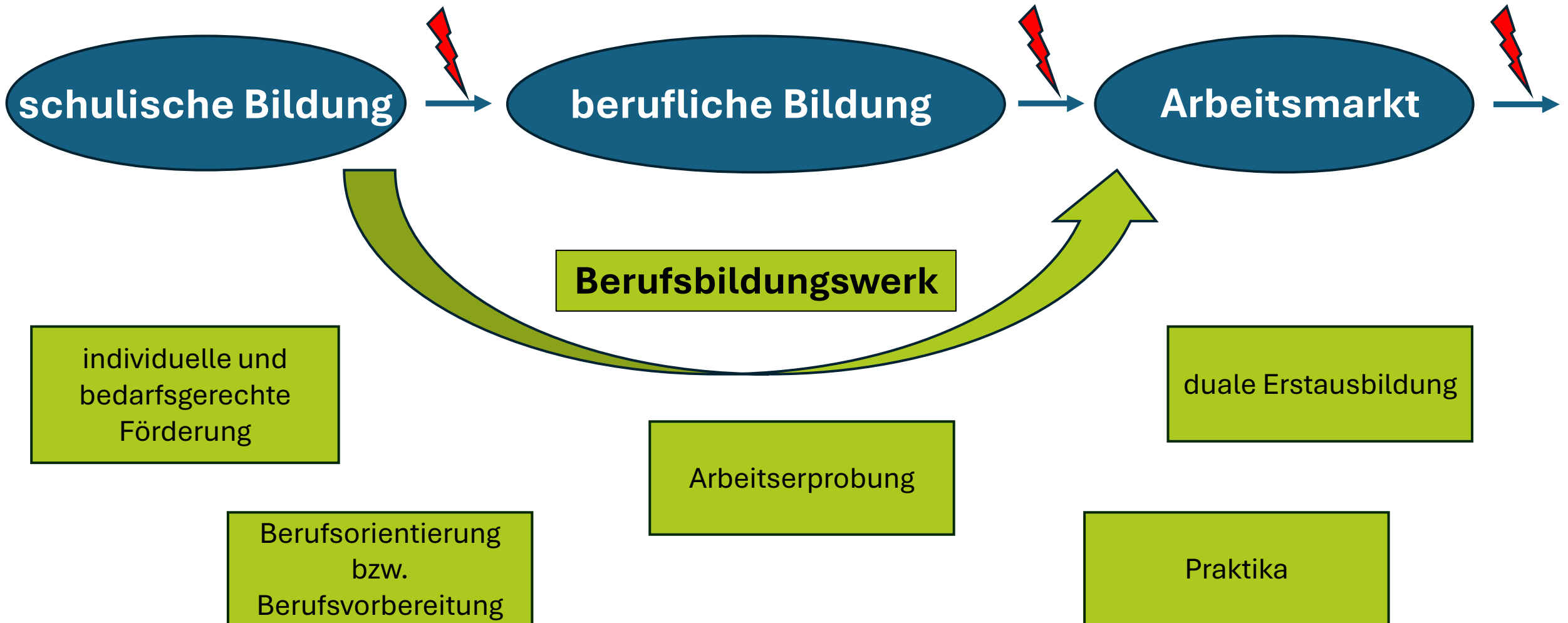


Individuum

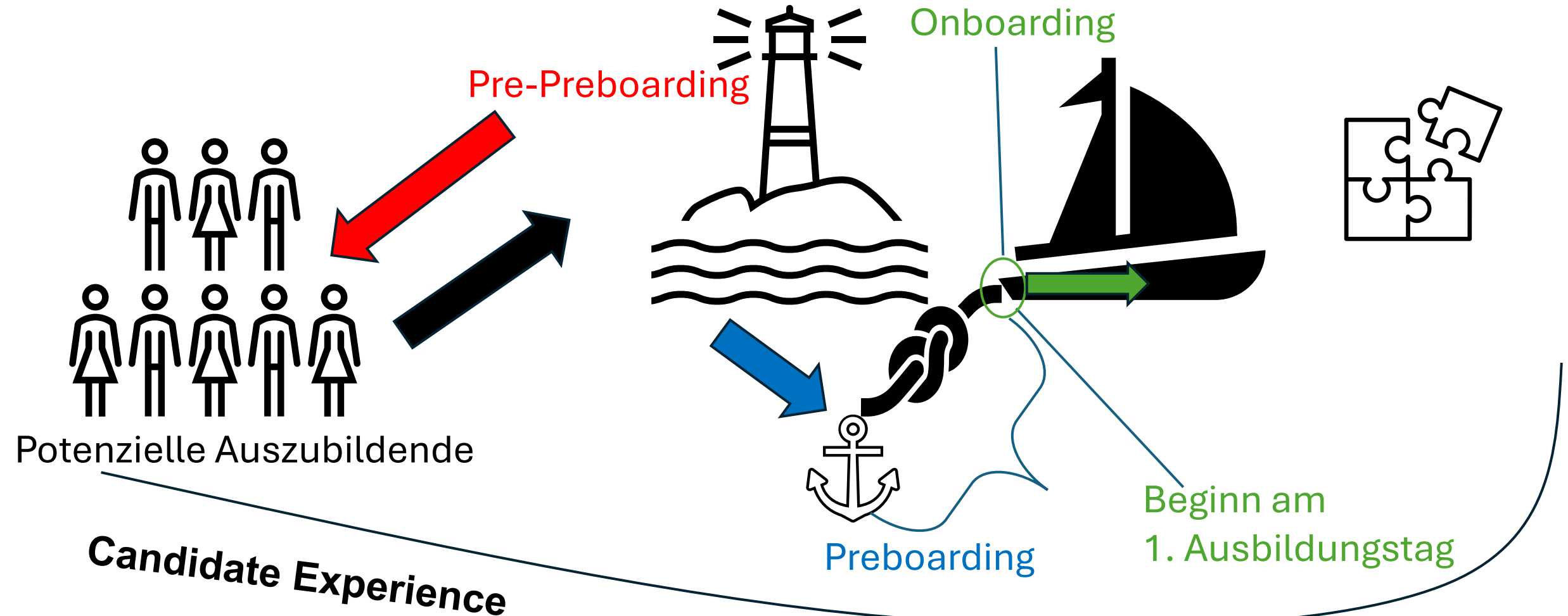


→ Notwendigkeit neuer (sonder-)pädagogischer Professionalität als „**Denken in Übergängen**“

# BBW als „Transitionsbrücke“



# begrifflicher Zusammenhang



# begriffliche Einordnung: Onboarding



- Onboarding = „An-Bord-Holen“ neuer Auszubildender
  - Bereitstellung notwendiger Ressourcen und Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten, Kenntnissen, Regeln, Normen, Rollenerwartungen, Werten (Moser et. al, <sup>2</sup>2024, S. 28)
- **Ziel: Sicheres Agieren der neuen Auszubildenden im BBW 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?

## „Onboarding“ (BBW)



- Beginn einer Berufsausbildung als besonders sensible Phase
  - Individuelle Passung zwischen Lernenden und ihrem Umfeld (Ausbildung – Wohnen – Freizeit)
- Auszubildendenkohorte am Lernort BBW besonders divers → differenzierte Bedarfe
- Schlüsselkonzept: systematisch verankertes Onboarding
- **„Startphase in Ausbildung“** (reicht deutlich über die Probezeit hinaus!)
  - „Preboarding“ (vor dem Ausbildungsstart)
  - 1. Ausbildungstag (Preboarding → Onboarding)
  - Probezeit etc.
- „Onboarding“ beendet, wenn Auszubildende im neuen Lebensabschnitt „angekommen“ sind (strukturell, berufsbezogen, sozial-emotional)

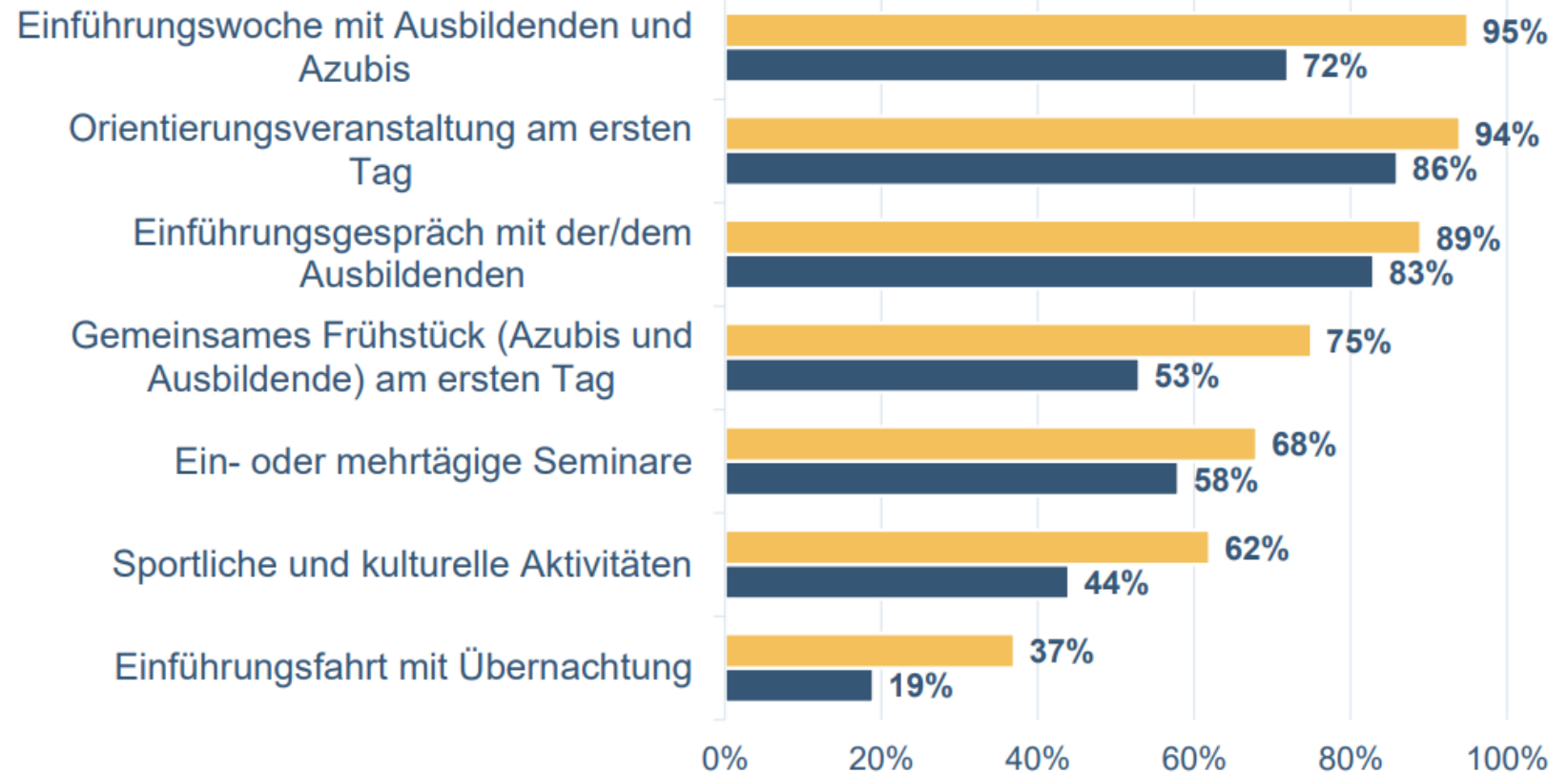
# Onboarding-Maßnahmen

## Vergleich



*„Unternehmen möchten, dass du dich von Anfang an wohlfühlst. Findest du die folgenden Maßnahmen gut?“*

*„Greifen Sie auf eine der folgenden Onboarding-Maßnahmen zurück?“*







Strukturierte Einführungsphase



Kollegiale Aufnahme im Team



Gelegenheiten zum Kennenlernen und Netzwerkaufbau



Offene Kommunikation und Unterstützung



Wohlfühlatmosphäre und Wertschätzung

# „Onboarding“ als Handlungskonzept



INFORM	WELCOME	GUIDE
Infomappe und/oder weitere Materialien	Aufnahmegespräch	Mentoring
Informationen über Arbeitsplatz und Organisationskultur	informelle Vorstellungsrunde	Patensysteme
Vorbereitung des Arbeitsplatzes	Begrüßung / offizielles Willkommensevent	Coaching & Supervision
realistische Tätigkeitsvorschau	teambildende Maßnahmen	Unterstützung hinsichtlich der Bewältigung von Stressmomenten
regelmäßige Gespräche / Feedbacks	Vernetzung über zeitgemäße Kommunikationsformate	Zukunftsperspektive stärken
...	...	...

## Übersicht konkreter 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

**Vorlage für die Entwicklung von Pilot-Modulen im Projekt Stay IN  
(Prävention und Intervention von Dropout)**

<b>Themenschwerpunkt</b> (Brainstorming zum Themenkomplex und kurze Skizzierung relevanter Teilaspekte)	
<b>Problembeschreibung</b> (Welche Problematiken finden sich zu diesem Themenkomplex im Kontext BBW?)	
<b>Lösungsorientierung</b> (Sammlung von bereits bestehenden Maßnahmen und Initiativen innerhalb der AGD)	
<b>Methoden-Erarbeitung</b> (Einbezug von inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Rahmenbedingungen)	

<b>Ablauf</b> (Welche inhaltlichen Aspekte lassen sich fokussieren, welcher zeitliche Bedarf ist bei der Umsetzung einzuplanen?)	
<b>Material</b> (Was benötige ich für die praktische Umsetzung?)	
<b>Einrichtungsspezifische Adaptionen</b> (Wie lässt sich das Modul einrichtungsspezifisch anpassen? Welche Möglichkeiten bietet das Modul für die Zusammenarbeit zwischen berufsschulischer und betrieblicher Seite?)	

- **Sozialform:** Arbeit in Kleingruppe(n) (Breakout-Session)
- **Dauer:** 70 - 80 min
- **Zielsetzung:**
  1. Diskussion über behandelten Themenschwerpunkt
  2. Erarbeitung eines Pilot-Moduls zum „Pre- oder Onboarding“ am Lernort BBW (eigene Auswahl)
  3. Vorbereitung einer kurzen Ergebnisvorstellung im Plenum

- Rückfragen und Anregungen zur heutigen Sitzung

## Dran bleiben – statt aussteigen: Stay IN

- Funktionsmail-Account: [stayin@uni-wuerzburg.de](mailto:stayin@uni-wuerzburg.de)
- Dienst-Account: [martin.sedlmeier@uni-wuerzburg.de](mailto:martin.sedlmeier@uni-wuerzburg.de)
- Tel.: 0931 / 31-80682
- WueCampus-Kursraum „Stay IN“
- **3. Sitzung der AGD Nord-West: Mi., 07.01.26 (14:00 – 16:00 Uhr)**

*„Onboarding ist mehr als nur ein Willkommensschreiben oder die Begrüßung am ersten Arbeitstag. Das Wie und Was im Onboarding-Prozess sollte fest in der Unternehmensphilosophie verankert sein und auf die Werte und die gelebte Kultur im Unternehmen einzahlen. Das geht nicht einfach so nebenbei. Dafür muss man Onboarding als eigenen Prozess etablieren, mit klar definierten Strukturen und Aufgaben, wer sich wann um was kümmert.“*

(Lemke/ Birmele/ Bömers/ Merklin-Wendle/ Pohl, <sup>2</sup>2020, S. 13)



- Brenner, D. (2020): Onboarding. Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Halbig, A./ Bieber, L.-E./ Stein, R./ Kranert, H.-W. (2024): Künstliche Intelligenz. In: Berufliche Rehabilitation, 4/2024, S. 48-63.
- Haufe (2020): Haufe Onboarding. Online verfügbar unter: <https://www.haufe.de/hr/onboarding?akttyp=direkt&aktnr=84834&wnr=04393689> [04.11.25]
- Klein, H./ Heuser, A. E. (2008): The learning of socialization content: A framework for researching orientating practices. In: Research in Personnel and Human Resources Management, 27, S. 279-336.
- Kraft, N. C. (2024): Gelungenes Onboarding, Reboarding und Offboarding im Unternehmen. Berlin: Springer Gabler.
- Lemke, V./ Birmele, C./ Bömers, J./ Merklin-Wendle, A./ Pohl, F. (2020): Einführung. In: Lemke, V. (Hrsg.): Crashkurs Mitarbeiter-Onboarding. Praxiswissen für HR, Coaches und Führungskräfte. Freiburg: Haufe-Lexware, S. 11-19.
- Mitschelen, A./ Thiele, L./ Fischer, A./ Kauffeld, S. (2025): Nutzung von digitalen Tools im Onboarding: Anforderungen und Evaluation des „Prozesslotsen“ in Organisationen. In: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie, 56, S. 119-134.
- Moser, K./ Souček, R./ Galais, N./ Roth, C. (2018): Onboarding – Neue Mitarbeiter integrieren. Göttingen: Hogrefe.
- Moser, K./ Souček, R./ Galais, N./ Roth, C. (2024): Onboarding. Neue Beschäftigte erfolgreich integrieren. Göttingen: Hogrefe.
- Schörger, J./ Rausch, A./ Neubauer, J. (2013): Onboarding von Auszubildenden – Welche Maßnahmen erleichtern den Ausbildungsbeginn? In: BWP, 2/2013, S. 42-45.
- 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 03.11.25)

u-form Testsysteme: Azubi-Recruiting Trends 2025 (zuletzt abgerufen am 03.11.25)

u-form Testsysteme: Onboarding. Nach dem Finden kommt das Binden (zuletzt abgerufen am 06.11.25)

## **2. Sitzung der AGD Nord-West**

**(Thema: Übergangsmanagement und „Onboarding“)**

**(26.11.25)**

