

A-Navi Community

Meeting 25.03.2026



Unser Team der A-Navi Community

SABRINA
JOHANNSEN



BERNHARD
FUNK



ALEXANDER
MAURITZ



JOHANNES
IMHOF



Unsere nächsten Webinare

- Leichter lernen – leichter lehren – 31.03.2026
- Werte als innerer Kompass in der Ausbildung – 21.04.2026
- Smart statt teuer: 20 Hacks für deine Ausbildung – 30.04.2026
- Tabus brechen: Psychische Gesundheit im Betrieb – 20.05.2026

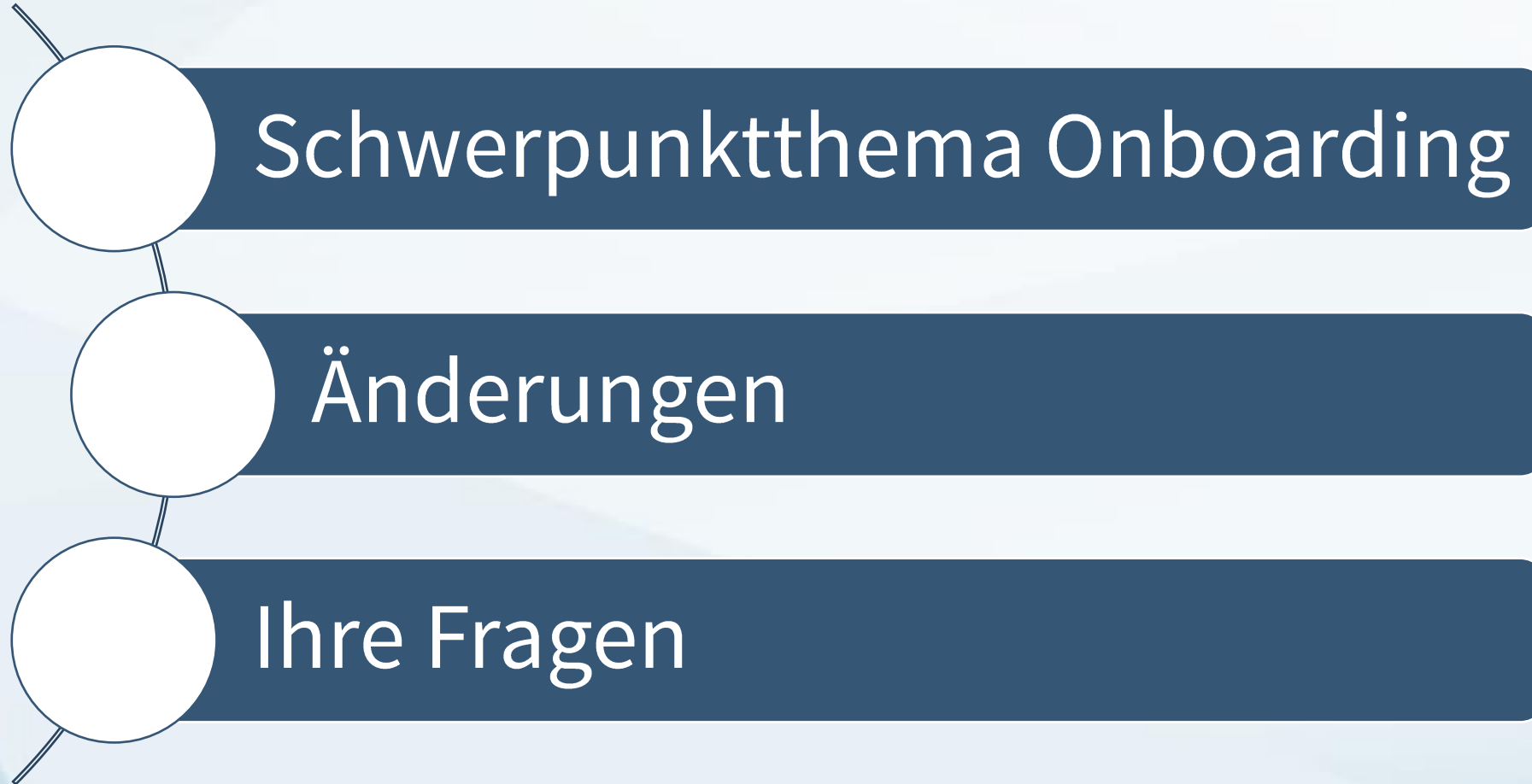
<https://www.testsysteme.de/webinare>

**Nehmen Sie jetzt an der größten
doppelperspektivischen Studie zum
Thema Ausbildung teil!**

testsysteme.de/studie



Unsere Agenda

- 
- The agenda items are presented as a vertical list. Each item is preceded by a white circle with a thin black outline. A thin black line connects the circles, starting from the top circle, going down to the middle circle, and then down to the bottom circle. The text for each item is contained within a dark blue rounded rectangular bar to the right of the circle.
- Schwerpunktthema Onboarding
 - Änderungen
 - Ihre Fragen

Was ist eigentlich der Zweck, eines gute Pre- und Onboardings?

- Willkommen fühlen
- Bindung aufbauen
- Erwartungen klären
- Sicherheit geben
- Selbstwirksamkeit steigern



4 gute Gründe für strukturiertes Pre-/Onboarding



30 %

der begonnen Ausbildungen werden vorzeitig abgebrochen. Gutes Onboarding sorgt für Zufriedenheit von Anfang an und senkt die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs.

Quelle: Berufsbildungsbericht 2024



60 %

der Unternehmen berichten, dass sie Erfahrungen mit Ghosting gemacht haben. Die Jugendlichen machen unter anderem schlechtes Preboarding dafür verantwortlich.

Quelle: Azubi-Recruiting Trends 2024



82 %

der Jugendlichen haben sich bei ihrem Ausbildungsunternehmen beworben, weil dessen Ausbildung einen guten Ruf genießt. Ein guter Einstieg und positive Erlebnisse steigern die Ausbildungsattraktivität.

Quelle: Azubi-Recruiting Trends 2024



92 %

der Jugendlichen wünschen sich einen Ablaufplan für ihren ersten Arbeitstag, bekommen haben ihn aber nur 62 %. 88 % wünschen sich Infos zur Berufsschule, nur 40 % erhalten eine entsprechende Info.

Quelle: Azubi-Recruiting Trends 2023

Die gefährliche Lücke vor Tag 1



Kognitive Dissonanzen

Warum diese Momente
so kritisch sind





Kognitive Dissonanzen – was ist das?

Kognitive Dissonanzen entstehen, wenn Gedanken und Erwartungen nicht zur Realität passen. Je größer die Abweichung, desto größer die Gefahr des Abbruchs.

Begeisterung & Motivation

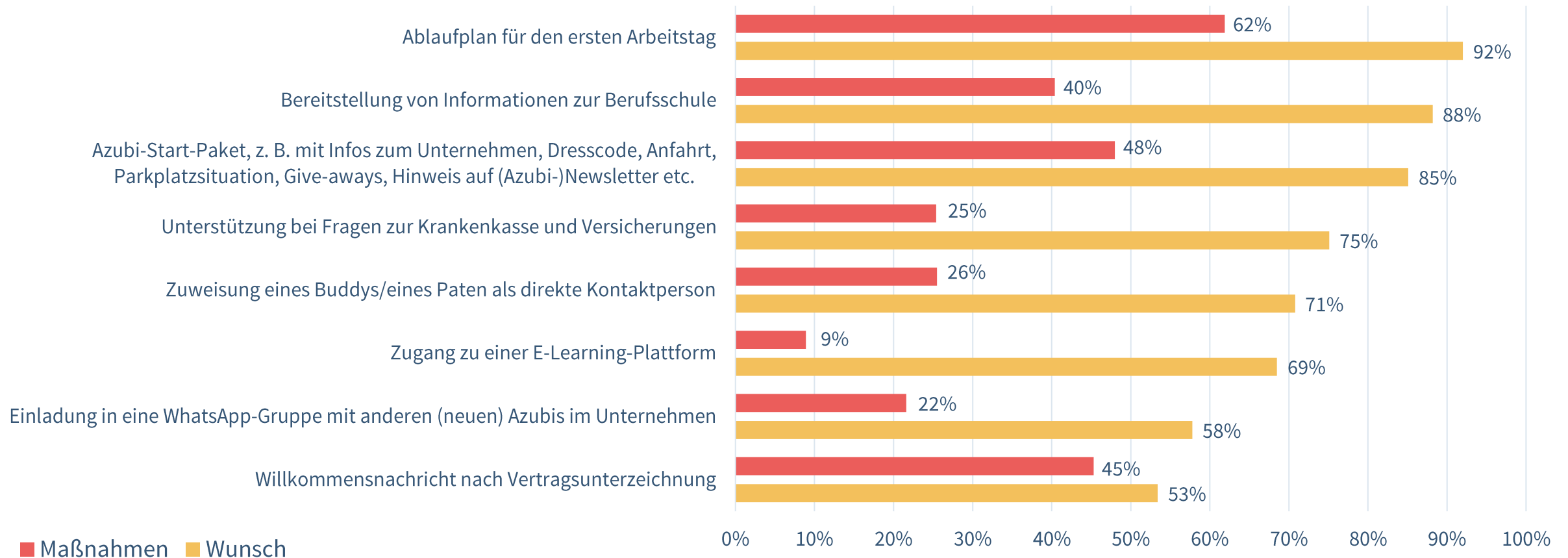
Ganz verhindern können
wir kognitive Dissonanzen
nicht, aber abmildern.



Preboarding Wunsch vs. Erfahrung

„Welche Maßnahmen zum Pre-Boarding hat dein Ausbildungsunternehmen genutzt...?“

„Wie wichtig sind dir die folgenden Maßnahmen für das Pre-Boarding...?“



Mögliche kognitive Dissonanzen Preboarding

- Eltern haben andere Erwartungen (z.B. dass das Kind studieren geht)
- Freunde finden Ausbildung uncool
- Fehlende Bindung zum Ausbildungsunternehmen zwischen Vertrag und Ausbildungsbeginn
- Einflussnahme der (sozialen) Medien
- Vermeintlich bessere alternative Angebote (anderer Arbeitgeber, Studium)

Mögliche kognitive Dissonanzen Preboarding

- Eltern haben andere Erwartungen
- Freunde finden Ausbildung uncool
- Fehlende Bindung zum Ausbildungsunternehmen zwischen Vertrag und Ausbildungsbeginn
- Einflussnahme der (sozialen) Medien
- Vermeintlich bessere alternative Angebote (anderer Arbeitgeber, Studium)
- **Elternabend**
- **Tag der offenen Tür** auch für Freunde
- **Events** wie Einkleidung, Eisessen mit dem Betriebsrat oder **Postkarten** zu Weihnachten, Ostern, Schulprüfungen
- Auf mediale Berichterstattung **reagieren**
- **Flyer** mit Vorteilen und Entwicklungschancen bei Vertragsunterzeichnung mitgeben

Mögliche kognitive Dissonanzen Onboarding

- **Unerwartete Realität der Ausbildung:** Wenn der Auszubildende sich für etwas entschieden hat, das nun nicht seinen Erwartungen entspricht
- **Zwischenmenschliche Probleme:** Zwischen Ausbildungsbeauftragten/Kolleg*innen und Azubi herrschen Spannungen, weil z. B. zu wenig Zeit da ist
- **Vergleich mit anderen Optionen:** Azubi erlebt in der Berufsschule, dass andere Azubis vermeintlich besser behandelt werden (das Gras ist auf der anderen Seite immer grüner)
- **Fehlende Selbstwirksamkeit:** der Azubi ist überfordert und hat das Gefühl er macht nur Fehler
- **Fehlendes Feedback:** Dem Azubi fehlt die Rückkopplung

Mögliche kognitive Dissonanzen Onboarding

- **Unerwartete Realität der Ausbildung**
- **Zwischenmenschliche Probleme, weil z. B. zu wenig Zeit da ist**
- **Vergleich mit anderen Optionen:** Andere Azubis werden vermeintlich besser behandelt
- **Fehlende Selbstwirksamkeit:** der Azubi ist überfordert und denkt er macht nur Fehler
- **Fehlendes Feedback:** Dem Azubi fehlt die Rückkopplung
- **Authentische Darstellung der Ausbildung**
- **Klar strukturierte Pläne und automatisierte Prozesse**
- **Gutes Betriebsklima:** Ein wertschätzender Umgang, offene Kommunikation und Teamgeist
- **Selbstwirksamkeit fördern:** Gerade am Anfang Azubis fordern und fördern
- **Regelmäßiges Feedback:** Konstruktives Feedback und Anerkennung stärken Selbstvertrauen und die Motivation

Selbst- wirksamkeit

Ein wichtiger Schlüssel
für einen erfolgreichen
Start





Selbstwirksamkeit – was ist das?

Unter dem Begriff “Selbstwirksamkeit“ versteht die Psychologie die Überzeugung einer Person, schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können.

Selbstwirksamkeit von Azubis steigern

- Gerade am Anfang viel kleine Erfolgserlebnisse ermöglichen
- Erfolgserlebnisse sichtbar und erlebbar machen
- Ausbildungsfortschritt sichtbar machen
- Aufgabenschwierigkeit langsam steigern
- Lernen am Modell (gute Vorbilder)



Mehr Tipps gewünscht?
Jetzt Whitepaper
runterladen!



testsysteme.de/download



Pre- und Onboarding – so hilft der Azubi- Navigator





**Noch nicht aktiviert? Einfach eine Mail an
vertrieb@testsysteme.de**

Die Bausteine



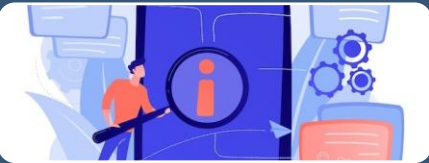
Automatisierung

- Routineaufgaben abnehmen lassen
- Keine wichtigen Ereignisse vergessen



Checklisten

- Checklisten für Ihre Ausbilder
- Die neuen Auszubildenden / dual Studierenden unterstützen an alles zu denken



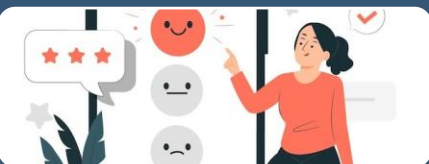
Informationssammlungen

- z.B. die Azubi-Regeln vorab bereit stellen
- z.B. den ABB ein paar Tipps zum Führen von Feedbackgesprächen bereit stellen



Unterweisungen

- wichtige Unterweisungen beim Start nicht vergessen



Feedbacks

- Holen sie direkt Feedback zu Ihrem Onboarding ein
- Verbessern sie auf Basis unseres Feedbacks ihren Prozess kontinuierlich

Onboarding - Ablauf u-form Testsysteme Preboarding

Kopieren

Simulieren

Speichern

Löschen



Basisdaten



Relative Zeitpunkte (Ab Vertragsabschluss)

Montag in 1 Wochen

Willkommen bei u-form

Organisation für den neuen Azubi

Information an Ausbilder: Preboarding startet

Mittwoch in 1 Wochen

Unsere Onboarding App

Dienstag in 2 Wochen

Informationen zur Versicherung

Informationen zur Versicherung

Dienstag in 3 Wochen

Eigenschaften

Derzeit kein Element ausgewählt



Checklisten

- Anlage von Checklisten für
 - Auszubildende
 - Ausbilder
 - Ausbildungsbeauftragte
 - Feedbacks
- Nutzung im
 - Onboarding
 - Normalen Workflow, beispielsweise zum Start eines Azubis in einer neuen Abteilung



Checklistenvorlage: Azubi: Alles für den ersten Tag vorbereitet

Kopieren

Löschen



Basisdaten

Name *

Azubi: Alles für den ersten Tag vorbereitet

Kurzname


Beschreibung

Azubi Rechte


Bearbeiten

Speichern


ToDoS

 Foto für Willkommensplakat gesendet




 Steueridentifikationsnummer rausgesucht und im Azubi-Navigator eingetragen




 Bankverbindung mitgeteilt




 Krankenkasse informiert



 Krankenkassennummer im Azubi-Navigator eingetragen



 Deutschlandticket beantragt - wenn gewünscht



Name *



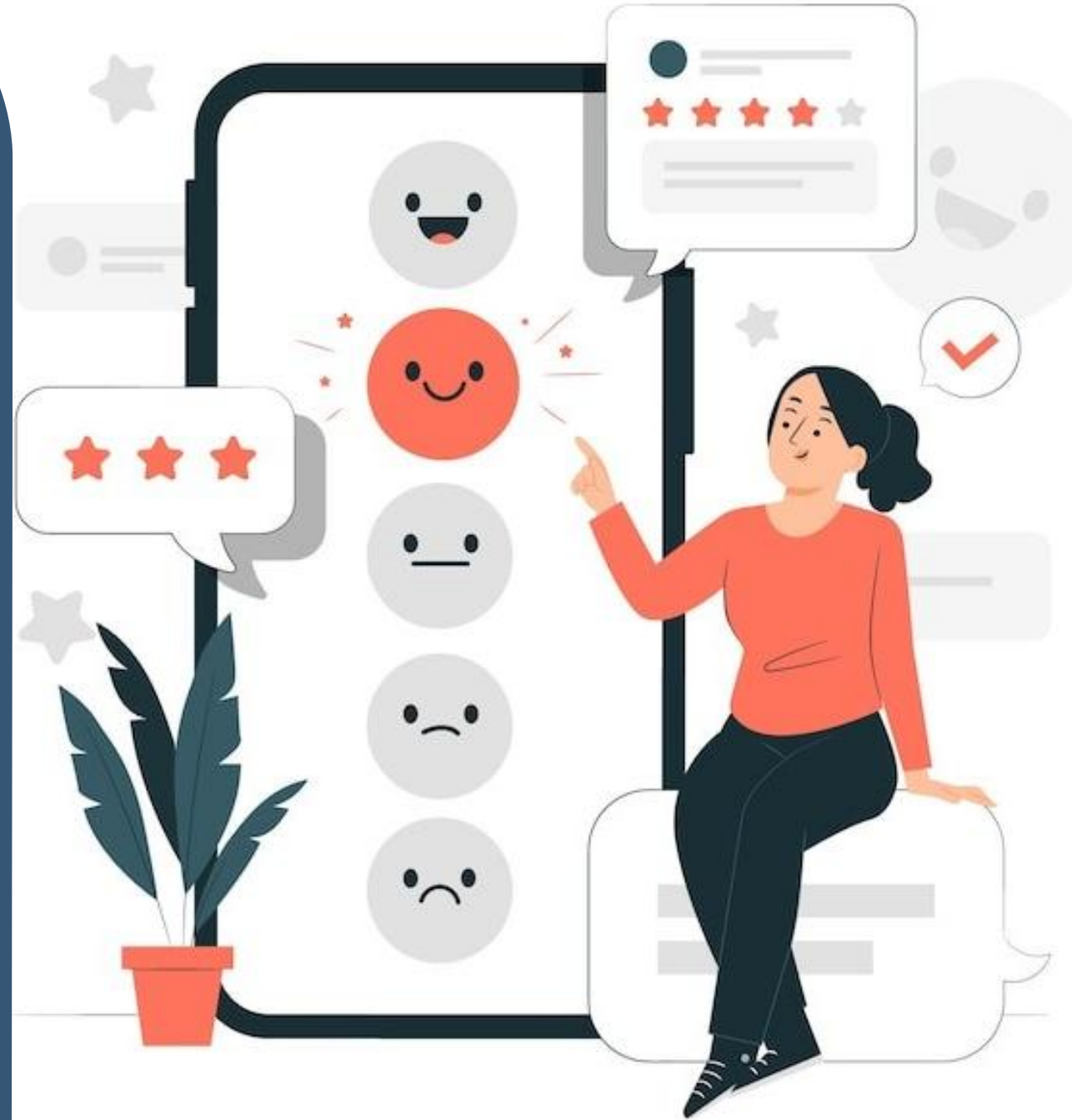
Informationssammlung


- Anlage von Infosammlungen für
 - Auszubildende
 - Ausbilder
 - Ausbildungsbeauftragte
- Nutzung im
 - Onboarding
 - Normalen Workflow, beispielsweise zum Start eines Azubis in einer neuen Abteilung



Feedbacks

- Selbstdefinierbare Fragebögen
- Ausfüllbar: Gemeinsam, Azubi, 180°
- Automatische Anforderung in Verbindung mit Versetzungsplanung
- Automatische Anforderungen in Verbindungen mit Automatisierung via Workflow
- Ziel: Digitalisierung der vorhandenen Feedbackbögen



Um den Fragebogen zu bearbeiten, klicken Sie bitte in die jeweiligen Blöcke. Neue Blöcke können mit dem Symbol  neu hinzu gefügt werden. Die Änderungen werden erst durch das Speichern übernommen.

Deine Rückmeldung zum Azubi-Start

Wir hoffen Dein Start war gut? Wir sind an Deinem Feedback interessiert. Bitte gib uns ehrlich Deine Meinung zum Azubi-Start. Die nächsten Auszubildenden werden es Dir danken.

Gesamteindruck

Wie zufrieden warst Du insgesamt mit dem Azubi-Start. Wurden Deine Erwartungen erfüllt.

Trifft völlig zu	Trifft überwiegend zu	Teils/Teils	Trifft eher nicht zu	Kann ich nicht beantworten
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Was hat Dir besonders gut gefallen?



Was hat Dir nicht gefallen?




Was sollen wir unbedingt anders gestalten?

Unterweisungen

- Durchführung von Unterweisungen
- Aktive Unterweisung inklusive Inhalte und Lernerfolgskontrolle mit Quiz
- Dokumentation von Unterweisungen inkl. „Belege“
- Reine Dokumentation durchgeführter Unterweisungen



Um den Fragebogen zu bearbeiten, klicken Sie bitte in die jeweiligen Blöcke. Neue Blöcke können mit dem Symbol  neu hinzu gefügt werden. Die Änderungen werden erst durch das Speichern übernommen.

Deine Rückmeldung zum Azubi-Start

Wir hoffen Dein Start war gut? Wir sind an Deinem Feedback interessiert. Bitte gib uns ehrlich Deine Meinung zum Azubi-Start. Die nächsten Auszubildenden werden es Dir danken.

Gesamteindruck

Wie zufrieden warst Du insgesamt mit dem Azubi-Start. Wurden Deine Erwartungen erfüllt.

Trifft völlig zu	Trifft überwiegend zu	Teils/Teils	Trifft eher nicht zu	Kann ich nicht beantworten
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Was hat Dir besonders gut gefallen?

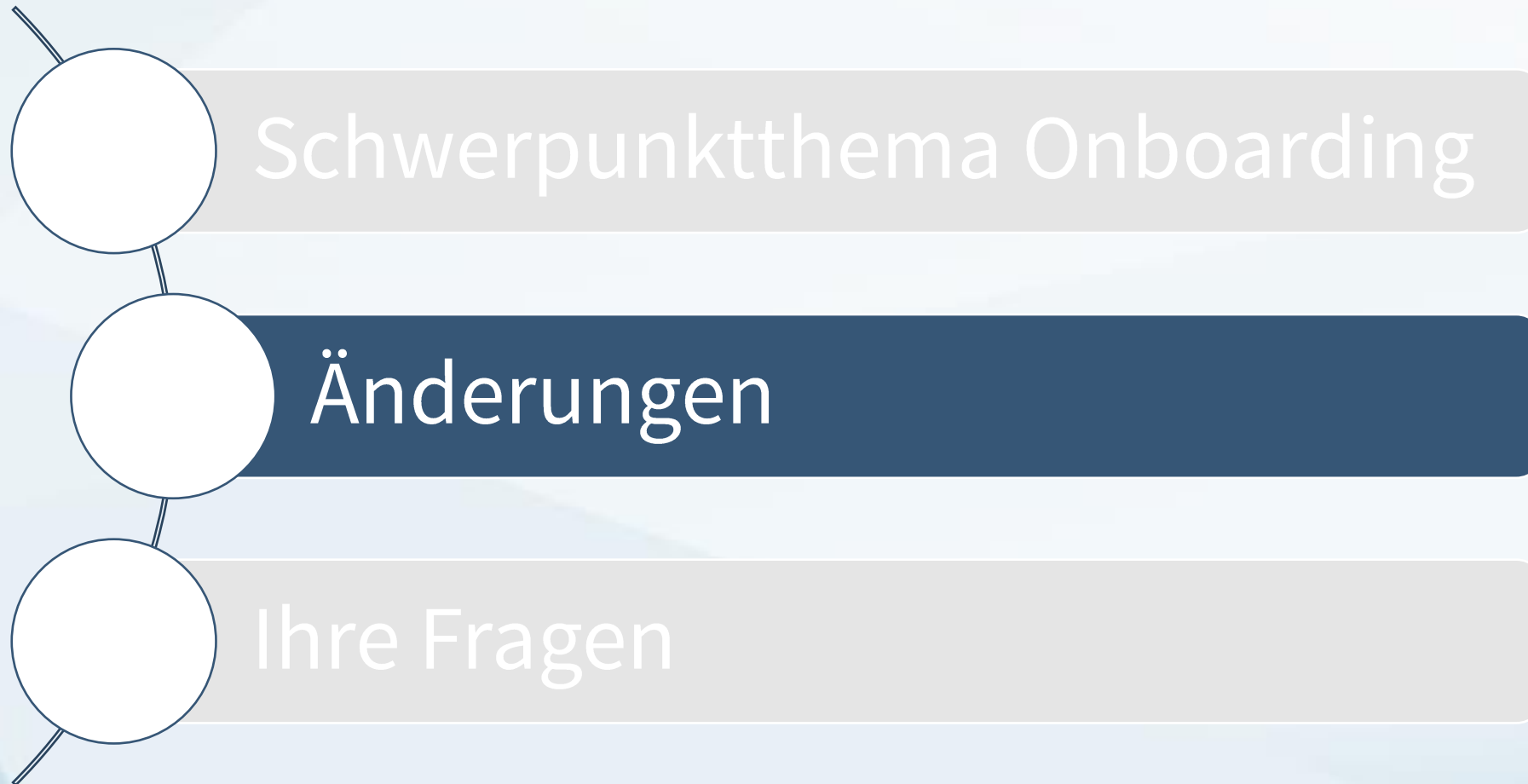


Was hat Dir nicht gefallen?



Was sollen wir unbedingt anders gestalten?

Unsere Agenda



Individuelles Feld - Auswahl

Neu gibt es die Möglichkeit ein Feld vom Typ „Auswahl“ aufzubauen. Dieses Feld kann genutzt werden, um Wertebereiche „vorzugeben“, die das Feld annahmen darf.

Individualfelder

Neues Feld Speichern

- Textfeld
- Zahlfeld
- Datumsfeld
- Überschrift
- Auswahl**

Einwilligung Schichtarbeit

Notfallkontakt (Name + Telefonnummer)

Feld 3

Eigenschaften field3apprentice

SELECT

Label
Feld 3



Feldname
field3apprentice

Nur Kleinbuchstaben und Ziffern erlaubt

Pflichtfeld

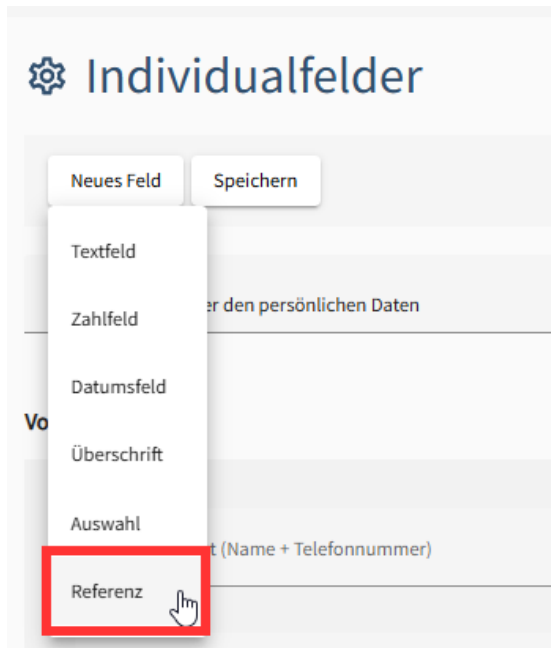
Optionen
Optionen

Mit Enter hinzufügen.

Intern	Anzeigename	Löschen
Test	Test	
Test2	Test2	

Individuelles Feld - Referenz

Neu gibt es die Möglichkeit ein Feld vom Typ „Referenz“ aufzubauen. Dieses Feld kann genutzt werden, um auf die Stammdaten „Standort“, „Beruf“, „Personalverantwortlicher“ eine Referenz zu setzen.



Individualefelder

Neues Feld Speichern

- Textfeld
- Zahlfeld
- Datumsfeld
- Überschrift
- Auswahl
- Referenz**

Eigenschaften field5apprentice

REFERENCE



Label
Feld 5

Feldname
field5apprentice

Nur Kleinbuchstaben und Ziffern erlaubt

Pflichtfeld

Referenz

- Personalverantwortliche:r
- Standort
- Beruf

Überarbeitung von Regeln möglich

Neuerdings können die Parameter einer Regeln nachträglich geändert werden und das Datum der letzten Änderung ist ebenfalls erkennbar.

Auszubildendenfilter:

Gruppe

Beruf

Ausbildungsjahr

Regelbedingung:

Ein Abteilungsaufenthalt endet in Arbeitstagen

und der Aufenthalt ist länger als Arbeitstage

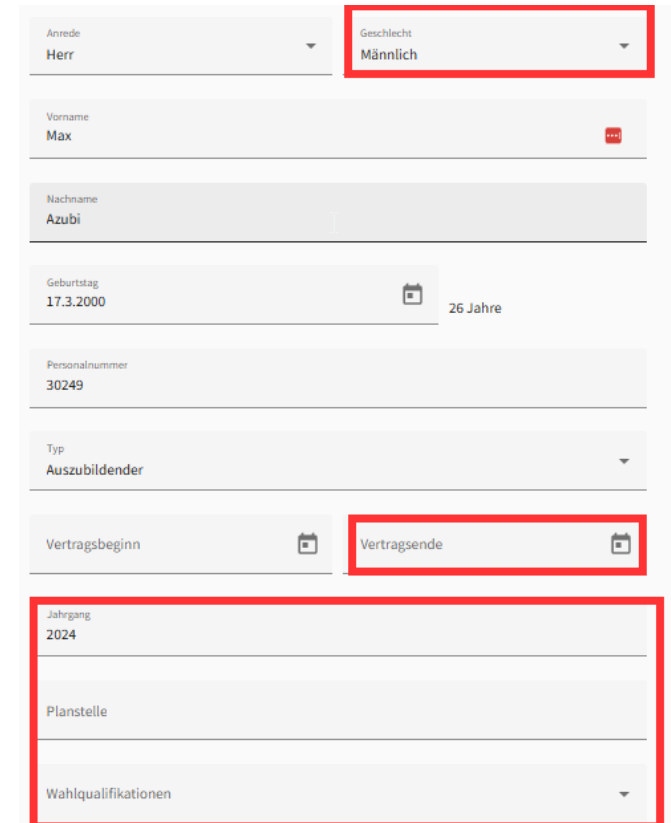
und der Aufenthalt ist kürzer als Arbeitstage

und nicht in folgenden Abteilungen

Zuletzt geändert von: imhof@testsysteme.de
Zuletzt geändert am: 08.01.26, 11:25

Neue Informationen am Azubi

1. Wahlqualifikationen
2. Geschlecht
3. Vertragsende
4. Planstelle
5. Jahrgang



The screenshot shows a user profile form with the following fields and values:

- Anrede: Herr
- Geschlecht: Männlich (highlighted with a red box)
- Vorname: Max
- Nachname: Azubi
- Geburtstag: 17.3.2000 (26 Jahre)
- Personalnummer: 30249
- Typ: Auszubildender
- Vertragsbeginn: (empty)
- Vertragsende: (empty) (highlighted with a red box)
- Jahrgang: 2024 (highlighted with a red box)
- Planstelle: (empty)
- Wahlqualifikationen: (empty)

Wir diskutieren intern noch, ob wir dies „generell“ freischalten oder „auf Anfrage“.... - was meint Ihr?

„Importer“ von Azubis mit Updatefunktion

Der Datenimport ist überarbeitet, so, dass ein Update möglich ist von Datensätzen. Aktuell steht diese Version noch nicht „global“ zur Verfügung. Bei Interesse an Tests bitte bei vertrieb@testsysteme.de melden und wir schalten frei. Da es eine umfangreiche Überarbeitung ist, wollen wir das Thema intern noch etwas weiter testen.

Azubis einlesen

1 Vorlage auswählen

Import-Vorlage*
TestImport

Vorgabewert für den Standort (falls nicht im Import vorhanden)
HDfix AG

Vorgabewert für die Sichtbarkeitsgruppe (falls nicht im Import vorhanden)

Vorgabewert für den Beruf (falls nicht im Import vorhanden)

Importmodus
Nur anlegen
Nur anlegen
Nur aktualisieren
Anlegen + aktualisieren

Ergänzung der Kurse um „Dozierende“

Es gibt die Möglichkeit dozierende und deren Kapazitäten zuzuordnen. Die Dozierenden können in Kurs und Kursvorlagen ergänzt werden und sind in der Ansicht der Kursplanung ebenfalls als „Ressource“ sichtbar.

- Dozierende sind immer „Personalverantwortliche“
- Dozierende können einen Ausnahmekalender haben (andere Ressourcen neuerdings auch)
- Dozierende haben „Skills“
- Skills der Dozierenden oder der Dozierende direkt werden den Kursen zugeordnet
- Bei der Neuanlage von Kursen werden ggf. Dozierende an Hand der benötigten Skills ausgewählt.

Technische Themen

- Schnelleres Laden der Berichtshefte
- Fehlerkorrekturen in dynamischen Gruppen
- Performance der Kursliste verbessert

Ein Kleiner Blick in die Vorschläge der letzten Communities

Vorschläge der letzten Community

- Hausnummer im Import → wird gefixt in neuer Version des Imports
- Bezeichnung „Azubi“ und „Ausbilder“ im Feedback → Im Backlog aufgenommen, erfordert auf Grund vieler existierender Feedbacks eine größere Umprogrammierung
- Optik der Sliderskala → Haben wir angepasst
- Termine am Feedback → wir diskutieren noch intern
 - Wunsch 1: Feedbacktermine eintragen und auf der Basis – Feedbacks auslösen
 - Wunsch 2: Feedbacktermin im Feedback eintragen und damit Kalendereintrag erzeugen

Vorschläge der letzten Communities

- Workflow mit Schritt toDo
 - Finden wir eine gute Idee
 - Nehmen wir in den Backlog
- Terminkalender
 - Anforderung ist verstanden
 - Als Idee vermerkt – eine kurz- bis mittelfristige Umsetzung ist unrealistisch
- Filter „unter 18“
 - Haben wir umgesetzt, s. dynamische Gruppen

Unsere Agenda



Ihre Fragen

17.11.2026

Bielefeld (bei GOLDBECK)

GOLDBECK



AUSBILDUNG live 2026

**Das Event für Ausbildungsverantwortliche, die
Ergebnisse wollen.**

**Fokusthema 2026: Förderung von
Ausbildungsbeauftragten**



info.testsysteme.de/live26

info.testsysteme.de/live26



Nächstes Meeting am

29.04.2026, 10:00 zum

Schwerpunktthema

Automatisierung und einem

super exklusiven Einblick in

erste Studienergebnisse

**Nehmen Sie jetzt an der größten
doppelperspektivischen Studie zum
Thema Ausbildung teil!**

testsysteme.de/studie

