

Bildung | Ausbildung

# Connect. Erfolgreiches Azubi-Preboarding

Leitfaden  
Stand: Dezember 2023

vbw

Die bayerische Wirtschaft



# Connect. Erfolgreiches Azubi-Preboarding

Stand: Dezember 2023

Dieser Leitfaden ist ein Kooperationsprojekt von



Die bayerische  
Wirtschaft



# Inhalt

Grußworte	7
Erläuterungen zum Leitfaden	9

## Einführung Azubi-Preboarding

Chancen guter Preboarding-Angebote	12
Preboarding-Maßnahmen im Überblick	14
Preboarding-Fahrplan ohne Veranstaltungen	17

## Praxisbeispiele

Unternehmenswerte und Unternehmensleitbild kennenlernen	Von Wollknäueln und Roboterzellen: Spielerisch die STÄUBLI-Produktpalette und Unternehmenswerte kennenlernen	20
Das Unternehmen erkunden	Im Team die Firma erkunden: Schnitzeljagd bei SCALTEL	24
Frühzeitig ein Team werden	LEONI blüht: Mit dem Bau von Insektenhotels als Team zusammenwachsen	27
	Boarding completed: AIRBUS lädt zur digitalen Housewarming-Party	30
Die Identifikation mit Beruf und Unternehmen stärken	Ab geht die Post: In die Welt der BOWE-Versandlogistiklösungen eintauchen	33
	Alle Gewerke arbeiten Hand in Hand: Bei GEBRÜDER PETERS den Stolz auf das Handwerk entwickeln	36
Lernmotivation stärken	Raus in die Natur! Lernmotivation praktisch erfahren, eigene Grenzen überwinden und den TGW-Teamgeist stärken	39
New Work kennenlernen	Wo soll die Reise hingehen? Mit Kollaboration und Pitches im Mini-Hackathon Ideen für das AIRBUS-Preboarding entwickeln	44
	Von Papier-Geldbörsen und digitalen Haftnotizen: Mit START YOUR DIGITAL FUTURE agile Frameworks praktisch erleben	48

## Bausteine für Präsenzveranstaltungen

Organisatorische Überlegungen	52	
Veranstaltungsbeginn	Die neuen Auszubildenden empfangen	56
	Zielscheibe zum Start	58
	Herzlich begrüßen	59

Kennenlernen	Azubi-Netz-Weberei	61
	Interviews mit Forschungsfragen	63
	Namenschaos	65
	Speed-Dating-Porträt	67
	Willkommen im Team	68
	Alleinstellungsmerkmal	70
	Alles in der Reihe	72
	Schätzfragen	73
	Unternehmensvorstellung	Unternehmenspräsentationen ansprechend gestalten
Schnitzeljagd durchs Unternehmen		77
Unternehmensprodukte kennenlernen		79
Unternehmensdaten transportieren		81
Unternehmenswerte erfahren		83
Praxiseinblicke	Vorstellung der Ausbildung	85
	Austausch zum eigenen Ausbildungsberuf	86
	Recherche zum Ausbildungsberuf	87
	Besuch der Lehrwerkstatt	88
	Eigene Produkte bauen	89
	Unternehmensprodukte erproben	91
	Eigene Erwartungen an die Ausbildung reflektieren	92
Energizer	Bällejagd	94
	Paket-Express	96
	Schnick-Schnack-Schnuck-Turnier	97
	Alle, die ...	98
	High Five	99
Team- und Kommunikationsaufgaben	Papierflieger basteln	101
	Marker aufstellen	102
	Verbindungen schaffen	103
	Fröbelturm	104



	Zauberstab	106
	Rücken an Rücken	107
	Insektenhotels bauen	109
	Die Kugel ins Rollen bringen	110
Lernmotivation	Lernen verstehen	113
	Lernwiderstände	115
	Dranbleiben	117
	Starker Moment	118
Abschluss, Feedback und Ausblick	Landkarte der Erinnerungen	121
	Grußkarte schreiben	123
	Zielscheibe zum Abschluss	124
	Feedbackrunde und Ausblick	125
Parallele Angebote für Eltern	Austauschrunde	127
	Betriebsrundgang	128
	VIP-Empfang	129
Outdoor-Elemente	Dialogspaziergang	132
	Lernwege	134
	Lernfluss	136
	Steinmännchen	138
	Was die Natur bietet	139
	Externe Angebote nutzen	141

## Bausteine für digitale Veranstaltungen

Organisatorische Überlegungen		143
Kennenlernen	Ja oder Nein	146
	Verdecktes Porträt	147
	Gemeinsamkeiten und Unterschiede	148
	Nur ich	150

---

	Steckbriefe	151
Ideen für digitales Housewarming	In Eigenregie	154
	Externe Angebote	155
Energizer	Diamantenjagd	157
	Schüttel dich	158
	Hol das Ding	160
	Papier-Safari	162
Digitale Kompetenzen und New Work	Wallet Challenge	164
	Das Kanban-Spiel	166
	Digitaler Mini-Hackathon	169

---

Vorlagen und Arbeitsmaterialien	172
Impressum	173

---



## Erfolgreiches Preboarding – Azubis schon vor dem ersten Arbeitstag begeistern

Damit unser Wirtschaftsstandort Bayern weiter wettbewerbs- und zukunftsfähig bleibt, ist er auf engagierten Nachwuchs angewiesen, der Innovationsgeist und den Willen zu technologischen Spitzenleistungen mitbringt. Unsere Unternehmen suchen dafür gut ausgebildete junge Talente. Auf Jugendliche, die sich offen zeigen für Neues, die leistungsbereit und teamfähig sind, warten in den bayerischen Betrieben vielfältige Karriereperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten.

Uns als vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. ist sehr daran gelegen, Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz frühzeitig und passgenau zu unterstützen und mit den bayerischen Betrieben zusammenzubringen. Ist der Ausbildungsvertrag abgeschlossen, vergehen jedoch häufig noch einige Monate bis zum ersten Ausbildungstag im Betrieb. Damit die Unternehmen mit ihren Azubis schon vor Ausbildungsbeginn eine tragfähige Beziehung aufbauen und sie gezielt auf die künftige Tätigkeit vorbereiten können, geben wir den Betrieben diesen Leitfaden für ein professionelles Preboarding an die Hand.

Der Leitfaden beinhaltet praktische Methoden und Ideen, wie Sie die Azubis als Fachkräfte von morgen frühzeitig an Ihr Unternehmen binden und diese „connection“ vertiefen können. Die Idee dazu entstand während des Kooperationsprojektes „Start Your Digital Future“, das wir gemeinsam mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) gGmbH umgesetzt haben. Durch das Programm konnten wir Erfahrungen und Erkenntnisse darüber gewinnen, wie man junge Menschen begeistert und spielerisch an neue Inhalte heranführt. Dieses Wissen möchten wir nun allen bayerischen Unternehmen zur Verfügung stellen. Sie können es individuell für sich nutzbar machen und an Ihre Bedürfnisse anpassen.

Dieser Leitfaden entstand in engem Austausch mit den im Projekt engagierten Unternehmen. Ihnen und ihren Mitarbeitenden gilt unser herzlicher Dank für diese großartige Zusammenarbeit, genauso wie der sdw für ihr Engagement und ihren Erfahrungsschatz aus jahrzehntelanger Bildungsarbeit. Ohne die Projektbeteiligten und ihren Einsatz wäre dieses großartige Ergebnis nicht möglich gewesen.

Viel Erfolg mit den Anregungen zu Ihrem individuellen Preboarding-Programm wünscht

**Bertram Brossardt**

Hauptgeschäftsführer vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.



## Fachkräfte von morgen auf die Zukunft vorbereiten

Als Stiftung der Deutschen Wirtschaft machen wir uns seit 30 Jahren stark für die Zukunft junger Menschen. Wir unterstützen sie dabei, ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln und erfolgreich ins Berufsleben zu starten. In dieser Zeit hat sich viel verändert, das gilt insbesondere auch für das Arbeitsleben und unsere Wirtschaft. Der Fachkräftemangel macht junge Menschen zu begehrten Nachwuchskräften, die es für das eigene Unternehmen zu gewinnen und frühzeitig zu binden gilt. Die Fachkräfte von morgen benötigen Kompetenzen, die in der Schule nicht immer vollumfänglich gefördert werden. Digitale Souveränität, Technologieoffenheit und Innovationsfreude müssen gestärkt werden. Hier kommt der betrieblichen Aus- und Weiterbildung eine besondere Rolle zu. Mit unserem Programm Start Your Digital Future haben wir gemeinsam mit der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. an dieser Stelle angesetzt und Methoden entwickelt, die den Kompetenzerwerb fördern und auf die Arbeitswelt vorbereiten. Die Konzepte wurden umfangreich mit Jugendlichen erprobt. Sie haben in Teams Projekte entwickelt und diese in inspirierender Lab-Umgebung begleitet von Coaches agil und unternehmerisch umgesetzt.

Aus den Erfahrungen heraus war es möglich, Methoden und Kompetenzbausteine für den Einsatz in der Preboardingphase von Auszubildenden weiterzuentwickeln. Durch zahlreiche Praxiserprobungen in Unternehmen konnten wir den vorliegenden Leitfaden verwirklichen: Entstanden sind Bausteine, die sich optimal in die Ablaufprozesse der Unternehmen einfügen und genau ihrem Bedarf entsprechen.

Unser herzlicher Dank gilt der vbw für die Ermöglichung des Projektes und den beteiligten Unternehmen für ihre engagierte Mitarbeit. Es hat sich wieder einmal gezeigt, dass die besten Ergebnisse entstehen, wenn sich alle Beteiligten gemeinsam den Herausforderungen stellen und zusammen Lösungen entwickeln.

Abschließend bleibt mir nur noch, Ihnen eine spannende Lektüre zu wünschen. Mögen die Inhalte des Leitfadens Sie dabei unterstützen, die jungen Menschen fit für die Arbeitswelt zu machen und mit Ihnen gemeinsam die Wirtschaft der Zukunft zu gestalten.



**Lars Krösche**

Kaufmännischer Geschäftsführer der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) gGmbH

# Erläuterungen zum Leitfaden

## Ziel

Eine frühe Bindung der zukünftigen Auszubildenden und dual Studierenden<sup>1</sup> an das Unternehmen ist der Kern von erfolgreichem Preboarding. Diese Bindung entsteht durch ein persönliches Miteinander, gegenseitiges Kennenlernen und gemeinsames Agieren. Der vorliegende Leitfaden „Connect. Erfolgreiches Azubi-Preboarding“ unterstützt die Gestaltung oder auch Weiterentwicklung der Preboarding-Phase in Ihrem Unternehmen. Er ist als breit gefächertes Inspirationstool gedacht und bietet vielfältige Anregungen und praxisnahe Methoden, die leicht an verschiedene Unternehmenskontexte angepasst werden können.

## Entstehung

Der Leitfaden „Connect. Erfolgreiches Azubi-Preboarding“ ist in einer Kooperation zwischen der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. und der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) gGmbH entstanden. Beide Institutionen verbindet eine langjährige und erfolgreiche Zusammenarbeit bei der Umsetzung von Bildungsprogrammen für junge Menschen, darunter zuletzt das Förderprogramm „Start Your Digital Future – Dein digitales Ideenlabor“. In diesem Programm werden Jugendliche auf die Arbeitswelt von morgen vorbereitet, wobei wichtige Zukunftskompetenzen wie digitale Souveränität, Technologieoffenheit und Innovationsfreude im Zentrum stehen. Die vielen umfangreichen Erfahrungen aus der wirksamen Begleitung von Schüler\*innen, Auszubildenden und Studierenden sind in den hier vorliegenden Leitfaden eingeflossen.

## Aufbau

Folgende Inhalte finden Sie im Leitfaden:

- allgemeine Einführung in das Thema Preboarding
- Überblick über mögliche Preboarding-Maßnahmen
- Preboarding-Fahrplan ohne Veranstaltungen
- Praxisbeispiele für Preboarding-Veranstaltungen
- Bausteine für Preboarding-Veranstaltungen
- Vorlagen und Arbeitsmaterialien zur eigenen Anpassung

## Einführung, Maßnahmen-Überblick und Preboarding-Fahrplan

Für Personen, die mit dem Thema Azubi-Preboarding nur grundlegend vertraut sind, bieten die ersten Kapitel eine kurze Einführung und einen Überblick zu konkreten Maßnahmen. Es werden verschiedene Wege vorgestellt, um die angehenden Auszubildenden frühzeitig an das Unternehmen zu binden und auf die bevorstehende Ausbildung vorzubereiten.

Preboarding-Veranstaltungen, bei denen sich die künftigen Auszubildenden, die Ausbilder\*innen und ggf. auch bereits im Unternehmen tätige Auszubildende schon vor Ausbildungsbeginn kennenlernen, sind hierfür ein besonders wirksames Mittel. Deswegen wird im vorliegenden Leitfaden darauf ein besonderes Augenmerk liegen. Zusätzlich finden Sie darin einen Fahrplan mit Maßnahmen, der keine Veranstaltungen vorsieht und dementsprechend weniger Ressourcen erfordert.

Personen, die bereits vielfältige Preboarding-Erfahrung gesammelt haben, können diese einführenden Kapitel überspringen, um sich direkt von den Praxisbeispielen und der umfangreichen Methodensammlung anregen zu lassen.

## Praxisbeispiele

Um die Inhalte des Leitfadens praxisnah an den Unternehmenskontext anzupassen, wurden im Vorfeld Unternehmen zur Erprobung der Maßnahmen gewonnen. Gemeinsam mit den verantwortlichen Ausbildungsleitungen und vielen Ausbilder\*innen wurden vorhandene Preboarding-Angebote in den Blick genommen, ideenreich weiterentwickelt und gemeinsam erprobt.

<sup>1</sup> Der Einfachheit halber sprechen wir im Leitfaden von „Auszubildenden“, meinen damit aber auch dual Studierende.

Diesen Unternehmen gilt hier unser besonderer Dank:

- Airbus Defence and Space (Ottobrunn)
- Bowe Group (Augsburg)
- GEBRÜDER PETERS (Ingolstadt)
- Leoni Kabel GmbH (Roth)
- SCALTEL GmbH & Co. KG (Waltenhofen)
- Stäubli Holding Germany GmbH (Bayreuth)
- TGW Robotics GmbH (Rohrdorf bei Rosenheim)

Im Ergebnis stellen wir Ihnen im vorliegenden Leitfaden neun erprobte Preboarding-Veranstaltungen vor, die Sie gerne für Ihr Unternehmen adaptieren können.

Die Artikel sind wie folgt aufgebaut:

- Nach einem tabellarischen Ablaufplan folgt eine detaillierte Beschreibung der Veranstaltung.
- Die einzelnen Veranstaltungsbausteine (z. B. Spiele) werden in den Praxisbeispielen bewusst nur kurz dargestellt. Möchten Sie mehr zu den Inhalten erfahren, klicken Sie auf den jeweiligen Baustein und Sie gelangen über die Verlinkung zu dem dazugehörigen ausführlichen Artikel.
- Die sechs Präsenzveranstaltungen wurden in je einem kurzen Video dokumentiert. Über einen Link können Sie dieses Video öffnen und so einen audiovisuellen Eindruck von der Veranstaltung gewinnen.
- In Praxistipps teilen Unternehmensmitarbeitende ihre gewonnene Erfahrung mit Ihnen.
- Fragen am Ende des Praxisbeispiels unterstützen Sie bei der Anpassung des Formats an Ihr eigenes Unternehmen.

### Bausteine für Veranstaltungen

Gut organisierte und moderierte Preboarding-Veranstaltungen – ob in Präsenz oder digital – stärken die Bindung der zukünftigen Auszubildenden an Ihr Unternehmen. Um Ihnen die Planung und Durchführung zu erleichtern, sind die einzelnen Veranstaltungsbausteine der Praxisbeispiele ausführlich beschrieben und mit zahlreichen organisatorischen Tipps versehen. Wie Sie dem Inhaltsverzeichnis entnehmen können, sind diese nach Veranstaltungsphasen bzw. Formaten sortiert.

Die Bausteine sind wie folgt aufgebaut:

- Zu Beginn steht eine übersichtliche Zusammenfassung von Inhalt, Dauer, Gruppengröße, Raumgestaltung, Materialbedarf und Vorbereitungsaufwand.
- Es folgt eine detaillierte Beschreibung des Ablaufs.
- Tipps zu möglichen Differenzierungen oder Erweiterungen ergänzen den Baustein.
- Unter „Mögliche Botschaften zum Abschluss“ sind Ideen aufgelistet, die Ihnen dabei helfen, den Zweck des jeweiligen Bausteins für die Jugendlichen zusammenzufassen und in den Kontext des Preboardings einzuordnen.

### Anlagen

Als zusätzliche Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen und Veranstaltungsbausteine wurde eine Vielzahl von Vorlagen und Arbeitsmaterialien erstellt. Diese stehen zum Teil als gesetzte PDF-Dokumente zur Verfügung, zum Teil als Textdokumente, die ohne großen Aufwand an Ihren Unternehmenskontext angepasst werden können. Alle Anlagen finden Sie auch auf der [Projektseite](#) zum Download.

Mit „Connect. Erfolgreiches Azubi-Preboarding“ liegt ein umfangreicher Leitfaden vor, den Sie gerne als Baukasten sehen können: Lassen Sie sich von den erprobten Formaten inspirieren, suchen Sie für Ihr Unternehmen die passenden Methoden aus und gestalten Sie ein Preboarding-Angebot, das genau zu Ihrem Unternehmen passt.

Wir wünschen Ihnen viel Freude dabei!

# Einführung Azubi-Preboarding



# Chancen guter Preboarding-Angebote

Phase zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn

Zahlreiche unbesetzte Ausbildungsplätze

Bewusste Gestaltung der Preboarding-Phase

Der Begriff „Auszubildenden-Preboarding“ beschreibt die Phase zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn. Diese Zeit nutzen viele Unternehmen für die Abwicklung bürokratischer Vorgänge, doch sie bietet viele weitere Chancen, um den Weg in eine erfolgreiche Ausbildung zu ebnen.

Ein gelingendes Preboarding gewinnt immer mehr an Bedeutung, da nach wie vor viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Viele Unternehmen stehen vor der Herausforderung, rechtzeitig ausreichend qualifizierte Kandidat\*innen zu finden und diese für sich zu gewinnen. Ein unterzeichneter Ausbildungsvertrag ist für die Unternehmen daher ein zunehmend wertvolles Gut, bedeutet heute aber häufig nicht mehr, dass die Entscheidung der Jugendlichen feststeht. Die oft lange Zeit bis zum Ausbildungsbeginn erhöht dabei die Gefahr, dass manche von ihnen doch andere Wege gehen und die Ausbildung nicht antreten. Angesichts des Mangels an geeigneten Kandidat\*innen lohnt es sich daher, diese Preboarding-Phase genauer in den Blick zu nehmen und bewusst zu gestalten.

Positive Kontaktpunkte mit dem Unternehmen

Begegnungen mit zukünftigen Kolleg\*innen

Kennenlernen der Arbeitsumgebung

## Frühzeitig Bindung schaffen

Mithilfe von Preboarding-Maßnahmen kann es gelingen, zukünftige Auszubildende frühzeitig und nachhaltig an das Unternehmen zu binden. Zusätzlich zu gängigen Verwaltungsaufgaben (z. B. Einkleidung, Einholen wichtiger Dokumente) sollten deshalb positive Kontaktpunkte mit dem Unternehmen geschaffen werden. Begegnungen mit zukünftigen Kolleg\*innen und das Kennenlernen der Arbeitsumgebung können Berührungspunkte nehmen, die Nervosität verringern und eine Absage aus Unsicherheit verhindern. Die Jugendlichen werden in ihrer Entscheidung für den Beruf und den Betrieb gestärkt und die Vorfreude auf die Arbeit und den neuen Lebensabschnitt steigt. Gelingt die Bindung rechtzeitig, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Jugendlichen trotz eines unterschriebenen Vertrags umentscheiden.

Aufeinandertreffen verschiedener Generationen

Zusammenarbeit trotz unterschiedlicher Werte

## Die nachfolgende Generation besser integrieren

In Unternehmen treffen mehrere Generationen aufeinander. Auch wenn sich die Einstellungen und Werte von Babyboomern und den Generationen X, Y und Z (und demnächst Alpha) stark voneinander unterscheiden, müssen sie dennoch gut zusammenarbeiten. Diesen Aspekt bereits bei den Preboarding-Angeboten im Blick zu behalten kann helfen, Rücksicht und Verständnis auf allen Seiten zu stärken. Mehr dazu finden Sie im Leitfaden „Die Generation Z – Ausbildungsnachwuchs heute“ (bayme vbm, Mai 2023).

Gespür für die Abläufe und Erwartungen

Vorstellung der Unternehmenswerte und -kultur

Aufholen von Lerndefiziten

Klärung von Fragen

## Auf die Ausbildung vorbereiten

Die Preboarding-Phase können Sie auch für die Vorbereitung auf die Ausbildung nutzen. Dabei geht es nicht darum, wichtige Ausbildungsinhalte vorwegzunehmen, sondern vielmehr darum, den zukünftigen Auszubildenden das Unternehmen von innen vorzustellen, ihnen ein Gespür für die Abläufe und gegenseitigen Erwartungen zu geben und ihnen die Unternehmenswerte und die Unternehmenskultur näherzubringen. Die Jugendlichen sollen dabei natürlich nicht durch trockene Themen und Lernerwartungen verschreckt werden – viele von ihnen stecken ohnehin gerade in der stressigen Abschlussprüfungsphase und freuen sich über Spaß und Entspannung. Ausgewählte Themen lassen sich aber auf unterhaltsame Weise und en passant in das Preboarding einbauen.

Möglicherweise haben einige Ihrer zukünftigen Auszubildenden mit einem (relevanten) Schulfach zu kämpfen. Wird dieses bereits im Bewerbungsprozess deutlich, könnten Sie zusätzliche Hilfe anbieten. Coaches aus Ihrem Unternehmen oder eine durch Sie organisierte Lernunterstützung könnten dabei helfen, die Lerndefizite bereits vor dem Schulabschluss aufzuholen. So profitieren die Jugendlichen von einem besseren Abschlusszeugnis und Ihr Unternehmen von besser qualifizierten Auszubildenden.

In der Preboarding-Phase werden die Jugendlichen außerdem viele Fragen umtreiben: „Wie sind meine Arbeitszeiten?“, „Wie ist der Dresscode?“, „Wo kann ich parken?“, „Mit welcher Ausstattung kann ich rechnen?“. Diese können Sie natürlich persönlich beantworten, ggf. lohnt es sich aber auch, Antworten auf typische Fragen im Vorfeld zu sammeln und zielgruppengerecht aufzubereiten. Eine barrierearme Bereitstellung dieser FAQ verringert zeitraubende individuelle Anfragen in der Personalabteilung und lässt Unsicherheiten gar nicht erst aufkommen.

Gemeinsame Vorbereitung  
des Ausbildungsbeginns

Austauschmöglichkeiten  
über Erwartungen und  
Herausforderungen

Einbindung der JAV

Beteiligung der Kommuni-  
kations- und Marketing-  
abteilung

### Die unternehmensinterne Zusammenarbeit stärken

Preboarding-Maßnahmen können einen guten Anlass für ein Zusammenspiel verschiedener Abteilungen im Unternehmen bieten. Durch die gemeinsame Vorbereitung des Ausbildungsbeginns über die verschiedenen Fachabteilungen hinweg können Austauschmöglichkeiten über die Erwartungen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit den zukünftigen Auszubildenden entstehen und Prozesse optimiert werden.

Sollten Sie eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) haben, lohnt es, diese beim Preboarding zu involvieren und so eine frühe Sichtbarkeit für die zukünftigen Auszubildenden zu schaffen. Eine Beteiligung der Kommunikations- bzw. Marketingabteilung kann für die nach außen gerichtete Berichterstattung sinnvoll sein. Beim Event bieten sich sicher gute Fotomotive, die – bei vorliegender Einverständniserklärung der Abgebildeten – dafür genutzt werden können. Diese Fotos könnten Sie beim Ausbildungsstart zeigen und so direkt an die schönen Erlebnisse der Preboarding-Veranstaltung anknüpfen. Darüber hinaus kann die Kommunikations- bzw. Marketingabteilung zum Beispiel auch bei der Einladungsgestaltung oder der Veranstaltungsorganisation unterstützen.

Preboarding als Kommunika-  
tionsanlass

Stärkung des Employer  
Brandings

### Die Außenwirkung erhöhen

Ein gelungenes Preboarding-Konzept kann sich positiv auf die Außendarstellung des Unternehmens auswirken. Dies gilt einerseits für die Öffentlichkeitsarbeit, die in den Preboarding-Maßnahmen im besten Fall gute Kommunikationsanlässe findet. Andererseits stärken etablierte Preboarding-Angebote auch das Employer Branding: Frühzeitig kommuniziert – zum Beispiel in den Stellenausschreibungen und bei Bewerbungsgesprächen – zeigen sie, dass sich der Arbeitgeber schon vor Arbeitsbeginn aktiv um seine Arbeitnehmer\*innen bemüht. Zusammen mit einem erfolgreichen Onboarding-Prozess zahlen diese Aktivitäten nachhaltig auf die Arbeitgebermarke ein.

# Preboarding-Maßnahmen im Überblick

## Langfristiger Invest

### Wirkung kleiner Maßnahmen

### Start mit Ausbildungszusage

### Ansprache auf emotionaler Ebene

### Reduktion von Ängsten

### Bindungsstärkung

Preboarding-Angebote und der damit verbundene Aufwand können ganz unterschiedlich gestaltet werden. Wieviel Sie investieren, hängt von Ihren individuellen Bedarfen ab. Es ist ein Aufwand, der sich mittel- bis langfristig und vor allem bei jährlicher Wiederholung auszahlt. Dieser Leitfaden bietet viele Varianten an, denn auch schon kleine Maßnahmen können einen guten Anfang bilden. Was das sein kann, möchten wir Ihnen hier überblicksartig vorstellen.

Allgemein gilt: Ihr Preboarding-Angebot sollte möglichst mit der Ausbildungszusage starten. Lange Stille nach der Vertragsunterzeichnung kann gerade bei jungen Menschen zu Verunsicherung und Zweifeln führen. Halten Sie deshalb kontinuierlich den Kontakt zu Ihren zukünftigen Auszubildenden und antworten Sie auch auf deren Fragen rasch: Freundliche und individualisierte Rückmeldungen sind ein Zeichen der Wertschätzung und hinterlassen bei den Jugendlichen ein gutes Gefühl. Gelungenes Preboarding spricht sie auf der emotionalen Ebene an: Durch gezielte (positive) Einblicke in das Unternehmen sowie die Unternehmenskultur und das Kennenlernen der zukünftigen Kolleg\*innen können Ängste genommen und die Bindung gestärkt werden.

## Zielgruppengerechte Ansprache

### Organisatorische Anliegen

### Botschaft zur Vertragsunterschrift

### Geburtstagsgruß

### Weihnachtsgruß

### Nachricht zur bestandenen Abschlussprüfung bzw. zum Ferienbeginn

### Einblicke ins Unternehmen via Newsletter oder soziale Medien

### Einfache Kontaktaufnahme

## Kommunikationsanlässe nutzen

Setzen Sie Ihre Kommunikation gezielt und bewusst ein. Nach Vertragsabschluss gibt es organisatorische Fragen zu klären (z. B. Dokumente einzuholen) und Informationen mitzuteilen. Kommunizieren Sie wichtige Termine rechtzeitig und schicken Sie ggf. eine Erinnerungsnachricht. Um möglichst zahlreiche Kontaktpunkte zu schaffen, kann diese Kommunikation gestaffelt werden. Die verwendete Sprache sollte sowohl zu Ihrer Unternehmenskultur als auch zur Lebenswelt der jungen Menschen passen. Dies gilt auch für die Aufbereitung der Dokumente und das gewählte Medium zur Kommunikation. Es ist wichtig darauf zu achten, keine Fremdwörter zu benutzen, die Ihre zukünftigen Auszubildenden noch nicht kennen, oder diese im Zweifelsfall kurz zu erklären. Fassen Sie sich möglichst kurz! Entscheiden Sie sich bewusst für Duzen oder Siezen, um den jungen Menschen Sicherheit bezüglich der Umgangsformen in Ihrem Unternehmen zu vermitteln.

Neben formalem Schriftverkehr bieten sich weitere Anlässe, um den Kontakt zu den zukünftigen Auszubildenden zu suchen. Seien es eine E-Mail oder eine Videobotschaft zur Begrüßung nach Vertragsunterzeichnung, ein Geburtstags- oder Weihnachtgruß oder eine Nachricht zur Abschlussprüfung bzw. zum Ferienbeginn: Auch kleine Aufmerksamkeiten bereiten Freude. Wenn ein kleines Willkommenspaket den Gruß ergänzt, wird diese Freude natürlich noch größer. Hierin könnte sich zum Beispiel Unternehmensmerchandise befinden.

Viele Jugendliche möchten gerne bereits vor Arbeitsbeginn mehr Informationen über das zukünftige Unternehmen und die Arbeitsabläufe dort erhalten. Dafür könnten Sie einen kleinen Newsletter gestalten, in dem zum Beispiel fortgeschrittene Auszubildende oder Ausbilder\*innen zu Wort kommen. Durch Fotos angereichert wird dieser zum Emotionsträger und zum Unternehmensbotschafter. Alternativ können Sie dafür auch die zielgruppengerechten Kanäle der sozialen Medien bespielen.

Eine fortgeschrittene Variante ist eine umfassende Preboarding-Plattform, die Informationen (inkl. FAQ) und Kommunikationsmaßnahmen bündelt und mit ihrer zielgruppengerechten und bilderreichen Aufmachung die Jugendlichen anspricht. Sind darüber automatisierte Versände möglich, erleichtert dies mittelfristig Arbeitsabläufe, doch binden Aufbau und Pflege der Plattform zunächst natürlich Ressourcen.

Auf einer Preboarding-Plattform könnte ein Kontaktformular die Kontaktaufnahme zum Unternehmen barrierearm ermöglichen. In allen anderen Fällen kommunizieren Sie frühzeitig Ansprechpersonen mit Kontaktdaten. Diese Informationen sollten offensichtlich und häufig platziert werden. Auch die Kommunikation über Messenger-Dienste ist bei der Zielgruppe sehr beliebt und kann einen persönlichen Kontakt fördern.

**Preboarding-Event**

## Einladung zum Firmenevent

## Betriebsrundgang

## 1:1-Treffen mit Unternehmensvertreter\*innen

## Patenschaften

## Digitale Formate

**Begegnungen zwischen Unternehmen und Auszubildenden ermöglichen**

Persönliche Begegnungen mit dem Unternehmen bzw. Unternehmensvertreter\*innen noch vor Ausbildungsstart können sich sehr positiv auf die Bindung auswirken. Überlegen Sie deshalb, ein Preboarding-Event für die zukünftigen Auszubildenden zu organisieren, finden Sie Vorschläge und Ideen zur Ausgestaltung in den nächsten Kapiteln. Bei der Vorbereitung und Organisation unterstützen die Checklisten Veranstaltungskonzeption und die Checklisten Veranstaltungsorganisation.

Doch auch andere Rahmenbedingungen für Begegnungen sind möglich: Laden Sie die zukünftigen Auszubildenden vorab zu Firmenevents (z. B. Sommerfest oder Weihnachtsfeier) ein, organisieren Sie einen Betriebsrundgang oder arrangieren Sie 1:1-Treffen mit Unternehmensvertreter\*innen. Diese Personen könnten in der Onboarding-Phase außerdem als Pat\*innen fungieren. Auch (ausgewählte) fortgeschrittene Auszubildende sind hervorragende Unternehmensbotschafter\*innen und oft fast im selben Alter!

Der Vorteil solch frühzeitiger Begegnungen liegt darin, den Jugendlichen Unsicherheiten zu nehmen, denn zu Arbeitsbeginn kennen sie dann schon ein paar Gesichter. Schüchterne Jugendliche kann eine solche unmittelbare Begegnung aber auch überfordern. Deshalb sollten potenzielle Gesprächspartner\*innen gut ausgewählt werden und das Angebot klar als freiwillig kommuniziert sein.

Kommen Ihre zukünftigen Auszubildenden aus der Region, bieten sich mehrere kürzere Präsenztermine an. Bei Minderjährigen sind dabei die gesetzlichen Regelungen des Jugendschutzgesetzes zu berücksichtigen, v. a. bei Abendveranstaltungen. Sind die Entfernungen größer, ist eine längere Preboarding-Veranstaltung sinnvoller, damit sich der Aufwand der Anreise lohnt. Vielleicht findet sich aber auch eine digitale Lösung, zum Beispiel für einen Betriebsrundgang oder ein Social Event. Einige digitale Angebote (wie z. B. Videobotschaften) können Sie mehrfach wiederverwenden. Hier lohnt es sich also, einmal in eine professionelle Aufbereitung zu investieren.

**Gemeinsame**

## Unternehmungen

## Kontaktdataaustausch

## Aufbau persönlicher Beziehungen

**Auszubildende untereinander vernetzen**

Wenn die Jugendlichen bereits vor Ausbildungsbeginn die anderen Auszubildenden kennen, kann ihnen das einen großen Teil ihrer Unsicherheit und Angst nehmen. Organisieren Sie deshalb Termine und Anlässe, bei denen sich die Jugendlichen vorab kennenlernen, zum Beispiel gemeinsame Unternehmungen, ggf. sogar zusammen mit den fortgeschrittenen Auszubildenden. Hier haben diese auch die Gelegenheit, Kontaktdaten auszutauschen bzw. Chatgruppen selbst zu bilden. Werden vielleicht sogar schon erste persönliche Beziehungen geknüpft, hebt auch das die Wahrscheinlichkeit, dass die Jugendlichen die Ausbildung auch antreten.

**Wohnungsbörse**

## Lernunterstützung

**Unterstützung anbieten**

Eine Möglichkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen, ist – neben interessanten Ausbildungsvertragskonditionen – das Angebot zusätzlicher Unterstützung. Während der Ausbildung selbst könnten das zum Beispiel eine Börse für Mitfahrgelegenheiten oder Freizeitangebote sein. Doch auch in der Preboarding-Phase können Sie hier schon aktiv werden: Müssen die Jugendlichen für ihren Arbeitsplatz umziehen, ist es vielerorts schwierig, eine Wohnung zu finden. Wenn Sie keinen Platz in einem Auszubildendenwohnheim bieten, könnten Sie zum Beispiel Zugang zur firmeninternen Wohnungsbörse organisieren.

Je nach Ressourcen können die Unterstützungsangebote auch noch umfassender werden: Vielleicht könnten Sie als Unternehmen eine Kooperation mit dem ortsansässigen Wohnungsunternehmen eingehen? Bei schulischen Problemen in einem prüfungsrelevanten Fach könnten Sie Unterstützung beim Lernen organisieren und so sichergehen, dass die Abschlussprüfung geschafft wird.

Für alle Preboarding-Maßnahmen gilt: Durch Zielgruppenbefragung gelingt es Ihnen noch besser, nutzerorientierte und hilfreiche Angebote zu schaffen. Fragen Sie zum Beispiel bei Ihren aktuellen Auszubildenden nach, was sie sich an Preboarding-Angeboten gewünscht hätten! Nehmen Sie sich dazu ein paar Stunden Zeit, um zu konkreten Fragestellungen zu arbeiten. Hierfür eignet sich zum Beispiel das Format eines Mini-Hackathons. Haben Sie bereits Preboarding-Angebote durchgeführt, könnten Sie sich dazu Feedback einholen.

# Preboarding-Fahrplan ohne Veranstaltungen

Im Folgenden finden Sie einen Vorschlag für eine schlanke Ausgestaltung der Preboarding-Phase. Hierbei wurde bewusst auf eine Preboarding-Veranstaltung verzichtet. Die Ideensammlung ist daher beispielsweise für Unternehmen mit nur wenigen Auszubildenden geeignet. Diese Variante erfordert außerdem weniger Ressourcen.

Anschreiben zur  
Vertragsunterzeichnung

Begrüßung im Unternehmen

## Die angehenden Auszubildenden willkommen heißen

Bereits die Vertragsunterzeichnung bietet die Möglichkeit zu einer persönlichen Begrüßung, zum Beispiel mit einem personalisierten Anschreiben. Nehmen Sie hierin Bezug auf den gelungenen Auswahlprozess oder beschreiben Sie kurz, warum Sie sich auf die Person freuen. Wichtig ist, dass die Jugendlichen erkennen, dass sie in Ihrem Unternehmen gut aufgehoben sein werden.

Wird der Vertrag vor Ort unterzeichnet, bereiten Sie diesen Moment vor. Ein gedeckter Tisch mit Getränken und Plätzchen o. ä. und von Ihnen eingeplante Zeit signalisieren Wertschätzung und zeigen, dass die Anliegen der Jugendlichen bei Ihnen nicht nur zwischen Tür und Angel erledigt werden. Nutzen Sie ein kurzes Gespräch, um erstes Vertrauen aufzubauen und klären Sie ggf. offene Fragen. Hilfreich ist auch, wenn Sie den angehenden Auszubildenden zeigen, wo sie sich zum Ausbildungsbeginn einfinden sollen und den Ablauf des Ausbildungsstarts erläutern.

Geburtstagsgrüße

Weihnachtsgrüße

Grüße zum Ferienbeginn

## Den Kontakt halten

Nach der Vertragsunterzeichnung gibt es immer wieder Anlässe, kleine Grüße an die Jugendlichen zu versenden, zum Beispiel zu [Weihnachten](#), zum [Geburtstag](#) oder zu [Beginn der Prüfungsphase bzw. der Ferien](#). Damit halten Sie sich in Erinnerung und zeigen Ihre Vorfreude auf den Ausbildungsstart. Besonders nett ist es, wenn Sie kleine Aufmerksamkeiten wie zum Beispiel Plätzchen, eine Tafel Schokolade oder „Nervennahrung“ für den Prüfungsstress mitschicken. Weisen Sie in den Anschreiben stets darauf hin, dass sich die zukünftigen Auszubildenden jederzeit mit Fragen oder Wünschen an Sie richten können.

Vertragsunterzeichnung

Einkleidung

Unternehmensevent

Begleitung durch Pat\*in

## Eine persönliche Begegnung herstellen

Der freundliche Kontakt zu den neuen Mitarbeitenden ist ein besonders starkes Bindungselement an Ihr Unternehmen. Deshalb wäre es gut, wenn Sie während der Preboarding-Phase eine persönliche Begegnung mit den zukünftigen Auszubildenden organisieren könnten. Vielleicht gibt es einen Termin, zu dem Sie sie ohnehin zu sich ins Haus einladen und an den Sie ein Kennenlernen – auch mit den späteren Ausbilder\*innen oder fortgeschrittenen Auszubildenden – anknüpfen könnten? Bei diesem Termin können Sie ausgewählte Preboarding-Komponenten unterbringen und im Vergleich zur Organisation eines speziellen Preboarding-Events ist der zeitliche und organisatorische Aufwand trotzdem deutlich geringer. Denkbar sind dafür Anlässe wie die Vertragsunterzeichnung oder die Einkleidung. Oder Sie könnten die Jugendlichen zu einem Unternehmensevent wie zum Beispiel dem Sommerfest einladen und sich am Rande etwas zusätzliche Zeit für sie nehmen. Während des Unternehmensevents ist es ratsam, die Jugendlichen ein wenig „an die Hand zu nehmen“ und ihnen zum Beispiel fortgeschrittene Auszubildende als Pat\*innen an die Seite zu stellen. Diesen könnten Sie vorab [Buddy-Fragen](#) aushändigen, um das Kennenlernen zu erleichtern.

Folgende Bausteine – ggf. auch nur Teile davon – könnten Sie bei einem solchen Treffen einsetzen:

- [Begrüßung](#) (ggf. auch mit den Ausbilder\*innen oder der Geschäftsführung)
- mit einer [Unternehmenspräsentation](#) Ihren Betrieb vorstellen
- gezielt auf die [Unternehmenswerte](#) eingehen
- [Vorstellung der Ausbildung](#)

- den **Austausch zum eigenen Ausbildungsberuf** mit den zukünftigen Ausbilder\*innen anregen
- **Besuch der Lehrwerkstatt** (ggf. während die Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr dort tätig sind)
- **Unternehmensprodukte erproben**
- mit **Feedbackrunde und Ausblick** schließen

**Anschreiben eine Woche vor Ausbildungsstart**

**Beantwortung von Fragen**

**Give-away zur Stärkung des Teamgefühls**

### **Den Ausbildungsstart vorbereiten**

Rückt der Ausbildungsbeginn näher, steigen Aufregung und Nervosität bei den Jugendlichen. In einem freundlichen **Anschreiben kurz vor Ausbildungsstart** könnten Sie erläutern, was die angehenden Auszubildenden in den ersten Tagen genau erwartet und so Unsicherheiten beseitigen. Hierbei wäre evtl. auch ein kleiner Guide mit den Antworten auf die häufigsten Fragen der Jugendlichen eine schöne Unterstützung. Vielleicht haben Sie ein kleines Give-away (z. B. ein Schlüsselband Ihres Unternehmens), das Sie mitsenden können. So entsteht früh das Gefühl, Teil des Teams zu sein.



# Praxisbeispiele

# Von Wollknäueln und Roboterzellen

## Spielerisch die STÄUBLI-Produktpalette und Unternehmenswerte kennenlernen

### Rahmen

- 5 Stunden am Nachmittag und frühen Abend
- im Unternehmen
- mit Elternveranstaltung
- unter Beteiligung von fortgeschrittenen Auszubildenden, Fachabteilungen und der Geschäftsführung

### Ablauf

- ab 13.30 Uhr Ankommen und Empfang durch fortgeschrittene Auszubildende
- 14.00 Uhr *Offizieller Veranstaltungsbeginn:*  
Begrüßung mit Vorstellung des Moderationsteams  
Kurze Unternehmenspräsentation
- 14.15 Uhr Kennenlernspiel „Azubi-Netz-Weberei“  
Unternehmensdivision Textile kennenlernen  
Unternehmenswert People kennenlernen
- 14.40 Uhr Teamspiel „Verbindungen schaffen“  
Unternehmensdivision Connectors kennenlernen  
Unternehmenswert Passion kennenlernen
- 15.10 Uhr Pause mit Möglichkeit zum Austausch
- 15.20 Uhr Gruppenarbeit „Eigene Erwartungen an die Ausbildung reflektieren“  
Unternehmenswert Partnership kennenlernen
- 15.50 Uhr Praktische Erprobung in der Unternehmensdivision Robotics  
Unternehmenswert Performance kennenlernen
- 16.00 Uhr *Beginn der parallelen Elternveranstaltung:*  
Begrüßung  
Unternehmensvorstellung  
Betriebsrundgang
- 17.05 Uhr Pause
- 17.10 Uhr Vorbereitung von Fragen an die Geschäftsführung  
Vorbereitung einer kurzen Präsentation zum Veranstaltungsverlauf
- 17.30 Uhr *VIP-Empfang* für Jugendliche und Eltern im Beisein der Geschäftsführung



### Erprobungspartner: Stäubli Holding Germany GmbH (Bayreuth)

Die Firma Stäubli ist am Standort Bayreuth mit drei von vier Unternehmensdivisionen vertreten: Textile, Fluid Connectors und Robotics. Aktuell arbeiten dort 615 Mitarbeiter\*innen, davon mehr als 30 Auszubildende. An der Preboarding-Veranstaltung nahmen 13 zukünftige und 12 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr teil.



Einen audiovisuellen Eindruck der Veranstaltung bekommen Sie [hier](#).

Am frühen Freitagnachmittag trafen die zukünftigen Auszubildenden und dual Studierenden am Stäubli-Betriebsgelände ein. Auszubildende aus dem ersten Ausbildungsjahr nahmen sie am Eingang herzlich in **Empfang** und begleiteten sie zum Workshop-Raum, wo die Gruppe von Ausbildungsverantwortlichen offiziell **begrüßt** wurde.

Nach der Vorstellung des Moderationsteams erhielten die Jugendlichen in einer kurzen **Präsentation** anhand von Zahlen und Fakten einen Überblick über das Unternehmen. Es folgte eine Reihe von Spielen und Interaktionen, bei denen die Jugendlichen sich untereinander und das Unternehmen besser kennenlernten. Die Spiele dafür wurden passend zur Produktpalette und zu den Unternehmenswerten ausgewählt: Das Kennenlernspiel **Azubi-Netz-Weberei** leitete die Vorstellung der Unternehmensdivision Textile durch die Fachabteilung sowie des Unternehmenswertes „People: Unsere Teams bringen uns voran und machen uns erfolgreich“ ein. Das Teamspiel **Verbindungen schaffen** versinnbildlichte unter dem Namen „Connectors“ die gleichnamige Unternehmensdivision, die anschließend ebenfalls vorgestellt wurde. Die beim Spiel gezeigte Leidenschaft leitete außerdem zum Unternehmenswert „Passion: Unser Engagement ist der Motor für all unser Handeln“ über.

Beim Spiel Azubi-Netz-Weberei lernten sich die Teilnehmenden kennen und webten symbolisch ein verbindendes Netz.



Durch die Team- und Kennenlernspiele war die Stimmung in der Gruppe mittlerweile gelockert, sodass in der folgenden Pause erste Gespräche zwischen den neuen Auszubildenden und denen im ersten Ausbildungsjahr stattfanden. Der Austausch wurde in der folgenden Aufgabe **Eigene Erwartungen an die Ausbildung reflektieren** weiter gefördert: Die Jugendlichen diskutierten in gemischten Gruppen von ca. drei Personen, was ihnen für ihre Ausbildung wichtig ist und hielten die Ergebnisse auf Moderationskarten fest. Anschließend wurden die Karten thematisch sortiert und dem Plenum präsentiert. Darauf folgte die Vorstellung des dritten Unternehmenswertes „Partnership: Unsere Beziehungen basieren auf Langfristigkeit und Integrität“ mit dem Hinweis, dass sich die Bemühung um vertrauensvolle Beziehungen z. B. auch darin zeigt, dass sich die Geschäftsführung an diesem Freitagabend gerne Zeit nimmt für ihre zukünftigen Mitarbeiter\*innen und deren Familien.

Die Unternehmensdivision Robotics konnten die angehenden Auszubildenden danach ganz **praktisch erproben**: Nach einer sicherheitstechnischen Einführung bedienten sie Roboterzellen, die für Kundentrainings genutzt werden, und spielten damit „Drei gewinnt“. Die praktische Übung brachte Spaß in die Gruppe und passte zugleich zum Unternehmenswert „Performance: Unser Handeln entscheidet über die Zufriedenheit unserer Kunden“.

In Kleingruppen tauschten sich die Teilnehmenden darüber aus, was ihnen für ihre Ausbildung wichtig ist.



Parallel waren die Eltern eingeladen, das zukünftige Ausbildungsunternehmen ihres Kindes kennenzulernen. Nach einer Begrüßung durch die Ausbildungsleitung wurden sie durch die Geschäftsführer bzw. Bereichsleitungen in das Unternehmen eingeführt. Beim anschließenden **Betriebsrundgang** stießen sie im Robotics-Trainingscenter auf ihre Kinder. Dann setzten sie den Rundgang fort, um beim abschließenden **VIP-Empfang** wieder mit der Gruppe (angehender) Auszubildender zusammenzutreffen.

Zurück im Workshop-Raum bereiteten sich die angehenden und fortgeschrittenen Auszubildenden auf ihren aktiven Part beim VIP-Empfang vor und arbeiteten dafür Fragen an die Geschäftsführung aus, z. B. „Wie war Ihr beruflicher Werdegang bei Stäubli?“. Auch Reihenfolge und Adressaten der Fragen wurden festgelegt. Zwei Jugendliche erklärten sich außerdem dazu bereit, den Verlauf des Nachmittags anhand einer Fotopräsentation vorzustellen, die von einer Unternehmensmitarbeiterin erstellt wurde.

Schließlich fanden sich Jugendliche und Eltern zum gemeinsamen VIP-Empfang im Unternehmens-Showroom ein, der dafür liebevoll vorbereitet und festlich dekoriert worden war. Die Geschäftsführung begrüßte nun auch die zukünftigen Auszubildenden und beantwortete die vorbereiteten Fragen. Nach der Kurzpräsentation des Nachmittags wurde das Büfett eröffnet. In gelöster Atmosphäre führten gemischte Gruppen aus Unternehmensmitarbeiter\*innen, zukünftigen und aktuellen Auszubildenden sowie deren Eltern angeregte Gespräche. Die angehenden Auszubildenden gingen schließlich mit einem guten Gefühl für ihren zukünftigen Arbeitgeber und ihre zukünftigen Kolleg\*innen und mit weniger Sorgen vor dem Ausbildungsstart nach Hause.



#### **Praxistipp von Jana Schlenk, HR Business Partner**

„Ich kann unseren Azubi-Workshop mit abschließendem VIP-Event sehr empfehlen. Das Format punktet durch die Anwesenheit vieler zukünftiger Kolleg\*innen und Vorgesetzter, aber auch z. B. durch liebevoll gestaltete Räume und ein leckeres Büfett. Der recht hohe Ressourceneinsatz stellt die zukünftigen Auszubildenden in den Mittelpunkt und zeigt ihnen und ihren Eltern unsere große Wertschätzung.“

### Anpassung an das eigene Unternehmen

- Welche Unternehmenswerte wollen wir vorstellen? Wie können wir diese spielerisch umsetzen, damit sie in Erinnerung bleiben?
- Welche Unternehmensbereiche und Produkte stellen wir vor? Wie könnten wir das möglichst spannend gestalten? Wer kann hierbei unterstützen?
- Wie könnten die zukünftigen Auszubildenden selbst aktiv werden, um unsere Unternehmenswerte und -produkte kennenzulernen? Was braucht es dazu und wer müsste eingebunden werden?
- Wollen wir Eltern und Jugendliche gemeinsam in einer Veranstaltung empfangen?
- Wo und wie können wir die Veranstaltung durchführen, sodass sich der Aufwand in Grenzen hält und trotzdem eine wertschätzende Atmosphäre entsteht?

# Im Team die Firma erkunden

## Schnitzeljagd bei SCALTEL

### Rahmen

- 3,5 Stunden am Nachmittag
- im Unternehmen und auf dem Unternehmensgelände
- unter Beteiligung einer fortgeschrittenen Auszubildenden, des Ausbildungsreferenten, der Personalreferentin und der Geschäftsführung
- mit Unterstützung einer externen Event-Agentur

### Ablauf

13.30 Uhr	Begrüßung mit Vorstellung des Moderationsteams
13.40 Uhr	Unternehmenspräsentation
14.00 Uhr	Schnitzeljagd durchs Unternehmen
15.00 Uhr	Kurze Pause
15.10 Uhr	Teamspiel „Mobile Mission Box“ Gemeinsames Öffnen der großen Schatzkiste
16.30 Uhr	Feedback-Runde
16.45 Uhr	Ende der Veranstaltung



### Erprobungspartner: SCALTEL GmbH & Co. KG (Waltenhofen)

Die SCALTEL Gruppe ist ein Zusammenschluss aus innovativen Unternehmen. Mit den Tochterunternehmen SCALTEL, SCALTEL Smart Building, SCALTEL SNS Systems und SCALCOM bietet die Allgäuer Unternehmensgruppe innovative Lösungen für IT-Management, physische Gebäudesicherheit, Datenschutz und nachhaltige IT-Beschaffung. Am Hauptsitz Waltenhofen im Allgäu arbeiten aktuell 300 Mitarbeiter\*innen, davon 45 Auszubildende. An der Preboarding-Veranstaltung nahmen neun zukünftige Auszubildende teil.



Einen audiovisuellen Eindruck der Veranstaltung bekommen Sie [hier](#).



Am frühen Freitagnachmittag trafen die zukünftigen Auszubildenden am SCALTEL-Betriebsgelände ein und wurden in einen Besprechungsraum geleitet. Dort **begrüßten** sie einer der Geschäftsführer, der Ausbildungsreferent und die Personalreferentin.

Geschäftsführer Joachim Skala hieß die neuen Auszubildenden herzlich im Unternehmen willkommen.



Auf die Vorstellung des Moderationsteams folgte eine jugendgerechte und kurzweilige **Unternehmenspräsentation** durch eine Auszubildende aus dem Bereich Marketing/Kommunikation. Dabei standen der Ablauf der Ausbildung sowie die verschiedenen Geschäftsfelder im Mittelpunkt. Der anwesende Geschäftsführer ergänzte an passender Stelle und motivierte die zukünftigen Auszubildenden durch Erfolgsgeschichten aus dem Unternehmen.

Die anschließende Teamaufgabe wurde in Zusammenarbeit mit Allgäu Events als externem Anbieter umgesetzt. Die Agentur-Mitarbeiterin erläuterte das Programm der folgenden zwei Stunden: Eine **Schnitzeljagd** durchs Unternehmen sowie ein Teamrätsel standen auf dem Programm. Bei der Schnitzeljagd lernten die zukünftigen Auszubildenden in zwei Gruppen spielerisch das Firmengelände und zentrale Orte wie z. B. die Postfächer oder die Kantine kennen.

Nach einer kurzen Pause folgte das Teamrätsel, ebenfalls ein Angebot des externen Anbieters: In zwei Gruppen hatten die Jugendlichen die Aufgabe, eine große Holzkiste mit diversen Inhalten zu durchsuchen, Passwörter zu finden und verschiedene Codes zu entschlüsseln. 60 Minuten standen dafür zur Verfügung. Am Ende ermittelten beide Gruppen das finale Passwort und konnten die große Schatzkiste, die von SCALTEL befüllt worden war, knacken. Darin befanden sich Firmen-T-Shirts und jeweils eine kleine Geschenktüte für alle Teilnehmenden.

In Teams suchten die zukünftigen Auszubildenden Hinweise auf dem gesamten Firmengelände und lernten so das Unternehmen kennen.





Teameist und Köpfchen waren gefragt bei der Entschlüsselung des Teamrätsels.



Zum Abschluss der Preboarding-Veranstaltung kamen alle noch einmal im Besprechungsraum zusammen und das Moderationsteam holte sich das **Feedback** der Teilnehmenden ein. Diese hoben das Kennenlernen des Betriebsgeländes sowie die spielerische Zusammenarbeit mit den zukünftigen Kolleg\*innen als besonders positiv hervor. Damit schwanden Berührungsängste und Bedenken vor dem ersten Ausbildungstag. Das Moderationsteam verabschiedete sich und drückte seine Vorfreude auf den Ausbildungsstart aus.



#### **Praxistipp von Dominik Zachmann, Ausbildungsreferent**

„Die Schnitzeljagd durch das Unternehmen hat super funktioniert und allen Spaß gemacht. Bei der Vorbereitung ist es wichtig, Kolleginnen und Kollegen, die zum entsprechenden Zeitpunkt vor Ort sind, einzubinden. Die zukünftigen Azubis müssen zum Lösen der gegebenen Aufgaben auf diese Kolleginnen und Kollegen zugehen – eine super Möglichkeit für einen ersten Kontakt und um das Unternehmen kennenzulernen.“

### **Anpassung an das eigene Unternehmen**

- Wie setzen wir die Schnitzeljagd um? Mit einem externen Partner, eigenständig mit digitaler Anwendung oder eigenständig ohne digitale Anwendung?
- Welche Stationen und welche zentralen Punkte wollen wir in der Schnitzeljagd aufgreifen?
- Welche Kolleg\*innen werden vor Ort sein und durch welche Aufgaben/Fragestellungen binden wir sie in die Schnitzeljagd ein?
- Welche Möglichkeiten gibt es, dass die zukünftigen Auszubildenden sich untereinander sowie die verantwortlichen Kolleg\*innen kennenlernen?

# LEONI blüht

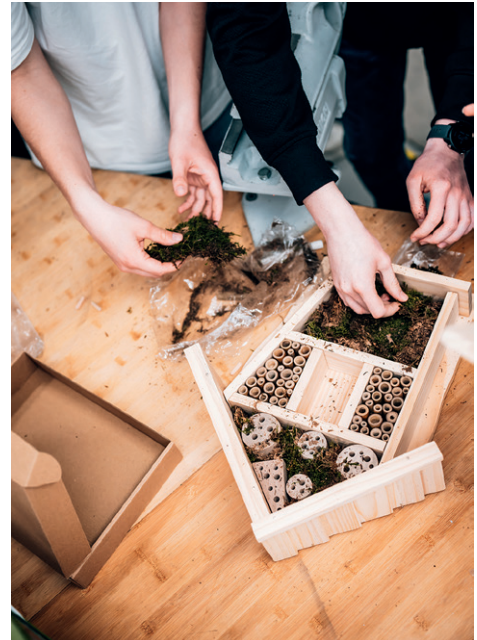
## Mit dem Bau von Insektenhotels als Team zusammenwachsen

### Rahmen

- 3,5 Stunden am Nachmittag
- im Unternehmen
- mit Elternveranstaltung
- mit den Ausbildungsverantwortlichen und Ausbilder\*innen

### Ablauf

14.00 Uhr	Begrüßung mit Vorstellung des Moderationsteams Kurze Unternehmenspräsentation Kennenlernspiel „Speed-Dating-Porträt“
14.20 Uhr	Kennenlernspiel „Willkommen im Team“
14.40 Uhr	Spiel „Unternehmensprodukte kennenlernen“
14.55 Uhr	Austausch zum eigenen Ausbildungsberuf mit den Ausbilder*innen
15.30 Uhr	Pause
15.30 Uhr	<i>Beginn der parallelen Elternveranstaltung:</i> Begrüßung mit kleinem Imbiss Betriebsrundgang
15.45 Uhr	Teamaufgabe „Insektenhotels bauen“
16.45 Uhr	Vorbereitung einer Präsentation über den Nachmittag für die Eltern
17.00 Uhr	<i>Zusammenkommen mit den Eltern:</i> Präsentation der Insektenhotels
17.15 Uhr	Feedback und Verabschiedung



### Erprobungspartner: Leoni Kabel GmbH (Roth)

LEONI ist ein globaler Anbieter von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für das Energie- und Datenmanagement in der Automobilindustrie. Die Division Automotive Cable Solutions in Roth stellt Kabel und Leitungen für die Automobilindustrie, z. B. für autonomes Fahren und Elektromobilität, her. Am Standort Roth sind ca. 800 Mitarbeitende tätig, davon über 60 technische und kaufmännische Auszubildende sowie dual Studierende. An der hier beschriebenen Veranstaltung nahmen 16 zukünftige Auszubildende teil.



Einen audiovisuellen Eindruck der Veranstaltung bekommen Sie [hier](#).

Gleich bei ihrer Ankunft konnten sich die zukünftigen Auszubildenden und dual Studierenden mit einem kleinen Snack stärken. Das Moderationsteam **begrüßte** alle Teilnehmenden herzlich, stellte sich vor und **präsentierte** kurz und anschaulich die wichtigsten Fakten zum Unternehmen sowie dessen Produkte und Stärken. In den folgenden Spielen lernten sich die angehenden Auszubildenden untereinander, aber auch das Unternehmen besser kennen: Beim **Speed-Dating-Porträt** zeichneten die Teilnehmenden als Gemeinschaftswerk von jedem Gruppenmitglied ein Porträt. Da sie pro Runde nur 20 Sekunden Zeit hatten, stand hier nicht die präzise Zeichnung, sondern der Spaß im Mittelpunkt. Beim anschließenden **Willkommen im Team** interviewten sich jeweils zwei zukünftige Auszubildende, notierten die Antworten auf dem zuvor entstandenen Porträt und stellten sich gegenseitig der Gruppe vor. Unter dem Namen „Lange Leitung“ folgte ein spielerisches **Kenntnislernen der Unternehmensprodukte**, das von Ausbilder\*innen vorbereitet und durchgeführt wurde: In einem Wettstreit versuchten zwei Teams, möglichst viele Kabel und Leitungen korrekt zu identifizieren und ihrer Funktion zuzuordnen. Anschließend erhielten die Jugendlichen im **Austausch** mit ihren zukünftigen Ausbilder\*innen Informationen zu ihrem Ausbildungsberuf. Gemeinsam sammelten sie Gründe, warum sich die angehenden Auszubildenden auf die Ausbildung freuen können und Beispiele, was sie lernen werden. Die Punkte hielten sie auf einem Flipchart fest, um sie dann dem Plenum vorzustellen.

Beim Produkte-Spiel Lange Leitung und im Austausch mit den Ausbilder\*innen lernten die zukünftigen Auszubildenden viel über das Unternehmen und ihre Ausbildung.



Nach einer kurzen Pause ging es an die Teamchallenge: In Gruppen von vier bis fünf Personen bauten die zukünftigen Auszubildenden in der Lehrwerkstatt **Insektenhotels** für die Grünflächen des Unternehmens. Hier standen die Zusammenarbeit und das Finden von Lösungen im Mittelpunkt, da die Sets ohne Anleitung bereitgestellt wurden und sich das Team gemeinsam auf die Bauschritte einigen musste.

Die Insektenhotels wurden nach dem Preboarding-Tag an den Grünflächen des Unternehmens montiert und werden die Teilnehmenden so an ihrem ersten Ausbildungstag begrüßen.





Beim Preboarding-Event lernten die angehenden Auszubildenden das Unternehmen inkl. Lehrwerkstatt sowie die zukünftigen Kolleg\*innen kennen.



Im Anschluss bereiteten die Teilnehmenden eine Zusammenfassung der Aktivitäten des Nachmittags als Präsentation für die Eltern vor. Diese waren für 15.30 Uhr ebenfalls ins Unternehmen eingeladen: Nach einer Begrüßung (inkl. kleinem Imbiss) konnten sie bei einem **Betriebsrundgang** sowohl das Unternehmen als auch die Ausbilder\*innen ihres Kindes kennenlernen. Zum Abschluss zeigten die zukünftigen Auszubildenden ihnen anhand der Präsentation und der fertigen Insektenhotels, womit sie sich am Nachmittag beschäftigt hatten.

Die Veranstaltung endete mit einem Ausblick auf das, worauf sich die zukünftigen Auszubildenden freuen können und was umgekehrt das Unternehmen von ihnen erwartet. Das Moderationsteam erhielt positives **Feedback** zum Format, die anfängliche Aufregung war bei allen gewichen. Munter verabschiedeten sich die Teilnehmenden mit Vorfreude auf das Wiedersehen im September.



#### **Praxistipp von Frederik Sauer, Head of Learning & Development**

„Zeigen Sie den angehenden Auszubildenden, wofür Ihr Unternehmen über die bekannten Unternehmenswerte oder die Produktpalette hinaus noch steht. Bei Leoni wird z. B. Nachhaltigkeit großgeschrieben. Das verdeutlichen wir mit dem Bau der Insektenhotels. Übrigens auch den Eltern, denn deren Einfluss auf ihr Kind ist nicht zu unterschätzen.“

### **Anpassung an das eigene Unternehmen**

- Welche Produkte und Anwendungsbeispiele können wir zeigen? Wie setzen wir das spielerisch um?
- Welche Unternehmenswerte möchten wir mit der Teamchallenge vermitteln? Welche Teamchallenge können wir anbieten? Was muss dafür vorbereitet werden?
- Wie und wo wollen wir unsere Ausbildungsberufe vorstellen? Wer sollte hierbei eingebunden werden?
- Wollen wir ein Eltern-Event anbieten? Wie könnte es aussehen? Wie können wir es mit der Veranstaltung für unsere zukünftigen Auszubildenden verbinden?

# Boarding completed

## AIRBUS lädt zur digitalen Housewarming-Party

### Rahmen

- 2 Stunden am Abend
- digital
- unter Beteiligung der Ausbildungsleiterin, einem Ausbildungsbetreuer und zwei fortgeschrittenen dual Studierenden
- inkl. Vorabversand eines Pakets durch einen externen Dienstleister

### Ablauf

18.00 Uhr	Begrüßung durch das Moderationsteam Programmvorstellung
18.10 Uhr	Digitale Kennenlernspiele: „Gemeinsamkeiten und Unterschiede“ „Nur ich“
18.40 Uhr	Digitaler Walk durch die virtuellen Steckbriefe
18.45 Uhr	Angeleitetes Popcorn-Tasting (externe Moderation)
19.15 Uhr	Interaktives Online-Spaß-Spiel
19.50 Uhr	Ausblick und Verabschiedung
20.00 Uhr	Veranstaltungsende Möglichkeit zu informellem Austausch



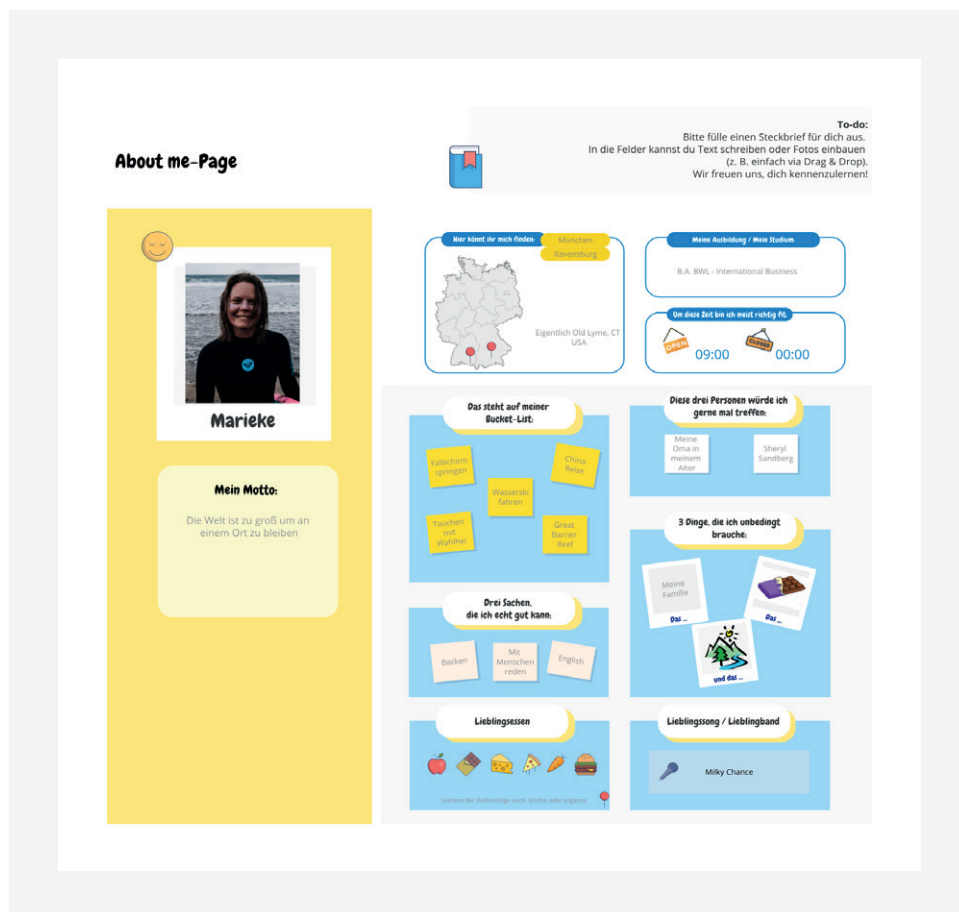
### Erprobungspartner: Airbus Defence and Space (Ottobrunn)

Airbus Defence and Space ist ein Geschäftsbereich von Airbus und verantwortet die Bereiche Militärische Luftfahrt, Raumfahrtssysteme sowie Kommunikationstechnologie für Verteidigung und Sicherheit. Am Sitz in Ottobrunn arbeiten derzeit ca. 2.900 Mitarbeitende, davon 108 Auszubildende und dual Studierende. An der hier beschriebenen Veranstaltung nahmen 20 zukünftige dual Studierende aus ganz Deutschland und teilweise aus dem Ausland teil.

Am frühen Freitagabend fanden sich die zukünftigen dual Studierenden, Ausbildungsleitung und Ausbildungsbetreuer sowie zwei fortgeschrittene dual Studierende im digitalen Meeting-Raum zusammen. Für ein besseres Miteinander schalteten alle die Kamera an. Dafür hatte Airbus Interessierten vorab virtuelle Hintergründe zur Verfügung gestellt.

Das Moderationsteam begrüßte die Teilnehmenden und stellte sich und das Abendprogramm kurz vor. Als Warm-up und zum Kennenlernen wurden die Spiele **Gemeinsamkeiten und Unterschiede** (zu viert in Breakout-Räumen) und **Nur ich** (im Plenum) gespielt. Nachfragen der Moderation brachten weitere Details, z. B. zu Hobbys, zutage. Zum vertieften Kennenlernen betrachtete die Gruppe anschließend gemeinsam die virtuellen **Steckbriefe**, die alle Teilnehmenden und das Moderationsteam im Vorfeld auf einem Online-Whiteboard ausgefüllt hatten.

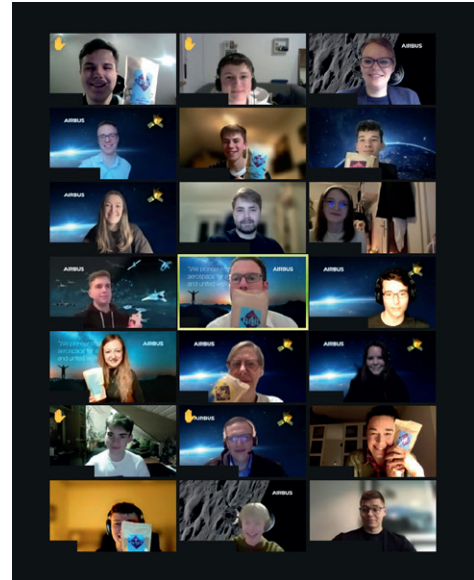
Gemeinsam wurden die Steckbriefe betrachtet, die alle Teilnehmenden im Vorfeld ausgefüllt hatten.



Um den Event-Charakter zu stärken, bereicherte ein Popcorn-Tasting die Veranstaltung, das ein **externer Anbieter** organisierte und moderierte. Dieser hatte vorab per Post ein Paket mit unterschiedlichen Popcorn-Sorten an die Teilnehmenden versandt, die nun gemeinsam verkostet wurden.

Nach dem Tasting ging es erneut in zufällig zusammengestellte Breakout-Räume, in denen die Teilnehmenden jeweils zu sechst in zwei Runden ein **digitales Spaß-Spiel** spielten, eine Mischung aus Zeichen und Stille Post. Für die technische Bereitstellung des Spiels war jeweils ein Mitglied des Moderationsteams mit im Breakout-Raum.

Die Teilnehmenden aus vielen Ecken Deutschlands und der Welt freuten sich über das Überraschungspaket, das das gemütliche Kennenlernen versüßte.



Der Abend endete mit einem Ausblick auf kommende Preboarding-Aktivitäten bzw. den Studienstart im Herbst. Nach einer kurzen [Feedbackrunde](#) und dem offiziellen Veranstaltungsende blieb der Meeting-Raum noch eine halbe Stunde für Austausch geöffnet. Viele Teilnehmende nutzten die Chance, um erste Bekanntschaften weiter zu vertiefen oder Kontaktdaten auszutauschen.



#### **Praxistipp von Maïke Kusche, Ausbildungsleiterin am Standort Ottobrunn**

„Wenn die Anfahrtswege weit sind, dann denken Sie doch über ein digitales Preboarding-Event nach! Unsere zukünftigen dual Studierenden haben sich jedenfalls sehr über die Möglichkeit des Kennenlernens gefreut, auch wenn es ‚nur‘ digital war. Ebenfalls sehr gefreut haben sie sich über das Überraschungspaket. Da das vom externen Dienstleister vorbereitet und verschickt wurde, konnten wir hier wertvolle zeitliche Ressourcen sparen. Auch die Einbindung von aktuellen Auszubildenden bzw. dual Studierenden war ein großer Mehrwert für alle Beteiligten.“

### **Anpassung an das eigene Unternehmen**

- Passt eine digitale Kennenlernveranstaltung zu unserer Zielgruppe?
- Welche digitalen Tools können wir nutzen?
- Welche Formate eignen sich im digitalen Raum besonders gut, um die Veranstaltung spannend zu gestalten?
- Wer von uns hat Erfahrung in der Leitung digitaler Veranstaltungen und könnte die Moderation bzw. technische Koordination übernehmen?
- Können wir den zukünftigen Auszubildenden im Vorfeld Päckchen schicken und damit die Veranstaltung lebendiger werden lassen? Wenn ja, was sollte darin sein?



# Ab geht die Post

## In die Welt der BOWE-Versandlogistiklösungen eintauchen

### Rahmen

- 4 Stunden am Nachmittag
- im Unternehmen
- mit Elternveranstaltung
- unter Beteiligung der Ausbilder\*innen, der Personalreferentin, des Betriebsratsvorsitzenden und der Jugend- und Auszubildendenvertretung

### Ablauf

- ab 13.45 Uhr Ankommen und Empfang durch fortgeschrittene Auszubildende
- 14.00 Uhr *Offizieller Veranstaltungsbeginn:*  
Begrüßung mit Vorstellung des Moderationsteams
- 14.10 Uhr Auf den Unternehmenskontext angepasste Spiele:  
„Namenschaos“ und „Alles in der Reihe“ zum Kennenlernen  
„Paket-Express“ als Energizer  
„Unternehmensdaten transportieren“ zum Kennenlernen des Unternehmens
- 15.15 Uhr Unternehmensvorstellung durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung
- 15.30 Uhr Pause mit Möglichkeit zum Austausch
- 15.45 Uhr Teamaufgabe „Die Kugel ins Rollen bringen“
- 16.00 Uhr *Beginn der parallelen Elternveranstaltung:*  
Begrüßung durch den Betriebsratsvorsitzenden  
Unternehmensvorstellung durch einen Ausbilder  
Fragerunde  
Betriebsrundgang
- 17.15 Uhr Präsentation der Kugelbahn für die Eltern
- 17.45 Uhr Ausblick auf den Ausbildungsstart  
Feedback  
Verabschiedung



### Erprobungspartner: BOWE Group (Augsburg)

Die BOWE Group ist ein Komplettanbieter für Automatisierungslösungen und produziert Briefsortier-, Kuvertier- und Paketsortieranlagen sowie die dazugehörige Software. Am Standort Augsburg arbeiten ca. 230 Mitarbeiter\*innen. An der Preboarding-Veranstaltung nahmen vier zukünftige und zwölf fortgeschrittene Auszubildende sowie die drei Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung teil.



Einen audiovisuellen Eindruck der Veranstaltung bekommen Sie [hier](#).

Am frühen Mittwochnachmittag begrüßten die Auszubildenden der BOWE Group die angehenden Auszubildenden. Die Zeit bis zum offiziellen Veranstaltungsbeginn nutzten sie für ein erstes Kennenlernen. Damit sie leichter ins Gespräch kamen, waren ihnen vorab einige **Buddy-Fragen** ausgehändigt worden.

Zum offiziellen Veranstaltungsbeginn begrüßte die Personalreferentin als Moderatorin die Gäste und stellte sich vor. Es folgte eine Reihe an Spielen, die auf die Produkte des Unternehmens – Sortier- und Kuvertiermaschinen sowie Postlogistik – angepasst und entsprechend anmoderiert wurden: das Ballspiel **Namenschaos** unter dem Titel „Etikettieren“, das quirlige Kennenlernspiel **Alles in der Reihe** unter dem Namen „Sortieren“ und der Energizer **Paket-Express**. Die folgende, temporeiche Aktion **Unternehmensdaten transportieren** erhielt hier den Namen „Sortieren oder Blamieren“ und wurde im großzügigen Workshop-Vorraum gespielt: In zwei Teams unterteilt sortierten die Auszubildenden verschiedene Unternehmensdaten, die sie so spielerisch erfassten. Für den Sieg waren korrekte Ergebnisse sowie die benötigte Zeit ausschlaggebend.

Spaß und Bewegung brachten die Kennenlernspiele Namenschaos und Alles in der Reihe.



Die anschließende **Unternehmenspräsentation** wurde durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) anschaulich und kreativ vorbereitet und sehr lebendig vorgetragen.

In der Pause konnte das erste, spielerische Kennenlernen vertieft werden; spätestens aber in der nachfolgenden Teamchallenge waren alle Auszubildenden – aktuelle wie angehende – gefragt, sich aktiv in die Gruppe einzubringen: Gemeinsam wurde eine **Kugelbahn** als Versinnbildlichung der Unternehmensschwerpunkte Transportieren und Sortieren gebaut. Hier musste sich die Gruppe selbst organisieren, um in einem festgelegten Zeitrahmen zu einem vorzeigbaren Ergebnis zu kommen und um die Herausforderungen von Transport und Sortierung zu lösen. Die originellen Materialien aus Produktionsabfällen hatte die sehr engagierte JAV besorgt, die auch tatkräftig beim Bau mitwirkte.

Gemeinsam tüftelten neue und fortgeschrittene Auszubildende mit der JAV, um die Kugel ins Rollen zu bringen.



Während die Jugendlichen an der Bahn bauten, waren die Eltern der zukünftigen Auszubildenden zu einer parallelen Veranstaltung eingeladen: Nach einer Begrüßung durch den Betriebsratsvorsitzenden führte ein Ausbilder sie durch den Betrieb und an die zukünftigen Arbeitsplätze ihrer Kinder. Am Ende stießen sie auf die Auszubildenden, die ihnen die (fast) fertige Kugelbahn präsentierten.

Nach einem Ausblick auf den Ausbildungsstart, einer Feedbackrunde und der Verabschiedung ging die Gruppe neuer Auszubildender mit ihren Eltern gut gelaunt nach Hause. Auf die fortgeschrittenen Auszubildenden wartete die letzte Teamchallenge des Tages: der Rückbau der Kugelbahn.



#### Praxistipp von Kathrin Miller, Ausbildungsleitung und Personalreferentin

„Wenn Ihr Unternehmen Produkte herstellt, die den Jugendlichen nicht geläufig sind, suchen Sie eine Versinnbildlichung dafür. Bei uns hat ihnen die Kugelbahn die Themen Transportieren und Sortieren nähergebracht. Ich bin sehr dankbar, dass sich die JAV mit ganz viel Herzblut der Vorbereitung angenommen und auch bei der Veranstaltungsdurchführung so tatkräftig mitgewirkt hat. Dass sie und die älteren Azubis die ‚Neuen‘ jetzt schon kennen, ist sicher für alle von Vorteil.“

### Anpassung an das eigene Unternehmen

- Wie passen wir die Kennenlernspiele an unseren Unternehmenskontext an?
- Wie können wir die JAV oder fortgeschrittene Auszubildende einbinden? Können sie die Unternehmenspräsentation übernehmen? Welche Unterstützung bräuchte es hierfür?
- Durch welche Challenge könnten wir Produkte oder Unternehmensprozesse spielerisch abbilden? Wollen wir das Bild „die Kugel ins Rollen bringen“ aufgreifen? Wer könnte sich um die Organisation kümmern? Welche Materialien könnten wir verwenden?
- Lässt sich die Präsentation der Teamchallenge mit einer Einladung an die Eltern unserer zukünftigen Auszubildenden verbinden? Wie setzen wir das um?

# Alle Gewerke arbeiten Hand in Hand

Bei GEBRÜDER PETERS den Stolz auf das Handwerk entwickeln

## Rahmen

- 5 Stunden am Samstag
- im Unternehmen
- mit den Auszubildendenbetreuerinnen, den Ausbildern, einem fortgeschrittenen Auszubildenden und zeitweise einem Mitglied der Unternehmensleitung

## Ablauf

- |             |  |
|-------------|--|
| ab 9.30 Uhr | „Auf einen Kaffee“: Angebot für die Auszubildenden mit ihren Eltern zum Austausch mit den Ausbildern                           |
| 10.00 Uhr   | <i>Offizieller Veranstaltungsbeginn:</i><br>Begrüßung<br>Vorstellungsrunde mit allen Anwesenden<br>Unternehmenspräsentation    |
| 10.25 Uhr   | Kennenlern- und Teamspiele:<br>„Alleinstellungsmerkmal“<br>„Schätzfragen“<br>„Bällejad“<br>„Marker aufstellen“<br>„Fröbelturm“ |
| 11.30 Uhr   | Besuch der Lehrwerkstatt   |
| 12.15 Uhr   | Begrüßung durch ein Mitglied der Unternehmensleitung<br>Mittagessen  |
| 12.45 Uhr   | Praxiseinblick: Bau einer Vintage-Lampe  |
| 14.15 Uhr   | Abschlussrunde   |



## Erprobungspartner: GEBRÜDER PETERS (Ingolstadt)

Die GEBRÜDER PETERS sind ein Komplettanbieter im Bereich der Technischen Gebäudeausrüstung und in den Gewerken Heizung, Lüftung, Sanitär, Elektro, Stahlbau und Rohrleitungsbau tätig. An fünf innerdeutschen und zwei ausländischen Standorten beschäftigt das Unternehmen über 800 Mitarbeitende. Um eine Ausbildung auf noch höherem Niveau anbieten zu können, wurde 2016 die GEBRÜDER PETERS AusbildungsGmbH gegründet. Sie koordiniert und organisiert sämtliche Ausbildungsaktivitäten innerhalb der Firmengruppe von GEBRÜDER PETERS. An der hier beschriebenen Veranstaltung haben acht zukünftige Auszubildende und ein Auszubildender im ersten Ausbildungsjahr teilgenommen.



Einen audiovisuellen Eindruck der Veranstaltung bekommen Sie [hier](#).



Am Samstagmorgen waren die angehenden Auszubildenden gemeinsam mit ihren Eltern zu einem Kaffee eingeladen, bei dem sie sich mit den zukünftigen Ausbildern **austauschen** und Fragen stellen konnten. Anschließend verabschiedeten sich die Eltern und die Jugendlichen wechselten in den Workshop-Raum. Als Check-in hielten sie dort auf einem Flipchart mit einer **Zielscheibe** ihre aktuelle Stimmung fest.

Das Team der GEBRÜDER PETERS AusbildungsGmbH **begrüßte** die Teilnehmenden herzlich. Bei einer kurzen Vorstellungsrunde im Stuhlkreis wurde die Diversität der angestrebten Berufe deutlich; die facettenreiche Arbeit der GEBRÜDER PETERS zeigte sich auch in der anschließenden anschaulichen **Unternehmenspräsentation**. Es folgten mehrere Kennenlern- und Teamspiele, an denen auch die zwei Ausbilder teilnahmen und die ein Auszubildender im ersten Ausbildungsjahr anleitete. Dieser war nicht nur positives Vorbild und Ansprechpartner auf Augenhöhe, sondern profitierte selbst durch das Sammeln von Moderationserfahrungen.

Die ersten Kennenlernspiele **Alleinstellungsmerkmal** und **Schätzfragen** fanden im Workshop-Raum statt, die anschließenden Kooperationsaufgaben wurden bei schönem Wetter auf dem Hof durchgeführt: Nach dem Energizer **Bällejagd** waren bei **Marker aufstellen** und beim Bau des **Fröbelturms** Teamgeist, Vertrauen und Kreativität gefragt, um die kniffligen Aufgaben gemeinsam zu bewältigen. Anschließend wurden die angehenden Auszubildenden zu einem **Besuch der Lehrwerkstatt** eingeladen. An den verschiedenen Stationen hatten die Ausbilder typische Arbeitsgegenstände aufgebaut und erläuterten dort Inhalte und Bedeutung des jeweils vorgestellten Ausbildungsberufs für die Gesellschaft. Die zukünftigen Auszubildenden reflektierten jeweils: „Warum habe ich diesen Beruf gewählt?“, „Warum ist dieser Beruf wichtig?“, „Worauf freue ich mich besonders?“, „Warum werde ich erfolgreich sein?“.

Bei sonnigem Wetter hatten die Teilnehmenden großen Spaß bei den Spielen Bällejagd und Marker aufstellen.



Bei der Tour stieß ein Mitglied der Unternehmerfamilie zu der Gruppe und begrüßte die Jugendlichen mit einer inspirierenden Rede. Beim anschließenden Mittagessen auf dem Betriebshof gesellte sie sich zu ihnen und lernte die neuen Mitarbeiter\*innen in angenehmer und entspannter Atmosphäre kennen.

Veronika Peters, Vorsitzende des Aufsichtsrats der GEBRÜDER PETERS Gebäudetechnik AG, begrüßte die angehenden Auszubildenden und stimmte sie auf die Ausbildung ein.

Anschließend wurden in der Lehrwerkstatt gemeinsam Vintage-Lampen gebaut.



Am Nachmittag wurden die Jugendlichen in der Lehrwerkstatt **selbst praktisch tätig** und lernten dabei Aufgaben der unterschiedlichen Gewerke kennen: Von den Ausbildern angeleitet und vom fortgeschrittenen Auszubildenden unterstützt baute jede\*r eine eigene GEBRÜDER-PETERS-Vintage-Tischlampe. Die Idee dazu hatten die Ausbilder im Team entwickelt. Ziel der Aufgabe war, dass die Jugendlichen möglichst viele Facetten der Ausbildungsberufe kennenlernen konnten. Um die Arbeit etwas zu erleichtern, hatten die Ausbilder bereits einige Teilprodukte vorbereitet.

Zurück im Workshop-Raum blieb Zeit für offene Fragen und einen Ausblick auf den Ausbildungsstart. Ein kurzer Check-out mit der **Zielscheibe** schloss die Veranstaltung ab; gut gelaunt und mit einem guten Gefühl gingen die Teilnehmenden auseinander und verabredeten sich für das Wiedersehen an selber Stelle zum Ausbildungsstart im September.



#### **Praxistipp von Ina Kaufmann, Geschäftsführerin der GEBRÜDER PETERS AusbildungsGmbH**

„Gestalten Sie den Preboarding-Tag am besten so, wie er zu Ihren angehenden Azubis passt. Bei aller Diversität in der Gruppe kann man sagen, dass unsere Azubis gerne praktisch arbeiten, weshalb wir den Schwerpunkt der Veranstaltung auf den Lampenbau gelegt haben. Ich bin sehr froh, dass wir im Team auf diese Idee gekommen sind, da sie viele unserer Gewerke vereint und den Jugendlichen die hohe Kunst des Handwerks näherbringt. Unser Ziel war es, so die Vorfreude auf die Ausbildung zu stärken und den Spirit des Unternehmens zu vermitteln.“

### **Anpassung an das eigene Unternehmen**

- Können unsere fortgeschrittenen Auszubildenden die Kennenlernphase anleiten? Wenn ja, welche Unterstützung brauchen sie?
- Wie stellen wir unsere Ausbildungsberufe vor? Wie können wir für jeden dieser Berufe Begeisterung hervorrufen?
- Welche praktischen Tätigkeiten könnten die zukünftigen Auszubildenden durchführen?
- Wie können wir deutlich machen, dass wir stolz auf unser Unternehmen sind?
- Wollen wir die Eltern ebenfalls willkommen heißen? In welchem Format?

# Raus in die Natur!

Lernmotivation praktisch erfahren, eigene Grenzen überwinden und den TGW-Teamgeist stärken

## Rahmen

- ganztägig
- drinnen und draußen
- mit den Ausbilder\*innen

## Ablauf

8.45 Uhr	Eintreffen im Seminarraum Begrüßung und Vorstellung des Tagesablaufs
9.00 Uhr	Kennenlernspiel „Namenschaos“
9.30 Uhr	Pause
10.00 Uhr	„Dialogspaziergang“ zum Startpunkt der Wanderung
10.30 Uhr	Ankommen und Auswertung der Dialoge
10.45 Uhr	Bausteine zum Thema Lernmotivation: „Lernen verstehen“ „Lernwege“ „Lernfluss“ Dazwischen jeweils kurze Wanderungen
12.10 Uhr	Outdoor-Teamaufgaben: „Was die Natur bietet“: Bachüberquerung „Steinmännchen“ „Was die Natur bietet“: Aufstiege bewältigen Dazwischen jeweils kurze Wanderungen
13.25 Uhr	Rückfahrt zum Seminarraum
13.45 Uhr	Mittagspause
14.45 Uhr	Energizer „Bällejagd“
14.50 Uhr	Übung zur Lernmotivation „Starker Moment“
15.10 Uhr	Teamaufgabe „Rücken an Rücken“
15.30 Uhr	Pause
15.45 Uhr	Abschluss: „Landkarte der Erinnerungen“ Feedback Verabschiedung
16.30 Uhr	Rückfahrt zum Unternehmen



## Erprobungspartner: TGW Robotics GmbH (Rohrdorf bei Rosenheim)

Die TGW Logistic Group mit Hauptsitz in Österreich bietet Intralogistik-Lösungen für Distributionszentren – von der Mechatronik über die Robotik bis hin zu Steuerung und Software. Die TGW Robotics GmbH in Rohrdorf bei Rosenheim hat aktuell 180 Mitarbeitende, davon 12 Auszubildende. An der Preboarding-Veranstaltung nahmen drei zukünftige und sieben fortgeschrittene Auszubildende teil.



Einen audiovisuellen Eindruck der Veranstaltung bekommen Sie [hier](#).

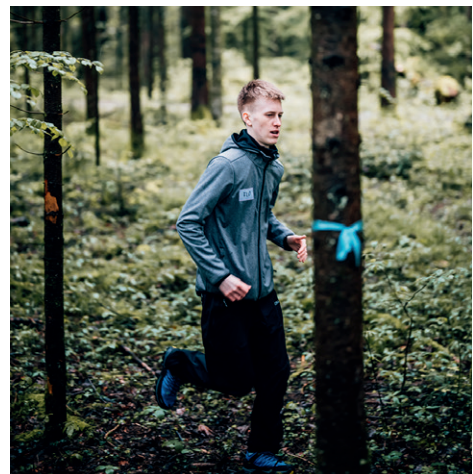


Ziel des Tages war, die Lernmotivation der zukünftigen und aktuellen Auszubildenden zu stärken und sie dabei in Kontakt zu bringen. Geplant wurde eine Outdoor-Veranstaltung, die kurze Wanderungen und inhaltliche Bausteine verbindet. Eine geeignete Strecke wurde nicht zu weit vom Firmengelände entfernt gefunden, ein Seminarraum für Beginn und Ende sowie als Schlechtwettervariante lag in unmittelbarer Nähe. Die Detailplanung erfolgte am Vortag der Veranstaltung vor Ort. Aufgrund der regnerischen Wetterlage mussten kurzfristige Veränderungen an der ursprünglichen Planung vorgenommen bzw. spontan am Veranstaltungstag reagiert werden.

Zur Veranstaltung reisten Ausbilder\*innen sowie zukünftige und aktuelle Auszubildende gemeinsam vom Firmengelände an. Der Tag startete indoor im Seminarraum: Nach der Begrüßung, einer kurzen Vorstellung des Tages und dem Kennenlernspiel **Namenschaos** gab es eine kleine Stärkung, bevor die Rucksäcke gepackt wurden. Das Organisationsteam überreichte außerdem allen eine kleine Kiste, in der die Teilnehmenden während des Tages Erinnerungsstücke sammeln konnten.

In den Tag startete die Gruppe gemeinsam im Workshop-Raum.

Es folgten mehrere Outdoor-Bausteine, hier z. B. zum Thema Lernwege.



Ein Gang von rund 25 Minuten führte zum Ausgangspunkt der Wanderung. Diese Zeit wurde zum gegenseitigen Kennenlernen genutzt: In drei verschiedenen Runden interviewten sich die Jugendlichen beim **Dialogspaziergang**. Am Start des Wanderweges angekommen, bot ein Holzpavillon eine gute Gelegenheit, die Informationen aus den Interviews in der ganzen Gruppe zusammenzutragen.

Die Stationenwanderung startete mit Bausteinen zur Lernmotivation und zu Lernerfolgen. Dass jede\*r Einzelne schon viel in seinem Leben gelernt hatte, zeigte ein gemeinsames Brainstorming als Einstieg ins Thema **Lernen verstehen**. Es folgte ein kurzer theoretischer Input. Um die Synapsenbildung beim Lernen anschaulich darzustellen, legte das Organisationsteam Abbildungen von Gehirnzellen auf den Boden, gesammelte Zweige symbolisierten die neuronalen Verbindungen. Als Erinnerung packten alle Teilnehmenden abschließend je ein Gehirnzellenbild sowie ein Stöckchen in die persönliche Schatzkiste.

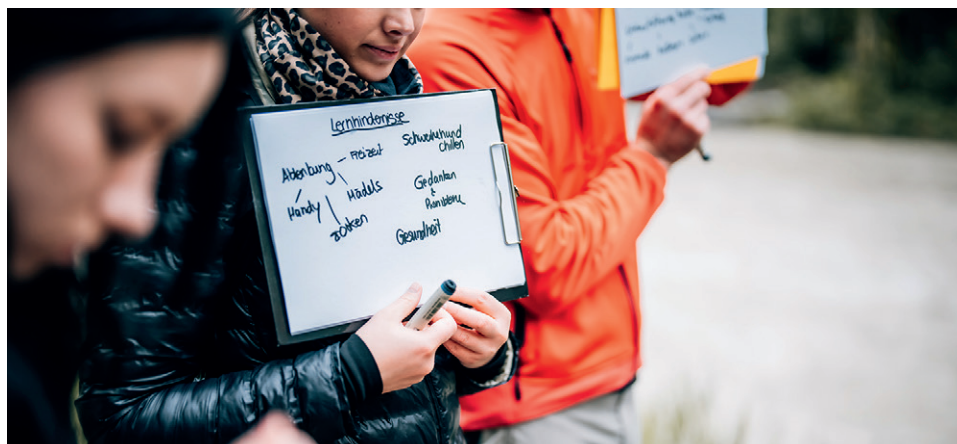
Für eine Vertiefung des Themas Lernen bog die Gruppe anschließend in ein dichteres Waldstück ab. Hier hatte das Organisationsteam am Tag zuvor zwei **Lernwege** durch Markierungen mit bunten Schleifen an Bäumen vorbereitet. Die Gruppe wurde geteilt und jedes Team erhielt die Aufgabe, dass alle Mitglieder der Reihe nach den Parcours durch den dichten Wald so schnell wie möglich laufen sollten. In der ersten Runde ging dies eher langsam vonstatten, da die Wege – zum Teil durch Unterholz – erst gebahnt werden mussten. In der zweiten Runde waren erwartungsgemäß alle Gruppenmitglieder deutlich



schneller. Bei der Auswertung wurde hier die Analogie zum Lernen gebildet. Ihre Gedanken dazu notierten sich die Teilnehmenden auf einem Kärtchen und legten es in ihre Schatzkiste.

Anschließend steuerte die Gruppe ein leicht zugängliches, flaches Stück Bachufer an. Hier erhielten die Teilnehmenden die Aufgabe, einen kleinen Staudamm zu bauen. Aus Holzstücken und Steinen errichteten sie eine Mini-Staustufe als Metapher für Lernschwierigkeiten, nämlich den gestauten **Lernfluss**. Danach diskutierten sie in der Runde, welche Verhaltensweisen ihren persönlichen Lernfluss behinderten und welche Verhaltensweisen das Lernen positiv beeinflussten. Abschließend nahm sich jede\*r Teilnehmende einen Stein aus dem Staudamm und beschriftete diesen einerseits mit dem größten eigenen Lernhindernis, andererseits mit einer möglichen Lösung. Der Stein wanderte anschließend in die Schatzkiste.

Der Tag in der Natur bot den Teilnehmenden zahlreiche Möglichkeiten, sich mit den Themen Lernen und Lernhindernisse zu beschäftigen.



Die nächste Aufgabe hatten Naturraum und Wetterlage vorbereitet: Durch den starken Regen der letzten Tage querte ein stark angeschwollener Bachlauf den Wanderweg. Nach dem Motto „**Was die Natur bietet**“ nutzte das Organisationsteam diese Herausforderung und überließ es der Gruppe, eine Lösung zur Überquerung zu finden. Nach anfänglicher Ratlosigkeit ergriff ein Auszubildender die Initiative, bald danach folgten auch andere. Mit großen Steinen bauten sie einen Damm, über den die ganze Gruppe den Bachlauf überqueren konnte. Im anschließenden Gespräch zeigte sich, dass die Gruppe sehr stolz auf

Als Team wurden gemeinsam Herausforderungen gemeistert und Hindernisse überwunden.



ihre Teamleistung war, die Gruppendynamik hatte sich schon jetzt merklich positiv verändert. Nach einer weiteren kurzen Wanderung wurde der Weg breiter und viele Steine säumten den Wegesrand. Die Teilnehmenden wurden in Dreiergruppen eingeteilt und beauftragt, in zwei Minuten ein möglichst hohes **Steinmännchen** zu bauen. Die Ausbilder\*innen ermittelten das Sieger-Team und gaben etwas Besprechungszeit, bevor es in eine zweite Runde ging. In der Auswertung thematisierten sie anschließend, was gut geklappt hatte und warum die Ergebnisse der zweiten Runde besser waren als die der ersten. Ein Austausch zum Thema Fehler bzw. Lernen aus Fehlern schloss sich an. Jede\*r beschriftete anschließend ein Kärtchen mit dem Satz: „Ich kann es vielleicht NOCH nicht, aber ich kann es lernen!“ und legte es in die Schatzkiste.

Nun folgte eine letzte Outdoor-Aufgabe, wieder unter dem Motto „Was die Natur bietet“: die Bewältigung eines Aufstiegs über einen kurzen, aber steilen Pfad. Das Organisationsteam gab den Teilnehmenden dafür Aufgaben mit auf den Weg: „Achtet auf eure Atmung“, „Setz eure Schritte bewusst“ und „Beobachtet eure eigenen Gefühle wie Frust, Freude oder Stolz“. Dann schickten sie die Auszubildenden mit etwas Abstand einzeln los. Der Aufstieg war für alle eine Herausforderung, wurde aber vom gesamten Team bewältigt und anschließend unter dem Gesichtspunkt „Umgang mit Herausforderungen“ ausgewertet. Angekommen am Wanderparkplatz, an dem das Team vorab Autos abgestellt hatte, fuhr die Gruppe zurück zum Seminarraum, wo sie ein Mittagessen erwartete.

Der Nachmittag startete mit dem kurzen Energizer **Bällejagd**, bevor sich die Teilnehmenden beim Finden ihres „**Starken Moments**“ auf ihre Erfolge konzentrierten. Abschließend wurden einige der starken Momente in der gesamten Gruppe geteilt. Hier steuerte auch ein Ausbilder eine sehr persönliche Geschichte bei. Seine Offenheit und Authentizität übertrugen sich auf die Gruppe und ein starkes Gemeinschaftsgefühl war zu spüren. Als Bild dafür wanderte ein „Brillant“, also ein bunter Plastikstein aus dem Deko-Bedarf, zur Erinnerung in die Schatzkisten.

Ein weiteres Spiel nahm die Kommunikationsstärke in den Blick. Jeweils zwei Teilnehmende setzten sich **Rücken an Rücken** auf den Boden. Aus vorgefertigten Papierteilen legte eine Person eine Form vor sich ab und erläuterte der anderen Person deren Aussehen. Diese legte die Figur mit den eigenen Papierteilen nach, anschließend wurde das jeweilige Ergebnis verglichen. Es wurde deutlich, wie schnell Missverständnisse entstehen und wie wichtig genaues Zuhören und Nachfragen sind.

„Rücken an Rücken“ erlebten die Teilnehmenden, was es heißt, gut zuzuhören und präzise zu kommunizieren.



Am Ende der Veranstaltung schrieben sich die Teilnehmenden gegenseitig Grußbotschaften.

Zum Abschluss wurde die Gruppe nach der Kaffeepause gedanklich nochmals durch alle Stationen des Tages geführt. Die Teilnehmenden malten auf einem Papier ihre **Landkarte der Erinnerungen** und notierten zu allen Stationen die Lerngeschenke, die in ihrer Schatzkiste gelandet waren. Anschließend erhielten alle ein Blanko-Kärtchen und den Auftrag, der gegenüberstehenden Person eine motivierende **Grußkarte** zu schreiben. Die Kisten wurden versiegelt, vom TGW-Team mitgenommen und nach der Sommerpause zum Beginn des neuen bzw. ersten Ausbildungsjahres gemeinsam geöffnet. Mit einem überaus positiven Feedback von sichtlich motivierten Jugendlichen ging dieser bemerkenswerte Preboarding-Tag zu Ende.



**Praxistipp von Alexander Koch, Recruiting & Personnel Development Specialist**

„Es hat sich gelohnt, den höheren organisatorischen Aufwand in Kauf zu nehmen – unser Preboarding-Outdoor-Tag wird unseren Azubis lange in Erinnerung bleiben. Lernprozesse in die Natur zu verlagern intensiviert die Erfahrung und ist eine klare Abwechslung zum Lernen und Arbeiten in geschlossenen Räumen – und zwar für uns alle! Ich kann daher nur empfehlen, Outdoor-Formate zu erproben.“

### Anpassung an das eigene Unternehmen

- Wo können wir eine Outdoor-Veranstaltung durchführen, sodass sich der Aufwand in Grenzen hält und trotzdem eine gute Atmosphäre entsteht? Welchen geeigneten Ort gibt es in der Nähe unseres Firmengeländes?
- Welche Themen wollen wir bearbeiten?
- Wer erkundet das Gelände und entwickelt einen passenden Ablauf?
- Gibt es eine Schlechtwetter-Alternative oder trauen wir uns die Durchführung bei jedem Wetter zu?
- Wie organisieren wir Verpflegung und Pausenzeiten?
- Welche Informationen brauchen unsere zukünftigen Auszubildenden im Vorfeld (Ablauf, Ausrüstung, Kleidung, Verpflegung usw.)?

# Wo soll die Reise hingehen?

Mit Kollaboration und Pitches im Mini-Hackathon Ideen für das AIRBUS-Preboarding entwickeln

## Rahmen

- 3,5 Stunden
- digital
- mit der Ausbildungsleiterin, einem Ausbildungsbetreuer und zwei fortgeschrittenen dual Studierenden

Das Format ist auch auf andere Fragestellungen übertragbar.

## Ablauf

9.30 Uhr	Begrüßung durch das Moderationsteam Programmvorstellung
9.40 Uhr	Energizer „Schüttel dich“
9.45 Uhr	Gruppenarbeit 1 „Kopfstand“ Ergebnispräsentation im Plenum
10.20 Uhr	Gruppenarbeit 2 „Zurück auf die Füße“ Ergebnispräsentation im Plenum
11.00 Uhr	Pause
11.15 Uhr	Gruppenarbeit 3 „Perspektivwechsel“
12.00 Uhr	Pause
12.10 Uhr	Ergebnispräsentation als Pitch im Plenum inkl. Feedback des Moderationsteams
12.55 Uhr	Feedbackabfrage Ausblick auf den Studienstart Verabschiedung



## Erprobungspartner: Airbus Defence and Space (Ottobrunn)

Airbus Defence and Space ist ein Geschäftsbereich von Airbus und verantwortet die Bereiche Militärische Luftfahrt, Raumfahrtssysteme sowie Kommunikationstechnologie für Verteidigung und Sicherheit. Am Sitz in Ottobrunn arbeiten derzeit ca. 2.900 Mitarbeitende, davon 108 Auszubildende und dual Studierende. An der hier beschriebenen Veranstaltung nahmen 20 zukünftige dual Studierende aus ganz Deutschland und teilweise aus dem Ausland teil.



Schon seit Längerem trieb das Airbus-Ausbildungsteam die Frage um, welche Preboarding-Angebote für die Jugendlichen interessant sein könnten. Antworten fanden sie in einem Mini-Hackathon, den sie für die angehenden dual Studierenden durchführten. Airbus entschied sich für ein zweiteiliges Preboarding-Event: Am Freitagabend führten sie die Kennenlernveranstaltung [Digitale Housewarming-Party](#) durch, am darauffolgenden Samstagvormittag den Hackathon. Wird letzterer alleine durchgeführt und die Gruppe kennt sich noch nicht, ist es ratsam, den hier beschriebenen Ablauf um einige Kennenlern-Bausteine zu ergänzen. Details zu den einzelnen Arbeitsschritten finden sich im Baustein [Digitaler Mini-Hackathon](#). Das Format ist natürlich auch für andere Fragestellungen nutzbar.

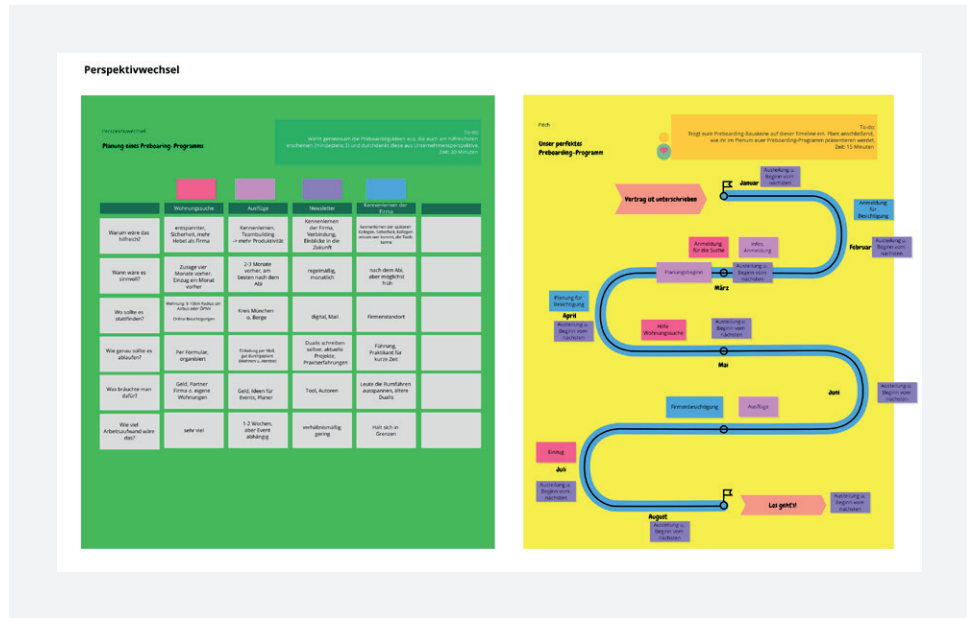
Die Gruppe aus zukünftigen dual Studierenden, Ausbildungsleitung, Ausbildungsbetreuer sowie zwei fortgeschrittenen dual Studierenden startete am Samstagmorgen nach einer Begrüßung und dem Energizer [Schüttel dich](#) direkt in die inhaltliche Arbeit. Der eigentlichen Fragestellung – „Wie sollte unser Preboarding-Angebot gestaltet sein?“ – näherte sich die Gruppe behutsam mit der „Kopfstand-Methode“ und arbeitete sich so in die Thematik ein: Zur Frage „Was könnten wir als Airbus tun, damit möglichst viele Dualis ihre Verträge noch vor Ausbildungsbeginn kündigen?“ tauschten sich die Teilnehmenden in einer ersten Gruppenphase in vier Breakout-Räumen aus (15 Minuten). Die Ergebnisse wurden anschließend im Plenum vorgestellt und zentral vom Moderationsteam auf einem Online-Whiteboard festgehalten.

Mit Energie und dem Spiel [Schüttel dich](#) starteten die Teilnehmenden in den Hackathon.



Ein Online-Whiteboard bildete auch das zentrale Arbeitsmittel für die zweite Gruppenarbeitsphase „Zurück auf die Füße“: 15 Minuten lang brainstormten die Jugendlichen in vier neu zusammengestellten Breakout-Räumen mögliche Preboarding-Bausteine, trugen diese in der Gruppe zusammen und wählten dann als Team aus allen Vorschlägen ihre fünf Favoriten aus. Ein Mitglied des Moderationsteams unterstützte in jedem Breakout-Raum und teilte den Whiteboard-Link, auf dem die Gruppe ihre Ideen in einer vorgefertigten Tabelle festhielt. Ihre Favoriten stellte sie anschließend im Plenum vor.

Zentrales Arbeitstool der Veranstaltung war ein Online-Whiteboard, auf dem alle Teilnehmenden kollaborativ arbeiten und die Gruppen ihre Ergebnisse festhalten konnten.



Die folgende Pause nutzte das Moderationsteam, um die Favoriten-Ideen der Teams in alle vier Online-Whiteboards zu übertragen, sodass im nächsten Schritt alle Ideen allen Gruppen zur Verfügung stünden. Diese bildeten den Ausgangspunkt für die dritte Gruppenarbeitsphase (45 Minuten): Im „Perspektivwechsel“ waren die Jugendlichen nun aufgefordert, in die Rolle von Airbus-Mitarbeitenden zu schlüpfen und basierend auf der Ideensammlung eine konkrete Roadmap für das Preboarding zu erstellen. Dafür arbeiteten sie wiederum in vier Breakout-Räumen gemeinsam mit jeweils einem Mitglied des Moderationsteams, hielten ihre Ergebnisse auf den Online-Whiteboards fest und bereiteten kleine Präsentationen vor.

Zurück im Plenum pitchte nach einer kurzen Pause jede Gruppe ihren Preboarding-Plan. Dabei war jeweils auch Zeit für Rückfragen vorgesehen. Das Moderationsteam gab anschließend gesammelt wertschätzendes Feedback zu den Ideen und den Pitches.

Zum Ausklang bat das Moderationsteam die Teilnehmenden um ihr Feedback zur Veranstaltung und gab einen Ausblick auf den Studienstart. Dann verabschiedeten sie die Jugendlichen, die nach diesem ersten digitalen Kennenlernen nun freudig dem ersten Treffen in Präsenz entgegenfieberten.



**Praxistipp von Maïke Kusche, Ausbildungsleiterin am Standort Ottobrunn**

„Digitale Skills und die Fähigkeit zur Kollaboration spielen auch für Ihre angehenden Auszubildenden eine wichtige Rolle? Dann kann ein digitaler Mini-Hackathon ein spannendes Format sein, um die Jugendlichen darauf einzustimmen. Sie schlagen damit quasi drei Fliegen mit einer Klappe: Die Jugendlichen trainieren ihre Skills, lernen sich kennen und beantworten außerdem noch unsere Frage. Das Ganze verbunden mit einem überschaubaren Ressourcen-Aufwand – ich kann’s nur empfehlen!“

### Anpassung an das eigene Unternehmen

- Passt ein digitaler Hackathon zu unserer Zielgruppe?
- Welche Fragen würden wir gerne von unseren zukünftigen Auszubildenden beantworten lassen?
- Welche digitalen Tools können wir nutzen?
- Wie strukturieren wir die Fragestellungen und welcher Ablauf ergibt sich daraus? Wie bereiten wir das Online-Whiteboard vor?
- Wer von uns hat Erfahrung in der Leitung digitaler Veranstaltungen und könnte die Moderation bzw. die technische Koordination übernehmen?

# Von Papier-Geldbörsen und digitalen Haftnotizen

Mit START YOUR DIGITAL FUTURE agile Frameworks praktisch erleben

## Rahmen

- 3 Stunden
- digital
- Vorabversand von Material oder Materialliste (mit der Einladung)
- mit einer Moderatorin und einer Technikverantwortlichen

Für das Format ist es unerlässlich, dass alle Teilnehmenden über eine funktionierende Kamera verfügen. Kündigen Sie dies am besten bereits in der Einladung an.

## Ablauf

15.00 Uhr	Begrüßung Vorstellung des Moderationsteams und des geplanten Ablaufs
15.10 Uhr	Kennenlernspiel „Ja oder Nein“
15.15 Uhr	Kennenlernspiel „Verdecktes Porträt“
15.30 Uhr	„Wallet Challenge“ als praktischer Einstieg ins Thema Design Thinking
17.00 Uhr	Pause
17.15 Uhr	„Kanban-Spiel“ zur Veranschaulichung agilen Denkens
17.45 Uhr	Feedback, Ausblick und Verabschiedung



**Erprobungspartner:**  
Förderprogramm „Start Your Digital Future – Dein digitales Ideenlabor“ der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) gGmbH, gefördert durch die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

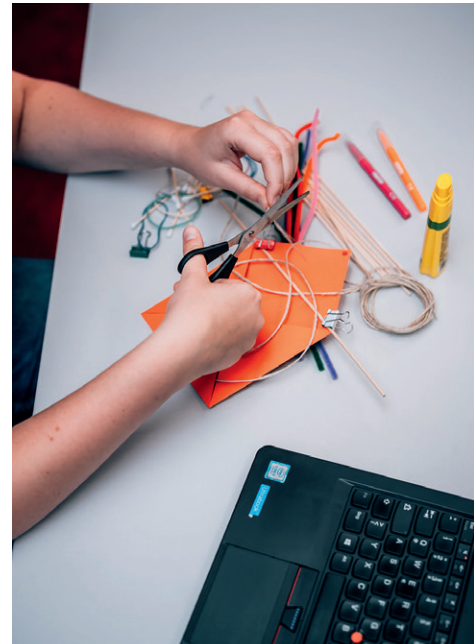
Das hier vorgestellte Format wurde im Rahmen des Förderprogramms „Start Your Digital Future“ mehrfach in digitalen und in Präsenzveranstaltungen erprobt. „Start Your Digital Future“ fördert Zukunftskompetenzen und Digital Literacy von jungen Menschen im Alter von ca. 15 bis 19 Jahren. An den Veranstaltungen nahmen jeweils zwischen 15 und 45 Jugendliche teil. Für die digitalen Veranstaltungen wurden im Vorfeld Pakete mit Arbeitsmaterial an die Teilnehmenden versendet.



Das Moderationsteam begrüßte die Gruppe und stellte sich und den Ablaufplan kurz vor. Zudem etablierte es einige Verhaltensregeln, wie z. B. die Kamera einzuschalten. Diese kam auch gleich beim ersten Kennenlernspiel **Ja oder Nein** zum Einsatz, bei dem die Jugendlichen ihre Antwort mit dem Ab- bzw. Anschalten der Kamera signalisieren.

Das anschließende **Verdeckte Porträt** wurde in Breakout-Räumen durchgeführt, zunächst in Zweier-Teams: Hier war es die Aufgabe der Jugendlichen, ihr Gegenüber anhand ausgewählter Fragen drei Minuten lang zu interviewen und währenddessen mit Zettel und Stift zu porträtieren, ohne dabei auf das Blatt zu schauen. Anschließend wurden jeweils drei Zweiergruppen zu einer Sechsergruppe zusammenschaltet und die Jugendlichen stellten die porträtierte Person der Gruppe vor.

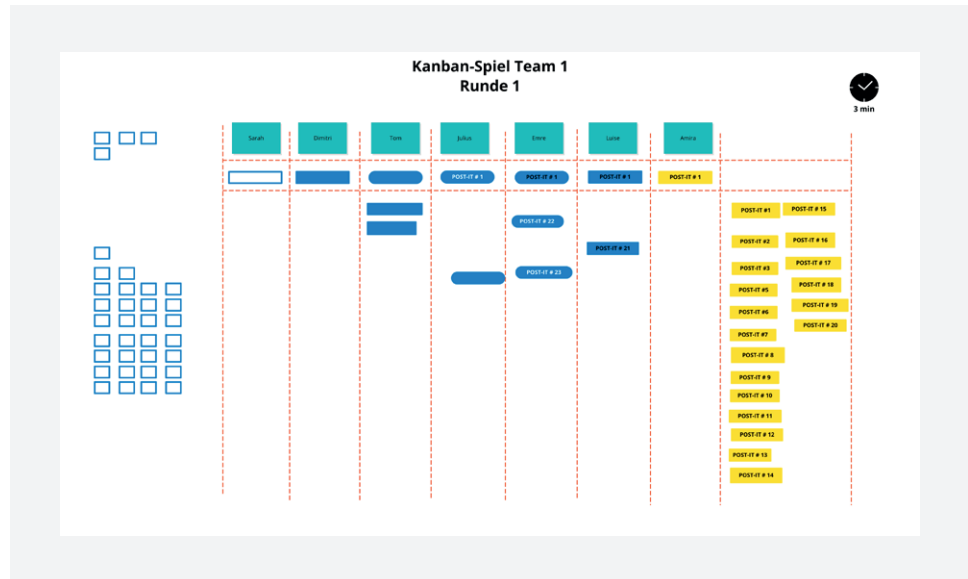
Beim Malen des Verdeckten Porträts und beim Basteln der Geldbörse hieß es, auf das Gegenüber genau zu achten und gleichzeitig kreativ zu werden.



Ziel des Spiels war hier einerseits das Kennenlernen innerhalb der Gruppe, andererseits erlebten die Teilnehmenden, dass sie auf unterbewusste Leistungen ihres Gehirns vertrauen können. Zudem wurde mit dem „Beobachten“ schon ein wichtiger Aspekt des Design-Thinking-Ansatzes aufgegriffen, den die angehenden Auszubildenden in der Folge kennenlernten. Mit der praktischen Übung **Wallet Challenge** durchliefen sie dafür selbst einen Design-Thinking-Prozess im Kleinformal. Ausgerüstet mit dem nötigen Bastelmaterial und den Arbeitsblättern galt es, in den nächsten 90 Minuten für eine andere Person die perfekte Geldbörse zu designen und zu bauen. Die Moderatorin leitete die Jugendlichen Schritt für Schritt durch die Übung, bei der regelmäßig zwischen Plenum und Zweier-Breakout-Räumen gewechselt wurde. Die Aufgabe der Technikverantwortlichen war neben der Bereitstellung der Räume auch die Einhaltung der Zeitvorgaben. Die Teilnehmenden hatten sichtlich Spaß an dieser kreativen Arbeit und fanden teils ungewöhnliche Lösungen. Einige davon stellten sie zum Abschluss der Challenge dem Plenum vor.

Nach einer Pause führte die Moderatorin kurz in das Thema Agiles Arbeiten im Allgemeinen ein: Die Arbeitswelt entwickelt sich immer schneller, u. a. aufgrund der digitalen Transformation. Angesichts aller Veränderungen heißt es, flexibel und anpassungsfähig zu arbeiten und nicht auf starre Routinen zu setzen. Unternehmen, die so „agil“ arbeiten, stellen Werte wie Transparenz, Zusammenarbeit, Kommunikation und Selbstorganisation

Beim Kanban-Spiel näherten sich die Teilnehmenden spielerisch dem Kanban-Board als agilem Tool an und erlebten den Unterschied zwischen Push- und Pull-Prinzip.



in den Mittelpunkt; für die praktische Umsetzung nutzen sie agile Techniken, Tools und Methoden.

Um einen kleinen praktischen Vorgeschmack darauf zu bekommen, spielten die Teilnehmenden das **Kanban-Spiel**. Dieses stellte nicht nur das Kanban-Board vor und machte den Unterschied zwischen Push- und Pull-Prinzip erfahrbar, sondern bereitete den Jugendlichen als temporeicher Wettstreit überdies große Freude. Eine Auswertung durch die Moderatorin fasste die wichtigsten Punkte der agilen Methode zusammen.



**Praxistipp von Carolin Marx, Coachin bei Start Your Digital Future und sdw-Alumna**

„Agile Frameworks besitzen großes Potenzial, um Innovationsprozesse in Unternehmen in Gang zu setzen. Wenn auch Sie mit solchen Methoden arbeiten, kann es hilfreich sein, die zukünftigen Auszubildenden frühzeitig damit in Kontakt zu bringen. Die Wallet Challenge ist eine kreativitätsfördernde Übung, die bislang noch allen Teilnehmenden Spaß bereitet hat – und für alle überraschende Ergebnisse hervorbringt.“

**Anpassung an das eigene Unternehmen**

- Eignet sich ein digitales Workshop-Format für unsere Auszubildenden?
- Welche digitalen Methoden und agilen Ansätze nutzen wir? Welche sind für unsere zukünftigen Auszubildenden relevant?
- Welche digitalen Tools stehen uns zur Nutzung zur Verfügung?
- Wer könnte diesen digitalen Workshop bei uns moderieren? Wer übernimmt die technische Umsetzung?
- Lassen es unsere Ressourcen zu, vorab ein Materialpaket an die Teilnehmenden zu schicken? Wie organisieren wir das?

# Bausteine für Präsenzveranstaltungen

# Organisatorische Überlegungen

## Vorbereitungsteam

## Richtige Terminwahl

## Motivierende Einladung

## Detaillierter Ablaufplan

## Aufgabenverteilung

## Checklisten

### Zielgruppengerechte und detaillierte Planung

Vorbereitung und Durchführung einer wirksamen Preboarding-Veranstaltung gelingen am besten im Team: Unterschiedliche Perspektiven bereichern die Planung und die Aufgaben werden auf verschiedene Schultern verteilt. Ziel sollte ein Event sein, das für die zukünftigen Auszubildenden attraktiv ist. Mit einer eindrücklichen Veranstaltung kann es gelingen, die Jugendlichen von Beginn an noch enger an das Unternehmen zu binden und potenzielle Absprungkandidat\*innen zu überzeugen.

Neben einer frühzeitigen Einladung ist für eine hohe Teilnehmendenquote auch die Terminwahl entscheidend. Je nach Zielgruppe müssen z. B. Prüfungszeiträume und Ferien berücksichtigt werden und Uhrzeit und Wochentag gut überlegt sein. Laden Sie auch die Eltern ein, bietet sich ein späterer (Freitag-)Nachmittag oder das Wochenende an. Unternehmensintern sind außerdem Großveranstaltungen (wie z. B. Berufsmessen oder Recruiting-Events) oder die Berufsschultage der fortgeschrittenen Auszubildenden zu beachten, wenn diese involviert werden.

Eine zielgruppengerechte Ansprache ist bereits bei der [Einladung](#) wichtig, hier sollten Wording (s. [Preboarding-Maßnahmen im Überblick](#)) und Medium entsprechend ausgewählt werden: Eine nette E-Mail ist zwar vermeintlich der einfachste und direkteste Weg, doch wird dieses Kommunikationsmittel von vielen Jugendlichen nicht (mehr) regelmäßig genutzt. Ein Brief oder sogar eine gestaltete Postkarte kann der zuverlässigere Weg sein und erhöht die Wertigkeit der Veranstaltung, vor allem bei ansprechendem Design. Außerdem erfahren so meist auch die Eltern direkt vom Event und können ggf. die Teilnahme ihres Kindes bewirken. Am sichersten erreichen Sie die Jugendlichen aber über das Smartphone bzw. Messenger-Dienste. Hier könnten Sie als Ausbildungsteam vielleicht sogar eine Videobotschaft versenden und der Einladung gleich eine ganz persönliche Note verleihen. Auf jeden Fall ist eine Erinnerung kurz vor dem Termin ratsam. Bei einigen Ihrer zukünftigen Auszubildenden werden Sie eventuell auch telefonisch nachfassen müssen.

Für eine gelingende Veranstaltung sollte vorab ein genauer Ablaufplan entworfen werden, der mit allen beteiligten Personen im Detail abgesprochen wird. Noch bevor Sie mit der Planung anfangen, sollten Sie sich über die Zielsetzung der Veranstaltung bewusst sein; dann können Sie dazu passende Inhalte und Formate auswählen. In diesem Leitfaden finden Sie zur Inspiration eine Vielzahl an unterschiedlichen Bausteinen für alle Veranstaltungsphasen. Achten Sie darauf, ausreichend Pausen einzubauen und nutzen Sie kurze Spiele, um Energie und Spaß in der Gruppe aufrechtzuerhalten (s. [Energizer](#)).

Überlegen Sie außerdem, wer Sie bei der Veranstaltungsplanung und -durchführung unterstützen könnte. Für eine zielgruppengerechte Perspektive könnte es sich lohnen, auch fortgeschrittene Auszubildende mit ins Boot zu holen.

Steht Ihr Ablaufplan, verteilen Sie Moderationsparts und Aufgaben. Berücksichtigen Sie dabei auch Eventualitäten wie ein deutlich früheres Eintreffen der Teilnehmenden. Zu jedem Zeitpunkt sollte mindestens eine Person des Organisationsteams als „Springer\*in“ verfügbar sein, um kurzfristig anfallende Aufgaben wie die Begrüßung von (verfrühten) Gästen, das Wegräumen von Catering-Geschirr oder spontane Botengänge zu übernehmen.

Fragen, z. B. zur Arbeitssicherheit, zum Arbeitszeitschutzgesetz, zum Versicherungsschutz und zum Datenschutz, sind ebenfalls rechtzeitig mitzudenken und ggf. mit den Fachabteilungen abzustimmen. Außerdem müssen neben den personellen Ressourcen auch die Kosten frühzeitig kalkuliert und ggf. genehmigt werden. Diese variieren je nach Veranstaltungsformat; bei Präsenzveranstaltungen lohnt es sich, Budget für Verpflegung, Workshop-Materialien und ggf. Give-aways einzukalkulieren.

Zur Unterstützung Ihrer Vorbereitung können Sie gerne auch die [Checkliste Konzeption Präsenzveranstaltung](#) und die [Checkliste Organisation Präsenzveranstaltung](#) nutzen.

Willkommensatmosphäre

Raumgestaltung

Moderation

Aktivierung der Gruppe

Ansprechpersonen auf  
Augenhöhe

Outdoor-Formate

### Nachhaltige Wirkung durch Emotionen

Den Erfolg einer Veranstaltung machen meist nicht große Büfets oder Give-aways aus (auch wenn sie gern gesehen sind) – wichtiger ist eine Willkommensatmosphäre, die Nähe zum Unternehmen und zu den dort arbeitenden Menschen schafft und die die Jugendlichen auf der emotionalen Ebene anspricht. Damit der Weg zu einem guten „Bauchgefühl“ gelingt, sind oft vermeintliche Kleinigkeiten ausschlaggebend: eine persönlich gestaltete Einladung, ein ansprechender Veranstaltungsraum, eine freundliche Begrüßung am Unternehmensempfang oder Dekoration beim Imbiss. All das zeigt implizit die in die Veranstaltung eingebrachte Mühe und die damit verbundene Wertschätzung gegenüber den neuen Kolleg\*innen.

Die Raumgestaltung kann großen Einfluss auf den Veranstaltungsverlauf nehmen: Stuhlreihen mit Tischen vermitteln (unterbewusst) Distanz und verhindern oft eine ungezwungene Atmosphäre. Verzichten Sie daher wenn möglich auf diese Form der Bestuhlung und stellen Sie für Workshop-Situationen z. B. lieber einen Stuhlkreis. Dieses offene Format wird sich im Verlauf der Veranstaltung auszahlen. Falls verschiedene Personengruppen an der Veranstaltung teilnehmen (z. B. angehende und fortgeschrittene Auszubildende) ist bei der Sitzordnung, aber auch z. B. bei der Einteilung in Teams, eine Durchmischung wünschenswert.

Eine gute Moderation ist für eine gelingende Veranstaltung ebenfalls unverzichtbar. Das meint einerseits rhetorische Fähigkeiten und eine zielgruppengerechte und klare Ansprache. Andererseits geht es darum, alle Teilnehmenden im Blick zu haben, auf die Stimmung zu achten, diese ggf. aufzugreifen und zu steuern, die Kommunikation zwischen den Jugendlichen zu fördern und sie zu einer Gruppe zusammenzuführen. Das Moderationsteam muss nicht mit dem Organisationsteam identisch sein, sondern sollte möglichst nach individuellen (Moderations-)Kompetenzen zusammengestellt werden. Denn nur, wer sich in der Moderationsrolle wohlfühlt, kann diese auch gut erfüllen.

Aufgabe der moderierenden Person ist es auch, die Gruppe zusammenzuhalten und die Ausgrenzung Einzelner zu vermeiden. Bei den Interaktionen sollten möglichst alle Teammitglieder aktiv teilnehmen, z. B. sollten bei einer Präsentation alle einen Redepart übernehmen. Einen großen Mehrwert schafft die Einbeziehung fortgeschrittener Auszubildender, wenn es gelingt, den Kontakt zwischen ihnen und den angehenden Auszubildenden herzustellen. Im besten Fall finden diese in den älteren Kolleg\*innen Ansprechpersonen für Rat und Unterstützung. Namensschilder sorgen hier für eine bessere Ansprechbarkeit.

Insgesamt gilt: Je mehr zukünftige Kolleg\*innen an der Veranstaltung teilnehmen, desto mehr „Gesichter“ verbinden die angehenden Auszubildenden mit dem Unternehmen und die Chance einer frühen emotionalen Bindung steigt. Gibt es im Unternehmen eine Auszubildendenvertretung, könnte sich auch diese in die Preboarding-Veranstaltung einbringen. Ob Unterstützung bei der Vorbereitung, die Übernahme ausgewählter Moderationsparts oder auch „nur“ die Teilnahme an der Veranstaltung – alle Beteiligungsgrade sind eine gute Gelegenheit, sich als wichtige Ansprechpartnerin und als positive Unternehmensbotschafterin zu präsentieren. Sollte der Einsatz von Pat\*innen vorgesehen sein (s. [Preboarding-Maßnahmen im Überblick](#)), könnten sich die Paare hier zusammenfinden.

### Outdoor-Elemente

Ein Outdoor-Format umzusetzen bedeutet etwas mehr organisatorischen Aufwand, aber gleichzeitig auch ein intensiveres Erlebnis für die teilnehmenden Auszubildenden. Da man in der Natur unterwegs ist, werden Landschaftselemente wie z. B. Wege, Waldstücke, Bäche oder Anstiege in die Seminarmethoden eingebunden oder als Metaphern genutzt und ermöglichen so eine nachhaltige Erfahrung. Auch hierfür gibt es zahlreiche – auch niedrigschwellige – Anregungen im vorliegenden Leitfaden.

Planen Sie einen Outdoor-Preboarding-Tag, gilt es als Erstes, eine für Ihr Event geeignete Strecke zu finden, die für alle sicher zu gehen ist, aber durchaus kleine Herausforderungen bereithält (z. B. einen Anstieg). Vorteilhaft ist ein Rundweg, dessen Startpunkt mit dem ÖPNV zu erreichen ist. Entscheidet man sich für eine Streckenwanderung, muss der Transport gut durchdacht werden.

Anregungen zur Streckenplanung finden sich z. B. in Tracking-Apps. Für alle inhaltlichen Stationen, die Sie für den Tag planen, braucht es geeignete Orte bzw. Streckenabschnitte, die beim ersten Erkunden der Route gleich mitgedacht werden sollten. Je nach Menge der Haltepunkte und Umfang der geplanten Aktionen können Sie mit einer Laufgeschwindigkeit rechnen, die bis zu halb so schnell ist wie das übliche Wandertempo von 4 km/h. Empfehlenswert sind für durchschnittlich sportliche Gruppen deshalb Streckenlängen von ca. 6 – 8 km im Flachland und 3 – 4 km mit Anstiegen (insgesamt max. 300 Höhenmeter).

Bei Sturm und Gewitter kann ein Outdoor-Format nicht umgesetzt werden. Als Indoor-Alternative könnte z. B. ein Seminarraum im Unternehmen genutzt werden. Im Leitfaden finden Sie zu allen Outdoor-Elementen entsprechende Indoor-Varianten.

Für die Detail-Planung ist es wichtig, dass zumindest eine Person aus dem Organisationsteam die Strecke gut kennt. Ein flexibles Konzept ist sinnvoll (z. B. im Ablauf austauschbare Methoden/Bausteine), um auf die Wetterlage, unvorhergesehene Ereignisse oder längere Wanderzeiten reagieren zu können. Ist regnerisches Wetter vorhergesagt, so sind neben dem Regenschutz für Kleidung und Rucksack Plastikfolien für Dokumente (z. B. Ablaufplan) sowie für die Technik (z. B. Handy mit Tracking-App) hilfreich. Wichtig ist auch, „Bio-Pausen“ (Toilettengang, Verpflegung, Getränke) gezielt einzuplanen und einzuhalten. Für den Toilettengang empfehlen sich dichtere Waldstücke, wenn keine Toiletten genutzt werden können (z. B. beim Mittagessen). Auch ein Erste-Hilfe-Set gehört ins Gepäck des Organisationsteams.

Falls keine zeitlichen und/oder personellen Ressourcen vorhanden sind, um einen kompletten Outdoor-Tag zu organisieren, lassen sich auch nur einzelne Methoden in der Natur durchführen. Dazu eignet sich Unternehmensgelände mit z. B. einer Wiese oder mehreren Bäumen. Außerdem können nahe gelegene Parkanlagen, Waldstücke und Naturräume genutzt werden, die zu Fuß vom Unternehmen erreicht werden können.

Informieren Sie die angehenden Auszubildenden rechtzeitig über die Outdoor-Aktivität und benötigte Ausstattung. Nutzen Sie dafür gerne die Vorlage [Einladung zur Outdoor-Preboardingveranstaltung](#).

Im Folgenden finden Sie zahlreiche Bausteine für die verschiedenen Phasen einer gelingenden Preboarding-Veranstaltung. Sie sind als Inspiration für das Zusammenstellen eines auf Ihren Kontext abgestimmten Ablaufplans gedacht und leicht an Ihre individuellen Gegebenheiten anpassbar. Weitere Hinweise zum Umgang mit den Bausteinen finden Sie in den [Erläuterungen zum Leitfaden](#).



Präsenzveranstaltungen

# Veranstaltungsbeginn

# Die neuen Auszubildenden empfangen

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden werden von Kolleg\*innen oder fortgeschrittenen Auszubildenden in Empfang genommen. Die Ankommensphase wird so bewusst angenehm gestaltet.

## Dauer

ca. 30 Min.

## Gruppengröße

ab 3 Personen

## Raumgestaltung

schön gestalteter Empfangsbereich mit Büfett sowie Seminarraum mit Stuhlkreis

## Material

Getränke und Snacks, Bluetooth-Box und einladende Musik, Namensschilder  
*optional:* [Icebreaker-Fragen](#), [Zielscheibe](#) oder weitere Materialien zur Erwartungsabfrage, Unternehmensinfos, [Steckbrief-Vorlagen](#) sowie Pinnwand und Pinnadeln

## Vorbereitung

Kolleg\*innen und fortgeschrittene Auszubildende bei der Planung einbinden



## Ablauf

Einige Ihrer zukünftigen Auszubildenden werden überpünktlich erscheinen und so gilt es, die Phase bis zum Veranstaltungsstart zu überbrücken und für die ankommenden Jugendlichen angenehm zu gestalten.

Planen Sie daher ein, dass Kolleg\*innen die Teilnehmenden im Eingangsbereich erwarten und in Empfang nehmen (ca. 30 Minuten vor Veranstaltungsbeginn), einige Worte mit ihnen wechseln und sie beim Ankommen unterstützen. Besonders schön wäre es, wenn Sie hierfür fortgeschrittene Auszubildende gewinnen könnten.

Halten Sie Namensschilder für die Teilnehmenden bereit. Am besten eignen sich bedruckbare Textilschilder. Sollten Sie eine Duz-Kultur haben oder diese unter den Auszubildenden fördern wollen, bedrucken Sie diese nur mit den Vornamen.

Um die Kontaktaufnahme untereinander oder auch mit den fortgeschrittenen Auszubildenden zu unterstützen, könnten Sie den Jugendlichen beim Ankommen Ausdrucke mit Icebreaker-Fragen aushändigen oder auf die Plätze legen. Vermutlich müssen Sie die Gespräche trotzdem bewusst in Gang bringen und die Auszubildenden immer wieder auffordern, miteinander in Kontakt zu treten und sich zu den vorgeschlagenen Themen auszutauschen.

Insgesamt ist eine erste Interaktion leichter, wenn die Teilnehmenden einen Ort haben, an dem sie sich locker aufhalten können. Setzen sich die ankommenden Jugendlichen sofort an die vorbereiteten Plätze im Seminarraum, entsteht schnell eine in sich gekehrte Atmosphäre, die unangenehm sein kann. Um dem entgegenzuwirken, gibt es mehrere Möglichkeiten:

**Tipp:** Wenn möglich, matchen Sie für den Verlauf der Veranstaltung neue mit fortgeschrittenen Auszubildenden paarweise. So lernen sich alle schnell kennen und die zukünftigen Auszubildenden werden automatisch in die Gruppe integriert. Zur Vorbereitung könnten Sie den fortgeschrittenen Auszubildenden einige *Buddy-Fragen* an die Hand geben.

Wenn im Raum lockere Musik läuft, überbrückt das eine unangenehme Stille und nimmt Hemmungen.

Sorgen Sie für Getränke und Snacks. Sollten Sie die räumlichen Gegebenheiten haben, wäre es hilfreich, wenn die Verpflegung in einem Küchen- oder Loungebereich aufgebaut wäre und sich dort alle versammeln, ehe sie gemeinsam zum Seminarraum gehen.

Sollten Sie die ankommenden Auszubildenden gleich im Seminarraum begrüßen, ist es hilfreich, wenn Sie einen Stuhlkreis aufbauen, da u-förmig aufgebaute Tisch-Settings oft bewirken, dass sich die Jugendlichen dahinter verstecken. Für manche Teilnehmende mag ein Stuhlkreis erst einmal etwas ungewohnt anmuten, diese offene Stuhlanordnung stärkt aber im Laufe der Veranstaltung – wenn auch unbewusst – eine offenere Interaktion und eine nette und entspannte Atmosphäre. Sie ist daher zu empfehlen.

Die Zeit zwischen Ankunft und offiziellem Veranstaltungsbeginn kann für Jugendliche herausfordernd sein, weil sie ungeübt sind in der Interaktion mit Unbekannten. Hier sind einige Anregungen, wie die Zeit überbrückt werden kann:

- Wie geht es den Teilnehmenden gerade und welche Erwartungen an die Veranstaltung haben sie? Fragen Sie diese über eine Zielscheibe, Pinnwand-Statements oder ein digitales Tool ab.
- Falls Ihnen noch Daten der Jugendlichen fehlen, könnten Sie diese jetzt einholen.
- Die Teilnehmenden könnten Informationen zum Unternehmen oder zu Unternehmensprodukten lesen, die sie im späteren Verlauf der Veranstaltung kennenlernen werden.
- Bitten Sie die Auszubildenden, einen kurzen Steckbrief auszufüllen, den Sie anschließend an eine Pinnwand heften oder in die Kennenlernrunde einbinden.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Ihr seid uns willkommen.
- Wir wissen, dass es aufregend ist, hierher zu kommen. Diese Aufregung möchten wir euch nehmen.
- Wir freuen uns auf euch und nehmen uns daher Zeit.

## Zielscheibe zum Start

### Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden geben mit Klebepunkten auf einer Zielscheibe Rückmeldung zu ihrem aktuellen Befinden.

### Dauer

ca. 5 Min.

### Gruppengröße

ab 4 Personen

### Raumgestaltung

variabel

### Material

Flipchart und Marker, Klebepunkte (2 pro Person)  
*optional:* Pinnwand sowie Pinnnadeln und Moderationskarten, Echtzeit-Feedbacktool sowie Smartboard bzw. Laptop und Beamer

### Vorbereitung

Flipchart bemalen



## Ablauf

Malen Sie vorab auf ein Flipchart eine **Zielscheibe** und kennzeichnen Sie darin z. B. diese beiden Bereiche:

- Wie gut geht es dir gerade?
- Wie sehr freust du dich auf den Tag?

Verteilen Sie je zwei Klebepunkte an die Teilnehmenden und bitten Sie sie, ihre Einschätzung zu den beiden Fragen auf der Zielscheibe zu kennzeichnen. Je näher die Punkte an deren Mitte liegen, umso positiver ist die Rückmeldung.

Weben Sie die Ergebnisse in die Begrüßung und Einleitung der Veranstaltung ein.

Sollten Sie eher Erwartungen an die Veranstaltung abfragen wollen, könnten Sie an einer Pinnwand um kurze schriftliche Statements zu folgenden Fragen bitten:

- Was wünschst du dir für heute?
- Was sollte keinesfalls passieren?

Möchten Sie die Rückmeldung zu den Erwartungen lieber digital einholen, könnten Sie auch mit einem Echtzeit-Feedbacktool arbeiten. Blenden Sie hierzu auf einem Smartboard bzw. einer Leinwand für die ankommenden Teilnehmenden den Zugangscod ein und bitten Sie die Jugendlichen, mit ihren Smartphones an der Umfrage teilzunehmen. Beobachten Sie dann gemeinsam, wie sich die Ergebnisseite nach und nach mit den Rückmeldungen der Teilnehmenden füllt.

**Tipp:** Stellen Sie die Zielscheibe vor den Seminarraum oder drehen Sie diese so, dass jede Person die Punkte unbeobachtet verteilen kann. So erhalten Sie eine ehrlichere Rückmeldung.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Ihr seid uns willkommen.
- Eure Rückmeldungen nehmen wir ernst.

# Herzlich begrüßen

**Inhalt**

Die zukünftigen Auszubildenden werden offiziell begrüßt und der Ablauf der Veranstaltung wird vorgestellt.

**Dauer**

ca. 5 Min.

**Gruppengröße**

ab 3 Personen

**Raumgestaltung**

Stuhlkreis

**Material**

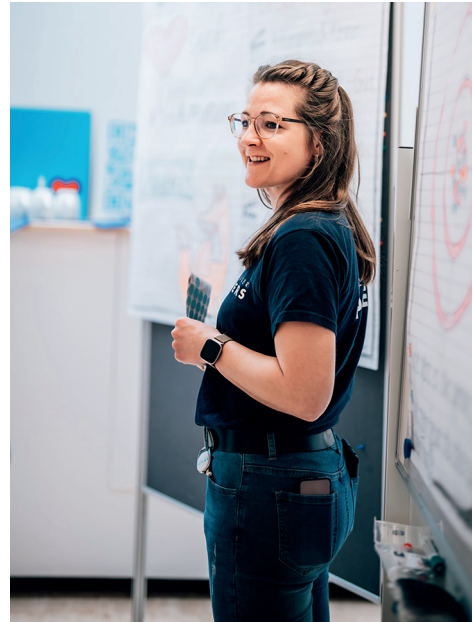
Flipchart und Marker oder digitales Präsentationstool sowie Smartboard bzw. Laptop und Beamer

*optional:* Steckbriefe

**Vorbereitung**

Ablaufplan gestalten (als Flipchart oder digital)

*optional:* Geschäftsleitung rechtzeitig anfragen und einplanen



## Ablauf

Begrüßen Sie die Teilnehmenden offiziell und herzlich. Stellen Sie sich und alle anwesenden Kolleg\*innen vor. Falls die Jugendlichen in der Ankommensphase Steckbriefe ausgefüllt haben, könnten auch Sie und Ihre Kolleg\*innen das im Vorfeld tun. Die Steckbriefe können Sie in der Begrüßungsrunde vorstellen und sich so auf sympathische und zugängliche Weise als Team präsentieren.

Erläutern Sie die Ziele der Veranstaltung und stellen Sie den Teilnehmenden den ansprechend und motivierend gestalteten Ablaufplan vor. Anregungen zur bildlichen Gestaltung von Flipcharts finden Sie vielfach im Internet: Hier gibt es einfache Zeichenvorlagen, die ein Flipchart mit wenigen Strichen charmant und einladend aussehen lassen.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir freuen uns auf euch und nehmen uns daher Zeit.
- Uns ist wichtig, dass wir einander wertschätzend begegnen.

Präsenzveranstaltungen

# Kennenlernen



# Azubi-Netz-Weberei

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden lernen interessante Aspekte voneinander kennen und weben symbolisch ein verbindendes Netz.

## Dauer

ca. 20 Min.

## Gruppengröße

ab 10 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für einen Stehkreis (auch draußen möglich)

## Material

3 verschiedenfarbige Wollknäuel (dicke Wolle, möglichst in Unternehmensfarben, Länge: jeweils ca. 4 m x Anzahl der Teilnehmenden)

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Bitten Sie die Jugendlichen, sich im Kreis aufzustellen. Erklären Sie, dass es im Folgenden darum geht, einander etwas kennenzulernen und dabei mit den Wollfäden zwischen den Gruppenmitgliedern symbolisch ein Netz zu weben. Hierzu gibt es drei Runden.

In der ersten Runde geht es ums Namenlernen. Geben Sie das erste Wollknäuel einer Person. Diese nennt ihren Namen in Verbindung mit einem passenden, gleich anlautenden Adjektiv, also z. B. „die jazzige Jana“ oder „der lustige Leo“. Anschließend wirft sie das Wollknäuel an eine beliebige andere Person weiter, behält dabei aber den Wollfaden so fest in der Hand, dass nach und nach ein Netz gespannt wird. Wer das Wollknäuel fängt, sagt dann zum Beispiel: „Danke, jazzige Jana, ich bin ...“ Da das Netz später wieder rückwärts aufgerollt werden soll, ist es wichtig, dass sich alle jeweils den Namen und das entsprechende Adjektiv der Person merken, von der sie das Wollknäuel bekommen haben.

Wenn die Namensrunde beendet ist, behalten alle die Fäden in der Hand, sodass das gespannte Netz erhalten bleibt. Dann folgt – nach dem gleichen Schema – die zweite Runde, in der es darum geht, welchen Ausbildungsberuf die Jugendlichen bei Ihnen erlernen werden.

Geben Sie einer Person das zweite Wollknäuel und bitten Sie sie, den eigenen Ausbildungsberuf zu nennen und dann das Wollknäuel weiterzuwerfen. Wer das Knäuel bekommt, wiederholt den vorher genannten Ausbildungsberuf und fügt den eigenen hinzu. Bitten Sie die Auszubildenden, dabei auch nochmal beide Namen zu nennen und z. B. diese Formulierung zu nutzen: „Amir, du wirst ein sehr guter Industriekaufmann; ich, Marta, werde eine sehr gute Industriemechanikerin.“ Wie schon zuvor sollen sich die Jugendlichen merken, wie die Person heißt und welchen Beruf die Person erlernen wird, von der sie das Knäuel erhalten haben.

Wenn die Runde zu den Ausbildungsberufen abgeschlossen ist, behalten alle auch diese Fäden in der Hand, sodass das gespannte Netz weiterhin bestehen bleibt. Dann folgt die dritte Runde mit dem dritten Wollknäuel nach dem gleichen Schema.

In der dritten und letzten Runde werden nun Hobbys genannt. Wer das Knäuel bekommt, nutzt z. B. diese Formulierung: „Oh, wie interessant, du, Jenny, verbringst deine Freizeit gerne mit ...; ich, Anton, hingegen ...“ Wie schon zuvor sollen sich die angehenden Auszubildenden merken, wie die Person, von der sie das Wollknäuel erhalten haben, heißt und welches Hobby sie hat.

Am Ende entsteht so ein schönes „Azubi-Netz“. Greifen Sie das Bild auf und beschreiben Sie, wie wichtig es ist, sich kennenzulernen und gegenseitig zu unterstützen („ein dichtes Netz zu weben“), um eine gute Ausbildungszeit zu haben. Verweisen Sie darauf, dass Sie das heutige Event genau dazu durchführen.

Nun soll das Netz wieder „entwoben“ werden und alle Runden laufen exakt rückwärts. Beginnen Sie mit der letzten Runde. Wer das Wollknäuel wirft, nennt den Namen und das Hobby der Person, die das Wollknäuel fängt. In der zweiten Runde werden der Name und der Ausbildungsberuf genannt und in der letzten Runde der Name und das passende Adjektiv.

Wenn es funktioniert, haben Sie am Ende wieder drei gut aufgerollte Wollknäuel. Wenn nicht, entsteht etwas Wirrwarr, das ist nicht schlimm. Lachen Sie gemeinsam darüber, dass das Netz schon jetzt so dicht ist, dass es sich kaum noch auflösen lässt. Auch das ist ein schönes Abschlussbild!

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir sind ein gutes Netzwerk.
- Wir fühlen uns einander verbunden.
- Wir achten aufeinander.
- Wir unterstützen uns.

# Interviews mit Forschungsfragen

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden kommen anhand von vorgegebenen Fragen miteinander ins Gespräch und lernen einander kennen.

## Dauer

ca. 25 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Raumgestaltung

Zweier-Arbeitsplätze, anschließend Stuhlkreis

## Material

Ausdrucke oder Flipchart und Marker oder digitales Präsentationstool sowie Smartboard bzw. Laptop und Beamer, DIN-A4-Papier und Stift (ein Set pro Teilnehmer\*in)

*optional:* Karten mit Bild- oder Begriffspaaren (bei größeren Gruppen)

## Vorbereitung

Forschungsfragen auswählen und ausdrucken oder auf einem Flipchart oder in einer Präsentation notieren



## Ablauf

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in Zweier-Teams zusammenzufinden. Insbesondere bei größeren Gruppen lohnt es sich, hierfür Karten mit Bild- oder Begriffspaaren zu nutzen, die wie Lose gezogen werden.

Die Paare erhalten nun Papier, Stifte und die erste Forschungsfrage. Bitten Sie die Jugendlichen, sich dazu gegenseitig zu interviewen und sich die wichtigsten Erkenntnisse zu ihrem Gegenüber zu notieren. Geben Sie den Paaren hierfür etwa drei Minuten Zeit.

Starten Sie anschließend eine zweite Runde. Dazu finden sich alle Auszubildenden in neuen Paarkonstellationen zusammen und erhalten die zweite Forschungsfrage.

Nach weiteren drei Minuten läuten Sie eine abschließende dritte Runde ein.

Vorschläge für Forschungsfragen:

- An welches Freizeiterlebnis denkst du besonders gerne zurück und warum?
- Was tust du, damit du besonders häufig glücklich bist?
- Was wünschst du dir für deine Zukunft und warum?

Bitten Sie nun alle Teilnehmenden, in einem Stuhlkreis zusammenzukommen. Moderieren Sie eine Runde, in der zu jeder Person von den drei Interviewpartner\*innen zusammengetragen wird, was sie während ihrer Gespräche erfahren haben.

Fragen Sie beispielhaft in die Runde:

- An welches Freizeiterlebnis denkt Luisa besonders gerne?
- Was tut Luisa, damit sie besonders häufig glücklich ist?
- Was wünscht sich Luisa für ihre Zukunft?

**Tipp:** Diese Methode lässt sich auch outdoor als *Dialogspaziergang* umsetzen.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir interessieren uns für unsere Kolleg\*innen.
- Wir hören einander zu und gehen vertrauensvoll miteinander um.

# Namenschaos

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden lernen gegenseitig ihre Namen und kommen humorvoll in Interaktion.

## Dauer

ca. 15 Min.

## Gruppengröße

ab 10 Personen

## Raumgestaltung

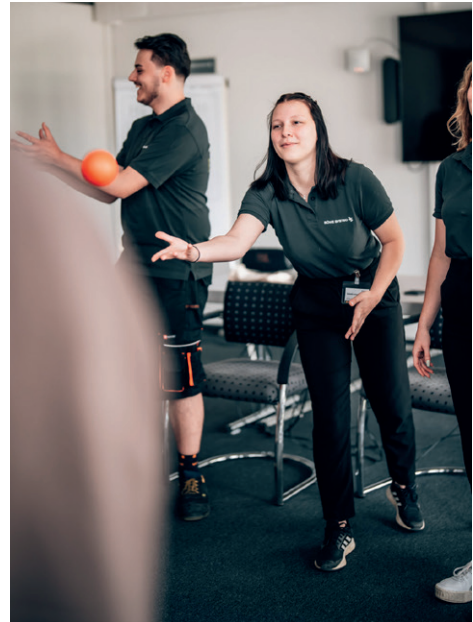
Freifläche für einen Stehkreis (auch draußen möglich)

## Material

2 rote Bälle und 1 blauer Ball (je ca. 15 cm Durchmesser),  
1 „Chaos-Huhn“ (quietschendes Gummi-Huhn aus dem Tierbedarf oder eine andere quietschende Figur, die für gute Laune sorgt)

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich im Kreis aufzustellen. Geben Sie nun einer Person einen roten Ball. Bitten Sie sie, ihren Namen zu nennen und anschließend den Ball zu einer anderen Person zu werfen und diese nach ihrem Namen zu fragen, also z. B.: „Hallo, ich bin Clara und wer bist du?“ Die Person, die den Ball fängt, sagt dann z. B.: „Hallo Clara. Ich bin Markus.“ Anschließend wird der Ball mit der Frage „Wer bist du?“ weitergeworfen, bis alle an der Reihe waren.

Wichtig ist, dass sich alle merken, von wem sie den Ball erhalten und wohin sie den Ball geworfen haben.

Die zweite Runde wird nun komplexer. Die Reihenfolge der ersten Runde wird mit dem roten Ball wiederholt. Dabei rufen die Jugendlichen immer vor dem Werfen laut den Namen der Person, zu der sie werfen müssen (z. B. „Hallo Markus!“). Wenn der Ball bei der letzten Person in der Reihe angekommen ist, wirft diese ihn wieder zu der Person, die begonnen hat. Also wenn z. B. Luis der Letzte war, wirft er den Ball wieder zu Clara und die Runde startet von vorn. Es geht immer weiter, bis Sie „Stopp“ sagen.

Parallel kommt nun der blaue Ball ins Spiel, der „rückwärts“ läuft. Dazu geben Sie den blauen Ball der letzten Person aus der ersten Runde (z. B. Luis), die nun die Person, von der sie zuvor den roten Ball bekommen hat, laut beim Namen ruft und ihr dann den Ball zuwirft. Auch diese Runde läuft so lange weiter, bis Sie „Stopp“ sagen.

Wichtig ist, dass die Bälle nicht herunterfallen dürfen. Fällt doch ein Ball auf den Boden, ruft die Person, die den Ball nicht gefangen hat, laut „Fehlermeldung“. Dann stoppt die Ball-Maschine und alle frieren in der Position, in der sie gerade waren, ein. Wenn die Person den Ball wieder aufgehoben hat, ruft sie laut „Neustart“ und es geht weiter.

Sobald das Spiel gut läuft, stoppen Sie es. Nun folgt eine letzte Runde als ultimativer Stresstest für die Gruppe. Sie beginnt wie bisher: Der rote Ball läuft vorwärts, der blaue rückwärts. Dazu kommt jetzt nach einer Weile jedoch noch ein zweiter roter Ball, der eben-

falls vorwärts läuft. Auch in dieser Runde werden wieder „Fehlermeldung“ und „Neustart“ gerufen, wenn ein Ball verloren geht.

Um das Chaos perfekt zu machen, geht nun auch noch das „Chaos-Huhn“ der Reihe nach herum: Stellen Sie der Gruppe das Chaos-Huhn (oder Ihre alternative Figur) vor und bitten Sie die Auszubildenden, es im Uhrzeigersinn herumzugeben und dabei die benachbarte Person mit Namen anzusprechen. Also z. B.: „Hallo Lisa, nimm bitte mal das Chaos-Huhn!“

Wenn es so richtig schön chaotisch ist, stoppen Sie das Spiel. Hoffentlich sind dann alle fröhlich und kennen die Namen möglichst vieler Teilnehmender.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Bei uns läuft alles Hand in Hand und manchmal ist es dabei auch stressig.
- Wir haben eine offene Fehlerkultur.
- Mit Humor geht alles besser.



# Speed-Dating-Porträt

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden zeichnen gemeinsam Porträts voneinander, kommen dabei miteinander in Kontakt und nehmen einander bewusst wahr.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

ab 8 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für einen Stehkreis (auch draußen möglich)

## Material

Klemmbretter, Stifte, DIN-A4-Papier

## Vorbereitung

Klemmbretter mit je zwei Blatt Papier bestücken



## Ablauf

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in zwei gleich große Gruppen aufzuteilen und sich in einem Innen- und einem Außenkreis paarweise gegenüber voneinander aufzustellen. Bei einer ungeraden Anzahl sollte jemand aus Ihrem Team beim Spiel mitmachen, sodass jede Person ein Gegenüber hat.

Verteilen Sie nun an die Jugendlichen im Innenkreis je ein Klemmbrett und an die im Außenkreis je einen Stift. Die Klemmbretter werden jeweils in Brusthöhe gehalten, damit die gegenüberstehende Person darauf zeichnen kann.

Auf ein Signal hin beginnen die Auszubildenden im Außenkreis ein Porträt (nur das Gesicht!) der ihnen im Innenkreis gegenüberstehenden Person zu zeichnen. Nach 20 Sekunden geben Sie erneut ein Signal. Nun rücken die Jugendlichen im Außenkreis im Uhrzeigersinn eine Position weiter und führen dort das begonnene Porträt fort. Alle 20 Sekunden geben Sie erneut ein Signal, bis jede Person im Außenkreis an jedem Porträt im Innenkreis zeichnen konnte.

Wenn die Runde beendet ist, dürfen die Auszubildenden im Innenkreis einen kurzen Blick auf ihr Porträt werfen, dann werden die Blätter gewechselt, sodass wieder ein weißes Blatt oben auf dem Klemmbrett aufliegt. Die Personen im Innen- und Außenkreis tauschen die Position sowie Klemmbrett und Stift und das Spiel beginnt von vorn.

Zum Schluss haben alle Teilnehmenden ein Porträt von sich. Dieses kann für eine nun folgende Vorstellungsrunde genutzt werden.

Gut anschließen lässt sich auch der Baustein [Willkommen im Team](#).

**Tipp:** Um die Stimmung beim Zeichnen aufzulockern, könnten Sie im Hintergrund Musik abspielen. Dafür eignen sich z. B. für Sport bzw. Work-outs entwickelte Stücke mit eingebautem, passendem Countdown.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Bei uns wird jede\*r Einzelne gesehen.
- Wir achten aufeinander.

# Willkommen im Team

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden lernen sich durch gegenseitige Interviews und eine Vorstellung vor der Gruppe kennen.

## Dauer

ca. 15 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Raumgestaltung

je zwei zusammengestellte Stühle, anschließend Stuhlkreis

## Material

DIN-A4-Papier, Stifte, Flipchart und Marker bzw. digitales Präsentationstool sowie Smartboard bzw. Laptop und Beamer

*optional:* Beutel mit verschiedenen Süßigkeiten (je zwei Exemplare)

## Vorbereitung

Fragen auswählen, Flipcharts oder Präsentationsfolien vorbereiten (1. mit den Fragen, zu denen sich die Auszubildenden austauschen sollen, 2. mit den Satzanfängen für die Vorstellungsrunde)

*optional:* Beutel mit Süßigkeiten befüllen

## Ablauf

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in Zweier-Teams zusammenzufinden. Hierzu könnten sie aus einem kleinen Beutel verschiedene Süßigkeiten ziehen, von denen es jeweils zwei Exemplare gibt. Die beiden Personen, die die gleiche Süßigkeit gezogen haben, finden sich in einem Team zusammen, interviewen sich in den folgenden fünf Minuten gegenseitig zu vorgegebenen Fragen und notieren die Antworten.

Die Fragen könnten z. B. lauten:

- Wie heißt du?
- Wie alt bist du?
- In welche Schule gehst du?
- Welche Hobbys hast du?
- Was isst du am liebsten?
- Was ist deine Lieblingsband?
- Was kannst du besonders gut?

Bei der letzten Frage ist wichtig, dass es hierbei nicht um schulische Kompetenzen o. ä. geht. Die Stärken können auch kleine Dinge sein wie Kaugummiblasen machen, Witze erzählen, Videos für Social Media erstellen etc. Ermuntern Sie die Jugendlichen, lustige und ungewöhnliche Stärken aufzuführen. Die anschließende Runde wird dadurch lockerer und macht allen mehr Spaß.

Bitten Sie die Teilnehmenden nach der Interview-Phase, die Stühle zu einem Stuhlkreis zusammenzuschieben. Die Zweier-Teams stellen sich nun gegenseitig kurz vor.



**Tipp:** Sollten Sie vorher das Spiel *Speed-Dating-Porträt* durchgeführt haben, könnten die Auszubildenden das Porträt ihres Gegenübers nutzen, um darauf die Antworten zu notieren. Zum Abschluss werden alle Porträts an einer Pinnwand gesammelt.

Beispiel:

- Das ist Maria. Sie ist 16 Jahre alt und geht in die Erich-Kästner-Schule in Bad Tölz.
- Ihr Hobby ist Tanzen.
- Sie isst gerne Lasagne und hört Korean Pop.
- Sie kann besonders gut Karaoke singen und ist sehr gut im Lange-Schlafen.

Hilfreich ist es, wenn die Fragen oder auch entsprechende Satzanfänge auf einem Flipchart oder einer Präsentationsfolie sichtbar sind.

Nach jeder Vorstellung gibt es einen deutlichen Applaus und ein „Hallo ..., willkommen in unserem Team!“.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir interessieren uns füreinander.
- Alle sind herzlich willkommen.

# Alleinstellungsmerkmal

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden stellen sich mit einem Merkmal vor, das sie in dieser Gruppe für einmalig halten.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Raumgestaltung

Stuhlkreis oder Freifläche für einen Stehkreis (auch draußen möglich)

## Material

keines

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Die Gruppe sollte im Kreis sitzen oder stehen.

Jede Person überlegt sich nun etwas, wovon sie glaubt, dass sie sich darin von allen anderen im Raum unterscheidet. Das kann ein Hobby sein oder eine Stärke oder etwas, das sie schon einmal erlebt hat. Wichtig ist nur: Es muss stimmen!

Jemand beginnt und vervollständigt den Satz „Ich glaube, ich bin hier die einzige Person, die ...“.

Beispiele:

- Ich glaube, ich bin hier die einzige Person, die Einrad fahren kann.
- Ich glaube, ich bin hier die einzige Person, die jodeln kann.
- Ich glaube, ich bin hier die einzige Person, die einen Leguan zu Hause hat.

Anschließend fragen Sie in die Runde, ob es sich dabei wirklich um ein Alleinstellungsmerkmal handelt oder ob es ggf. auf eine weitere Person im Raum zutrifft. Moderieren Sie den Austausch. Fragen Sie z. B. genauer nach, was sich hinter dem Merkmal verbirgt (z. B. „Wie kam es, dass du Einrad fahren gelernt hast? Wie lange machst du das schon?“). Weisen Sie ggf. auf Überschneidungen mit anderen Alleinstellungsmerkmalen hin und bringen Sie die Gruppe zu den einzelnen Themen in Kontakt. So kann eine interessante Kennenlernrunde mit vielen spannenden Gesprächsanlässen entstehen.

Die Person, die ihr Merkmal genannt hat, bestimmt, wer als nächstes ein Alleinstellungsmerkmal benennt. Spielen Sie, bis alle Teilnehmenden an der Reihe waren.

Betonen Sie zum Abschluss, wie interessant die Runde war und wie sehr Sie sich freuen, dass dieses einzigartige Team im September in Ihrem Unternehmen anfangen wird.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Verschiedenheit und Vielfalt sind im Unternehmen willkommen.
- Offenheit und Zuhören unterstützen das gegenseitige Verständnis und Vertrauen.

# Alles in der Reihe

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden sortieren sich nach vorgegebenen Kriterien.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

ab 8 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für einen Steh- bzw. Stuhlkreis (ein Stuhl pro Person)

## Material

keines

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Bitten Sie die zukünftigen Auszubildenden, sich entsprechend ihrer Geburtstage im Kreis aufzustellen. Deuten Sie dafür an, wo der 1. Januar und wo der 31. Dezember stehen sollte. Wenn alle zum Stehen gekommen sind, lassen Sie die Teilnehmenden nacheinander ihre Geburtstage nennen, um zu überprüfen, ob das Ergebnis stimmt.

Wenn es zur Gruppe passt, lässt sich das Spiel durch einen kleinen Kniff noch spannender gestalten: Bitten Sie dafür die Auszubildenden, einen Stuhlkreis aufzubauen. Der Abstand zwischen den Stühlen sollte nicht zu groß sein. Alle stellen sich auf einen Stuhl.

Die neue Aufgabe ist, sich nach der Entfernung zwischen dem eigenen Wohnort und dem Firmensitz zu sortieren. Legen Sie dazu fest, welcher Stuhl den geringsten Abstand zwischen Wohnort und Firmensitz symbolisiert. Der Stuhl links daneben steht für den größten Abstand.

Wichtig ist, dass die Jugendlichen während des Sortierens den Boden nicht berühren dürfen. Sollte jemand herunterfallen, müssen alle wieder in der Ausgangsposition starten.

Die anfängliche Scheu wird sich allmählich legen und stattdessen ein munteres Turnen über die Stühle beginnen. Achten Sie darauf, dass es sich die Teilnehmenden nicht zu einfach machen und bei ungefähren Angaben einfach nebeneinander stehen bleiben. Bei gleichen Entfernungen (z. B. wenn zwei Personen eine Entfernung von 10 km angeben) sollen die Auszubildenden über einen Distanz-Check per Smartphone die genaue Entfernung in Erfahrung bringen.

Wenn die Gruppe fertig ist, gehen Sie die Runde ab und lassen sich alle Wohnorte und Entfernungen nennen. Beenden Sie das Spiel mit der Aufforderung zu einem Applaus.

**Tip:** Als zusätzliche Schwierigkeit könnten Sie die Vorgabe machen, dass die Jugendlichen nicht miteinander sprechen dürfen.

## Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir bekommen alles „auf die Reihe“.
- Wir achten auf Details.



# Schätzfragen

## Inhalt

In Teams geben die zukünftigen Auszubildenden zu Fragen, die die Gruppe betreffen, eine Schätzung ab.

## Dauer

ca. 15 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Person

## Raumgestaltung

Stuhlgruppen

## Material

Flipchart mit vorbereiteter Matrix und Marker, ein Blatt Papier und ein Stift pro Gruppe

## Vorbereitung

Schätzfragen überlegen, Flipchart vorbereiten (eine Zeile pro Frage, je eine Spalte für die Schätzung jeder Gruppe plus eine Spalte für das korrekte Ergebnis)



## Ablauf

Bitten Sie die Gruppe, sich in gleich große Teams von drei bis vier Personen zu teilen und in Stuhlgruppen zusammenzufinden. Verteilen Sie Papier und Stifte an die Gruppen.

Stellen Sie nun Schätzfragen und bitten Sie die Gruppen, die Antworten darauf gemeinsam abzuschätzen und auf dem Papier zu notieren. Warten Sie jeweils, bis alle Gruppen ihr Ergebnis notiert haben, und stellen Sie dann die nächste Frage.

Beispiele für Schätzfragen:

- Wie viele Haustiere haben alle Teilnehmenden gemeinsam?
- Wie viele unterschiedliche Sprachen werden insgesamt von allen Auszubildenden hier in der Gruppe gesprochen?
- Würden alle ihre Geschwister mitbringen, wie viele Personen wären gerade hier?
- Wie viele verschiedene Sportarten werden von allen Jugendlichen hier ausgeübt?
- Wie alt sind alle Anwesenden zusammen?

Bitten Sie anschließend die Gruppen, nacheinander ihre Ergebnisse zu nennen. Notieren Sie diese auf dem vorbereiteten Flipchart und gehen Sie anschließend zur Auswertung über. Stellen Sie dazu alle Fragen noch einmal und finden Sie gemeinsam im Plenum das richtige Ergebnis heraus.

Vergeben Sie nun Punkte. Die Gruppe, die mit ihrer Schätzung dem Ergebnis jeweils am nächsten liegt, erhält einen Punkt.

Das Team, das gewonnen hat, bekommt einen dicken Applaus.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Jede\*r Einzelne im Team trägt zum Gesamtergebnis bei.
- Verschiedenheit und Vielfalt machen ein Team stark.

Präsenzveranstaltungen

# Unternehmensvorstellung

# Unternehmenspräsentationen ansprechend gestalten

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden lernen das Unternehmen anhand einer zielgruppengerechten und interessanten Präsentation kennen. Stolz und Vorfreude werden gestärkt.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

variabel

## Raumgestaltung

Stuhlkreis

## Material

digitales Präsentationstool sowie Smartboard bzw. Laptop und Beamer, Materialien zur Veranschaulichung Ihres Unternehmens (Produkte, Rohstoffe, Werkzeuge, Informationsmaterialien o. ä.)

## Vorbereitung

zielgruppengerechte Präsentation erstellen



## Ablauf

Auch wenn Ihre zukünftigen Auszubildenden im Bewerbungsverfahren schon einiges erfahren haben, bietet es sich im Rahmen von Preboarding-Angeboten an, Ihr Unternehmen nochmals vorzustellen.

Dazu gehört sicher die Darstellung von Standardaspekten:

- Unternehmensgröße
- Standorte
- Divisionen
- Produkte
- Informationen zur Ausbildung

Richtig spannend wird es für die Jugendlichen, wenn die Präsentation transportiert, dass sie ihre Ausbildung an einem lebendigen Ort mit einer freudvollen Arbeitsatmosphäre beginnen werden. Daher lohnt die Überlegung, wie Ihre Unternehmenswerte und Ihre Unternehmenskultur implizit dargestellt werden könnten.

Hierzu einige Ideen:

- Das Essen in Ihrer Kantine ist besonders gut? Dann wären vielleicht Fotos vom netten Küchenpersonal, vom Speiseplan oder den Räumlichkeiten passend.
- Sie haben regelmäßig Sommerfeste oder Weihnachtsfeiern? Gibt es davon schöne Fotos?
- Es gibt eine Fußballmannschaft oder andere Sportgruppen?
- Frühere Auszubildende haben tolle Projekte oder Reisen gemacht?
- Gibt es nette Teamrituale? Welche sind das?
- Wer arbeitet hier alles? Und was zeichnet Ihre Gemeinschaft aus?
- Was ist in Ihrem Unternehmen besonders? Worauf sind Sie stolz? Warum arbeiten Sie alle gerne in diesem Unternehmen?
- Haben Sie eine gute Kaffeemaschine?
- Sie haben schön gestaltete Orte auf dem Unternehmensgelände, wie z. B. Blühwiesen oder einen Zen-Garten? Zeigen Sie diese.

Die Präsentation sollte zielgruppengerecht und munter aufbereitet sein. Auch hierzu noch einige Anregungen:

- Zum Inhalt: Was ist für die Jugendlichen im Rahmen des Preboarding-Angebots wichtig und interessant?
- Zur Form: Welches Präsentationstool nutzen Sie? Wie könnten Sie die Präsentation lebendig gestalten? Können Sie Texte kürzen und stattdessen Fotos oder Filme einbinden? Welche Materialien zur Veranschaulichung könnten Sie mitbringen (Produkte, Rohstoffe, Werkzeuge o. ä.)?
- Zur Präsentation: Wer hält die Unternehmenspräsentation? Vielleicht können das fortgeschrittene Auszubildende oder ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sein? Wer könnte dazukommen, um Ihr Unternehmen möglichst lebendig vorzustellen und ihm „ein Gesicht zu geben“ (Geschäftsführung, JAV, Ausbilder\*innen ...)?

Eine jugendgerechte Preboarding-Präsentation, die mit Begeisterung vorgetragen wird, weckt bei den angehenden Auszubildenden die Vorfreude auf die Ausbildung und stärkt damit eine frühzeitige Bindung an Ihr Unternehmen.

# Schnitzeljagd durchs Unternehmen

## Inhalt

Im Rahmen einer Schnitzeljagd erkunden die zukünftigen Auszubildenden selbstständig das Unternehmen.

## Dauer

ca. 45 Min.

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Raumgestaltung

variabel, diverse Plätze im Unternehmensgebäude und auf dem -gelände

## Material

Karte vom Unternehmensgelände (eine pro Team), Hinweis-„Schnitzel“, Schatzkiste, Firmen-T-Shirts oder Give-aways o. ä. zum Befüllen der Schatzkiste, je nach Bedarf ggf. weiteres Material

## Vorbereitung

Schnitzeljagd konzipieren, Kolleg\*innen einbinden, „Schnitzel“ vorbereiten und verteilen, Karte erstellen, Schatzkiste zusammenstellen



## Ablauf

Eine Schnitzeljagd bietet die Chance, dass die zukünftigen Auszubildenden Ihr Unternehmen mit Spaß entdecken und gleichzeitig ihre Teamfähigkeit, Kreativität und Problemlösungsfähigkeit stärken. Der Aufwand lohnt besonders dann, wenn Sie dieses Format künftig standardmäßig im Rahmen Ihrer Preboarding-Angebote durchführen wollen.

Planen Sie eine Schnitzeljagd, bei der Teams von vier bis fünf Personen verschiedene Stationen durchlaufen und dort jeweils Aufgaben lösen oder Hinweise entschlüsseln müssen. Verteilen Sie hierfür Hinweis-„Schnitzel“ an Orten, die die Jugendlichen kennenlernen sollten oder die in Zusammenhang mit Ihren Unternehmensprodukten stehen (z. B. Lehrwerkstatt, Produktion, Lager, Büro der Personalleitung, Kantine, Kaffeeküche). Erstellen Sie anschließend eine Karte vom Unternehmensgelände und kennzeichnen Sie die Stationen.

Die „Schnitzel“ können unterschiedliche Formate haben:

- Die Teilnehmenden finden Ausdrücke mit QR-Codes, hinter denen sich Informationen verbergen.
- Die Teilnehmenden finden Hinweise in den verschiedenen Sprachen, die an Ihren Unternehmensstandorten gesprochen werden.
- Die Teilnehmenden müssen Kolleg\*innen zu bestimmten Aspekten der Unternehmenskultur oder der Unternehmensgeschichte interviewen. Briefen Sie Ihre Kolleg\*innen vorab entsprechend!

Sie können sich auch kleine Teamaufgaben überlegen, die die Auszubildenden an den Stationen erledigen müssen. Bei erfolgreicher Lösung erhalten sie den nächsten Hinweis. Aufgaben könnten z. B. sein:

- Die Teilnehmenden müssen bestimmte Bauteile in der Produktion finden.
- Die Teilnehmenden müssen auf Fotos Details erkennen.
- Die Teilnehmenden müssen aus Unternehmensdaten einen Code entschlüsseln.

Die Freude steigt noch, wenn die Jugendlichen zum Abschluss eine Schatzkiste finden, die Sie mit kleinen Give-aways bestückt haben. Auf diesem Wege könnte z. B. auch die Übergabe der Firmen-T-Shirts geschehen.

Lassen Sie Ihrer Fantasie freien Lauf und binden Sie in die Planung weitere kreative Kolleg\*innen, z. B. aus der Marketingabteilung, ein.

**Tipp:** Sollte Ihnen die Organisation der Schnitzeljagd selbst zu aufwendig sein, schauen Sie sich nach externen Anbietern um. Oftmals haben diese Vorlagen und stellen Tablets zur Verfügung, über die die Teilnehmenden die Aufgaben erhalten und die Ergebnisse dokumentieren.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Bei uns stehen alle Türen offen.
- Wir sind kreativ und verstehen Spaß.
- Wir bleiben dran, auch wenn es knifflig wird.



# Unternehmensprodukte kennenlernen

## Inhalt

Im Wettstreit zwischen zwei Teams lernen die zukünftigen Auszubildenden die Unternehmensprodukte und passende Anwendungsbeispiele kennen.

## Dauer

ca. 20 Min.

## Gruppengröße

ab 8 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für ein Spiel mit viel Bewegung sowie 4 Tische (einer in jeder Raumecke)

## Material

Bilder von Unternehmensprodukten (2 Sets, ggf. laminiert) oder alternativ echte Unternehmensprodukte, Bilder mit Anwendungsbeispielen für diese Produkte (2 Sets, ggf. laminiert)

*optional:* zwei in Puzzleteile zerschnittene Bilder

## Vorbereitung

Bild-Sets erstellen und verteilen: auf den Tischen 1 und 2 die (Bilder der) Unternehmensprodukte und auf den Tischen in den gegenüberliegenden Ecken die Bilder der Anwendungsbeispiele

## Ablauf

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in zwei etwa gleich große Teams aufzuteilen. Wenn Sie die Gruppeneinteilung unterstützen wollen, könnten Sie die Auszubildenden blind „Puzzleteile“ – z. B. in die entsprechende Anzahl zerschnittene Bilder von Unternehmensprodukten – ziehen lassen. Anschließend suchen die Jugendlichen die weiteren Teile ihres Puzzles und bilden so ein Team.

Team 1 stellt sich zu Tisch 1, Team 2 stellt sich zu Tisch 2. Auf den Tischen 1 und 2 sind Bilder von verschiedenen Produkten zu sehen, die Ihr Unternehmen herstellt. Falls möglich können Sie die Unternehmensprodukte auch in echt auf die Tische legen. Auf den Tischen in den gegenüberliegenden Ecken liegen Bilder von Anwendungsbeispielen für diese Produkte.

Ziel des Spiels ist es, dass die Teams alle Produkte möglichst schnell und richtig den Anwendungsbeispielen zuordnen.

Auf Ihr Signal hin darf jeweils eine Person aus jedem Team zügig zum Tisch in der gegenüberliegenden Raumecke laufen und ein Bild mit einem Anwendungsbeispiel holen. Gemeinsam versucht das Team, dieses dem passenden Unternehmensprodukt zuzuordnen. Anschließend darf die nächste Person loslaufen und das nächste Bild holen.

Das Spiel ist beendet, sobald eine Gruppe alle Bilder zugeordnet hat. Nun wird das Ergebnis gemeinsam geprüft und Punkte vergeben. Die Gruppe, die zuerst fertig war, erhält drei Punkte. Jedes richtig zugeordnete Bild ergibt einen weiteren Punkt. Gewonnen hat die Gruppe, die am meisten Punkte hat.



**Tipp:** Es wäre gut, wenn Mitglieder des Organisationsteams darauf achten, dass sich in den Teams abgewechselt und gemeinsam entschieden wird.

Bei diesem Spiel stehen Spaß und Bewegung im Vordergrund, daher sollte die Auswertung möglichst motivierend sein. Begriffe wie Teamarbeit, Qualität und Zeit könnten dabei trotzdem aufgegriffen werden.

Flechten Sie während der Auswertung einige interessante Informationen zu Ihren Unternehmensprodukten ein, sodass die Jugendlichen en passant Ihre Produktwelt kennenlernen.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir sind stolz auf unsere großartigen Produkte.
- Was wir tun ist anspruchsvoll und ihr werdet viel Spannendes lernen.
- Ein hoher Qualitätsanspruch, gutes Zeitmanagement und funktionierende Teamarbeit sind wichtig, damit wir als Unternehmen erfolgreich sind.

# Unternehmensdaten transportieren

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden lernen auf spielerische Weise interessante Unternehmensdaten kennen.

## Dauer

ca. 20 Min.

## Gruppengröße

ab 8 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für ein Spiel mit viel Bewegung, insgesamt 3 Tische

## Material

50 Kärtchen entsprechend der [Kärtchenvorlage](#), 2 Ausdrücke des [Antwortblatts](#), je 2 Buntstifte in 5 Farben (blau, rot, gelb, grün, schwarz), Flipchart und Marker (ebenfalls in den genannten Farben)

## Vorbereitung

Unternehmensdaten sammeln und auf Kärtchen schreiben, Flipchart mit Lösungen (Farbreihenfolgen) vorbereiten, Material zurechtlegen



## Ablauf

Sammeln Sie zur Vorbereitung Ideen für Unternehmensdaten und -informationen. Ziel des Spiels ist, dass die Teilnehmenden diese Inhalte in die richtige Reihenfolge bringen und die Reihenfolge korrekt notieren.

Hier einige Beispiele für mögliche Daten und Werte:

- Entfernungen der Unternehmensstandorte zum Mutterhaus der Größe nach
- Anzahl der Mitarbeitenden je Standort der Größe nach
- bedeutende Jahreszahlen der Unternehmensgeschichte chronologisch sortiert
- Autokennzeichen von Standorten alphabetisch sortiert
- Größe von Unternehmensprodukten nach Maßen oder Gewicht
- Namen der Unternehmensprodukte alphabetisch sortiert
- Menge verbrauchter Materialien der Größe nach

Bereiten Sie anschließend die für das Spiel notwendigen Materialien vor:

Wählen Sie für fünf Themenbereiche je fünf verschiedene Werte aus. Für jeden Wert braucht es ein ausgedrucktes Kärtchen, z. B. für die Kategorie „Unternehmensstandorte“ fünf verschiedene Ortsnamen auf fünf verschiedenen Kärtchen. Nutzen Sie dafür gerne die Kärtchenvorlage. Dabei erhalten die Werte zusätzlich eine farbige Codierung, z. B. „München – rot“, „Rosenheim – schwarz“ oder „Innsbruck – blau“. In jedem Themenblock sollten alle fünf Farben (blau, gelb, rot, grün und schwarz) vertreten sein. Fertigen Sie die Kärtchen in zweifacher Ausführung an, da die Jugendlichen in zwei Teams gegeneinander antreten. Für jedes Team wird ein Kärtchensatz bereitgelegt.

Bereiten Sie einen großen Raum oder eine Laufstrecke vor. Auf der einen Raumseite steht ein großer Team-Tisch, auf dem pro Team ein Antwortblatt von den jeweiligen Teammitgliedern ausgefüllt wird. Legen Sie hierfür das Antwortblatt, Papier und Buntstifte zurecht.

Auf der anderen Raumseite steht pro Team ein Tisch, auf dem die Kärtchen mit den einzelnen Daten liegen, jeweils mit der beschriebenen Seite nach unten. Sortieren Sie die Karten am besten je nach Themenbereich in Stapel, damit die Zugehörigkeit klar ist.

Legen Sie nun einen Startpunkt fest, teilen Sie die Jugendlichen in zwei etwa gleich große Teams ein und erläutern Sie das Vorgehen:

Pro Team läuft jeweils eine Person zügig zum Kärtchen-Tisch. Sie schaut sich für den ersten Themenbereich das erste Kärtchen an und prägt sich dessen Inhalt sowie die farbliche Markierung ein. Dann legt sie das Kärtchen zur Seite und läuft zurück zum Team-Tisch. Dort nennt sie dem eigenen Team, was auf dem Kärtchen stand und welche Farbe es hatte. Das Team merkt sich die Information oder notiert sie.

Danach darf die nächste Person losgehen. Auch sie läuft zum Kärtchen-Tisch, wählt das nächste Kärtchen des ersten Themenbereichs, merkt sich den Inhalt und die Farbe, legt es wieder zur Seite, kehrt zum Team zurück und teilt ihm die Information mit. Erst dann startet Spieler\*in Nr. 3.

Wenn alle Daten des Themenbereichs vom Kärtchen- zum Team-Tisch transportiert worden sind (in Gedanken, die Kärtchen bleiben auf dem Tisch), tauscht sich das Team aus und sortiert die Inhalte wie gefordert (z. B. Jahreszahlen der Unternehmensgeschichte chronologisch). Da jedem Wert eine Farbe zugeordnet war, ergibt sich dabei eine Farbreihenfolge, die auf dem Antwortblatt festgehalten wird. Hierzu können die Buntstifte in den entsprechenden Farben genutzt und die Kästchen entsprechend der Lösung farbig ausgefüllt werden.

Sobald das erledigt ist, darf zum zweiten Themenbereich übergegangen werden. Wieder startet eine Person, nimmt sich ein Kärtchen, merkt sich Inhalt und Farbe, lässt das Kärtchen liegen und „transportiert“ den Inhalt zum eigenen Team. Anschließend geht das nächste Teammitglied los. Wenn alle fünf Informationspakete (Inhalt und Farbe) zum Team transportiert wurden, wird die zweite Ergebnisreihenfolge festgehalten.

So verfahren die Teams mit allen fünf Themenbereichen. Ist ein Team fertig, gibt es ein Zeichen. Das Team, das als erstes fertig ist, erhält einen Bonuspunkt.

Bitte Sie anschließend die Teams, zur Auflösung zusammenzukommen. Stellen Sie an Ihrem vorbereiteten Flipchart die richtigen Lösungen vor und gleichen Sie diese mit den Lösungen der beiden Teams ab. Für jede richtige Sortierung gibt es einen Punkt, für jede falsche einen Punkt Abzug. Das Team mit den meisten Punkten gewinnt.

Ergänzen Sie während des Auflösungsgeschehens immer einige Worte zu der jeweiligen Kategorie und vermitteln Sie so en passant interessante Informationen zum Unternehmen.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir sind stolz auf unser Unternehmen.
- Es gibt bei uns viel Interessantes zu entdecken.

# Unternehmenswerte erfahren

## Inhalt

Den zukünftigen Auszubildenden wird das Unternehmensleitbild vorgestellt. Die damit verbundenen Unternehmenswerte werden spielerisch vermittelt.

## Dauer

je nach Format

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Raumgestaltung

je nach Format

## Material

je nach Format

## Vorbereitung

je nach Format



## Ablauf

Es ist sinnvoll, den zukünftigen Auszubildenden von Anfang an Ihr Unternehmensleitbild und die entsprechenden Unternehmenswerte zu vermitteln. So bekommen sie frühzeitig ein Gefühl für die gemeinsame Unternehmenskultur und eine Idee für angemessenes Verhalten in ihrem Arbeitsumfeld.

Planen Sie, wie Sie das Unternehmensleitbild und die Unternehmenswerte vorstellen können. Zum Einstieg könnten Sie die Inhalte in einer Präsentation zusammenfassen. Wichtig wäre im nächsten Schritt allerdings, dass das Beschriebene mit Leben gefüllt wird. Überlegen Sie daher, wie Sie das Vorgestellte begreifbar und fühlbar machen könnten.

Hier einige Ideen:

- Führen Sie mit der Gruppe geeignete Kooperations- und Kommunikationsspiele durch und reflektieren Sie am Ende die jeweils darin liegenden Werte und wie sich diese in Ihrem Unternehmensleitbild wiederfinden. Eine Auswahl solcher Spiele finden Sie hier im Leitfaden. Ein Beispiel, wie Spiele mit dem Leitbild verbunden werden können, stellt das Praxisbeispiel [Unternehmenswerte und Unternehmensleitbild kennenlernen](#) dar.
- Die Jugendlichen könnten auch einzelne Kolleg\*innen interviewen und so erfahren, wie die Unternehmenswerte im Arbeitsalltag gelebt werden.
- Sie könnten Fallstudien aus Ihrem Arbeitsalltag mitbringen und mit den Teilnehmenden erarbeiten, wie diese sich verhalten würden. Hier wären auch Rollenspiele denkbar.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Unsere Unternehmenswerte sind uns wichtig und werden von uns gelebt.
- Es ist uns wichtig, dass auch ihr diese Werte mitträgt und euch in eurem Arbeitsalltag bei uns entsprechend verhaltet.

Präsenzveranstaltungen

# Praxiseinblicke



# Vorstellung der Ausbildung

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden erhalten eine kurze Präsentation zur anstehenden Ausbildung.

## Dauer

ca. 30 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Raumgestaltung

Stuhlkreis

## Material

*optional:* digitales Präsentationstool sowie Smartboard oder Laptop und Beamer

## Vorbereitung

*optional:* Präsentation erstellen



## Ablauf

Geben Sie den Teilnehmenden einige Informationen zur anstehenden Ausbildung. Schön ist es, wenn neben Rahmendaten und Fakten auch deutlich wird, worauf sich die neuen Auszubildenden freuen können (z. B. „Azubi-Tage“, Feste oder Benefits).

In dieser Präsentation können auch die Erwartungen, die Sie als Unternehmen an die zukünftigen Auszubildenden haben, Platz finden: Was ist Ihnen als Unternehmen wichtig? Was sind Dos and Don'ts? Welche Unternehmenskultur erwartet sie?

Gehen Sie anschließend mit den Jugendlichen in den Austausch zu offenen Fragen und Wünschen.

**Tipp:** Die Präsentation könnte auch von fortgeschrittenen Auszubildenden oder Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung gehalten werden.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir geben uns viel Mühe, damit eure Ausbildung gelingt, aber wir haben auch Erwartungen an euch.
- Wir freuen uns auf euren Ausbildungsstart im September.

# Austausch zum eigenen Ausbildungsberuf

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden lernen ihre Ausbilder\*innen und ggf. auch fortgeschrittene Auszubildende kennen und tauschen sich mit ihnen über den Beruf und die anstehende Ausbildung aus.

## Dauer

ca. 45 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Raumgestaltung

Gruppenarbeitsplätze, anschließend Plenumsbestuhlung (ggf. in der Lehrwerkstatt)

## Material

Arbeitsbeispiele und typische Werkzeuge, Flipchart und Marker

## Vorbereitung

Gruppenarbeitsplätze mit den oben genannten Materialien gestalten, mit den Ausbilder\*innen abstimmen  
*optional:* fortgeschrittene Auszubildende einladen und briefen



## Ablauf

Die Teilnehmenden finden sich ihren Ausbildungsberufen entsprechend an den vorbereiteten Orten zusammen. Hier werden sie von ihren Ausbilder\*innen und ggf. fortgeschrittenen Auszubildenden begrüßt. Sie erhalten Informationen zum Beruf und zur Ausbildung und tauschen sich über offene Fragen aus.

Gemeinsam tragen die zukünftigen Auszubildenden dann Folgendes zusammen:

- Gründe, weshalb sie sich auf die Ausbildung in genau diesem Beruf freuen können
- Beispiele, was sie genau in diesem Ausbildungsberuf Nützliches lernen werden (konkrete Beispiele, ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

Zu den gesammelten Informationen gestalten sie ein Plakat.

Anhand des Plakats stellen sie im Anschluss der gesamten Gruppe kurz ihren Ausbildungsberuf vor. Schön wäre es, wenn in die Präsentationen alle Jugendlichen einbezogen werden und jede\*r einen kurzen Part übernimmt.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Der von euch gewählte Ausbildungsberuf ist bedeutsam und spannend.
- Ihr könnt euch auf eure Ausbildung freuen.
- Ihr werdet mit vielen anderen Gewerken zusammenarbeiten.

# Recherche zum Ausbildungsberuf

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden recherchieren zur Bedeutung ihres Ausbildungsberufs und reflektieren die eigenen Erwartungen.

## Dauer

ca. 30 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Raumgestaltung

Arbeitsplätze an Tischen

## Material

Recherchebogen Ausbildungsberuf, Stifte, Tablets, für die Ausbildungsberufe typische Werkzeuge, Fotos aus dem Berufsalltag der jeweiligen Ausbildungsberufe

## Vorbereitung

Thementische herrichten



## Ablauf

Bereiten Sie im Vorfeld der Veranstaltung zu jedem Ihrer Ausbildungsberufe einen passenden und ansprechenden Thementisch mit den oben aufgeführten Materialien sowie Möglichkeiten zur Internetrecherche vor.

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich ihrem jeweiligen Ausbildungsberuf entsprechend den Tischen zuzuordnen. Ihre Aufgabe ist es, den bereitgelegten Recherchebogen für den eigenen Beruf auszufüllen. Dabei machen sie sich zu folgenden Punkten Notizen:

- Diesen Beruf werde ich erlernen
- Das sind fünf typische Tätigkeiten
- Der Beruf ist wichtig, weil ... (mindestens drei Aspekte)
- Ich werde in diesem Beruf erfolgreich sein, weil ... (mindestens drei Aspekte)
- Darauf freue ich mich besonders (mindestens drei Aspekte)

Anschließend stellen sie ihre Ergebnisse den zukünftigen Auszubildenden der anderen Berufe kurz vor.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Der von euch gewählte Ausbildungsberuf ist bedeutsam und spannend.
- Ihr könnt euch auf eure Ausbildung freuen.
- Ihr werdet mit vielen anderen Gewerken zusammenarbeiten.

## Besuch der Lehrwerkstatt

### Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden besuchen die Lehrwerkstatt und erhalten einen Praxiseinblick in die verschiedenen Berufe, die dort ausgebildet werden.

### Dauer

ca. 45 Min.

### Gruppengröße

ab 6 Personen

### Raumgestaltung

Arbeitsplätze in der Lehrwerkstatt

### Material

Praxisbeispiele aus dem Berufsalltag der verschiedenen Ausbildungsberufe

### Vorbereitung

mit Kolleg\*innen abstimmen



### Ablauf

Besprechen Sie im Vorfeld der Preboarding-Veranstaltung gemeinsam mit Ihren Kolleg\*innen, was Sie den zukünftigen Auszubildenden als Praxiseinblick in die einzelnen Berufe zeigen könnten. Besonders interessant wird es, wenn die Jugendlichen selbst etwas ausprobieren können.

#### Beispiele:

- Schaltkreise für Elektroniker\*innen
- Test-Heizungsanlagen für Anlagenmechaniker\*innen für Heizungstechnik
- Test-Alarmanlagen für Informationselektroniker\*innen
- Werkbänke für Industriemechaniker\*innen
- Programmierungen für Fachinformatiker\*innen

Laden Sie am Tag der Preboarding-Veranstaltung die zukünftigen Auszubildenden in die vorbereitete Lehrwerkstatt ein und zeigen Sie ihnen, wo sie lernen und arbeiten werden. Die jeweiligen Ausbilder\*innen könnten mit Freude und Enthusiasmus von ihrem Beruf berichten und dabei die Praxisbeispiele zeigen. Ermutigen Sie die Teilnehmenden zu Fragen und zum Ausprobieren.

**Tipp:** Führen Sie die zukünftigen Auszubildenden aller Berufe gleichzeitig durch die Lehrwerkstatt, da es für alle interessant und wichtig ist, Einblicke in die Vielfalt der verschiedenen Berufe zu erhalten und über den Tellerrand zu blicken.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Hier werdet ihr viel Spannendes lernen.
- Hier werdet ihr Spaß haben, aber auch so manche knifflige Herausforderung bewältigen.
- Hier dürft ihr euch heimisch fühlen.

# Eigene Produkte bauen

## Inhalt

Passend zu Unternehmen und Berufsfeld können die zukünftigen Auszubildenden in der (Lehr-)Werkstatt ein eigenes Produkt bauen und als Erinnerung mitnehmen.

## Dauer

ca. 60 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Raumgestaltung

Arbeitsplätze in der (Lehr-)Werkstatt

## Material

entsprechend dem geplanten Bauprojekt

## Vorbereitung

mit Kolleg\*innen abstimmen



## Ablauf

Überlegen Sie im Vorfeld der Preboarding-Veranstaltung gemeinsam mit Ihren Kolleg\*innen, was ein mögliches Projekt sein könnte: Was passt zu Ihrem Unternehmen und zu den jeweiligen Ausbildungsberufen? Was wäre für die Jugendlichen reizvoll? Was ist mit überschaubarem Aufwand in der geplanten Zeit umsetzbar?

Ggf. müssten einige Arbeitsschritte bereits im Vorfeld erledigt und einige Teile vorgefertigt werden. Das braucht zeitlichen Vorlauf und Engagement des beteiligten Teams.

Hier einige Ideen, was gebaut bzw. hergestellt werden könnte:

- (Vintage-)Lampen
- Handyhalterungen
- Puzzles
- Vogelhäuschen (mit Beleuchtung)
- Kerzen- oder Teelichthalter
- Bilderrahmen
- Blumenkästen
- Schlüsselanhänger
- Lesezeichen
- Kunstwerke aus Metall oder Holz

Laden Sie am Tag der Preboarding-Veranstaltung die zukünftigen Auszubildenden in Ihre (Lehr-)Werkstatt ein und erläutern Sie das geplante Bauprojekt. Begleiten Sie die Projekte Schritt für Schritt bei der Umsetzung. Wenn fortgeschrittene Auszubildende bei den Arbeiten unterstützen, können sich so gleich alle kennenlernen.

Schön ist es auch, wenn die Teilnehmenden in Teams arbeiten können oder durch verknapptes Werkzeug miteinander in den Austausch kommen.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Bei uns lernt ihr euren Beruf Schritt für Schritt.
- Ihr werdet dabei von erfahrenen Ausbilder\*innen angeleitet, die euch unterstützen, aber auch fordern werden.
- Die Arbeit in der Werkstatt macht Spaß und bringt Wertvolles und Bedeutsames hervor.



# Unternehmensprodukte erproben

## Inhalt

Passend zum Unternehmenskontext dürfen die zukünftigen Auszubildenden Unternehmensprodukte erproben und erste Erfahrungen damit sammeln.

## Dauer

ca. 60 Min.

## Gruppengröße

ab 2 Personen

## Raumgestaltung

je nach Format

## Material

je nach Format

## Vorbereitung

mit Kolleg\*innen abstimmen, weitere Vorbereitung je nach Format



## Ablauf

Überlegen Sie im Vorfeld der Preboarding-Veranstaltung gemeinsam mit Ihren Kolleg\*innen, wie Sie die zukünftigen Auszubildenden mit Ihren Unternehmensprodukten oder -dienstleistungen in Kontakt bringen könnten. Was könnten sie erproben oder bedienen, um einen ersten Einblick zu erhalten?

Als Inspiration kann hier das Praxisbeispiel [Unternehmenswerte und Unternehmensleitbild kennenlernen](#) dienen: Die Teilnehmenden wurden in die Lehrwerkstatt eingeladen und haben eine Einführung in die Steuerung von Roboterarmen bekommen. Anschließend durften sie diese selbstständig bedienen und „Drei gewinnt“ mit ihnen spielen.

Ggf. braucht das im Vorfeld einige Planung und genaue Absprachen mit den beteiligten Kolleg\*innen. Diese Fragen müssten Sie für eine Umsetzung in Ihrem Unternehmen klären:

- Welche Möglichkeiten haben wir?
- Wer müsste hierzu eingebunden werden?
- Wieviel Vorbereitung ist vonnöten?
- Wieviel Zeit müsste eingeplant werden?
- Braucht es eine Sicherheitsunterweisung?
- Wer kann die Betreuung der Jugendlichen übernehmen?

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir sind stolz auf unsere Unternehmensprodukte.
- Der Umgang damit ist anspruchsvoll, er wird euch aber viel Freude bereiten, wenn ihr erst einmal in die Materie eingetaucht seid.

# Eigene Erwartungen an die Ausbildung reflektieren

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden tauschen sich in Kleingruppen über ihre eigenen Erwartungen an die Ausbildung aus.

## Dauer

ca. 30 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Raumgestaltung

Sitzgruppen

## Material

Flipchart und Marker oder digitales Präsentationstool sowie Smartboard bzw. Laptop und Beamer, Pinnwände (pro Frage eine), für jedes Team Moderationskarten und Marker sowie Pinnnadeln

## Vorbereitung

Fragen auswählen

*optional*: digitales Chart vorbereiten



## Ablauf

Notieren Sie Fragen auf einem Flipchart (oder bereiten Sie ein digitales Chart vor), sodass die Fragen jederzeit sichtbar sind.

Vorschläge für Fragen zur Auswahl:

- Was ist euch für eure Ausbildung wichtig?
- Was würde euch in den Einführungstagen helfen?
- Was dürfte beim Ausbildungsstart auf keinen Fall passieren?
- Worauf können wir uns freuen, wenn ihr als Auszubildende bei uns startet?

Bitten Sie die Jugendlichen, sich zu dritt in Sitzgruppen zusammenzufinden und sich zu den vorgegebenen Fragen auszutauschen.

Jedes Team sammelt pro Frage mindestens drei Aspekte und notiert diese auf Moderationskarten.

Bitten Sie im Anschluss jede Gruppe, nacheinander ihre Ergebnisse vorzustellen und geclustert anzupinnen. Bereiten Sie hierfür pro Frage eine Pinnwand vor.

Fassen Sie die Ergebnisse zusammen und beleuchten Sie diese aus Unternehmensperspektive.

**Tipp:** Sollte im Nachgang ein gemeinsamer Ausklang mit den Eltern geplant sein, können Sie die Pinnwände zur Dekoration nutzen.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Eure Meinung zählt.
- Wir nehmen eure Bedürfnisse ernst.

Präsenzveranstaltungen

**Energizer**

# Bällejagd

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden kommen bei einem lebendigen Teamspiel, bei dem zwei Bälle im Kreis herumgegeben werden, miteinander in Kontakt.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

ab 10 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für einen Stehkreis (auch draußen möglich)

## Material

2 verschiedenfarbige Softbälle (etwa 15 cm Durchmesser)

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in einem Kreis aufzustellen und von eins bis zwei durchzuzählen. Die „Einsen“ bilden die Gruppe „Farbe 1“ (entsprechend der Farbe des ersten Balls), die „Zweien“ bilden die Gruppe „Farbe 2“ (entsprechend der Farbe des zweiten Balls).

Jetzt wählen Sie eine „Eins“ und eine „Zwei“ aus, die einander im Kreis ungefähr gegenüberstehen. Die „Eins“ bekommt den Ball der ersten Farbe, die „Zwei“ bekommt den Ball der zweiten Farbe.

Auf ein Signal wird der Ball im Uhrzeigersinn an die nächste Person der eigenen Gruppe weitergegeben. Das heißt, die „Einsen“ geben den Ball an die nächste „Eins“, die „Zweien“ geben den Ball an die nächste „Zwei“. Der Ball muss von Hand zu Hand wandern und darf nicht geworfen werden.

Ziel ist es, dass ein Ball den anderen einholt. Die Gruppe, deren Ball zuerst den anderen Ball überholt, hat gewonnen. Damit das nicht ganz so leicht ist, darf die dazwischen stehende Person aus der anderen Gruppe versuchen, die Weitergabe zu behindern und möglichst lange hinauszuzögern.

Beenden Sie die erste Runde, sobald ein Ball den anderen überholt hat. Die Gruppe, die gewonnen hat, bekommt von der anderen einen kräftigen Applaus. Um weitere Runden zu spielen, wandern die Bälle wieder an die Ausgangsposition zurück.

Sie können weitere Durchgänge nach Belieben erschweren. Hier einige Möglichkeiten:

- Der Ball muss hinter dem Rücken weitergegeben werden.
- Der Ball muss unter einem Bein weitergegeben werden.
- Der Ball darf nur mit dem linken Arm weitergegeben werden.
- Alle Jugendlichen müssen die ganze Runde über auf einem Bein stehen.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Bei uns arbeiten die Teams Hand in Hand.
- Wir freuen uns auch über die Erfolge der anderen.

# Paket-Express

**Inhalt**

Die zukünftigen Auszubildenden kommen bei einem munteren Teamspiel, bei dem ein Paket möglichst schnell im Kreis herumgegeben wird, miteinander in Kontakt.

**Dauer**

ca. 10 Min.

**Gruppengröße**

ab 12 Personen

**Raumgestaltung**

Freifläche für einen Stehkreis (auch draußen möglich)

**Material**

ein mittelschweres Paket (Karton mit Füllung)

**Vorbereitung**

keine

**Ablauf**

Bitte Sie die Teilnehmenden, sich in einem Kreis aufzustellen. Zur Nebenperson sollte mindestens eine Armlänge Abstand bestehen.

Geben Sie das Paket einer Person in die Hand. Stellen Sie einen Timer auf 10 Sekunden und geben Sie ein Startsignal. Das Paket wird nun im Uhrzeigersinn möglichst schnell im Kreis von Hand zu Hand weitergegeben. Werfen ist verboten!

Wer beim Signalton das Paket in den Händen hält, scheidet aus und setzt sich auf den Boden. In der nächsten Runde müssen die verbleibenden Paketbot\*innen das Paket nun über das Hindernis (die auf dem Boden sitzende Person) reichen oder sogar über sie steigen, um das Paket weiterzugeben.

Stellen Sie nach jedem Signal den Timer neu. Variieren Sie dabei die Zeiten (z. B. 10, 15, 20 Sekunden).

Gewonnen hat die letzte verbleibende Person.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir arbeiten Hand in Hand.
- Wir sind flexibel und überwinden Hindernisse.



# Schnick-Schnack-Schnuck-Turnier

**Inhalt**

Die zukünftigen Auszubildenden spielen „Schnick, Schnack, Schnuck“ gegeneinander, bilden dabei nach und nach Teams und feuern ihre Mitspieler\*innen lauthals an.

**Dauer**

ca. 10 Min.

**Gruppengröße**

ab 10 Personen

**Raumgestaltung**

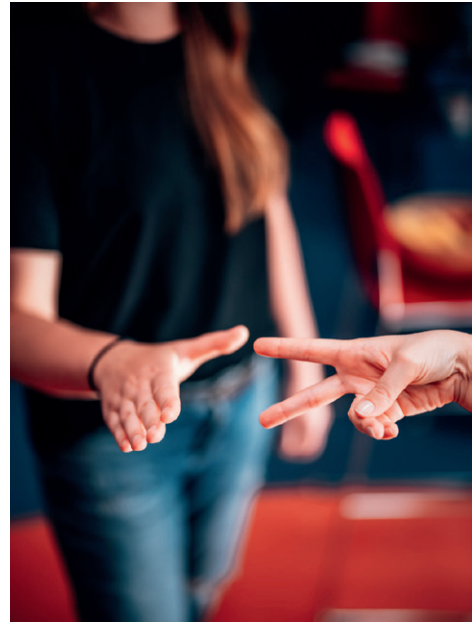
Freifläche (auch draußen möglich)

**Material**

keines

**Vorbereitung**

keine

**Ablauf**

Bitten Sie alle Teilnehmenden, sich frei im Raum zu bewegen, und erklären Sie das Spiel:

Wer auf eine andere Person trifft, spielt eine Runde „Schnick, Schnack, Schnuck“ gegen sie. Die Paare starten gemeinsam mit „Schnick, Schnack“ und machen die Geste auf „Schnuck“. Benutzt werden dabei ganz klassisch Stein, Schere und Papier. Bei einem Unentschieden wird das Spiel so lange wiederholt, bis eine Person gewinnt.

Die Verlierer\*innen werden dann jeweils zu Fans der Gewinner\*innen, folgen ihnen durch den Raum und feuern sie dabei lauthals an. So entstehen immer länger werdende „Schlangen“, bis am Ende zwei Teilnehmende im großen Finale gegeneinander antreten – natürlich weiterhin angefeuert von den eigenen Fans. Hier wird im Modus „Best of three“ gespielt: Wer zwei von drei Spielen gewinnt, gewinnt auch das Schnick-Schnack-Schnuck-Turnier und wird nun von allen gefeiert. So können sich am Ende alle als Gewinner\*innen fühlen!

**Tipp:** Sie können auch kreativ werden und statt Stein, Schere und Papier Begriffe aus Ihrem Unternehmenskontext nutzen.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Eine positive Stimmung in unseren Teams ist uns wichtig.
- Wir freuen uns gemeinsam über Erfolge.

## Alle, die ...

### Inhalt

In diesem rasanten Spiel wechseln alle zukünftigen Auszubildenden, die eine bestimmte Eigenschaft oder ein bestimmtes Merkmal aufweisen, auf Zuruf die Plätze.

### Dauer

ca. 10 Min.

### Gruppengröße

10 – 30 Personen

### Raumgestaltung

Stuhlkreis

### Material

keines

### Vorbereitung

keine



### Ablauf

Bilden Sie einen großen Stuhlkreis (ein Stuhl weniger als es Teilnehmende gibt). Die Person, die keinen Stuhl hat, steht in der Mitte des Kreises. Machen Sie gerne den Anfang, um den Jugendlichen die Scheu vor der Gruppe zu nehmen.

Erklären Sie nun den Spielablauf: Die Person, die in der Mitte des Kreises steht, ruft „Alle, die ...“ und nennt ein Merkmal, das auf sie selbst zutrifft. Teilnehmende, die dieses Merkmal ebenfalls aufweisen, springen auf und müssen sich so schnell wie möglich einen neuen Platz im Stuhlkreis suchen. Auch die Person aus der Kreismitte versucht, einen freien Platz zu ergattern. Wer am Ende keinen Platz gefunden hat, bleibt im Kreis stehen und beginnt die nächste Runde mit einem neuen „Alle, die ...“. Spielen Sie mehrere Runden – möglichst bis alle einmal in der Kreismitte waren.

Beispiele:

- Alle, die heute gerne länger geschlafen hätten!
- Alle, die mit den Ohren wackeln können!
- Alle, die Geschwister haben!
- Alle, die gerne Fußball spielen!
- Alle, die Fan von Band XY sind!

Sollte sich die Gruppe noch gar nicht kennen, kann das Spiel auch genutzt werden, um sich dabei vorzustellen – nach dem Muster: „Hi, ich bin Samuel und spiele gerne Playstation!“ Alle, die ebenfalls gerne Playstation spielen, wechseln nun den Platz; wer in der Kreismitte übrig bleibt, ist als nächstes an der Reihe.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir haben viele Gemeinsamkeiten.
- Unsere Vielfalt ist unsere Stärke.

# High Five

**Inhalt**

Ein in Paaren durchgeführtes Klatschspiel bringt die zukünftigen Auszubildenden in Bewegung und lockert die Stimmung auf.

**Dauer**

ca. 10 Min.

**Gruppengröße**

ab 4 Personen

**Raumgestaltung**

Freifläche, auf der sich alle Teilnehmenden in Paaren und mit einer Armlänge Abstand zu den anderen Paaren aufstellen können (auch draußen möglich)

**Material**

*optional:* unterschiedliche Moderationskarten in je zweifacher Ausführung

**Vorbereitung**

keine



## Ablauf

Bitten Sie die Auszubildenden, sich in Paaren zusammenzufinden. Zur Paarbildung könnten Sie sie unterschiedliche Moderationskarten ziehen lassen, von denen es jeweils zwei Exemplare gibt. Die Teilnehmenden mit der gleichen Karte stellen sich dann gegenüber voneinander auf. Achten Sie darauf, dass alle Paare mindestens eine Armlänge Abstand zu den anderen Paaren einhalten.

Erklären Sie nun, wie das Spiel funktioniert: Zu Beginn klatschen sich die Teilnehmenden mit beiden Händen auf die eigenen Oberschenkel. Danach entscheidet jede\*r für sich, wie es weitergeht: Entweder strecken die Jugendlichen ihre Hände nach links, nach rechts oder nach oben. Anschließend klatschen sie sich wieder auf die Oberschenkel, dann strecken sie die Hände erneut in eine Richtung ihrer Wahl. Nun folgt wieder ein Klatschen auf die Oberschenkel – und so geht die Übung immer weiter.

Aber Achtung: Zeigen die Hände beider Partner\*innen in dieselbe Richtung, geben sich die beiden anschließend ein High Five! Auch hiernach folgt wieder ein Klatschen auf die Oberschenkel, dann werden die Hände wieder in eine frei gewählte Richtung gestreckt.

Steigern Sie die Schwierigkeit, indem Sie langsam das Tempo erhöhen oder neue Bewegungsmuster in die Übung einbinden (z. B. die Füße benutzen oder springen). Sollten einzelne Paare aus dem Rhythmus kommen, beginnen sie wieder von vorn mit einem Klatschen auf die Oberschenkel.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Gemeinsamkeit macht Spaß.
- Wir motivieren uns gegenseitig.

Präsenzveranstaltungen

# **Team- und Kommunikations- aufgaben**

# Papierflieger basteln

## Inhalt

In Paaren basteln die zukünftigen Auszubildenden mit jeweils nur ihrer „schwachen“ Hand einen Papierflieger.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche oder Tische für die Arbeit in Zweier-Teams, Platz für den Flugwettbewerb

## Material

pro Person ein Blatt DIN-A4-Papier (möglichst in verschiedenen Farben)  
*optional:* verschiedene Süßigkeiten in je zweifacher Ausführung, Klebeband

## Vorbereitung

*optional:* die Süßigkeiten unter die Stühle kleben



## Ablauf

Bitten Sie die Auszubildenden, sich in Zweier-Teams zusammenzufinden. Wenn Sie in einem Stuhl-Setting arbeiten, könnten Sie die Teamfindung unterstützen, indem Sie vorab verschiedene Süßigkeiten unter die Stühle kleben, die es jeweils in zweifacher Ausführung gibt. Fordern Sie die Jugendlichen dann auf, unter ihre Stühle zu schauen und sich mit der Person mit der gleichen Süßigkeit zusammenzuschließen.

Nun sollen alle Teilnehmenden ihre „starke“ Hand auf den Rücken nehmen (d. h. Rechtshänder\*innen die rechte Hand und Linkshänder\*innen die linke Hand).

Verteilen Sie an jedes Team zwei DIN-A4-Blätter und bitten Sie sie, daraus zwei Papierflieger zu falten. Wichtig: Die Jugendlichen dürfen dabei nur ihre „schwache“ Hand nutzen!

Wenn die Teilnehmenden Spaß daran haben, können Sie auch eine zweite Runde mit neu zusammengestellten Zweier-Teams durchführen. Hier wäre nun die Aufgabe, erneut zwei Papierflieger zu basteln, dabei wieder nur die „schwache“ Hand zu nutzen, aber nicht miteinander zu sprechen.

Wenn alle Papierflieger gebastelt sind, sollte es einen Flugwettbewerb geben: Welcher Flieger fliegt am weitesten oder am elegantesten?

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Gegenseitig gleichen wir Schwächen aus.
- Wir können viel erreichen, auch wenn die Bedingungen nicht optimal sind.

# Marker aufstellen

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden finden in diesem Teamspiel eine Lösung, wie sie einen Marker möglichst weit entfernt von der Startlinie aufstellen können.

## Dauer

ca. 15 Min.

## Gruppengröße

ab 8 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche (auch draußen möglich)

## Material

pro Team ein dicker Marker (Textmarker, Flipchart-Marker o. ä.)

*optional:* Kreppband für die Startlinie, ein Maßband

## Vorbereitung

Startlinie festlegen

*optional:* Startlinie abkleben (breit genug, damit alle Teams nebeneinander Platz finden)



## Ablauf

Bitte Sie die Gruppe, sich in Teams einzuteilen (vier bis fünf Personen pro Team). Alternativ könnten Sie die Teilnehmenden auch entsprechend der gewünschten Gruppenanzahl durchzählen lassen. Anschließend positionieren sich die Teams entlang einer von Ihnen vorgegebenen Linie.

Jedes Team erhält nun einen Marker. Die Aufgabe der Teams ist es, ihren Marker möglichst weit von der Startlinie entfernt aufzustellen. Dabei gelten folgende Regeln:

- Der Marker darf nicht geworfen werden.
- Der Boden jenseits der Linie darf von keinem Teammitglied betreten oder berührt werden.
- Der Marker muss stehen bleiben.

Wenn alle Marker stehen, ist das Spiel beendet. Stellen Sie gemeinsam (evtl. mittels eines Maßbandes) fest, welches Team die weiteste Entfernung von der Startlinie geschafft und damit gewonnen hat.

Das Team, das gewonnen hat, bekommt einen großen Applaus.

Spielen Sie eine zweite Runde. Daran lässt sich schön zeigen, wie die Teams gegenseitig die gewinnbringenden Lösungsstrategien aufgreifen und weiterentwickeln.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Gemeinsam entwickeln wir gute Ideen.
- Wir vertrauen einander.



# Verbindungen schaffen

## Inhalt

In diesem Teamspiel verbinden sich die zukünftigen Auszubildenden, indem sie nur mit den Zeigefingern einen Stift oder Textmarker zwischen sich halten. Im Kreis gehend überwinden sie gemeinsam Hürden.

## Dauer

ca. 15 Min.

## Gruppengröße

ab 10 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für einen Stehkreis (auch draußen möglich)

## Material

pro Person ein Stift oder Textmarker, Hindernisse (z. B. Kartons, Stühle, Papierkörbe)

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Verteilen Sie an jede teilnehmende Person einen Stift oder Textmarker und bitten Sie die Gruppe, sich im Kreis aufzustellen.

Die Jugendlichen sollen sich nun mit ihren jeweiligen Nachbar\*innen verbinden, indem sie gemeinsam einen Stift zwischen den Zeigefingern halten. Es darf kein weiterer Finger – auch nicht der Daumen – genutzt werden.

Wenn das geschafft ist, gilt es, gemeinsam ein paar Aufgaben zu bewältigen, z. B.:

- einmal im Uhrzeigersinn im Kreis gehen (markieren Sie hierzu einen Startpunkt)
- mindestens drei Schritte in den Kreis hineingehen (d. h., dass der Kreis enger wird)
- die Arme nach rechts und links komplett strecken
- auf einem Bein stehen und das andere Bein nach hinten ausstrecken
- einmal im Kreis gehen und dabei über die in den Kreis geschobenen Hindernisse steigen

Sollte ein Paar einen Stift verlieren, gehen alle wieder an den Ausgangspunkt zurück und starten die Aufgabe erneut.

Wählen Sie so viele Varianten aus, wie es Ihnen für die Gruppe passend erscheint.

Beenden Sie die Übung mit der Aufforderung, einander einen festen Applaus zu geben.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir fühlen uns einander verbunden.
- Gemeinsam bewältigen wir Herausforderungen, auch wenn es mal schwierig ist.

# Fröbelturm

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden bauen als Team einen Turm aus Holzklötzen. Hierzu nutzen sie einen Haken, der an mehreren Schnüren befestigt ist.

## Dauer

ca. 30 Min.

## Gruppengröße

8 – 24 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für einen Stehkreis (auch draußen möglich)

## Material

Das Spiel-Set „Fröbelturm“ gibt es in unterschiedlichen Ausführungen und von verschiedenen Anbietern. Sie finden viele Varianten im Internet.

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Bitte Sie die Teilnehmenden, sich im Kreis aufzustellen. Stellen Sie die verschiedenen Bauklötze in die Kreismitte und legen Sie den Haken und die damit verbundenen Schnüre aus. Nun nimmt jede\*r eine Schnur in die Hand. Bei einer kleineren Gruppe nehmen die Jugendlichen mehrere Schnüre, sodass alle verteilt sind.

Erklären Sie, dass mittels des in der Mitte der Schnüre befestigten Hakens alle Bauklötze aufeinander gestapelt werden sollen. Ziel ist es, einen stabilen Turm zu bauen, der nicht umkippt.

Der Haken kann durch Ziehen, Heben und Spannen der Schnüre bewegt werden. Die Bauklötze haben Einkerbungen, in die der Haken passt. So können die Bauklötze angehoben werden. Die Auszubildenden dürfen dabei die Schnüre nur am hinteren Ende festhalten, Vorgeifen und Verkürzen der Schnüre ist nicht erlaubt.

Motivieren Sie die Gruppe zu weiteren Versuchen, sollte der Turm umkippen. Gelingt der Turmbau, stärkt das das Wir-Gefühl und den gemeinsamen Stolz auf das Erreichte.

Wenn Sie Zeit haben, lassen Sie gerne eine weitere Runde spielen. Hier einige Varianten dazu:

- Während des Spiels darf nicht gesprochen werden.
- Es darf nur eine Hand benutzt werden.
- Es darf nur die „schwache“ Hand benutzt werden.
- Sie nummerieren die Bausteine und der Turm muss nach aufsteigender Nummerierung gebaut werden.
- Alle Teilnehmenden bis auf eine\*n spielen mit verbundenen Augen.

Nach Beendigung des Spiels gibt es die Möglichkeit, das Agieren des Teams und einzelner Akteur\*innen zu reflektieren. Für den Einsatz in einer Preboarding-Veranstaltung empfehlen wir allerdings, den Spaß und das Erleben des Wir-Gefühls in den Fokus zu stellen. Zum Abschluss sollte daher der gemeinsame Erfolg gefeiert werden.

**Tipp:** Spielen Sie alle gemeinsam, auch die anwesenden Ausbilder\*innen, das stärkt das Miteinander.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir sind alle verbunden und jede Person ist wichtig.
- Wir ziehen alle an einem Strang.
- Fehler passieren, aber wir lernen daraus.

# Zauberstab

**Inhalt**

Im Team versuchen die zukünftigen Auszubildenden einen Stab, den sie nur auf ihren Zeigefingern balancieren, auf dem Boden abzulegen.

**Dauer**

ca. 20 Min.

**Gruppengröße**

ab 6 Personen

**Raumgestaltung**

Freifläche, auf der sich alle Teilnehmenden in zwei Reihen gegenüber voneinander aufstellen können (auch draußen möglich)

**Material**

ein Zollstock oder Besenstiel

**Vorbereitung**

keine



## Ablauf

Teilen Sie die Auszubildenden in zwei Gruppen ein und bitten Sie sie, sich in zwei Reihen gegenüber voneinander aufzustellen.

Erläutern Sie zunächst die Aufgabe: Ein Stab, den die Teilnehmenden auf ihren ausgestreckten Zeigefingern balancieren, soll auf dem Boden abgelegt werden. Alle müssen den Stab jederzeit berühren, niemand darf den Kontakt verlieren.

Bitten Sie die Jugendlichen nun, beide Zeigefinger auszustrecken, sodass sich alle Zeigefinger auf einer Höhe und in einer Linie befinden. Zwischen den beiden eigenen Fingern soll sich dabei jeweils ein Finger des Gegenübers befinden. Platzieren Sie den Stab auf den ausgestreckten Fingern. Die Auszubildenden versuchen nun, den Stab Stück für Stück näher zum Boden zu bringen und schließlich auf dem Boden abzulegen. Sie dürfen dabei sprechen und über eine mögliche Strategie diskutieren.

Die Aufgabe kann recht anspruchsvoll sein. Es kann z. B. passieren, dass sich der Stab zunächst nach oben anstatt nach unten bewegt, weil alle Gruppenmitglieder versuchen, den Stab zu berühren. Unterstützen Sie die Teilnehmenden daher während der Übung, indem Sie z. B. bei der Kommunikation helfen oder sie motivieren, die Aufgabe gemeinsam zu lösen und es immer wieder zu versuchen.

Besprechen Sie anschließend den Verlauf des Spiels und was daraus zu lernen ist. Führen Sie das Spiel ggf. ein weiteres Mal durch, sodass die Jugendlichen die Erkenntnisse aus der Reflexion darin einfließen lassen können.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Jede\*r muss einen Teil zur Lösung beitragen.
- Wir kommunizieren offen und wertschätzend.
- Misserfolge spornen uns an, Aufgeben ist keine Option.

# Rücken an Rücken

## Inhalt

Rücken an Rücken sitzend bewältigen die zukünftigen Auszubildenden eine Kommunikationsaufgabe.

## Dauer

ca. 15 Min.

## Gruppengröße

ab 2 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für Partnerarbeit

## Material

pro Person ein Kuvert mit [geometrischen Formen](#)

*optional:* Beutel mit Begriffskärtchen

## Vorbereitung

die geometrischen Formen ausdrucken, Formen ausschneiden und in Kuverts einlegen

*optional:* Begriffskärtchen mit Wortpaaren aus dem Unternehmenskontext vorbereiten



## Ablauf

Für diese Übung bilden die Teilnehmenden Zweier-Teams. Dafür könnten Sie z. B. Kärtchen mit Wortpaaren – zusammengesetzte Hauptworte, die getrennt wurden (z. B. „Lehr-“ und „-werkstatt“), oder über- und untergeordnete Begriffe (z. B. „Werkzeug“ und „Hammer“) – aus dem Unternehmenskontext vorbereiten und in einem Beutel sammeln. Die Jugendlichen ziehen je ein Kärtchen blind, suchen das passende Wortäquivalent und bilden ein Team.

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich paarweise Rücken an Rücken auf den Boden zu setzen. Jede\*r erhält ein Kuvert mit identischen geometrischen Formen.

Eine der beiden Personen legt nun eine Figur aus mindestens fünf der neun geometrischen Formen vor sich auf den Boden und beschreibt anschließend der anderen Person die Figur.

Parallel zur Beschreibung versucht diese nun, exakt die gleiche Figur vor sich nachzubilden. Ziel ist es, zwei identische Bilder entstehen zu lassen.

### Wichtig:

- Die Partner\*innen dürfen sich nicht zueinander umdrehen.
- Die zuhörende Person darf nicht sprechen, allenfalls mit „Ja“ oder „Mmh“ bestätigen oder signalisieren, dass sie fertig ist.
- Nachfragen sind nicht erlaubt!

Geben Sie hierfür ca. fünf Minuten Zeit.

In der Regel sind die Jugendlichen erstaunt, wie unterschiedlich die Ergebnisse ausfallen, obwohl sie sich ganz sicher waren, alles gut erklärt bzw. gut verstanden zu haben. Einige spüren jedoch schon während der Übung, dass es mühsam ist, den anderen zu verstehen, wenn man keine Rückfragen stellen darf.

Sprechen Sie im Anschluss mit der gesamten Gruppe über die Erfahrungen aus der vorangegangenen Übung:

- Wie ist es euch ergangen?
- Was hat gut funktioniert, was nicht?
- Was waren die besonderen Schwierigkeiten?

Nun tauschen die Teilnehmenden in den Teams die Rollen.

In dieser zweiten Runde sind Rückfragen erlaubt. Wer zuhört, versucht außerdem, das Gehörte mit den eigenen Worten wiederzugeben, ohne dabei viel zu interpretieren, also z. B.: „Es berührt also die herausragende Spitze der Sternform den rechten Winkel des gleichschenkligen Dreiecks?“

Vergleichen Sie im Anschluss mit den Auszubildenden die beiden Durchläufe:

- Welche Unterschiede gab es?
- Was war sinnvoller, einfacher, effektiver?

Den Teilnehmenden ist sicherlich klar geworden, dass Verständnis-Rückfragen die Kommunikationsergebnisse erheblich verbessern. Besprechen Sie gemeinsam, warum das im Unternehmensalltag besonders wichtig ist.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Einander bewusst zuzuhören ist die Voraussetzung für gegenseitiges Verstehen.
- Gute Kommunikation ist die Grundlage für einen erfolgreichen Arbeitsprozess.
- Nachfragen lohnt sich.



# Insektenhotels bauen

## Inhalt

Aus vorgefertigten Bausätzen stellen die zukünftigen Auszubildenden Insektenhotels her.

## Dauer

ca. 60 Min.

## Gruppengröße

ab 3 Personen

## Raumgestaltung

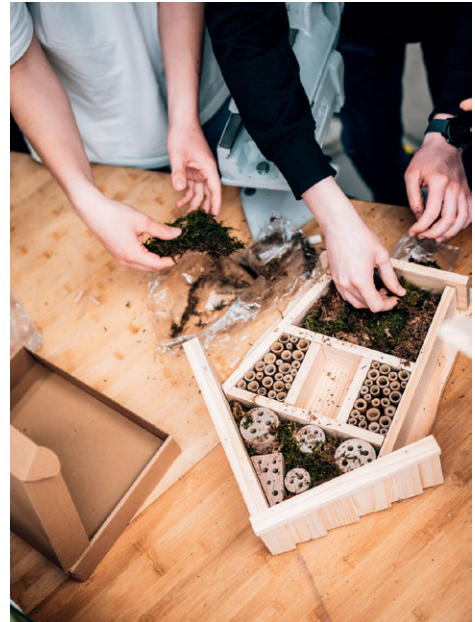
Arbeitsplätze zum Bauen, möglichst in einer Werkstatt

## Material

ein Insektenhotel-Bausatz pro Team, Werkzeug  
*optional*: Material, um den Schwierigkeitsgrad der Aufgabe zu erhöhen (s. u.)

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Diese Gruppenaufgabe eignet sich besonders, wenn es in Ihrem Unternehmen Grünflächen gibt, auf denen die Insektenhotels aufgestellt werden können. Sie sind dann nicht nur ein wertvoller Beitrag zum Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz, sondern zugleich eine langfristige Erinnerung an den Preboarding-Tag.

Bitte Sie die Jugendlichen, sich an den vorbereiteten Arbeitsplätzen in Teams zusammenzufinden und erklären Sie, dass anhand der Bausätze nun Insektenhotels fertiggestellt werden sollen.

Der Schwierigkeitsgrad der Aufgabe lässt sich variieren:

- Sie könnten die Bauanleitung entfernen.
- Sie könnten die Teilnehmenden die benötigten Werkzeuge erst noch in der Werkstatt suchen lassen.
- Sie könnten die Bausätze auseinandernehmen und auf die verschiedenen Gruppen verteilen, sodass die Gruppen erst über „Tauschgeschäfte“ den vollständigen Bausatz erhalten.
- Sie könnten Bauteile entfernen, die selbstständig nachgebaut werden müssen. Hierzu müssten entsprechende Vorbereitungen getroffen werden.
- Sie könnten die Insektenhotels bemalen, bekleben oder beschriften lassen.

Sollten Sie eine parallele Elternveranstaltung organisiert haben, eignet sich die Präsentation der Insektenhotels gut für einen gemeinsamen Abschluss der Veranstaltung.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind uns wichtig.
- Gemeinsam machen wir unser Unternehmen noch schöner.
- Es ist wichtig, miteinander zu kommunizieren, um schnell zum Ziel zu kommen.
- Wir bewältigen Herausforderungen, auch wenn die Bedingungen manchmal nicht optimal sind.

# Die Kugel ins Rollen bringen

## Inhalt

Aus verschiedenen Materialien bauen die zukünftigen Auszubildenden eine große Kugelbahn.

## Dauer

ca. 90 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für eine große Kugelbahn

## Material

unterschiedlich große Kugeln (z. B. Murmel, Flummi, Tischtennisball oder Tennisball), diverses Baumaterial wie z. B. Rohre, Pappen, Drähte, Kabel, Schläuche, Leisten, Schienen, Deckel, Eimer oder Blumentöpfe aus Kunststoff als Verbindungsstücke, außerdem Kisten, Paletten, Stühle, Tische, Leitern o. ä., um Höhenunterschiede zu gestalten, Werkzeug (Scheren, Cutter, Klebeband in unterschiedlichen Stärken, Zollstock)  
Es lohnt sicher, mit offenen Augen durch Ihr Unternehmen zu gehen und zu schauen, welche Materialreste im Sinne eines Upcyclings für den Bau der Kugelbahn genutzt werden könnten.

## Vorbereitung

*optional:* Streckenabschnitte für die verschiedenen Teams kennzeichnen

## Ablauf

Erläutern Sie den Teilnehmenden, dass unter dem Motto „Gemeinsam bringen wir den Ball ins Rollen“ im Folgenden eine große Kugelbahn gebaut werden soll. Ziel ist es, dass Bälle unterschiedlicher Größe am Ende der Murmelbahn in unterschiedliche Gefäße fallen und so sortiert werden. Stellen Sie das hierfür zur Verfügung stehende Material vor.

Bilden Sie anschließend Teams und klären Sie, welches Team für welchen Streckenabschnitt zuständig ist. Geben Sie einen Zeitrahmen vor und lassen Sie die Gruppen mit dem Bauprojekt starten.

Achten Sie in der nun folgenden Phase darauf, dass möglichst alle in den Bau eingebunden werden und die Teams sich absprechen, wie sie die Übergänge zwischen den Streckenabschnitten gestalten wollen.

Die Funktion der Kugelbahn wird am Ende gemeinsam getestet und der Erfolg selbstverständlich lautstark bejubelt. Sollten Sie eine parallele Elternveranstaltung organisiert haben, ließe sich der große Kugelbahntest auch als gemeinsames Abschluss-Event nutzen.

Sollte es ausreichend Platz geben, könnte die Kugelbahn außerdem einige Tage stehen bleiben und von Kolleg\*innen ausprobiert werden. Lassen Sie hierfür von den zukünftigen Auszubildenden ein Plakat mit einem Gruß an die Unternehmensmitarbeiter\*innen gestalten und von allen unterschreiben.



**Tipp:** Binden Sie die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder fortgeschrittene Auszubildende in die Vorbereitung dieser Teamaktion ein. Es bereitet viel Spaß, bei der Materialsuche gemeinsam kreativ zu werden.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Gemeinsam schafft man Großes.
- Wenn alle Verantwortung übernehmen, läuft es.
- Manchmal klappt es nicht sofort, dann ist Teamgeist gefragt.
- Zu manchen Lösungen kommt man nur mit Kreativität und „Um-die-Ecke-denken“.
- Es ist wichtig, die Planungen verschiedener Teams aufeinander abzustimmen.

Präsenzveranstaltungen

# Lernmotivation

# Lernen verstehen

## Inhalt

Mithilfe eines kurzen inhaltlichen Inputs entwickeln die zukünftigen Auszubildenden ein Grundverständnis für die eigenen Lernprozesse.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Raumgestaltung

Freifläche für einen Stehkreis

## Material

Bilder von Nervenzellen, Papierstreifen (unterschiedlich lang und breit)

*optional:* Smartboard oder Laptop und Beamer

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Starten Sie zum Einstieg ins Thema Lernen mit einem kurzen Spiel. Bitten Sie dazu die Teilnehmenden, sich in einem Kreis aufzustellen. Innerhalb von einer Minute sollen von den Auszubildenden nun möglichst viele Dinge genannt werden, die sie im Laufe ihres Lebens schon gelernt haben (z. B. Laufen, Sprechen, Kaugummikauen, Hüpfen). Eine Person beginnt mit einer von ihr erlernten Sache, anschließend ergänzt die nebenstehende Person und so weiter. Stoppen Sie die Zeit und zählen Sie mit, wie viele Dinge innerhalb der Minute genannt werden.

Ggf. lohnt sich eine zweite Runde mit dem Ziel, noch mehr Lernerfolge aufzuzählen.

Anhand des Spiels wird deutlich, dass alles, was wir tun, erlernt worden ist. Nutzen Sie diese Einsicht zur Überleitung auf eine kurze und abstrakte Darstellung der Prozesse, die beim Lernen im Gehirn ablaufen.

Die wichtigsten Erkenntnisse, die die Jugendlichen verstehen sollten, sind:

- Das Gehirn ist ein faszinierendes und extrem leistungsfähiges Organ, das es uns ermöglicht, neue Fähigkeiten zu erwerben, Informationen zu speichern und die Welt um uns herum zu verstehen.
- Wenn wir etwas lernen, bilden sich im Gehirn zwischen den Nervenzellen neuronale Verbindungen, die als Synapsen bezeichnet werden. Diese kann man sich wie winzige Brücken vorstellen, die es ermöglichen, Informationen von einer Nervenzelle zur anderen zu übertragen. Je öfter wir etwas wiederholen oder üben, umso stärker werden diese Verbindungen.
- Je stärker bestimmte neuronale Verbindungen sind, umso besser können wir die jeweils erlernten Dinge und umso leichter fallen sie uns. Das ist aber ein Prozess, der nicht immer leicht ist. Oft braucht es Geduld und Selbstüberwindung, um „dranzubleiben“.
- Das Gehirn ist plastisch, das bedeutet, es kann sich anpassen. Werden bestimmte neuronale Verbindungen regelmäßig gebraucht (d. h., tun wir bestimmte Dinge immer wieder), werden diese fester und beständiger. Die Verbindungen, die nicht gebraucht werden, bilden sich zurück. Das geschieht z. B., wenn etwas Gelerntes nicht mehr angewendet wird.

– „Ich kann das nicht“ gibt es nicht. Es heißt allenfalls „Ich kann das noch nicht“. Man kann alles lernen, aber manchmal setzt das eben auch die Bereitschaft voraus, Anstrengungen und Unbequemlichkeiten in Kauf zu nehmen.

Nutzen Sie zur bildlichen Darstellung dieser Aspekte ausgedruckte Bilder von Nervenzellen, die sie in der Kreismitte auf dem Boden verteilen. Legen Sie zwischen die einzelnen Nervenzellen unterschiedlich dicke Verbindungslinien, z. B. Papierstreifen, um die neuronalen Verbindungen zu symbolisieren. Sollten Sie die technischen Möglichkeiten haben, lässt sich das natürlich auch gut digital abbilden.

**Tip:** Alternativ können Sie ein kurzes Erklärvideo zeigen. Hierzu finden Sie verschiedene geeignete Filme im Internet.

Tauschen Sie sich mit den Auszubildenden über ihre Lernerfahrungen aus. Erfragen Sie, wer schon mal eine wirklich schwierige Sache erlernt hat, für die viel Anstrengung notwendig war. Bitten Sie diese Person, der Gruppe zu berichten, was sie motiviert hat, wie sie mit Rückschlägen umgegangen ist und welche Erfolgserlebnisse und Erfolgsgefühle sie für sich daraus mitnehmen konnte.

Schön wäre, wenn ein munteres Gespräch über Lernanstrengungen, Lernwiderstände und die Vorteile und Chancen des Lernens entsteht.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Unser Unternehmen lebt davon, dass wir alle stets dazulernen und uns weiterentwickeln.
- Wir wissen, dass die Ausbildung manchmal anstrengend ist und bieten euch daher viel Unterstützung an.
- erinnert euch immer wieder daran, dass euer Gehirn euch alle Chancen gibt, die Dinge zu lernen, die ihr braucht, um ein erfolgreiches und glückliches Leben zu führen. Es liegt an euch, diese zu nutzen.



# Lernwiderstände

## Inhalt

In Teams werden Lernwiderstände und Lösungsansätze reflektiert. In der anschließenden spaßigen Übung besiegen die zukünftigen Auszubildenden ihren „inneren Schweinehund“.

## Dauer

ca. 30 Min.

## Gruppengröße

8 Personen pro Doppel-Team

## Raumgestaltung

Arbeitsplätze für Teamarbeit (an Tischen oder auf dem Boden)

## Material

pro Team ein großer Bogen Packpapier und ca. 4 farbige Marker, Klebestifte

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Teilen Sie die Jugendlichen in Teams von jeweils ca. vier Personen ein. Jedes Team erhält einen Packpapierbogen und farbige Marker.

Die Hälfte der Teams wird sich im Folgenden mit dem „inneren Schweinehund“, die andere Hälfte mit „Schweinehund-Besieger\*innen“ befassen.

### Thema 1: Der innere Schweinehund

Die Teams, die zum Thema „innerer Schweinehund“ arbeiten, zeichnen auf das Packpapier zunächst eine große Figur, die den inneren Schweinehund darstellt. Anschließend tauschen sich die Teilnehmenden darüber aus, was sie davon abhält, ihre eigenen Ziele umzusetzen, z. B.: „Ich will meine Abschlussprüfungen erfolgreich schreiben, fange aber doch viel zu spät mit dem Lernen an. Warum ist das so und was alles hält mich vom Lernen ab?“ Vermutlich flüstert der innere Schweinehund Sätze wie „Es bleibt dir immer noch genügend Zeit.“, „Du musst erst mal etwas chillen.“, „Heute war schon so ein anstrengender Tag, mehr ist nicht zu schaffen.“.

Die Auszubildenden schreiben und malen alles, was ihnen zu den Themen Ablenkung und Aufschieben einfällt, in den Bauch ihres inneren Schweinehundes hinein. Dabei geht es nicht so sehr um die persönlichen Hemmnisse der einzelnen Personen, sondern vielmehr um eine Sammlung von allen möglichen und bekannten Facetten.

### Thema 2: Die superstarken Schweinehund-Besieger\*innen

Die Teams, die zum Thema „Schweinehund-Besieger\*in“ arbeiten, zeichnen auf das Packpapier eine entsprechende Figur und schreiben und malen darauf, wie der innere Schweinehund zu besiegen ist (z. B. „Ich weiß, dass es sich lohnt.“, „Das bisschen Anstrengung nehme ich locker in Kauf.“).

Anschließend stellen alle Gruppen kurz ihre Ergebnisse vor. Moderieren Sie einen Austausch zwischen den Gruppen über die persönlichen Erfahrungen zum Thema.

Nun werden je ein innerer Schweinehund und ein\*e Schweinehund-Besieger\*in so aufeinander geklebt, dass ein beidseitig bemaltes Plakat daraus wird. Die beiden jeweils dazugehörigen Teams verschmelzen zu einem Doppel-Team (mit jetzt ca. acht Personen).

In der nun folgenden Teamübung geht es darum, das Gruppengefühl zu stärken und ein gemeinsames Erfolgserlebnis zu ermöglichen. Motivieren Sie die Jugendlichen daher unbedingt, sich sehr um das Gelingen zu bemühen.

Die Gruppen legen ihre Plakate so auf den Boden, dass der innere Schweinehund nach oben zeigt und stellen sich darauf. Jede Gruppe versucht nun, das Plakat unter ihren Füßen gemeinsam so zu wenden, dass am Ende die Figur Schweinehund-Besieger\*in nach oben zeigt. Sie dürfen dazu die Hände und Füße benutzen, es darf aber keines der Gruppenmitglieder jemals außerhalb des Plakates stehen. Ziel ist es, das Plakat schneller als die andere Gruppe zu wenden.

Im Vordergrund dieser Übung steht der Spaß. Daher bietet es sich an, am Anfang etwas strenger mit den Übertretungen umzugehen, später den Prozess etwas lockerer zu begleiten. Finden Sie zum Abschluss noch einige motivierende Worte dazu, dass es allen möglichst oft gelingen möge, das Blatt zu wenden und den eigenen inneren Schweinehund zu überwinden.

**Tipp:** Die Durchführung dieser Übung ist auch mit einer kleineren Gruppe möglich, dann jedoch ohne den spaßigen Wettbewerb am Ende. Außerdem lässt sich das Thema auch outdoor umsetzen. Eine entsprechende Variante finden Sie im Baustein *Lernfluss*.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Jeder Mensch hat innere Widerstände; wichtig ist es, sich dieser bewusst zu sein und aktiv damit umzugehen.
- Wir unterstützen einander, um Widerstände zu überwinden.
- Im Team sind wir stark und haben Spaß miteinander.

# Dranbleiben

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden bewältigen Teamaufgaben, die zunächst leicht aussehen, aber mit zunehmendem Schwierigkeitsgrad zu Frust führen können. Es schließt ein Gespräch zum Thema Durchhaltevermögen und dem persönlichen Umgang mit Fehlern und Frust an.

## Dauer

ca. 30 Min.

## Gruppengröße

ab 2 Personen

## Raumgestaltung

Teamarbeitsplätze an Tischen oder auf dem Boden

## Material

Kappla®Challenge (ein Set für 2 – 3 Personen)

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Teilen Sie die Jugendlichen in Teams von je zwei bis drei Personen ein. Jedes Team erhält ein Set Kappla®Challenge. Die Sets bestehen aus 16 Holzplättchen und 12 Aufgabenkarten. Auf jeder Karte ist eine Figur abgebildet, die mit den Holzplättchen nachgebaut werden soll. Der Schwierigkeitsgrad steigt von Karte zu Karte.

Geben Sie nun die Aufgabenstellung vor. Verschiedene Varianten sind denkbar:

- Jedes Team startet mit der ersten Aufgabe. Wurde diese bewältigt und das Bauwerk stand mindestens fünf Sekunden, geht das Team zur nächsten Aufgabe über. Das Team, das innerhalb einer vorgegebenen Zeit die meisten Aufgaben bewältigt hat, gewinnt.
- Jedes Team erhält die gleiche Aufgabenkarte. Das Team, das die Aufgabe zuerst bewältigt hat, gewinnt.
- Die Teams ziehen jeweils eine Karte und lösen so unterschiedlich schwierige Aufgaben in der gleichen Zeit.

Schließen Sie ein Gespräch darüber an, wie es den einzelnen Teammitgliedern beim Bau ergangen ist. Folgende Fragen sind hierbei hilfreich:

- Was hat dich motiviert?
- Was hat dich gefrustet?
- Wie bist du damit umgegangen, als es nicht geklappt hat?
- Hat dich der Erfolg der anderen eher entmutigt oder eher motiviert?
- Was könnte in solchen Situationen hilfreich sein? Welche Erfahrungen hast du dazu schon gemacht?

**Tipp:** Alternativ können Sie die Teams aus Zeitungspapier und Klebeband einen möglichst hohen Papierturm basteln lassen. Gewonnen hat die Gruppe, die in einer bestimmten Zeit den höchsten Turm bauen konnte. Wichtig: Der Turm muss mindestens fünf Sekunden stehen bleiben.

## Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir geben niemals auf.
- Herausforderungen spornen uns an.
- Bei uns unterstützen sich die Kolleg\*innen untereinander, denn wir können nur gemeinsam gewinnen.

## Starker Moment

### Inhalt

Im Dialog reflektieren die zukünftigen Auszubildenden die eigenen Stärken.

### Dauer

ca. 20 Min.

### Gruppengröße

ab 4 Personen

### Raumgestaltung

Freifläche für Vorübung im Plenum und anschließende Zweier-Gespräche

### Material

*optional:* Beutel mit Süßigkeiten oder Merchandise-Produkten in zweifacher Ausführung, Kärtchen und Stifte

### Vorbereitung

keine



### Ablauf

In der folgenden Übung geht es darum, dass sich die Partner\*innen gegenseitig von einem „starken Moment“ berichten. Damit ist eine Situation gemeint, in der sie etwas getan oder geleistet haben, worauf sie selbst richtig stolz sind. Das kann aus dem schulischen Bereich sein (z. B. das lange Üben und Bewältigen einer schwierigen Lernaufgabe), eine Freizeitaktivität (z. B. das Besteigen eines Berges oder die Teilnahme an einem Wettkampf) oder auch ein spontanes Verhalten (z. B. Hilfeleisten bei einem Unfall). Wichtig ist, dass der starke Moment etwas ist, worauf die Person wirklich tief und ehrlich stolz ist.

Stellen Sie diese Aufgabe zunächst anhand einiger Beispiele vor. Erfahrungsgemäß brauchen die Jugendlichen etwas Zeit, um ein eigenes passendes Beispiel zu finden. Das liegt auch daran, dass Stolz häufig mit Überheblichkeit gleichgesetzt wird und daher oft verpönt ist. Hier ist es wichtig zu verdeutlichen, dass dem berechtigten Gefühl von Stolz in der Regel eine große Anstrengung voranging, vielleicht auch Entbehrungen, die am Ende zum angestrebten Ziel geführt haben.

Fragen Sie die Teilnehmenden daher nach ganz allgemeinen Beispielen für etwas, worauf man ihrer Meinung nach stolz sein „darf“. Sammeln Sie einige Beispiele und bitten Sie dann einzelne Auszubildende pantomimisch darzustellen, welche Körperhaltung jemand einnimmt, der auf etwas richtig stolz und zufrieden mit der eigenen Leistung ist (aufrechte Körperhaltung, Brust raus, lächeln etc.). Sollte das schwerfallen, könnten Sie sie bitten, zuerst das Gegenteil darzustellen, also jemanden, der gar nicht stolz auf sich ist und sich möglicherweise sogar schämt.

Bitten Sie nun alle, gleichzeitig eine stolze Körperhaltung einzunehmen. Ermuntern Sie hierbei zu einer übertriebenen Darstellung.

Geben Sie den Teilnehmenden anschließend etwas Zeit, damit sie überlegen, wann sie dieses stolze Gefühl schon einmal empfunden haben, also einen starken Moment hatten. Wenn alle ein passendes Beispiel gefunden haben, bitten Sie die Jugendlichen, sich paarweise zusammenzufinden. Möchten Sie den Findungsprozess unterstützen, könnten Sie sie z. B. aus einem Beutel Süßigkeiten oder Merchandise-Produkte ziehen lassen, die jeweils in doppelter Ausführung vorhanden sind und so die Teams bestimmen.

Nun beginnt eine Person und berichtet von ihrem starken Moment. Die andere Person hört aufmerksam zu und versucht sehr genau zu verstehen, worum es in diesem Beispiel geht. Anschließend beginnt sie laut darüber nachzudenken, welche Stärken nötig waren, um diesen starken Moment erleben zu können. Geben Sie den Teilnehmenden hierfür den Satz „Ich glaube, damit du diesen starken Moment schaffen konntest, musst du ... (Stärke benennen).“ vor.

Beispiel: „Ich glaube, damit du deine Leistung im Schwimmen so verbessern konntest, musst du sehr zielstrebig und ausdauernd sein.“

Auf diese Weise sollen mindestens drei mögliche Stärken benannt werden.

Die Person, über deren Stärken gesprochen wird, hört nur zu und darf dem Gehörten keinesfalls widersprechen. Stattdessen nimmt sie die aufgezählten Stärken bewusst wahr und „verstaut“ sie gedanklich wie ein Geschenk im Rucksack. Sie könnten die genannten Stärken auch auf Kärtchen notieren lassen, die die Auszubildenden dann tatsächlich mitnehmen.

Anschließend wechseln die Partner\*innen die Rollen.

**Tip:** Führen Sie den Dialog zunächst beispielhaft vor. Berichten Sie von einer persönlichen und glaubhaften Situation, in der Sie so richtig stolz auf sich selbst waren. Ein weiteres Mitglied aus Ihrem Organisationsteam trägt anschließend zusammen, welche Eigenschaften aus seiner Sicht dazu geführt haben, dass Sie diesen starken Moment erreichen konnten.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir sind stolz auf das, was wir erreichen.
- Wir sind zielstrebig und schaffen gemeinsam viele „starke Momente“.
- Wir freuen uns auf die vielen tollen Personen, die heute hier sind.

Präsenzveranstaltungen

# **Abschluss, Feedback und Ausblick**

# Landkarte der Erinnerungen

## Inhalt

Während die einzelnen Stationen der Veranstaltung noch einmal beschrieben werden, zeichnen die zukünftigen Auszubildenden in Stillarbeit die einzelnen Veranstaltungsteile als Landkarte nach und notieren sich jeweils die wichtigsten Gedanken, die sie dazu in Erinnerung behalten wollen.

## Dauer

ca. 15 Min.

## Gruppengröße

ab 3 Personen

## Raumgestaltung

Tische und Stühle

## Material

Papier, (farbige) Stifte, Kuverts

*optional:* Bluetooth-Box, Siegelack mit Siegel und Feuerzeug

## Vorbereitung

Gedankenreise vorbereiten

*optional:* ruhige Musik aussuchen



## Ablauf

Verteilen Sie Stifte und Papier und erläutern Sie, dass Sie die Teilnehmenden auf eine Gedankenreise einladen und gleich noch einmal langsam durch die heutige Veranstaltung führen werden. Die Jugendlichen zeichnen dabei die von Ihnen beschriebenen Veranstaltungsteile symbolisch als Landkarte nach und notieren sich, woran sie sich jeweils erinnern möchten. In diesem Prozess herrscht Stille. Sie können die meditative Stimmung allerdings durch passende Musik unterstreichen.

Beschreiben Sie mit ruhiger Stimme den Veranstaltungsbeginn. Das könnte zum Beispiel so klingen: „Heute Mittag bist du hier angekommen. Vielleicht warst du dabei noch etwas aufgeregt, weil du nicht wusstest, was dich erwartet. Am Eingang hat dich einer unserer fortgeschrittenen Auszubildenden empfangen und ist mit dir in unseren Seminarraum gekommen. Hier hast du zum ersten Mal auch die anderen neuen Azubis gesehen und einen ersten Eindruck von unserer Firma bekommen. Als alle da waren, habe ich euch herzlich begrüßt. Wie ging es dir in diesem Moment? Schreibe auf, an welches Gefühl du dich erinnern möchtest.“

So führen Sie nun Schritt für Schritt nochmals durch die Veranstaltung. Enden Sie immer mit einer Frage an die Jugendlichen und mit der Aufforderung, die Antwort dazu zu notieren.

Hier einige Ideen für Fragen:

- Welche Person hier im Raum fandest du von Beginn an interessant?
- Was fandest du besonders lustig?
- Was fandest du besonders interessant?
- Woran möchtest du dich erinnern?
- Was war dein Aha-Moment?
- Worauf freust du dich besonders bei deiner Ausbildung?



Verteilen Sie nun Kuverts und bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Landkarte der Erinnerungen zu falten und einzulegen, den Umschlag zu verschließen und mit dem eigenen Namen zu versehen. Besondere Freude haben die Jugendlichen, wenn sie die Umschläge auch versiegeln dürfen.

Sammeln Sie abschließend die Umschläge ein. Kündigen Sie an, dass Sie diese gut verwahren werden und jede\*r den eigenen Brief zum Ausbildungsstart im September als Erinnerung an den heutigen Tag zurückbekommen wird.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Uns ist wichtig, dass ihr in guter Erinnerung behaltet, was wir heute gemeinsam erlebt haben.
- Wir freuen uns darauf, euch im September wiederzusehen.

**Tipp:** Sollten Sie einen ganzen Tag – vielleicht sogar outdoor – gemeinsam verbringen, könnte es sich lohnen, für die verschiedenen Stationen jeweils kleine Erinnerungsstücke (z. B. Kärtchen mit wichtigen Erkenntnissen) vorzusehen. Diese könnten die Teilnehmenden in einer kleinen Schatzkiste verwahren und dort zum Schluss auch die Erinnerungslandkarte einlegen. Lassen Sie die Schatzkisten verschnüren und ebenfalls versiegeln. Die Teilnehmenden erhalten diese dann zum Ausbildungsstart als Geschenk.

# Grußkarte schreiben

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden schreiben jeweils eine Grußkarte an eine andere Person in der Runde. Die Karten verteilen oder versenden Sie zum Ausbildungsstart an die Adressat\*innen.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Raumgestaltung

Tische und Stühle

## Material

leere Karten, Stifte, Kuverts

*optional:* Karten mit Bild- oder Begriffspaaren, Flipchart und Marker oder digitales Präsentationstool sowie Smartboard bzw. Laptop und Beamer

## Vorbereitung

*optional:* Flipchart oder Präsentation mit Satzanfängen vorbereiten



## Ablauf

Verteilen Sie die Karten, Kuverts und Stifte und bitten Sie die Teilnehmenden, eine Grußkarte für eine andere Person in der Runde zu schreiben. Bestimmen Sie, wer wem eine Karte schreibt oder lösen Sie. Nutzen Sie hierfür z. B. Karten mit Bild- oder Begriffspaaren.

Geben Sie einen Rahmen vor, an dem sich die Jugendlichen beim Schreiben orientieren können oder sollen.

Beispiel:

- Liebe\*r ...
- Es war schön, dich heute kennenzulernen, weil ...
- Besonders beeindruckend/interessant/cool fand ich an dir, dass ...
- Ich freue mich auf die Zeit mit dir, weil ...
- Ich wünsche dir, dass ...

Für die Jugendlichen könnte es hilfreich sein, wenn Sie dieses Schema vorab auf einem Flipchart oder in einer Präsentation notieren.

Bitten Sie die Teilnehmenden, die fertigen Grußkarten in die Kuverts zu stecken, diese zu verschließen und mit den Adressatennamen zu beschriften. Sammeln Sie die Umschläge ein. Sie können diese zum Ausbildungsstart verteilen oder die Karten während der Sommerferien mit weiteren Infos zu den ersten Tagen an Ihre zukünftigen Auszubildenden versenden.

**Tipp:** Sie könnten schon zu Veranstaltungsbeginn ankündigen, dass zum Schluss Grußkarten geschrieben werden, damit die Jugendlichen bewusster aufeinander achten.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir nehmen einander wahr und motivieren uns gegenseitig.
- Gegenseitige Wertschätzung ist uns wichtig.

## Zielscheibe zum Abschluss

### Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden geben ihre Rückmeldung zur Preboarding-Veranstaltung über Klebepunkte auf einer Zielscheibe.

### Dauer

ca. 5 Min.

### Gruppengröße

ab 4 Personen

### Raumgestaltung

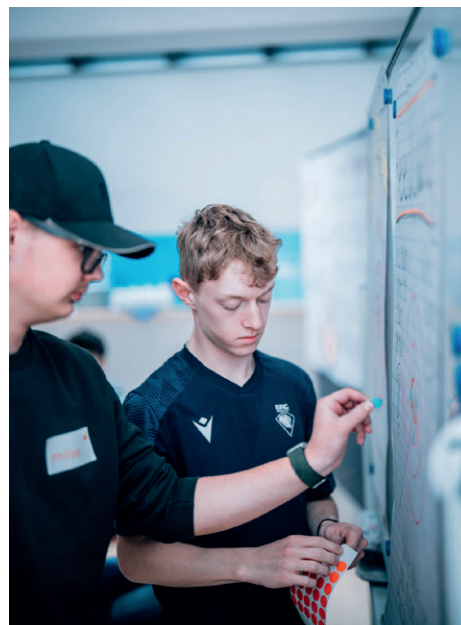
variabel

### Material

Flipchart und Marker, Klebepunkte (3 pro Person)

### Vorbereitung

Flipchart bemalen



### Ablauf

Malen Sie vorab auf ein Flipchart eine **Zielscheibe**, die in drei Bereiche eingeteilt ist:

- Die Veranstaltung hat mir Spaß gemacht.
- Ich fühle mich jetzt gut für den Ausbildungsstart gerüstet.
- Ich freue mich auf den Ausbildungsstart.

Verteilen Sie je drei Klebepunkte an die Teilnehmenden und bitten Sie sie, ihre Rückmeldung auf der Zielscheibe zu kennzeichnen. Je näher die Jugendlichen ihre Punkte an die Mitte der Zielscheibe kleben, desto zufriedener waren sie mit der Veranstaltung.

Greifen Sie am Ende die Ergebnisse auf und leiten Sie in eine Abschlussrunde und/oder zum Ausblick auf den Ausbildungsstart über.

**Tipp:** Eine ehrlichere Rückmeldung erhalten Sie, wenn das Voting unbeobachtet vorgenommen werden kann. Stellen Sie die Zielscheibe daher z. B. vor den Seminarraum oder drehen Sie sie so, dass jede Person ihre Punkte ohne Gruppendruck verteilen kann.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Uns ist wichtig, dass ihr euch gut vorbereitet fühlt.
- Eure Rückmeldungen nehmen wir ernst.

# Feedbackrunde und Ausblick

## Inhalt

In einer offenen Gesprächsrunde melden die zukünftigen Auszubildenden zurück, wie ihnen die Veranstaltung gefallen hat.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Raumgestaltung

Stuhlkreis

## Material

*optional:* Flipchart und Marker

## Vorbereitung

*optional:* Flipchart beschriften



## Ablauf

Erbitten Sie zum Abschluss der Preboarding-Veranstaltung ein Feedback. Bringen Sie zum Ausdruck, dass Ihnen eine ehrliche Rückmeldung wichtig ist, damit Sie für zukünftige Veranstaltungen lernen und diese weiterentwickeln können.

Wenn es den Teilnehmenden leichter fällt, könnten Sie auch Satzanfänge vorgeben, die Sie z. B. auf ein Flipchart schreiben.

Hier einige Ideen zur Auswahl:

- Als ich hier ankam, dachte ich ...
- Jetzt geht es mir ...
- Besonders gut gefallen hat mir ...
- Beim nächsten Mal anders machen würde ich ...
- Ich finde so eine Veranstaltung hilfreich, weil ...
- Noch unsicher bin ich, ob ...
- Ich freue mich auf die Ausbildung, weil ...

Fragen Sie gerne nach, wenn etwas unklar ist. Lassen Sie die Rückmeldungen ansonsten unkommentiert.

Leiten Sie abschließend zum Ausblick und Abschied über. Nennen Sie nochmals die nächsten Schritte vor dem oder zum Ausbildungsstart und betonen Sie Ihre Vorfreude.

**Tipp:** Bitten Sie ggf. auch Ihre anwesenden Kolleg\*innen um ein Feedback und reihen Sie auch sich selbst ein.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir haben eine gelebte Feedbackkultur.
- Wir gehen offen und wertschätzend miteinander um.
- Alle werden gehört, auch ihr neuen Auszubildenden habt eine Stimme.

Präsenzveranstaltungen

## **Parallele Angebote für Eltern**

# Austauschrunde

## Inhalt

Die Eltern der zukünftigen Auszubildenden werden zu einer Kennenlern- und Austauschrunde mit den zukünftigen Ausbilder\*innen ihrer Kinder eingeladen.

## Dauer

ca. 30 Min.

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Raumgestaltung

Tisch und Stühle

## Material

Kaffee und Kaltgetränke sowie ggf. Snacks  
*optional*: digitales Präsentationstool sowie Smartboard oder Laptop und Beamer, Infomaterial über Ihr Unternehmen

## Vorbereitung

*optional*: Präsentation erstellen



## Ablauf

Dieses kleine Elternformat lässt sich gut mit einer Preboarding-Veranstaltung verbinden. Laden Sie die Eltern ein, gemeinsam mit ihren Kindern zu Ihnen ins Unternehmen zu kommen (s. [Einladungsvorlage](#)): Während die zukünftigen Auszubildenden mit ihrer eigenen Veranstaltung starten, erhalten die Eltern Gelegenheit, das Unternehmen und einige Ausbilder\*innen kennenzulernen und Fragen zu stellen.

Schaffen Sie hierfür im Vorfeld ein angenehmes Ambiente mit Kaffee, Kaltgetränken und ggf. kleinen Snacks. Laden Sie die Eltern ein, Platz zu nehmen und sich zu bedienen.

Stellen Sie nach einer kurzen Begrüßung das Unternehmen vor. Das könnte durch eine Präsentation, aber auch anhand einiger Ihrer Unternehmensprodukte oder von Fotos geschehen.

Gehen Sie dann gezielt auf die Ausbildung ein und berichten Sie, was die Jugendlichen während der Ausbildung im Unternehmen erwarten wird.

Ermuntern Sie abschließend, alle offenen Fragen zu stellen und nehmen Sie sich Zeit, diese in Ruhe zu beantworten. Sollten keine Fragen kommen, eignet sich ggf. eine Formulierung wie „Die Eltern früherer Jahrgänge hat interessiert, ob ...“, um weitere für Sie wichtige Informationen an die Familien zu transportieren.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir sind verantwortungsbewusste Ausbilder\*innen und werden gut auf Ihre Kinder achten.
- Wir sind für Ihre Anliegen jederzeit ansprechbar. Melden Sie sich gerne, wenn Sie Fragen haben oder Themen rund um die Ausbildung Ihres Kindes besprechen möchten.

# Betriebsrundgang

## Inhalt

Die Eltern der zukünftigen Auszubildenden werden durch das Unternehmen geführt.

## Dauer

ca. 90 Min.

## Gruppengröße

variabel

## Raumgestaltung

variabel

## Material

Kaffee und Kaltgetränke sowie ggf. Snacks  
*optional*: digitales Präsentationstool sowie Smartboard oder Laptop und Beamer

## Vorbereitung

Abspraken mit den beteiligten Kolleg\*innen treffen  
*optional*: Präsentation vorbereiten



## Ablauf

Laden Sie die Eltern parallel zur Preboarding-Veranstaltung für Ihre zukünftigen Auszubildenden ins Unternehmen ein.

Starten Sie mit einer Begrüßung und einer kurzen Vorstellung des Unternehmens. Hierfür könnten Sie eine Präsentation nutzen. Stellen Sie für diesen Part Kaltgetränke, Kaffee und ggf. Snacks zur Verfügung.

Führen Sie die Eltern nun durch das Unternehmen. Planen Sie den Rundgang so, dass viele interessante Aspekte zu entdecken sind und die Eltern einen Eindruck von der Produktion, aber auch vom Betriebsklima erhalten. Falls zeitlich möglich, wäre es schön, wenn an verschiedenen Stationen die dort arbeitenden Kolleg\*innen von den eigenen Tätigkeiten berichten oder auch für Fragen zu Verfügung stehen.

Ggf. lässt sich der Betriebsrundgang punktuell mit den Angeboten der Veranstaltung für die Jugendlichen verbinden (die Eltern könnten z. B. ihren Kindern bei der Bewältigung von Aufgaben zuschauen oder einer Ergebnispräsentation beiwohnen). Hierbei ist es wichtig, dass im Vorfeld mit den beteiligten Kolleg\*innen detaillierte Absprachen getroffen und Zeitpläne genau eingehalten werden.

**Tipp:** Planen Sie ein, dass einige Eltern früher kommen. Sorgen Sie dafür, dass ein Mitglied des Organisationsteams die ankommenden Eltern begrüßt und sie über den weiteren Verlauf der Veranstaltung informiert. Stellen Sie Getränke und Snacks für die Überbrückung der Wartezeit bis zum Veranstaltungsstart bereit. Hilfreich ist es auch, wenn die Eltern Infomaterial erhalten, das sie währenddessen studieren können.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir sind stolz auf unser Unternehmen.
- Wir arbeiten gerne hier und freuen uns auf die Verstärkung durch die neuen Auszubildenden.



# VIP-Empfang

## Inhalt

Die Eltern der zukünftigen Auszubildenden werden im Anschluss an einen Betriebsrundgang gemeinsam mit ihren Kindern zu einem Stehempfang mit den Ausbilder\*innen, fortgeschrittenen Auszubildenden und – wenn möglich – der Geschäftsleitung eingeladen.

## Dauer

ca. 90 Min.

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Raumgestaltung

Stehtische und Büfett

## Material

Kaffee und Kaltgetränke sowie Snacks  
*optional:* Hussen und Blumenschmuck, digitales Präsentationstool sowie Smartboard oder Laptop und Beamer

## Vorbereitung

Raum ansprechend gestalten, Absprachen mit der Geschäftsleitung (oder passender Vertretung) und den beteiligten Kolleg\*innen treffen, fortgeschrittene Auszubildende einladen



## Ablauf

Dieses etwas aufwendigere, aber wirkungsvolle Format lässt sich gut als Ende einer Preboarding-Veranstaltung und im Anschluss an einen [Betriebsrundgang](#) der Eltern einplanen.

Bereiten Sie den Raum atmosphärisch ansprechend vor. Schön ist es, wenn es Stehtische mit Hussen und kleinem Blumenschmuck gibt, um dem VIP-Charakter der Veranstaltung Ausdruck zu verleihen.

Begrüßen Sie die Gäste, stellen Sie vor, wer unternehmensseitig an der Veranstaltung teilnimmt und übergeben Sie das Wort an die Geschäftsleitung, die sicher gerne einige Worte an die Familien richtet.

Falls es in Ihrer vorangegangenen Preboarding-Veranstaltung die Gelegenheit zur Vorbereitung gab, wäre es nett, wenn ausgewählte zukünftige Auszubildende der Geschäftsleitung einige Fragen stellen würden. Hierfür wäre es hilfreich, wenn Sie vorher besprechen, wer welche Frage stellt. Evtl. lohnt es auch, Ihre Geschäftsleitung kurz darauf vorzubereiten.

Falls Sie während der Preboarding-Veranstaltung Fotos gemacht haben, könnten Sie diese in einer kurzen Präsentation zusammenstellen und im Vorfeld eine\*n der angehenden Auszubildenden bitten, den Eltern kurz vorzustellen, was sie im Laufe des Tages erlebt und gemacht haben.

**Tipp:** Zur weiteren Auflockerung könnten Sie ein kurzes Quiz zu Unternehmensdaten und -fakten vorbereiten.

Eröffnen Sie anschließend das Büfett und ermuntern Sie alle Anwesenden, sich zu bedienen und miteinander in den Austausch zu gehen. Dafür wäre es schön, wenn sich Ihre

Kolleg\*innen und die fortgeschrittenen Auszubildenden an den Stehtischen verteilen, so dass alle Familien unternehmensseitige Ansprechpersonen als Gesprächspartner\*innen haben.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Unsere neuen Auszubildenden und ihre Familien sind für uns sehr wichtig (VIP).
- Wir wünschen uns, dass sich alle bei uns wohlfühlen.

Präsenzveranstaltungen

## **Outdoor-Elemente**

# Dialogspaziergang

## Inhalt

Bei einem Spaziergang zu zweit kommen die zukünftigen Auszubildenden zu einem vorgegebenen Thema in den Austausch.

## Dauer

10 Min.

## Gruppengröße

ab 2 Personen

## Ort

passende Wegstrecke

## Material

*optional:* Karten mit Bild- oder Begriffspaaren (bei größeren Gruppen), ein Kärtchen und ein Stift pro Person

## Vorbereitung

Fragestellung überlegen, passende Wegstrecke finden



## Ablauf

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in Zweier-Teams zusammenzufinden. Insbesondere bei größeren Gruppen lohnt es sich, hierfür Karten mit Bild- oder Begriffspaaren zu nutzen, die wie Lose gezogen werden.

Erklären Sie der Gruppe den Weg und geben Sie den Paaren eine Fragestellung vor, die während des gemeinsamen Spaziergangs diskutiert werden soll. Suchen Sie eine Frage, die zum Kontext Ihrer Veranstaltung passt und die gleichzeitig für die Jugendlichen nicht zu alltäglich und nicht zu herausfordernd ist. Wichtig ist, dass die Frage offen gestellt wird, sodass ein Gespräch entstehen kann.

Ideen für Fragestellungen:

- Was wünschst du dir für die Zukunft und warum?
- Was bedeutet Glück für dich und warum?
- Welche Erwartungen hast du an deine Ausbildung und was wirst du tun, damit diese erfüllt werden?
- Was bedeutet Erfolg für dich? Auf welche deiner Erfolge bist du stolz?
- Was bedeutet Arbeit für dich? Was ist dir daran wichtig und warum?
- Was ist dir in Freundschaften wichtig? Was müssen Freund\*innen füreinander tun und was könntest du nicht verzeihen?

Starten Sie nun den Spaziergang. Gut wäre es, wenn eine Betreuungsperson vorausläuft und ein angemessenes Tempo vorgibt. Eine zweite Betreuungsperson schickt die Paare zeitlich versetzt auf den Weg. Achten Sie dabei darauf, dass ausreichend Abstand zwischen den Paaren entsteht, damit die Gespräche wirklich in Zweisamkeit und ohne „fremde Ohren“ geführt werden können.

Am Ziel angekommen könnten Sie entweder in einer offenen Runde fragen, wer einen interessanten Gedanken zu sich selbst hatte und diesen gerne teilen möchte. Alternativ könnten Sie Kärtchen und Stifte verteilen und bitten, die wichtigsten Gedanken zu notieren. Vielleicht gibt es im Laufe Ihrer Veranstaltung noch weitere Gelegenheiten, gute Erkenntnisse festzuhalten und diese in einer Art Schatzkiste zu sammeln.

**Tip:** Eine Indoor-Variante finden Sie im Baustein *Interview mit Forschungsfragen*.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir interessieren uns für unsere Kolleg\*innen.
- Wir hören einander zu und gehen vertrauensvoll miteinander um.

# Lernwege

## Inhalt

Durch das mehrfache Gehen eines zunächst unbekanntes Weges wird den zukünftigen Auszubildenden der Lernprozess verdeutlicht.

## Dauer

ca. 15 Min.

## Gruppengröße

4 – 5 Personen pro Team

## Ort

Wald mit Rundwegen von ca. 50 Metern (ein Weg pro Gruppe)

## Material

farbige Bänder, Bilder von verschiedenen Weg-Arten (dichter Wald, Pfad, breiter Wanderweg, schmale Straße, Autobahn) als Ausdrucke oder auf dem Tablet

## Vorbereitung

mit farbigen Bändern die Laufwege kennzeichnen



## Ablauf

Suchen Sie im Vorfeld der Übung für jede Gruppe einen Rundweg von ca. 50 Metern quer durchs Unterholz. Kennzeichnen Sie den Weg, indem Sie farbige Bänder (pro Gruppe eine Farbe) um Bäume und Zweige binden.

Teilen Sie die Jugendlichen in Gruppen von vier bis fünf Personen ein. Jede Gruppe wird ihren eignen Weg laufen und dabei gegen die Zeit (nicht gegen die anderen Gruppen) antreten.

Erklären Sie, dass alle Teammitglieder nacheinander den jeweiligen Gruppen-Parcours laufen. Die Gruppe darf den Weg vorher nicht ablaufen, allein die Bänder dienen der Orientierung. Hierbei ist es hilfreich, wenn Sie vorgeben, dass immer links oder immer rechts an den Bändern vorbeigelaufen werden soll. Mit dem Start der ersten Person beginnt die Zeitmessung, die Sie oder ein anderes Mitglied des Organisationsteams übernehmen. Wenn die Person wieder am Startpunkt angekommen ist, klatscht sie die nächste ab (alternativ können Sie einen Tannenzapfen o. ä. als Staffelstab nutzen). Erst dann darf das nächste Teammitglied loslaufen. Gemessen wird die Gesamtzeit der Gruppe. Anschließend gibt es noch einen zweiten und dritten Durchgang.

Achten Sie darauf, dass die Teilnehmenden bei allem Elan Vorsicht walten lassen und aufpassen, dass sie nicht an Ästen hängen bleiben oder über Wurzelwerk stolpern.

Wenn alle Runden absolviert sind, kommen die Gruppen zusammen. Sammeln Sie die Zeiten der einzelnen Durchgänge. Mit allergrößter Wahrscheinlichkeit wurde jedes Team von Runde zu Runde schneller.

Besprechen Sie mit den Auszubildenden, woran das liegt und erläutern Sie hierbei das Prinzip des Lernens: In der ersten Runde war allen der Weg unbekannt. Mit jedem Durchgang kannten sie den Weg besser und optimierten automatisch ihre Laufwege.

Zeigen Sie nun die Fotos der verschiedenen Weg-Arten als Metapher für Lernprozesse: Ein Wald ohne Weg symbolisiert den unwegsamen Start, wenn man beginnt, etwas Neues zu lernen. Je öfter man einen Weg geht, d. h., das zu Lernende anwendet und wiederholt, umso ausgetretener und befahrbarer werden die Wege im Gehirn (siehe hierzu auch [Lernen verstehen](#)). Zeigen Sie während dieser Erklärung nach und nach alle Bilder. Das letzte Bild einer befahrenen Straße oder einer Autobahn symbolisiert, wie stark die synaptischen Verbindungen im Gehirn angelegt sind, wenn man etwas wirklich kann.

Fragen Sie die Jugendlichen zuletzt nach Beispielen für persönliche Lernbereiche, die bei ihnen ein Wald ohne Weg, ein Pfad, eine Straße oder bereits eine gut ausgebaute Autobahn sind.

**Tipp:** Sollte einmal die Zeit nicht unterschritten werden, liegt das vermutlich an der Motivation einzelner Läufer\*innen. Auch das könnten Sie thematisieren.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Lernen ist anstrengend und braucht Geduld.
- Lernen lohnt, auch wenn man den Erfolg vielleicht erst nach langer Zeit des Übens sieht.
- Wir wissen, dass die Ausbildung manchmal anstrengend ist und bieten euch daher viel Unterstützung an.



# Lernfluss

## Inhalt

An einem Fluss oder Bach bauen die zukünftigen Auszubildenden einen Staudamm. Die dafür verwendeten Steine symbolisieren Lernhindernisse und dienen als Gesprächsanlass über persönliche Hemmnisse und potenzielle Lösungswege.

## Dauer

ca. 30 Min.

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Ort

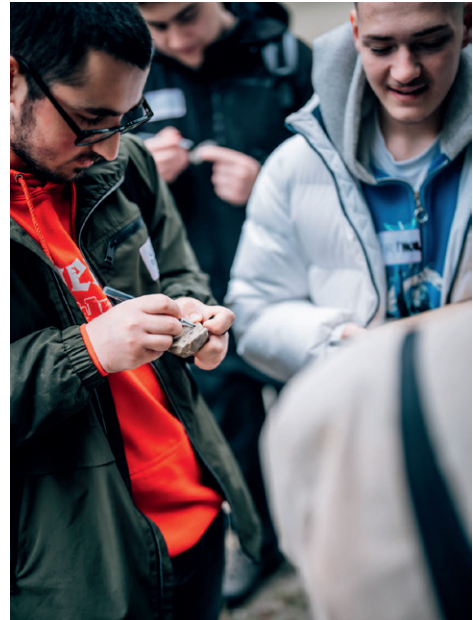
Fluss oder Bach mit seichter Stelle, an der sich das Wasser mit Steinen und Kieselsteinen stauen lässt

## Material

2 Blätter DIN-A4-Papier in Kartonstärke, Marker, wasserfeste Stifte, Tuch

## Vorbereitung

passenden Fluss oder Bach finden



## Ablauf

Bitten Sie die Gruppe, gemeinsam einen Staudamm aus Steinen zu bauen. Sobald der Fluss deutlich gestaut ist, leiten Sie das Thema Lernhindernisse ein. Erklären Sie, dass der Staudamm ein Symbol für niedrige Lernmotivation ist („Der Lernfluss ist gestaut.“).

Bitten Sie die Jugendlichen nun, Lernhindernisse zu sammeln und fragen Sie sie: „Was sind Gründe, aus denen ihr manchmal nicht lernt? Was hält euch vom Lernen ab?“ (z. B. Faulheit, Motivationslosigkeit, lieber chillen, lieber was mit Freunden machen, nicht interessant, zu anstrengend).

Notieren Sie die genannten Beispiele deutlich lesbar auf einem Karton.

Diskutieren Sie im nächsten Schritt, was helfen könnte, diese Lernhindernisse zu überwinden („den Staudamm abbauen und den Lernfluss wieder zum Fließen bringen“). Gehen Sie dafür Lernhindernis für Lernhindernis durch und sammeln Sie gemeinsam Lösungsideen (z. B. eigene Ziele klarmachen, in kleinen Schritten denken, erst lernen – dann chillen). Notieren Sie die Lösungen gut sichtbar auf einem zweiten Karton.

Wenn ausreichend Lernhindernisse und Lösungsansätze gesammelt wurden, nimmt sich jede Person einen Stein aus dem Staudamm und bringt so den Lernfluss wieder in Schwung. (Ggf. kann es nötig sein, mehr Steine zu entnehmen. Der Bach sollte wieder so verlassen werden, wie er vorgefunden wurde.)

Mit wasserfesten Stiften könnte jede Person auf der einen Seite des Steins das persönlich größte Lernhindernis notieren und auf der Rückseite eine Möglichkeit, dieses Hindernis zu überwinden. Leichter lassen sich die Steine beschriften, wenn sie trocken sind. Halten Sie dafür ein Tuch bereit. Die Steine können dann als Erinnerung an den Tag mitgenommen werden.

**Tipp:** Dieses Thema kann indoor mit dem Baustein *Lernwiderstände* umgesetzt werden.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Lernhindernisse sind ganz normal, wenn man davon aber zu viele hat, muss man sich darum kümmern, diese zu überwinden.
- Jede\*r muss Verantwortung für das eigene Lernen übernehmen, aber im Austausch mit anderen ist es leichter, sich zu motivieren.
- Wir wissen, dass die Ausbildung manchmal anstrengend ist und bieten euch daher viel Unterstützung an.

# Steinmännchen

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden bauen in Teams und unter Zeitdruck Steinmännchen. Das Team mit dem höchsten Steinmännchen gewinnt.

## Dauer

ca. 15 Min.

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Ort

variabel (mit vielen, etwa faustgroßen Steinen)

## Material

Maßband

## Vorbereitung

passenden Ort finden



## Ablauf

Teilen Sie die Jugendlichen in Teams von jeweils zwei bis drei Personen ein. Jedes Team erhält die Aufgabe, in einer vorgegebenen Zeit (ca. drei Minuten) ein möglichst hohes Steinmännchen zu bauen.

Stoppen Sie die Zeit und ermitteln Sie im Anschluss das Gewinner\*innen-Team.

Geben Sie den Teams einen Moment Zeit, über ihre Erfolgsstrategie nachzudenken. Dann starten Sie einen zweiten Durchgang. Ermitteln Sie auch danach, welches Team gewonnen hat.

Schließen Sie ein Gespräch darüber an, wie es den einzelnen Teammitgliedern ergangen ist.

Folgende Fragen sind hierbei hilfreich:

- Was hat dich motiviert?
- Was hat dich gefrustet?
- Wie bist du damit umgegangen, als es nicht geklappt hat?
- Hat dich der Erfolg der anderen eher entmutigt oder eher motiviert?
- Was könnte in solchen Situationen hilfreich sein? Welche Erfahrungen hast du dazu schon gemacht?

**Tipp:** Dieses Thema kann indoor mit dem Baustein *Dranbleiben* umgesetzt werden.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir geben niemals auf.
- Herausforderungen spornen uns an.
- Bei uns unterstützen sich die Kolleg\*innen untereinander, denn wir können nur gemeinsam gewinnen.

# Was die Natur bietet

## Inhalt

Naturgegebenheiten werden genutzt, um den zukünftigen Auszubildenden Lerninhalte bildlich zu vermitteln.

## Dauer

je nach Format

## Gruppengröße

ab 4 Personen

## Ort

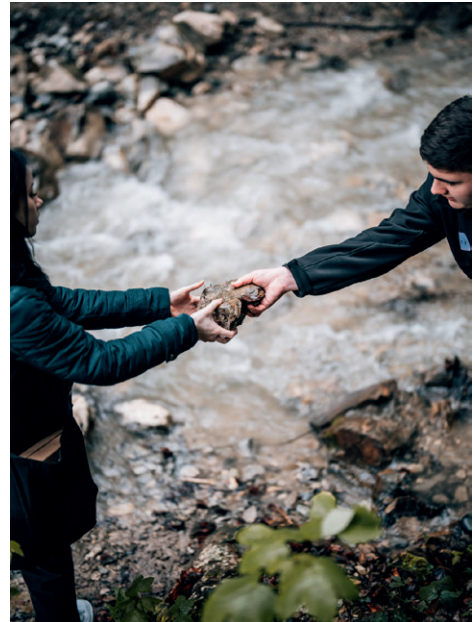
zum Format passende Naturorte

## Material

je nach Format

## Vorbereitung

je nach Format



## Ablauf

Ein Tag in der Natur bietet viele Möglichkeiten, um Teamarbeit und Leistungsmotivation zu fördern und inhaltliche Themen mit Naturerfahrungen zu versinnbildlichen und so tiefer zu verankern. Suchen Sie hierfür einen nahe gelegenen Naturpark, einen großen Wald oder ein Wandergebiet und lassen Sie sich von den dortigen Gegebenheiten inspirieren.

Hier einige Ideen:

- **Wanderung:** Oftmals ist es für Jugendliche eine Herausforderung, längere Wege zu Fuß zu gehen. Motivieren Sie sie, sich auf diese Aufgabe einzulassen und die Umgebung dabei bewusst wahrzunehmen. Verteilen Sie hierfür „Forschungsaufträge“ (Pflanzen sammeln, Vogelstimmen hören o. ä.), die als Foto dokumentiert oder als Audiodatei aufgenommen werden. Planen Sie Zeit ein, in der die Jugendlichen ihre Ergebnisse der Gruppe vorstellen. Zum Abschluss könnten Sie mit den Teilnehmenden die Erfahrungen des Tages besprechen und sie um eine kreative Zusammenfassung bitten (z. B. einen Rap schreiben, ein Gedicht verfassen, eine witzige Opernarie singen, etwas pantomimisch darstellen).
- **Pflanzen bestimmen:** Anhand von kostenfreien Apps können die Auszubildenden Pflanzen bestimmen. Im Austausch über die Eigenarten der Pflanzen und ihren idealen Lebensraum lassen sich viele Metaphern zur Selbstbeschreibung finden (z. B. „Bin ich eher eine Pflanze, die viel Licht und Sonne braucht, oder wachse ich besser in schattigem Gebiet? Brauche ich sehr nährstoffreichen Boden oder bin ich eher genügsam?“).
- **Kunst aus Naturmaterialien:** Geben Sie den Jugendlichen den Auftrag, aus Materialien, die sie im Wald finden, ein Kunstwerk auf dem Boden zu legen. Geben Sie hierzu ein passendes Thema vor (z. B. die eigenen Erwartungen an die Ausbildung oder Zukunftswünsche) und lassen Sie dann Zeit für einen kreativen Prozess. Um den Austausch über bestimmte Fragestellungen zu fördern, könnten die Teilnehmenden auch in Teams zusammenarbeiten. Nehmen Sie sich anschließend Zeit, damit die Gruppe alle Kunstwerke betrachten kann und moderieren Sie einen entsprechenden Austausch.
- **Parcours bewältigen:** Naturpfade bieten viele Bewegungsmöglichkeiten. Planen Sie einen Weg über Stock und Stein und lassen Sie Teams mit Staffelstabübergabe gegeneinander antreten. Sie können daran anknüpfend die Themen Teamkultur und Leistungsmotivation besprechen. Alternativ könnten Sie Zweier-Teams bilden, in denen jeweils ein Teammitglied eine Schlafbrille aufsetzt und von dem anderen Teammitglied über den

Parcours geführt wird. Das ist für die „blinde“ Person eine intensive Vertrauenserfahrung und für die sehende Person eine verantwortungsvolle Aufgabe. Tauschen Sie sich im Anschluss über die gemachten Erfahrungen aus.

- Wahrnehmen mit allen Sinnen: Nutzen Sie, was die Natur bietet, um die Sinne der Auszubildenden anzuregen. Sie könnten z. B. aus Holzstöcken an beliebiger Stelle einen Holzrahmen legen lassen und die Jugendlichen bitten, das Bild, das der Waldboden im Rahmen bildet, abzuzeichnen. Damit schärfen Sie die Wahrnehmung von schnell zu übersehenden Details. Oder lassen Sie Zeit, mit geschlossenen Augen Geräusche wahrzunehmen und tragen Sie diese anschließend zusammen. Suchen Sie gemeinsam nach Gerüchen und tauschen Sie sich aus, welche Erinnerungen diese jeweils wecken.
- Bachüberquerung: Ein kräftig strömender Bach bietet eine wunderbare Gelegenheit für eine Teamaufgabe. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, gemeinsam eine begehbare Brücke oder einen Damm zu bauen und dafür Sorge zu tragen, dass alle unversehrt den Bach überqueren können.
- Aufstiege bewältigen: Bietet die Natur steile Aufstiege, nutzen Sie diese, um Anstrengungsbereitschaft, Selbstmotivation und Erfolgswahrnehmung zu thematisieren. Lassen Sie eine Betreuungsperson vorgehen und das Tempo bestimmen. Schicken Sie anschließend alle Auszubildenden mit einigem Abstand allein auf diesen Weg und geben Sie vor, dass der Aufstieg allein und absolut schweigend bewältigt werden muss. Eine zweite Betreuungsperson bildet den Abschluss, um sicherzugehen, dass alle Jugendlichen den Weg schaffen. Besprechen Sie anschließend die gemachten Erfahrungen.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Natur ist unser Lebensraum, den wir bewusst nutzen und bewahren.
- Uns ist kein Weg zu anstrengend.
- Perspektivwechsel helfen uns, die Dinge besser zu verstehen.
- Wir nutzen alle Sinne.

## Externe Angebote nutzen

### Inhalt

Outdoor-Angebote externer Dienstleister regen Teamprozesse an und stärken das Zusammengehörigkeitsgefühl der zukünftigen Auszubildenden.

### Dauer

je nach Format

### Gruppengröße

ab 10 Personen

### Ort

je nach Format

### Material

je nach Format

### Vorbereitung

je nach Format, ggf. An- und Abreise der Teilnehmenden organisieren



### Ablauf

Outdoor-Angebote externer Dienstleister können eine passende Alternative zu selbst gestalteten Tagen in der Natur sein und viele Anregungen bieten, um das Teamgefüge Ihrer Auszubildenden frühzeitig zu stärken. Schauen Sie sich um, welche Angebote es in Ihrer Region gibt.

Hier einige Anregungen:

- Bogenschießen
- Escape Games
- Floßbauen
- Geocaching
- Kanufahren
- Kletterpark
- Mountainbiking
- Schnitzeljagd
- Survival-Training
- Umweltbildung
- Wanderungen

Sprechen Sie das Programm mit dem jeweiligen Anbieter ab und planen Sie gemeinsam, wie es sich auf Ihr Unternehmen und Ihre Themen übertragen und anpassen lässt.

Wichtig ist, dass Sie sich im Vorfeld über Fragen des Versicherungsschutzes austauschen und ggf. das Einverständnis der Eltern bei minderjährigen Teilnehmenden einholen.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir schauen über den Tellerrand.
- Teamkultur ist uns wichtig.
- Wir verbinden Lernerfahrungen mit Spaß.

# Bausteine für digitale Veranstaltungen



# Organisatorische Überlegungen

Alternative bei weiten Wegen

Offenheit im digitalen Raum

Digitale Bausteine und ggf. Anpassung von Präsenzbausteinen

Detaillierte Planung

Beteiligung fortgeschrittener Auszubildender

## Digital statt Präsenz?

Wenn Anfahrtswege zum Unternehmen weit sind oder Ressourcen geschont werden sollen, kann ein digitales Kennenlernen eine gute Alternative zu einer Präsenzveranstaltung darstellen. Das gilt insbesondere für Events mit dual Studierenden, die sich oft überregional bewerben. Digitale Formate sind aber natürlich auch für andere Zielgruppen denkbar. Ein gewisses Maß an Offenheit und Souveränität im digitalen Raum sind die Voraussetzung dafür, dass Bindung aufgebaut werden kann und das digitale Angebot zum Erfolg wird.

Im folgenden Kapitel finden Sie Bausteine zur Ausgestaltung digitaler Veranstaltungen. Darüber hinaus können Sie einige der für Präsenzveranstaltungen konzipierten Bausteine mit Modifikationen auch in digitalen Formaten einsetzen. Ohnehin gilt: Was bei der Durchführung von Präsenzveranstaltungen (s. [Organisatorische Überlegungen für Präsenzveranstaltungen](#)) wichtig ist, ist meist auch für digitale Preboarding-Veranstaltungen relevant: eine ansprechend gestaltete [Einladung](#), frühzeitige Planung und gute Vorbereitung, ein strukturierter Aufbau mit Begrüßung am Anfang und Abschlussrunde (möglichst inkl. Feedbackabfrage) am Ende, gute Moderation sowie Interaktionsmöglichkeiten für die Jugendlichen. Auch hier kann es vorteilhaft sein, fortgeschrittene Auszubildende bzw. Studierende einzubinden.

Diverse Gestaltungsmöglichkeiten

Interaktion

Kleingruppengespräche

Verhaltensregeln

Ausreichend Pausen

## Inhaltliche Gestaltung

Digitale Veranstaltungen können Sie mit vielen unterschiedlichen Inhalten ausgestalten. Gut geeignet sind z. B. Unternehmenspräsentationen oder inhaltliche Inputs, aber auch für ein erstes In-Kontakt-kommen und das Kennenlernen der zukünftigen Kolleg\*innen sind digitale Formate passend. Achten Sie bei der Planung des Ablaufs darauf, dass die Verteilung der Redeparts nicht zu einseitig ist und lassen Sie die Teilnehmenden in Aktionen und Spielen zu Wort kommen. Nutzen Sie dafür auch Kleingruppen in Breakout-Räumen, in denen die Jugendlichen erfahrungsgemäß noch freier sprechen.

Die Vorfreude auf die Veranstaltung lässt sich gut durch ein kleines Paket im Vorfeld steigern. Hierin könnten sowohl Informationen und Materialien für die Veranstaltung als auch kleine Snacks und Give-aways versandt werden. Kalkulieren Sie hierfür entsprechend Budget ein.

Die Erfolgchancen der Veranstaltung steigen außerdem, wenn alle Teilnehmenden ihre Kameras anschalten. Um hierbei die Privatsphäre zu wahren, könnten Sie den Jugendlichen vorab virtuelle Hintergründe zur Verfügung stellen und diese – gemeinsam mit Hinweisen zur nötigen technischen Ausstattung – in den [Vorabinformationen](#) kurz vor der digitalen Veranstaltung verschicken. Je nach Gruppengröße kann es sinnvoll sein, zu Veranstaltungsbeginn weitere Verhaltensregeln für den Umgang miteinander im digitalen Raum zu kommunizieren, z. B. Fragen in den Chat zu schreiben oder vor Wortmeldungen die (digitale) Hand zu heben.

Digitale Veranstaltungen verlangen häufig eine erhöhte Aufmerksamkeit der Teilnehmenden (v. a. bei eingeschalteter Kamera) und sind dadurch anstrengender als Präsenzformate. Bauen Sie deshalb ausreichend Pausen und/oder digitale Energizer ein und setzen Sie keine zu lange Gesamtdauer (maximal drei Stunden) an.

Zur Unterstützung Ihrer Vorbereitung können Sie gerne auch die [Checkliste Konzeption digitale Veranstaltung](#) und die [Checkliste Organisation digitale Veranstaltung](#) nutzen.

## Technische Umsetzung

Wenn der Ablaufplan feststeht, geht es an die Klärung der technischen Umsetzung: – Welche Möglichkeiten bietet unser Videokonferenztool (z. B. digitales Whiteboard, Möglichkeit der Bildschirmteilung auch für Teilnehmende)?

Klärung technischer Optionen

Technikbetreuung vs. Moderation

[Regieplan](#)[Externe Angebote](#)

- Wie können wir mit Kleingruppen arbeiten, d. h., wie ordnen sich die Jugendlichen den Breakout-Räumen zu? Oder werden sie zugeordnet? Ist der Chat des Plenums auch in den Breakout-Räumen einsehbar, sodass z. B. der Link zu einem Kollaborationstool dort für die Gruppenarbeit verfügbar ist? Wie kann ich als Moderator\*in Informationen in die Breakout-Räume kommunizieren?
- Welche weiteren Tools stehen in unserem Unternehmen zur Verfügung bzw. können genutzt werden, um unsere Inhalte methodisch abwechslungsreich zu gestalten (Online-Whiteboard, Umfragetools etc.)?

Es gibt verschiedene Tools, die einen lockeren Austausch der Teilnehmenden untereinander fördern, da sie das freie Bewegen im virtuellen Raum und die selbstständige Wahl der Gesprächspartner\*innen ermöglichen. Es lohnt sich, deren Einsatz für Pausenzeiten oder auch Interaktionsphasen zu prüfen.

Da die technische Umsetzung häufig Zeit und hohe Konzentration erfordert, ist für die Durchführung der Veranstaltung eine Trennung von Moderation und Technikbetreuung zu empfehlen. So wird verhindert, dass es zur Überlastung einzelner Kolleg\*innen oder zu unnötigen Unterbrechungen im Ablauf kommt.

Ein im Vorfeld erstellter, detaillierter [Regieplan](#) unterstützt den reibungslosen Ablauf. Er sollte neben den inhaltlichen auch die technischen Aspekte enthalten: Durchdenken Sie dafür alle notwendigen Schritte und berücksichtigen Sie auch die Zeit, die Sie während der Veranstaltung für die Umsetzung benötigen, z. B. um Breakout-Räume einzurichten. Planen Sie am besten vorab, wann ein guter Zeitpunkt wäre, um diese in Ruhe vorzubereiten.

Wenn Sie sich dazu entscheiden, einen [externen Anbieter](#) einzubeziehen, übernimmt dieser für seinen Beitrag die technische Umsetzung. Dafür sind im Vorfeld (wenige) Absprachen nötig, während der Veranstaltung werden Sie entlastet. Hierbei lohnt es sich, die entstehenden Kosten gegen die eingesparten personellen Ressourcen im eigenen Unternehmen abzuwägen.

Im Folgenden finden Sie diverse Bausteine für die verschiedenen Phasen einer gelingenden digitalen Preboarding-Veranstaltung. Sie sind als Anregung für das Zusammenstellen eines auf Ihren Kontext abgestimmten Ablaufplans gedacht und leicht an Ihre individuellen Gegebenheiten anpassbar. Weitere Hinweise zum Umgang mit den Bausteinen finden Sie in den [Erläuterungen zum Leitfaden](#).

Digitale Veranstaltungen

# Kennenlernen

# Ja oder Nein

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden positionieren sich zu bestimmten Aussagen, indem sie ihre Kamera an- oder ausstellen.

## Dauer

ca. 5 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Material

keines

## Vorbereitung

Aussagen überlegen



## Ablauf

Bitten Sie alle Teilnehmenden, ihre Kamera anzuschalten.

Lesen Sie nun nacheinander die vorbereiteten Aussagen vor. Bejahen die Jugendlichen diese, lassen sie ihre Kamera an, verneinen sie, machen sie die Kamera aus.

Vorschläge für mögliche Aussagen:

- Ich bin gerade richtig fit.
- Ich wohne in einer Großstadt.
- Ich liebe Wandern.
- Ich mag Lakritze.
- Deutsch ist nicht meine Muttersprache.
- Ich mache täglich Sport.
- Ich habe schon mal drei Tage ohne WLAN verbracht.
- Ich bin ein heimlicher Fan.
- Ich verbringe viel Zeit am PC.
- Ich kann einen Kopfstand machen.
- Ich habe ein Haustier.
- Ich zelte gerne.
- Ich habe schon eine Ausbildung gemacht.
- Ich freue mich auf die Veranstaltung.

Suchen Sie passende Aussagen heraus und ergänzen Sie solche, die zum Kontext der Veranstaltung und zu Ihrem Unternehmen passen.

Lesen Sie insgesamt ca. zehn Aussagen vor. Tauschen Sie sich mit den Auszubildenden, die die Kamera anhaben (die die Frage also mit „Ja“ beantworten), kurz zum jeweiligen Thema aus.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir schätzen Diversität, Vielfalt macht uns stark.
- Wir interessieren uns füreinander.
- Alle sind willkommen.

## Verdecktes Porträt

### Inhalt

Ohne auf ihr Blatt zu sehen, zeichnen die zukünftigen Auszubildenden ihr Gegenüber und führen dabei kurze Interviews durch. Die Ergebnisse werden anschließend in Kleingruppen vorgestellt.

### Dauer

20 – 25 Min.

### Gruppengröße

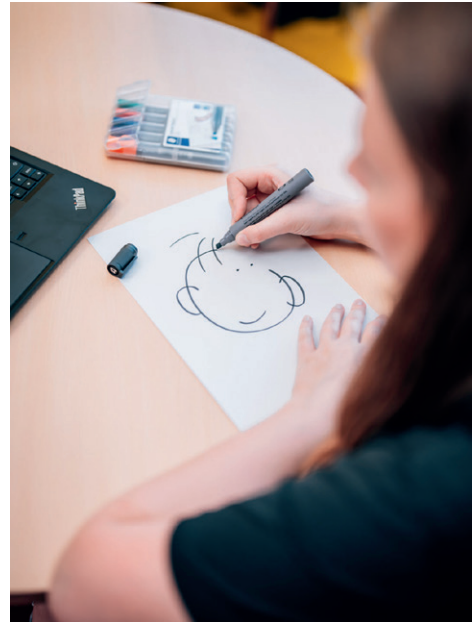
ab 6 Personen

### Material

ein Stift und ein leeres Blatt DIN-A4-Papier pro Person (von den Jugendlichen selbst zu besorgen)

### Vorbereitung

*optional:* Folie mit Beispielfragen erstellen



### Ablauf

Erklären Sie zunächst den Spielablauf: Die Auszubildenden werden in Paare eingeteilt und sollen sich gegenseitig malen – ohne dabei auf das Papier zu gucken. Während des Malens interviewen sie sich gegenseitig. Hier kann es hilfreich sein, der Gruppe einige Beispielfragen an die Hand zu geben, beispielsweise über eine Folie, die Sie im Plenum teilen.

Mögliche Fragen könnten z. B. sein:

- Wie heißt du?
- Wie alt bist du?
- Wo wohnst du?
- Was sind deine Hobbys?
- Was für eine Ausbildung machst du hier?
- Was erwartest du dir von der Ausbildung?

Geben Sie den Teilnehmenden kurz Zeit, sich einen Stift und ein leeres Blatt Papier zu holen. Wenn alle zurück sind, bilden Sie Paare und schicken jedes Paar in einen Breakout-Raum. Geben Sie den Jugendlichen sechs Minuten Zeit, sich gegenseitig zu malen und sich auszutauschen und holen Sie sie anschließend ins Plenum zurück.

Nun werden jeweils drei Paare zu einer Gruppe zusammengefügt und gemeinsam in einen Breakout-Raum geschickt. Hier stellen nun alle anhand des gemalten Bildes und des Gesprächs vor, mit wem sie bei der Partnerarbeit zusammengearbeitet haben. Geben Sie den Auszubildenden hierfür noch einmal acht Minuten Zeit.

Ggf. können Sie die Teilnehmenden die schönsten „Kunstwerke“ zum Abschluss im Plenum präsentieren lassen.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Unser Unterbewusstsein kann mehr als wir glauben.
- Wir haben Spaß miteinander und nehmen uns nicht zu ernst.
- Auch im digitalen Raum haben wir lebendige Begegnungen.

# Gemeinsamkeiten und Unterschiede

**Inhalt**

Die zukünftigen Auszubildenden suchen in zufällig zusammengestellten Kleingruppen zwischen ihnen bestehende Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

**Dauer**

ca. 10 Min.

**Gruppengröße**

ab 6 Personen

**Material**

keines

**Vorbereitung**

Themen auswählen

**Ablauf**

Kündigen Sie den Teilnehmenden an, dass Sie diese gleich zufällig auf Breakout-Räume mit je drei bis vier Personen verteilen werden. Dort sollen sie zu vorgegebenen Themen drei zwischen sich bestehende Gemeinsamkeiten und einen Unterschied finden. Dafür haben die Gruppen drei Minuten Zeit.

Geben Sie drei Themen für Gemeinsamkeiten und ein Thema für Unterschiede vor. Posten Sie diese in den Chat. Falls dieser in Ihrem Videokonferenzsystem in den Breakout-Räumen nicht mehr sichtbar ist, bitten Sie die Jugendlichen, sich die Fragestellungen in ein Dokument zu kopieren oder abzuschreiben. Starten Sie anschließend die Breakout-Räume.

Hier einige Themenvorschläge:

**Gemeinsamkeiten**

- Sucht eine Gemeinsamkeit zum Thema Frühstück.
- Sucht eine Gemeinsamkeit zum Thema Lieblingsserien.
- Sucht eine Gemeinsamkeit zum Thema Reisen.
- Sucht eine Gemeinsamkeit zum Thema Musik.
- Sucht eine Gemeinsamkeit zum Thema Sport.
- Sucht eine Gemeinsamkeit zum Thema Hobbys.

**Unterschiede**

- Sucht einen Unterschied zum Thema Essen.
- Sucht einen Unterschied zum Thema Schule.
- Sucht einen Unterschied zum Thema Freundschaften.
- Sucht einen Unterschied zum Thema Familie.
- Sucht einen Unterschied zum Thema Zukunftswünsche.

Wenn die Zeit in den Breakout-Räumen abgelaufen ist und alle wieder im virtuellen Plenum angekommen sind, bitten Sie die einzelnen Gruppen, ihre Gemeinsamkeiten und ihren Unterschied vorzustellen.

Wenn Sie ausreichend Zeit haben, könnten Sie auch eine zweite Runde mit anderen Themen in neu zusammengestellten Breakout-Räumen starten.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir schätzen Diversität, Vielfalt macht uns stark.
- Wir interessieren uns füreinander.
- Alle sind willkommen.



# Nur ich

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden stellen sich mit einem Merkmal vor, das sie in dieser Gruppe für einmalig halten.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

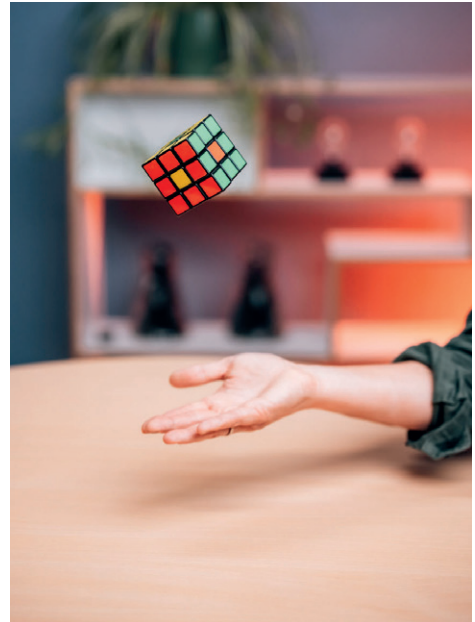
ab 6 Personen

## Material

keines

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Jede Person überlegt sich etwas, wovon sie glaubt, dass sie sich darin von allen anderen Teilnehmenden unterscheidet. Das kann ein Hobby sein oder eine Stärke oder etwas, das sie schon einmal erlebt hat. Wichtig ist nur: Es muss stimmen!

Jemand beginnt und vervollständigt den Satz „Ich glaube, ich bin hier die einzige Person, die ...“.

Beispiele:

- Ich glaube, ich bin hier die einzige Person, die einen Zauberwürfel in einer Minute löst.
- Ich glaube, ich bin hier die einzige Person, die Einrad fahren kann.
- Ich glaube, ich bin hier die einzige Person, die einen Leguan zu Hause hat.

Nun entscheiden die anderen Jugendlichen, ob das Genannte auch auf sie zutrifft. Wenn ja, lassen sie die Kamera an, wenn nein, schalten sie die Kamera aus.

Moderieren Sie den Austausch. Fragen Sie z. B. genauer nach, was sich hinter dem Merkmal verbirgt (z. B. „Wie kam es, dass du Einrad fahren gelernt hast? Wie lange machst du das schon?“). Weisen Sie ggf. auf Überschneidungen mit anderen Alleinstellungsmerkmalen hin und bringen Sie die Gruppe zu den einzelnen Themen in Kontakt. So kann eine interessante Kennenlernrunde mit vielen spannenden Gesprächsanlässen entstehen.

Die Person, die zuletzt ihr Merkmal genannt hat, ruft die nächste auf. Spielen Sie, bis alle Auszubildenden an der Reihe waren. Betonen Sie zum Abschluss, wie interessant die Runde war und wie sehr Sie sich freuen, dass dieses einzigartige Team im September in Ihrem Unternehmen anfangen wird!

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Verschiedenheit und Vielfalt sind im Unternehmen willkommen.
- Offenheit und Zuhören unterstützen das gegenseitige Verständnis und Vertrauen.

# Steckbriefe

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden füllen im Vorfeld der Veranstaltung digitale Steckbriefe aus, die dann gemeinsam in einem digitalen Gallery Walk betrachtet werden.

## Dauer

ca. 10 Min.

## Gruppengröße

ab 6 Personen

## Material

Online-Whiteboard (alternativ: Textdokument)

## Vorbereitung

Steckbriefinhalte auswählen, Steckbriefvorlage erstellen und Einladungslink für das Online-Whiteboard verschicken (alternativ: Textdokument verschicken und zurückgesendete Steckbriefe zu einem Dokument zusammenfügen)

## Ablauf

Bereiten Sie auf einem Online-Whiteboard eine Vorlage für einen Steckbrief vor. Senden Sie eine Einladung für das Board (z. B. als Gastzugang) an die Teilnehmenden und bitten Sie sie, bis zur Veranstaltung einen Steckbrief auszufüllen.

Vorschläge für Inhalte des Steckbriefs:

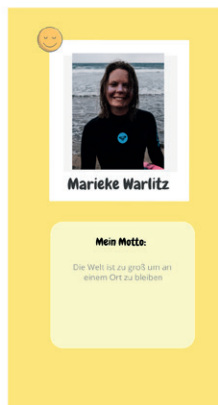
- Foto
- Landkarte (um den Wohnort zu kennzeichnen)
- Das ist mein Lebensmotto:
- Diese Ausbildung mache ich:
- Das steht auf meiner Bucket List:
- Drei Personen, die ich gerne treffen würde:
- Drei Dinge, die ich unbedingt brauche:
- Mein Lieblingsessen:
- Mein Lieblingslied:
- Mein #:

Beim digitalen Gallery Walk erhalten die Teilnehmenden nun Zeit, unter dem bekannten Link die Steckbriefe der anderen in Ruhe anzuschauen.

Sollten Sie kein Online-Whiteboard nutzen können, könnten Sie auch eine Vorlage in einem Textdokument erstellen und an die Jugendlichen schicken. Die zurückgesendeten Steckbriefe fügen Sie zu einem Dokument zusammen, das Sie während der Veranstaltung teilen oder den Auszubildenden im Chat zum Download zur Verfügung stellen.

Anschließend könnten Sie in die Runde fragen, wem an welchem Steckbrief Besonderheiten aufgefallen sind oder woran die Jugendlichen besonders hängengeblieben sind (z. B. „Ich habe gesehen, dass Lina in der gleichen Stadt wohnt wie ich.“). Moderieren Sie einen kurzen Austausch zwischen den Teilnehmenden und fördern Sie das Miteinander-in-Kontakt-kommen.

### About me-Page



**Tip:** Um mit den Jugendlichen noch besser in Kontakt zu kommen, empfehlen wir, dass auch beteiligte Kolleg\*innen einen Steckbrief ausfüllen.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir sind ein Team mit vielen interessanten Menschen.
- Es macht Spaß, einander kennenzulernen.
- Alle sind uns willkommen.

Digitale Veranstaltungen

# Ideen für digitales Housewarming

## In Eigenregie

### Inhalt

Digitale Gruppenaktivitäten lockern die Stimmung, bringen Teamprozesse in Gang und stärken das Wir-Gefühl der zukünftigen Auszubildenden. Für deren Durchführung kann ein externer Anbieter engagiert werden, es gibt aber auch viele Varianten, die ohne externe Unterstützung durchgeführt werden können.

### Dauer

je nach Format

### Gruppengröße

je nach Format

### Material

je nach Format

### Vorbereitung

je nach Format

### Ablauf

Überlegen Sie, bei welcher Gruppenaktivität sich die zukünftigen Auszubildenden besser kennenlernen könnten und zugleich ein erstes Wir-Gefühl entsteht. Es gibt zahlreiche kostenfreie Möglichkeiten, denkbar sind z. B. (Online-)Spiele:

- Online-Versionen klassischer Gesellschafts-, Brett-, Karten- und Würfelspiele
- Krimi-Dinner
- Quiz- oder Rätselspiele
- Kreativitätsspiele

Die Umsetzung kann dabei variieren: Während manche Spiele wie z. B. Stadt-Land-Fluss schlicht mit Zettel und Stift gespielt werden können, gibt es für andere attraktive Online-Versionen. Besonders schön ist es, wenn das Spiel für eine gelöste Stimmung sorgt – wie z. B. Stille Post oder Montagsmaler. Unterhaltsam sind aber z. B. auch Ortsratespiele, Foto-rätsel oder ein Quiz. Vielleicht könnten Sie eines mit Fragen zu Ihrem Unternehmen vorbereiten.

Je nach Gruppengröße werden für die technische Umsetzung Breakout-Räume benötigt. Ggf. empfiehlt es sich, dass in jedem Raum ein Mitglied des Moderationsteams bereitsteht und den Link zum Spiel teilt oder technische Fragen beantwortet.

Auch Gruppenaktivitäten wie Kochen, Backen oder Basteln sind möglich. Verschicken Sie hierfür vorab ein Rezept oder eine Bastelanleitung und verabreden Sie sich dann zu einem digitalen Beisammensein, bei dem alle für sich – und doch gemeinsam – aktiv werden.



**Tip:** Sollen Spiele-Websites genutzt werden, testen Sie vorab deren Kompatibilität mit Ihren Arbeitsrechnern.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Spaß ist uns auch bei der Arbeit wichtig.
- Ein geselliges Miteinander stärkt das gegenseitige Vertrauen.
- Neue Dinge auszuprobieren erweitert den Horizont.

## Externe Angebote

### Inhalt

Ein Veranstaltungsbaustein wird von einem externen Anbieter durchgeführt und begeistert die zukünftigen Auszubildenden durch den besonderen Event-Charakter.

### Dauer

je nach Format

### Gruppengröße

je nach Format

### Material

je nach Format

### Vorbereitung

je nach Format



### Ablauf

Wenn Sie Ihrer Veranstaltung eine besondere Note verleihen möchten, können Sie bei einem externen Anbieter einen Veranstaltungsbaustein buchen. Überlegen Sie im Team, was für Ihre zukünftigen Auszubildenden ein interessantes Angebot sein könnte und zu Ihrem finanziellen und zeitlichen Rahmen passt.

Denkbar ist z. B. ein digitales Tasting, für das es zahlreiche Anbieter gibt. Zielgruppengerechte Tastings könnten sein:

- Popcorn-Tasting
- Schokoladen-Tasting
- Limonaden-Tasting

Möchten Sie eher einen spielerischen Ansatz verfolgen, könnte ein digitales Escape Game eine gute Idee sein. Dieses rückt neben dem Spaß auch das Thema Teambuilding verstärkt in den Fokus. Im Internet finden Sie Spiele zu den unterschiedlichsten Themen.

Der externe Anbieter übernimmt die praktische Vorbereitung, z. B. den Versand der Verkostungsprodukte oder die Bereitstellung des Spiels, und moderiert den Veranstaltungsbaustein. Hierfür bedarf es vorab nur weniger organisatorischer Absprachen, was Ihnen aufwendige eigene Vorbereitungen erspart.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir leben und arbeiten mit allen Sinnen.
- Wir entdecken gerne Neues.

Digitale Veranstaltungen

# Energizer



# Diamantenjagd

## Inhalt

Aufgeteilt in zwei Teams versuchen die zukünftigen Auszubildenden über die Chatfunktion des Videokonferenztools einen „Diamanten“ zu schmuggeln bzw. die Schmuggelbande dabei auffliegen zu lassen.

## Dauer

ca. 5 Min.

## Gruppengröße

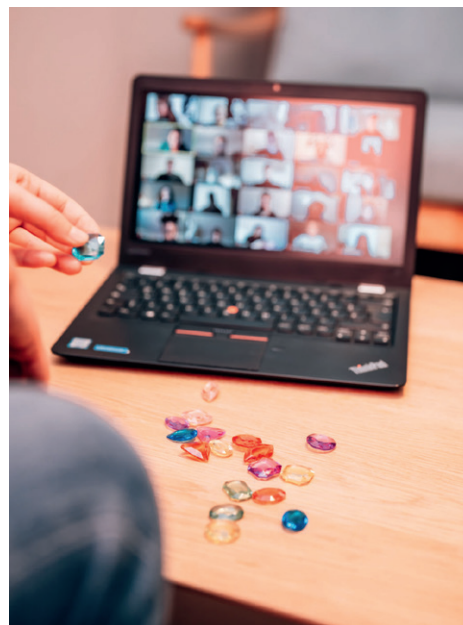
7 – 15 Personen

## Material

keines

## Vorbereitung

keine



## Ablauf

Erläutern Sie kurz das Szenario: Eine Schmuggelbande möchte einen erbeuteten Diamanten verstecken; die Zöllner\*innen versuchen, das zu verhindern. Bestimmen Sie, wer zu welcher Gruppe gehört: Die Hälfte der Jugendlichen wird Teil der Schmuggelbande und lässt ihre Kameras an. Alle anderen gehören zum Zoll und schalten ihre Kameras aus. Sie selbst gehören zur Schmuggelbande. Stellen Sie nun einen Timer auf eine Minute.

Sie beginnen, indem Sie versuchen, so unauffällig wie möglich den Diamanten weiterzugeben. Dazu schicken Sie einem anderen Mitglied der Schmuggelbande eine private Chat-Nachricht mit dem Inhalt „Du hast ihn!“. Wählen Sie dafür im Chat-Fenster Ihres Videokonferenztools nicht die Option „Versenden an alle“, sondern „Versenden an [Name]“. Voraussetzung hierfür ist, dass Ihr Videokonferenztool private Chat-Nachrichten ermöglicht.

Das von Ihnen angeschriebene Bandenmitglied hat nun die Aufgabe, wiederum den Diamanten weiterzugeben, ohne den Verdacht auf sich zu lenken. Auf diese Art und Weise wird der Diamant eine Minute lang von einer Person zur nächsten „geschickt“.

Der Zoll beobachtet dabei die Gesichter der Schmuggler\*innen und versucht herauszufinden, bei wem sich der Diamant gerade befindet. Die Mitglieder der Schmuggelbande setzen ihr bestes Pokerface auf und dürfen den Diamanten selbstverständlich nicht versehentlich an die Zöllner\*innen schicken.

Nach Ablauf der Minute beenden Sie die Runde. Die Zöllner\*innen schreiben nun gleichzeitig in den Chat, bei wem sie den Diamanten vermuten. Hat die Mehrheit richtig getippt, gewinnt der Zoll, wenn nicht, hat die Schmuggelbande ihre Beute erfolgreich gesichert.

### Mögliche Botschaften zum Abschluss

- Wir sind stets aufmerksam und achten auf Details.
- Einen Diamanten lassen wir uns nicht entgehen, deshalb seid ihr heute hier.

# Schüttel dich

**Inhalt**

Nacheinander machen alle zukünftigen Auszubildenden eine Bewegung vor, die anderen ahmen diese nach.

**Dauer**

je nach Gruppengröße 5 – 10 Min.

**Gruppengröße**

bis 25 Personen

**Material**

keines

**Vorbereitung**

keine

**Ablauf**

Bitte Sie die Auszubildenden, ihre Kameras anzuschalten und die Galerieansicht auszuwählen.

Zu Beginn des Spiels treten alle aus dem Sichtbereich ihrer Kamera heraus, sodass in den Fenstern keine Personen mehr zu sehen sind. Wichtig ist, dass trotzdem alle Teilnehmenden den eigenen Bildschirm im Blick behalten.

Machen Sie den Anfang: „Springen“ Sie ins Bild und machen Sie eine Bewegung vor (z. B. Ihren ganzen Körper ausschütteln). Alle anderen müssen nun möglichst schnell ebenfalls in den Sichtbereich ihrer Kamera treten und Ihre Bewegung nachahmen. Haben Sie Ihre Bewegung beendet, verlassen Sie den Sichtbereich Ihrer Kamera wieder und die Jugendlichen machen es Ihnen nach.

Nun tritt die nächste Person ins Sichtfeld ihrer Kamera und macht eine Bewegung vor, alle anderen machen diese nach und treten anschließend wieder aus dem Kamerabild heraus. Danach ist eine weitere Person an der Reihe. Dies können Sie je nach gewünschtem Zeitumfang so lange wiederholen wie die zukünftigen Auszubildenden Spaß haben und Ideen für neue Bewegungen mitbringen.

Die Herausforderung des Spiels ist, dass die Reihenfolge der Jugendlichen, die eine Bewegung vormachen, nicht festgelegt oder abgesprochen wird, das Tempo aber trotzdem nicht zu langsam sein sollte, damit keine allzu langen Pausen zwischen den einzelnen Sequenzen entstehen. So kann es passieren, dass mehrere Teilnehmende gleichzeitig in die Kamera springen und unterschiedliche Bewegungen vormachen. In diesem Fall müssen alle anderen beide Bewegungen nachmachen. Sollte es dadurch ein bisschen chaotisch werden, ist das überhaupt kein Problem: Energie und Bewegung sind gewünscht! Möchten Sie allerdings etwas mehr Ordnung ins Spiel bringen, können Sie die Person, die gerade eine Bewegung vorgemacht hat, auch bestimmen lassen, wer als nächstes an der Reihe sein soll.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir sind immer in Bewegung.
- Wir achten aufeinander.

# Hol das Ding

## Inhalt

Auf Kommando suchen die zukünftigen Auszubildenden in ihrem Umfeld einen bestimmten Gegenstand und präsentieren ihn der Gruppe. Wer am schnellsten ist, gewinnt.

## Dauer

5 – 10 Min.

## Gruppengröße

bis 25 Personen

## Material

keines

## Vorbereitung

Kriterien überlegen



## Ablauf

Ziel des Spiels ist es, möglichst schnell einen Gegenstand in der nahen Umgebung zu finden, auf den ein bestimmtes Kriterium zutrifft, und diesen in die Kamera zu halten. Wer zuerst zurück am Platz ist, gewinnt. Voraussetzung für die Durchführung des Spiels ist, dass alle Teilnehmenden ihre Kameras anschalten.

Erklären Sie den Teilnehmenden, wie das Spiel funktioniert, und nennen Sie ein erstes Kriterium, z. B.:

- etwas Blaues
- etwas, das glänzt
- etwas Rundes
- etwas zum Essen
- etwas, das dich nervt
- etwas Inspirierendes
- etwas, das du besonders magst
- etwas, das dich zum Lachen bringt

Alternativ können Sie die Jugendlichen auch Gegenstände mit einem bestimmten Anfangsbuchstaben suchen lassen (z. B. einen Gegenstand für jeden Buchstaben Ihres Firmennamens).

Alle müssen nun schnellstmöglich in ihrem Umfeld bzw. in dem Zimmer, in dem sie sich gerade aufhalten, einen transportablen Gegenstand finden, auf den das Kriterium zutrifft, und diesen in die Kamera halten. Es wird so lange gewartet, bis auch die letzten Teilnehmenden einen Gegenstand gefunden haben. Die Wartezeit kann genutzt werden, um die Gegenstände der anderen gemeinsam zu betrachten und ggf. zu diskutieren. Sind alle wieder an ihrem Platz angekommen, können je nach Gruppengröße entweder alle ihre Gegenstände einmal in die Kamera zeigen und kurz benennen oder dies passiert nur beispielhaft.

Entweder geben Sie jetzt selbst das nächste Kriterium vor, oder die Person, die in der vorhergehenden Runde als erstes einen Gegenstand gefunden hat, darf ein neues Kriterium bestimmen und damit die nächste Runde starten.

Wie viele Runden Sie insgesamt spielen, kann individuell auf den eingeplanten Zeitumfang abgestimmt werden.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir versuchen stets schnell zu reagieren.
- Manchmal müssen wir um die Ecke denken.

# Papier-Safari

**Inhalt**

Ohne hinzuschauen, reißen oder falten die zukünftigen Auszubildenden hinter ihrem Rücken ihr Lieblingstier aus Papier.

**Dauer**

ca. 10 Min.

**Gruppengröße**

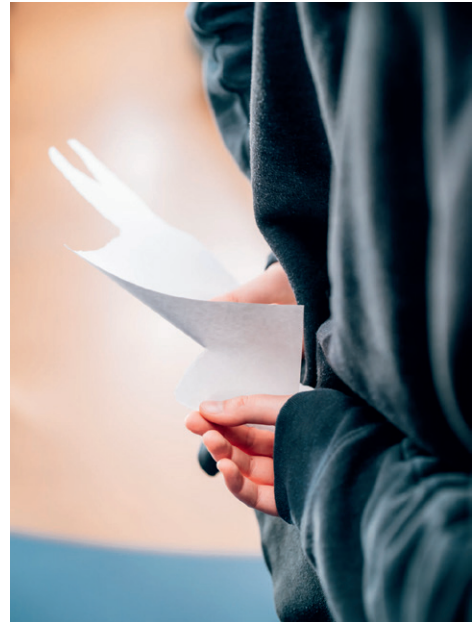
ab 3 Personen

**Material**

ein Blatt DIN-A4-Papier pro Person (von den Jugendlichen selbst zu besorgen)

**Vorbereitung**

keine

**Ablauf**

Fordern Sie die Teilnehmenden auf, sich ein Blatt Papier zu holen und sich währenddessen zu überlegen, welches ihr Lieblingstier ist. Farbe und Stärke des Papiers spielen keine Rolle, wichtig ist nur, dass das Papier zerrissen werden darf.

Wenn alle wieder an ihrem Platz sind, erklären Sie das Spiel: Die Jugendlichen haben drei Minuten Zeit, das Papier in die Form des eigenen Lieblingstieres zu reißen oder zu falten. Allerdings soll das hinter dem Rücken der Teilnehmenden passieren, sodass sie das Papier dabei nicht sehen können.

Stellen Sie nun einen Timer auf drei Minuten und geben Sie den Jugendlichen ein Startsignal sowie gelegentlich Zwischenmeldungen, wie viel Zeit ihnen noch bleibt.

Nach Ablauf der drei Minuten holen alle das Papier hinter ihrem Rücken hervor. Je nach Gruppengröße und geplantem Zeitumfang können entweder alle Auszubildenden oder einzelne Freiwillige nacheinander ihre Tiere in die Kamera halten und vorstellen oder Sie raten gemeinsam im Plenum, welches Tier jeweils zu sehen ist.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Manchmal braucht man Mut zur Unvollkommenheit.
- Wir lösen Aufgaben mit Fantasie und Spaß.

Digitale Veranstaltungen

# **Digitale Kompetenzen und New Work**



# Wallet Challenge

## Inhalt

In schrittweise angeleiteter Partnerarbeit entwickeln die zukünftigen Auszubildenden die perfekte Geldbörse für ihr Gegenüber. Die Übung ermöglicht einen spielerischen Einstieg in die Themen Design Thinking und Produktentwicklung.<sup>1</sup>

## Dauer

ca. 90 Min. (ohne Einführung)

## Gruppengröße

ab 2 Personen

## Material

Bastelutensilien (s. [Vorabinformationen zur Wallet Challenge](#)), ein Ausdruck [Arbeitsmaterialien Wallet Challenge](#) sowie ein Stift pro Person (von den Jugendlichen selbst zu besorgen), außerdem [Einführung Design Thinking als agiler Ansatz](#) und Arbeitsmaterialien [Wallet Challenge](#) für die Workshop-Leitung

## Vorbereitung

Vorabinformationen zur Wallet Challenge (inkl. Materialliste) und Arbeitsmaterialien [Wallet Challenge](#) an die Teilnehmenden schicken

## Ablauf

Bei der Wallet Challenge lernen die Teilnehmenden am Beispiel einer Geldbörse, wie sie mit der Methode Design Thinking ein Produkt entwickeln können. Die Challenge ist in eine vorbereitende Übung und zehn aufeinander aufbauende Aufgaben unterteilt, die in Einzel- oder Partnerarbeit durchgeführt werden. Aufgaben in Einzelarbeit können im Plenum bearbeitet werden, für die Partnerarbeit werden die Jugendlichen in Paare eingeteilt und in Breakout-Räume geschickt. Erläutern Sie vor dem Start jeder Breakout-Session kurz die jeweilige Aufgabe und klären Sie eventuelle Fragen. Holen sie die Teilnehmenden nach Ablauf der jeweils angegebenen Zeit ins Plenum zurück, um auch zwischen den einzelnen Aufgaben immer wieder kurze Stimmungsbilder einzufangen.

Um die Wallet Challenge thematisch einzuordnen, sollten Sie zunächst mit einer kurzen Einführung zum Thema Design Thinking beginnen (s. [Einführung Design Thinking als agiler Ansatz](#)). Diese können Sie den Jugendlichen nach der Veranstaltung auch noch einmal schriftlich zur Verfügung stellen.

Da man den Design-Thinking-Ansatz am besten versteht, wenn man ihn selbst anwendet und ausprobiert, empfiehlt es sich, anschließend direkt zur Wallet Challenge überzuleiten. Erklären Sie den Auszubildenden Ziel und Aufbau der Übung und teilen Sie die Gruppe in Paare ein. Wichtig: Die Paarkonstellationen bleiben während der gesamten Challenge gleich, die Teilnehmenden durchlaufen also alle Arbeitsschritte im selben Zweier-Team.

Weisen Sie die Jugendlichen zu Beginn darauf hin, dass ...

- sie die Bastelutensilien, den Ausdruck der Arbeitsmaterialien und einen Stift bereitlegen sollen.
- sie sich immer nur den gerade aktuellen Arbeitsschritt anschauen und in den Arbeitsmaterialien nicht weiter nach vorne blättern sollen.



**Tip:** Da die Wallet Challenge eine praktische Übung beinhaltet, enthalten die Vorabinformationen zur Wallet Challenge eine Liste mit Materialien, die die Jugendlichen bereithalten sollen. Möchten Sie Ihren Auszubildenden diese Vorarbeit abnehmen, können auch Sie die Materialien zusammenstellen und den Teilnehmenden im Vorfeld der Veranstaltung per Post zusenden. Das kann die Vorfreude auf die Veranstaltung steigern und die Bindung ans Unternehmen stärken.

<sup>1</sup> Die Übung ist eine Variante des Wallet Project der *Stanford d.school* - *Hasso Plattner Institute of Design at Stanford University*.

- bei manchen Arbeitsschritten die Zeit recht knapp sein kann, manchmal aber genau dieser Druck wichtig ist, um kreativ werden zu können.

Bearbeiten Sie nun Schritt für Schritt die in den Arbeitsmaterialien beschriebenen Aufgaben. Geben Sie den Teilnehmenden dabei gerne folgende Hinweise mit:

- Bei der Übung geht es darum, die Bedürfnisse des Gegenübers wirklich zu verstehen und herauszufinden, was der Person aus welchen Gründen wichtig ist (Stichwort: Nutzer\*innen-zentrierung).
- Gesucht werden physische und emotionale Bedürfnisse, Ziele und Wünsche des Gegenübers. Diese – nicht die eigenen! – stehen im Mittelpunkt.
- Feedback sollte nicht als Kritik an der eigenen Idee aufgefasst, sondern offen angenommen werden. Nur so kann man neue Erkenntnisse gewinnen!
- Der Kreativität sind hier keine Grenzen gesetzt: Neudenken und Anpassungen im laufenden Prozess sind ausdrücklich erwünscht.

Zum Abschluss der Wallet Challenge bietet es sich an, einzelne Freiwillige ihre Prototypen im Plenum vorstellen zu lassen. Ist jemand besonders stolz bzw. zufrieden mit den Ergebnissen im Team? Hier lässt sich auch eine Reflexion des gesamten Prozesses anschließen: Wie haben die Gespräche mit dem Gegenüber, das Ausprobieren und das Feedback den Entwurf beeinflusst? Was war die größte Herausforderung?

**Tipp:** Die Wallet Challenge lässt sich auch gut im Rahmen einer Präsenzveranstaltung durchführen.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Verständnis für die Nutzer\*innen und deren Feedback sind die Grundlagen eines guten Designs.
- Das Prototyping ist ein essenzieller Bestandteil des Entwicklungsprozesses: Wir bauen, um zu denken und zu lernen.
- Es geht mehr um das Tun als um das Denken: Einfach mal machen, anstatt lange zu grübeln!
- Zeigen ist wichtiger als Erzählen: Anschauliches Material, Erfahrungen und Geschichten vermitteln eine Vision oft besser als eine bloße Beschreibung.
- Es ist wichtig, Neues zu wagen. Auch wenn vielleicht nicht alles beim ersten Versuch klappt: Aus Fehlern kann man lernen!

# Das Kanban-Spiel

## Inhalt

Die zukünftigen Auszubildenden treten in zwei Teams gegeneinander an und lernen auf spielerische Weise die agile Methode Kanban sowie agile Denkweisen kennen.<sup>1</sup>

## Dauer

ca. 20 Min.

## Gruppengröße

6 Personen pro Team

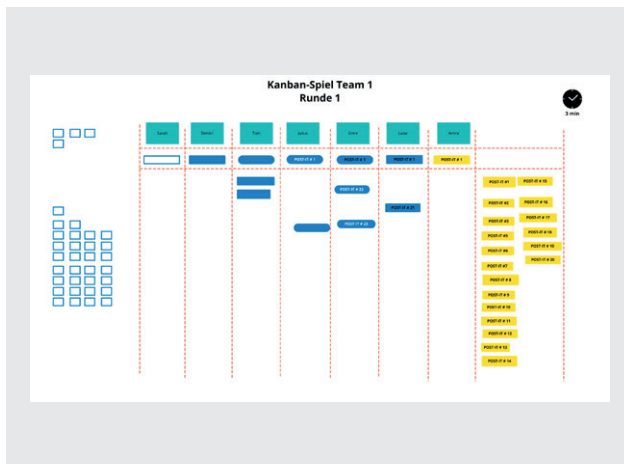
## Material

Kollaborationstool (z. B. Online-Whiteboard)

## Vorbereitung

Kanban-Boards erstellen

*optional:* Vorlage für Retrospektive vorbereiten



## Ablauf

Mit diesem Spiel lernen die Jugendlichen die Kanban-Technik als agile Methode kennen. Die Übung verdeutlicht Arbeitsprozesse anhand von Kärtchen oder Haftnotizen („Kanban“ = japanisch für „Karte“), die auf dem Kanban-Board verschoben werden, und macht so z. B. den Unterschied zwischen Push- und Pull-Prinzip greifbar.

Legen Sie zunächst in einem Kollaborationstool (z. B. einem Online-Whiteboard) ein Kanban-Board an. Aufgeteilt in zwei Teams werden die Jugendlichen auf diesem Kanban-Board eine geometrische Form (z. B. ein blau umrandetes Quadrat) in mehreren Schritten zum Endprodukt umarbeiten (z. B. ein gelb gefülltes, beschriftetes Rechteck). Jeder Arbeitsschritt wird in einer neuen Kanban-Spalte durchgeführt und ist einer bestimmten Person zugeordnet. Links des Kanban-Boards legen Sie dafür ca. 35 „Rohlinge“ als Backlog an, z. B. digitale Haftnotizen in Form von blau umrandeten Quadraten. Ganz rechts erhält das Kanban-Board eine Spalte für die Ablage des fertigen Produkts. Die dazwischen zu erledigenden Arbeitsschritte definieren Sie, indem Sie in der obersten Zeile jeder Spalte jeweils ein Muster des hier auszuführenden Transformationsschritts ablegen.

Bei einem blau umrandeten Quadrat als Rohling könnten die verschiedenen Transformationsschritte z. B. folgendermaßen aussehen:

- ein blau umrandetes Rechteck
- ein blau gefülltes Rechteck
- ein blau gefülltes Rechteck mit abgerundeten Ecken
- ein blau gefülltes Rechteck mit abgerundeten Ecken, in dem der Text „Haftnotiz Nr. ...“ (fortlaufend nummeriert) in weißer Schrift steht
- ein blau gefülltes Rechteck mit abgerundeten Ecken, in dem der Text „Haftnotiz Nr. ...“ (fortlaufend nummeriert) in schwarzer Schrift steht
- ein blau gefülltes Rechteck, in dem der Text „Haftnotiz Nr. ...“ (fortlaufend nummeriert) in schwarzer Schrift steht, nun wieder ohne abgerundete Ecken
- ein gelb gefülltes Rechteck, in dem der Text „Haftnotiz Nr. ...“ (fortlaufend nummeriert) in schwarzer Schrift steht

Da die Jugendlichen in zwei Teams gegeneinander antreten, entspricht die Anzahl der Arbeitsschritte der halben Gruppengröße (bei z. B. 14 Jugendlichen also 7 Arbeitsschritte). Wählen Sie aus den oben genannten Vorschlägen die für Ihre Gruppe passende Anzahl an Arbeitsschritten aus.

<sup>1</sup> Wir danken Jason Textor und Manfred Pfeifer, die uns diese Methode zur Verfügung gestellt haben.

Legen Sie nach diesem Prinzip vier gleiche Kanban-Boards an: für beide Teams je zwei Boards, da sie zwei Runden spielen. In der Regel können Sie ein Kanban-Board erstellen und dieses dann dreimal kopieren. Alle Kanban-Boards sollten auf dem Whiteboard nebeneinanderstehen, damit Sie als Moderator\*in den Überblick behalten.

Bilden Sie nun zwei Teams und erklären Sie den zukünftigen Auszubildenden das Spiel:

- Alle bewegen sich gleichzeitig im selben kollaborativen Dokument und öffnen dieses in ihrem Browser. Teilen Sie hierfür den Link zum Online-Whiteboard im Chat.
- Ziel des Spiels ist es, in vorgegebener Zeit möglichst viele Rohlinge so zu transformieren, dass sie dem vorgegebenen Endprodukt entsprechen. Das Team mit den meisten fertigen Haftnotizen in der letzten Spalte gewinnt.
- Die Überarbeitung der Rohlinge erfolgt in verschiedenen Schritten, pro Kanban-Spalte erfolgt ein Schritt.
- Jede Person wird einem Arbeitsschritt zugeordnet und schreibt ihren Namen oben über die entsprechende Spalte. Sie übernimmt also immer den gleichen Arbeitsschritt. Die letzte Person in der Reihe verschiebt das fertige Produkt zusätzlich in die letzte Spalte.

**Tip:** Bei einer kleineren Gruppe können Sie auch nur ein Team antreten lassen. Dann gilt der Wettkampf gegen die Zeit.

Gespielt wird in zwei Runden, in denen sich das grundsätzliche Arbeitsverhalten ändert:

- Runde 1 folgt dem „Push-Prinzip“: Haben die Teilnehmenden den eigenen Arbeitsschritt beendet, schieben sie die Haftnotiz eine Kanban-Spalte weiter. Eine Ausnahme bildet die Person, die die erste Spalte betreut: Sie nimmt sich einen Rohling aus dem Backlog, verändert ihn und schiebt ihn in die nächste Spalte.
- Runde 2 folgt dem „Pull-Prinzip“: Die Teilnehmenden holen sich die Haftnotiz selbst aus der vorangehenden Kanban-Spalte, sobald die Transformation dort abgeschlossen ist. Die letzte Person in der Reihe legt die fertige Haftnotiz zusätzlich in die Ergebnisspalte. Wichtig ist das „Work-in-progress-Limit“: In jeder Spalte darf sich jeweils nur eine Haftnotiz befinden.

Lassen sie Runde 1 für ca. drei Minuten spielen, dann erklären Sie die Regeln für Runde 2 und wechseln zum nächsten Kanban-Board. Spielen Sie auch hier für ca. drei Minuten.

Ermitteln Sie am Ende die Gewinner\*innen: Welches Team hat in der vorgegebenen Zeit die meisten korrekten Haftnotizen erstellt und in der letzten Spalte abgelegt?

Bitten Sie die Jugendlichen anschließend um Rückmeldung, wie es ihnen beim Spiel ergangen ist. Was waren die Unterschiede zwischen Runde 1 und 2? In welcher Runde ist es ihnen persönlich besser ergangen? Wann hat das Team besser zusammen agiert?

Mögliche Auswertungsergebnisse könnten sein:

- Das Push-Prinzip setzt mich mehr unter Stress, weil ich in einem fremdbestimmten Tempo arbeiten muss.
- Durch das Pull-Prinzip werden Nadelöhre reduziert, die Arbeit kommt mehr in den Flow.
- Das Pull-Prinzip fördert Selbstorganisation und Planbarkeit: Ich bestimme mein Arbeitstempo selbst.
- Beim Pull-Prinzip schaue ich nach links und rechts, um das Tempo meiner Kolleg\*innen im Blick zu behalten. So wird Kommunikation gefördert.

Anschließend an die Reflexion könnten Sie als weitere agile Methode das Format der Retrospektive vorstellen, mit der die Teamarbeit ausgewertet werden kann. In vielen Online-Whiteboards finden sich dafür abwechslungsreiche Vorlagen. Geben Sie ggf. einen Ausblick darauf, welche weiteren spannenden agilen Methoden und Tools Sie in Ihrem Unternehmen nutzen und worauf sich die Jugendlichen freuen können.

**Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Wir nutzen moderne Methoden und Tools.
- Wir achten auf den Workload und die mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden.
- Teamarbeit heißt auch, aufeinander Rücksicht zu nehmen.

# Digitaler Mini-Hackathon

## Inhalt

In Teams und innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens bearbeiten die zukünftigen Auszubildenden eine bestimmte Fragestellung. Sie nutzen dafür Kreativitätsmethoden und digitale Tools.

## Dauer

variabel, mindestens 180 Min.

## Gruppengröße

5 – 25 Personen

## Material

Online-Whiteboard

## Vorbereitung

Fragestellung entwickeln, detaillierten Ablauf überlegen, Tools und Methoden auswählen sowie Online-Whiteboard vorbereiten

## Ablauf

Wenn Sie in einer Preboarding-Veranstaltung eine inhaltliche Frage bearbeiten lassen möchten, bietet sich ein digitaler (Mini-)Hackathon an. Das Format ist flexibel einsetzbar und hat zahlreiche Vorteile:

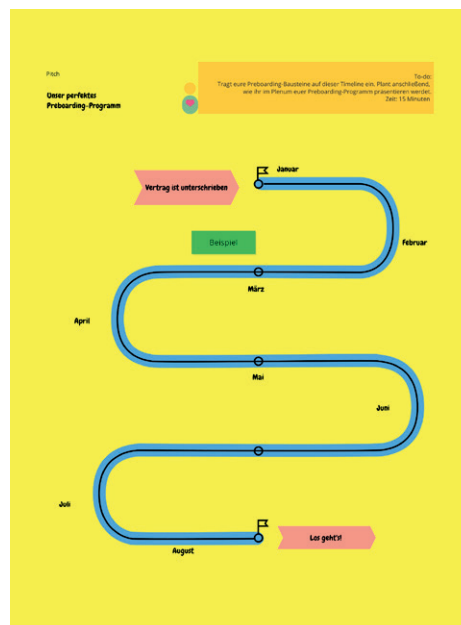
- Es fördert wichtige Kompetenzen wie lösungsorientiertes und multiperspektivisches Denken, Kreativität, Kollaboration und Kommunikation.
- Die Gruppe lernt sich beim Arbeiten kennen.
- Sie können die Teilnehmenden bei der Zusammenarbeit beobachten und aufschlussreiche Erkenntnisse gewinnen.
- Sie können Antworten auf Fragen finden lassen. Vielleicht gibt es ein Thema, zu dem Sie gerne die Meinung Ihrer zukünftigen Auszubildenden einholen würden? Für die Jugendlichen ist es natürlich besonders schön, wenn sich die Frage auf ihre eigene Lebenswelt und/oder ihr zukünftiges Unternehmen bezieht.

Zur praktischen Umsetzung im digitalen Raum benötigen Sie ...

- ein Videokonferenztool mit der Möglichkeit, Breakout-Räume einzurichten, um die Gruppe in kleinere Teams zu unterteilen.
- ein Online-Whiteboard zum kollaborativen Arbeiten.
- möglichst eine Ansprechperson für jeden Breakout-Raum, die technische und inhaltliche Fragen klären kann und ggf. den Link zum Online-Whiteboard teilt.
- ausreichend Zeit zur Bearbeitung – abhängig von der Fragestellung, doch auf jeden Fall mehrere Stunden, damit die Teilnehmenden intensiv ins Arbeiten kommen.

Schulabgänger\*innen fällt es oft schwer, sich in fremde Themen einzudenken, gerade bei abstrakten Fragestellungen. Um den zukünftigen Auszubildenden den Einstieg zu erleichtern, kann es deshalb hilfreich sein, das Thema erst von einer anderen Perspektive zu beleuchten. Dafür könnten Sie folgendermaßen vorgehen:

- Erfragen Sie mit der „Kopfstand-Methode“ zunächst das Gegenteil. D. h., statt direkt Ihre eigentliche Frage (z. B. „Welche Angebote machen ein gutes Preboarding aus?“) zu formulieren, fragen Sie zunächst etwas Gegenteiliges, dessen Beantwortung den Jugendlichen leichter fällt (z. B. „Was müsste in der Preboarding-Phase schief laufen, damit ich meinen Vertrag nicht wahrnehme?“) und lassen sie dazu Ideen sammeln.
- Die Ergebnisse dieser ersten Gruppenarbeit präsentieren die Teilnehmenden im Plenum.



Danach können Sie die eigentliche Fragestellung in mehreren Schritten angehen:

- Zunächst brainstormt jede Gruppe zahlreiche Ideen bzw. Antworten zu Ihrer (Teil-)Frage.
- Auch hier erfolgt eine Zwischenpräsentation der Ergebnisse im Plenum.
- Aus diesen Ergebnissen trifft die Gruppe eine Auswahl, die sie detaillierter bearbeitet und aus denen sie einen Lösungsansatz entwickelt.
- Jedes Team pitcht seinen Lösungsansatz im Plenum. Geben Sie wertschätzendes Feedback.

Geben Sie den Auszubildenden so viel Unterstützung wie möglich an die Hand:

- Formulieren Sie die Fragestellung genau und verständlich.
- Ergänzen Sie ggf. Zwischenfragen, um die Teilnehmenden Schritt für Schritt in ihrem Denken zu begleiten.
- Ein Online-Whiteboard als zentrales Arbeitstool bietet Platz für alle Fragen, Notizen und Antworten und kann kollaborativ genutzt werden.
- Nutzen Sie unterschiedliche Kreativitätsmethoden wie z. B. Crazy8, Brainwriting oder Mindmapping zum Brainstormen oder um Ideen zu clustern. Für diese finden sich oft auch in den Online-Whiteboards spannende Templates. Nutzen Sie gerne die Tools und Methoden, die auch bei Ihnen im Arbeitsalltag verwendet werden, dann werden die Jugendlichen schon auf deren Einsatz vorbereitet.
- Eine Ansprechperson sollte (temporär) jeden Breakout-Raum betreuen, für Rückfragen zur Verfügung stehen, ggf. inhaltlich unterstützen und das Zeitmanagement im Blick behalten.

Überlegen Sie sich im Vorfeld gut, mit welcher Zielgruppe und zu welcher Fragestellung Sie einen Hackathon veranstalten, dann kann das Format – umrahmt z. B. von Kennenlernspielen – spannender Kern einer (digitalen) Preboarding-Veranstaltung werden.

**Tipp:** Arbeiten die Jugendlichen in den Gruppenarbeitsphasen in unterschiedlichen Konstellationen, lernen sie ganz nebenbei viele zukünftige Kolleg\*innen kennen.

#### **Mögliche Botschaften zum Abschluss**

- Kollaboratives Zusammenarbeiten ist uns im Unternehmen wichtig.
- Viele Perspektiven helfen, um zu einem besseren Ergebnis zu kommen.



# Vorlagen und Arbeitsmaterialien

## Vorlagen und Arbeitsmaterialien

Hier finden Sie eine Übersicht über die Vorlagen und Arbeitsmaterialien, die Sie bei der Vorbereitung und der Umsetzung der Preboarding-Veranstaltungen unterstützen. Die Dokumente stehen zum Teil als gesetzte PDF-Dateien zur Verfügung, zum Teil als Text-Dateien, die ohne großen Aufwand an Ihren Unternehmenskontext angepasst werden können. Alle Anlagen finden Sie auch auf der [Projektseite](#) zum Download.

### Vorlagen für die Preboarding-Phase

<b>Preboarding-Fahrplan ohne Veranstaltungen</b>	Anschreiben Abschlussprüfungen und Ferien Anschreiben Eine Woche vor Ausbildungsbeginn Anschreiben Geburtstag Anschreiben Weihnachten	Textvorschlag zur eigenen Anpassung Textvorschlag zur eigenen Anpassung Textvorschlag zur eigenen Anpassung Textvorschlag zur eigenen Anpassung
<b>Organisatorische Überlegungen Präsenzveranstaltungen</b>	Checkliste Konzeption Präsenzveranstaltung Checkliste Organisation Präsenzveranstaltung Einladung zur Präsenz-Preboardingveranstaltung Einladung zur Outdoor-Preboardingveranstaltung	Tabellarische Übersicht zur eigenen Anpassung Tabellarische Übersicht zur eigenen Anpassung Textvorschlag zur eigenen Anpassung Textvorschlag zur eigenen Anpassung
<b>Organisatorische Überlegungen digitale Veranstaltungen</b>	Checkliste Konzeption digitale Veranstaltung Checkliste Organisation digitale Veranstaltung Einladung zur digitalen Preboardingveranstaltung Vorabinformationen zur digitalen Veranstaltung Regieplan für digitale Veranstaltungen	Tabellarische Übersicht zur eigenen Anpassung Tabellarische Übersicht zur eigenen Anpassung Textvorschlag zur eigenen Anpassung Textvorschlag zur eigenen Anpassung Tabellenvorschlag zur eigenen Anpassung

### Arbeitsmaterialien zu den Bausteinen

<b>Die neuen Auszubildenden empfangen</b>	Buddy-Fragen Icebreaker-Fragen Steckbrief	Druckfertiges PDF Druckfertiges PDF Druckfertiges PDF
<b>Zielscheibe zum Start</b>	Zielscheibe zum Start	Flipchart-Muster
<b>Unternehmensdaten transportieren</b>	Antwortblatt Kärtchenvorlage	Anpassbares Textdokument Anpassbares Textdokument
<b>Recherche zum Ausbildungsberuf</b>	Recherchebogen Ausbildungsberuf	Druckfertiges PDF
<b>Rücken an Rücken</b>	Geometrische Formen	Druckfertiges PDF
<b>Zielscheibe zum Abschluss</b>	Zielscheibe zum Abschluss	Flipchart-Muster
<b>Wallet Challenge</b>	Einführung Design Thinking als agiler Ansatz Vorabinformationen zur Wallet Challenge Arbeitsmaterialien Wallet Challenge	Anpassbares Textdokument Textvorschlag zur eigenen Anpassung Anpassbares Aufgabendokument

## Impressum

### Herausgeber

#### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.  
Max-Joseph-Straße 5  
80333 München  
www.vbw-bayern.de

#### **Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) gGmbH**

Spreeufer 5  
10178 Berlin  
www.sdw.org

### Ansprechpartnerinnen

#### **Sarah Schmoll**

vbw – Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.  
Telefon 089-55178 218  
sarah.schmoll@vbw-bayern.de

#### **Saskia Wittmer-Gerber**

Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw)  
gGmbH  
Telefon 030-278906 73  
s.wittmer-gerber@sdw.org

### Konzeption

Saskia Wittmer-Gerber

### Redaktion:

Saskia Wittmer-Gerber, Claudia Thieße,  
Jasmin Herz

### Redaktionelle Mitarbeit:

Sarah Schmoll, Tina Widmann

### Gestaltung und Satz:

Extratapete GmbH

### Fotografie, Videografie und Videoschnitt:

Frame by Frame

### Bildnachweis:

Alle Fotos von Frame by Fame, außer:

Titelfoto: SolStock

30, 32 oben links: sdw

22 unten, 32 unten, 46, 50: privat

45 links, 56, 101, 118, 146, 160:

Rolf Schulten/sdw