

IST IHRE AUSBILDUNG BEREIT FÜR GENERATION ALPHA?

Der Praxis-Check für Ausbildungsbetriebe

30 Fragen. 5 Handlungsfelder. 1 klarer Startpunkt für die Ausbildung von morgen.

Generation Alpha wächst mit KI, digitalen Reizen, hoher Informationsdichte und veränderten Erwartungen an Lernen auf.

Das heißt nicht, dass Ausbildungsbetriebe alles neu erfinden müssen. Aber sie sollten bewusst prüfen, ob ihr Ausbildungsalltag Orientierung, Beziehung, Lernfortschritt, Gesundheit und Perspektiven wirklich erlebbar macht.

Wichtig: Jedes „Nein“ ist kein Mangel – sondern ein konkreter Ansatzpunkt.

So nutzen Sie den Check

Markieren Sie pro Frage Ja, Teilweise oder Nein. Besprechen Sie die Antworten anschließend mit Ausbildungsleitung, Ausbilderinnen und Ausbildern, HR, JAV und idealerweise mit Azubis selbst.

Warum jetzt?

- Generation Alpha: Was Ausbildungsbetriebe wissen sollten

1. KI ist Alltag, kein Zukunftsthema

- 83 % der 14- bis 17-Jährigen können erklären, was KI ist.
- 48 % nutzen KI täglich oder regelmäßig.
- Für kommende Azubis ist KI keine Ausnahme, sondern Teil ihrer Lernbiografie.

Quelle: BARMER/SINUS-Jugendstudie „Künstliche Intelligenz 2025“, n = 2.000 Jugendliche, 14–17 Jahre.

2. Schulstress prägt den Übergang

- 33 % der Jugendlichen fühlen sich durch Schulstress stark beeinträchtigt.
- Bei Mädchen liegt der Anteil bei 42 %.
- Nur 22 % fühlen sich durch Schulstress nicht beeinträchtigt.

Quelle: BARMER/SINUS-Jugendstudie „Schulstress 2025/26“, n = 2.000 Jugendliche, 14–17 Jahre.

3. Orientierung wird wichtiger

- 44 % der Azubis fiel es schwer, sich ihre Zukunft in einem Beruf vorzustellen.
- 42 % hatten Schwierigkeiten, eigene Stärken und Talente einzuordnen.
- 26 % haben bereits darüber nachgedacht, ihre Ausbildung abzuberechnen.

Quelle: Ausbildung.de, azubi.report 2025/26.

4. Ausbildung ist ein wichtiger Schutzraum

- Gute Ausbildung bedeutet nicht weniger Anspruch.
- Gute Ausbildung bedeutet: klare Erwartungen, erreichbare Lernschritte, verlässliche Beziehungen und sichtbare Entwicklung.
- Generation Alpha gewinnt man nicht durch mehr Werbung, sondern durch bessere Ausbildung.

Handlungsfeld 1: Orientierung & planbarer Einstieg

Warum das wichtig ist: Der Einstieg in eine Ausbildung ist für viele junge Menschen der erste große Übergang aus einem stark strukturierten Schulalltag in eine neue, unbekannte Arbeitswelt. Unklare Erwartungen und fehlende Orientierung können Unsicherheit verstärken.

Frage	Ja	Teilweise	Nein
Erhalten neue Azubis vor dem ersten Arbeitstag klare Informationen zu Ablauf, Team, Arbeitszeit, Kleidung und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartnern?	☐	☐	☐
Gibt es für die ersten 90 Tage einen verständlichen Einarbeitungsplan?	☐	☐	☐
Kennen Azubis am ersten Tag die wichtigsten Räume, Abläufe, Regeln und Kontaktpersonen?	☐	☐	☐
Werden Erwartungen an Pünktlichkeit, Kommunikation, Smartphone-Nutzung und Eigenverantwortung früh und verständlich erklärt?	☐	☐	☐
Haben Azubis die Möglichkeit, vor dem Ausbildungsstart ihr Team oder einen Buddy kennenzulernen?	☐	☐	☐
Wissen Azubis, an wen sie sich bei Unsicherheit, Konflikten oder privaten Belastungen wenden können?	☐	☐	☐

Praxisimpuls: Der erste Arbeitstag beginnt nicht am ersten Arbeitstag. Gute Ausbildung startet mit verlässlichem Preboarding und einem planbaren Einstieg.

Handlungsfeld 2: Beziehung, Feedback & Zugehörigkeit

Warum das wichtig ist: Generation Alpha wird voraussichtlich noch stärker mit unmittelbaren, dialogischen Rückmeldungen aufwachsen. Schon heute bevorzugen 76 % der Azubis und dual Studierenden häufiges, kurzes Feedback gegenüber seltenen, ausführlichen Feedbackgesprächen. Quelle: u-form / AUBI-plus, Azubi-Recruiting Trends 2025.

Frage	Ja	Teilweise	Nein
Gibt es eine feste, zusätzliche Ansprechperson oder einen Buddy neben der Ausbildungsleitung?	☐	☐	☐
Finden mindestens wöchentliche Kurz-Check-ins statt?	☐	☐	☐
Erhalten Azubis zeitnah Rückmeldung zu konkreten Aufgaben?	☐	☐	☐
Wird Feedback konkret formuliert – mit Beobachtung, Wirkung und nächstem Schritt?	☐	☐	☐
Können Azubis Rückfragen stellen, ohne als unselbstständig oder „anstrengend“ zu gelten?	☐	☐	☐
Werden neue Azubis aktiv in das Team integriert – nicht nur fachlich eingewiesen?	☐	☐	☐

Praxisimpuls: Feedback ist nicht der halbjährliche Termin. Feedback ist Orientierung im Arbeitsalltag: kurz, konkret, regelmäßig und respektvoll.

Handlungsfeld 3: Lernen, Praxis & KI

Warum das wichtig ist: KI liefert neue Antworten, Erklärungen, Übersetzungen und Ideen sofort. Dadurch verändert sich nicht nur das Werkzeug, sondern auch die Erwartung an Lernen: verständlich, situativ, dialogisch und direkt anwendbar.

Frage	Ja	Teilweise	Nein
Werden große Aufgaben in erreichbare Lernschritte übersetzt?	☐	☐	☐
Wird vor einer Aufgabe erklärt, was das Ziel ist, warum sie wichtig ist und woran ein gutes Ergebnis erkennbar wird?	☐	☐	☐
Gibt es kurze Lernmaterialien, Checklisten, Videos oder Wissensbausteine, die bei Bedarf verfügbar sind?	☐	☐	☐
Können Azubis nach einer Lernphase reflektieren: „Was habe ich gelernt? Was mache ich nächstes Mal anders?“	☐	☐	☐
Gibt es klare Regeln, wann und wie KI in der Ausbildung sinnvoll genutzt werden darf?	☐	☐	☐
Lernen Azubis, KI-Ergebnisse zu prüfen, Quellen zu hinterfragen und eigene Verantwortung zu behalten?	☐	☐	☐

Praxisimpuls: KI kann Antworten liefern. Berufliche Kompetenz entsteht durch Anwendung, Fehler, Reflexion und Verantwortung.

Handlungsfeld 4: Gesundheit, Belastung & Selbstregulation

Warum das wichtig ist: Psychische Belastung ist kein Randthema. In der Ausbildung erleben viele junge Menschen gleichzeitig Leistungsdruck, Orientierungssuche, digitale Dauerpräsenz und neue Verantwortung. Gute Ausbildungsqualität wirkt präventiv.

Frage	Ja	Teilweise	Nein
Sprechen Ausbilderinnen und Ausbilder Belastung, Überforderung und mentale Gesundheit aktiv und wertschätzend an?	☐	☐	☐
Sind Unterstützungsangebote wie BGM, Beratung, Gesundheitskurse oder externe Hilfen sichtbar und verständlich kommuniziert?	☐	☐	☐
Werden auffällige Fehlzeiten oder Rückzug zunächst als Gesprächsanlass und nicht als Vorwurf behandelt?	☐	☐	☐
Gibt es realistische Lern- und Leistungsanforderungen für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger?	☐	☐	☐
Werden Pausen, Fokusphasen und ein bewusster Umgang mit digitalen Unterbrechungen thematisiert?	☐	☐	☐
Wissen Ausbilderinnen und Ausbilder, wo ihre Rolle endet und wann professionelle Hilfe bzw. interne Fachstellen einbezogen werden sollten?	☐	☐	☐

Praxisimpuls: Gesundheit ist kein Kuschelfaktor. Klare Erwartungen, Struktur, Beziehung und frühe Unterstützung stärken Lernfähigkeit und Bindung.

Handlungsfeld 5: Entwicklung, Verantwortung & Perspektiven

Warum das wichtig ist: Junge Menschen bleiben nicht allein wegen eines guten Einstiegs. Sie bleiben eher, wenn sie erkennen können, wie sich ihr Einsatz, ihre Kompetenzen und ihre Rolle weiterentwickeln. Sichtbare Perspektiven schaffen Sicherheit und Motivation.

Frage	Ja	Teilweise	Nein
Sprechen Sie bereits im ersten Ausbildungsjahr über Entwicklung und mögliche nächste Schritte?	☐	☐	☐
Kennen Azubis Zusatzqualifikationen, Abteilungswechsel, Übernahmewege und Weiterbildungsmöglichkeiten?	☐	☐	☐
Können Azubis früh Verantwortung in einem sicheren Rahmen übernehmen?	☐	☐	☐
Werden Stärken bewusst erkannt und für Aufgaben, Projekte oder Einsatzbereiche genutzt?	☐	☐	☐
Gibt es projektorientierte Aufgaben, bei denen Azubis Ergebnisse sichtbar präsentieren können?	☐	☐	☐
Können Azubis nachvollziehen, welche Kompetenzen sie bereits aufgebaut haben und welche als Nächstes folgen?	☐	☐	☐

Praxisimpuls: Nicht nur sagen: „Du kannst hier Karriere machen.“ Sondern konkret zeigen: „Das könnten deine nächsten zwei oder drei Schritte sein.“

Auswertung

Wie Alpha-fit ist Ihre Ausbildung?

- Ja = 2 Punkte
- Teilweise = 1 Punkt
- Nein = 0 Punkte

0–20 Punkte: Klarer Startpunkt

Ihre Ausbildungsqualität muss nicht schlecht sein. Aber es gibt mehrere Bereiche, in denen junge Menschen vermutlich zu wenig Orientierung, Begleitung oder Entwicklung erleben. Starten Sie mit dem Handlungsfeld, das die meisten „Nein“-Antworten enthält.

21–40 Punkte: Gute Basis, aber Lücken

Ihre Ausbildung ist bereits gut aufgestellt. Jetzt geht es darum, Unterschiede zwischen Teams oder Ausbilderinnen und Ausbildern zu erkennen und gute Praxis verbindlicher zu machen.

41–52 Punkte: Stark aufgestellt

Ihre Ausbildungsarbeit enthält viele Elemente, die für Generation Z und Alpha entscheidend sind. Prüfen Sie jetzt, wie konsequent Azubis diese Qualität tatsächlich erleben und ob Ihre Stärken im Recruiting sichtbar werden.

53–60 Punkte: Ausbildung als Zukunftsmodell

Sie bieten bereits einen sehr starken Rahmen. Der nächste Schritt: Azubis aktiv als Mitgestaltende einbeziehen und Ihre Ausbildungsqualität als Arbeitgebervorteil nach außen zeigen.

30-Tage-Startplan

Wählen Sie nicht zehn Projekte. Wählen Sie einen Hebel.

Woche 1: Zuhören

- Fragen Sie drei Azubis: „Was war an deinem Einstieg unklar?“
- „Wann fühlst du dich gut begleitet?“
- „Was würdest du neuen Azubis mitgeben?“

Woche 2: Einen Engpass wählen

- Identifizieren Sie die häufigste „Nein“- oder „Teilweise“-Antwort.
- Legen Sie eine verantwortliche Person und einen ersten Umsetzungsschritt fest.

Woche 3: Einen Test starten

- Zum Beispiel: wöchentlicher 10-Minuten-Check-in.
- Oder: Buddy für neue Azubis.
- Oder: KI-Leitlinie für Lernaufgaben.
- Oder: 90-Tage-Einarbeitungsplan.

Woche 4: Mit Azubis auswerten

- Was hat geholfen?
- Was war unklar?

- Was muss angepasst werden?
- Was wird verbindlicher Standard?

Ausbildung von morgen beginnt nicht mit einer perfekten Strategie. Sie beginnt mit einem konkreten, guten nächsten Schritt.

AUSBILDUNG VON MORGEN BEGINNT HEUTE

Felix Behm ist Keynote Speaker, Autor und Experte für Generation Z und Alpha. Als ehemaliger Ausbildungsleiter und Führungskraft verbindet er die Lebenswelt junger Menschen mit der Praxis von Ausbildung, Führung und Arbeitswelt.

Keynotes · Workshops · Praxisimpulse
Generation Z · Generation Alpha · Ausbildung · KI · moderne Führung

felixbehm.de

Generation Z Talk: Gespräche mit jungen Menschen, Unternehmen und Expertinnen und Experten



[Link zum Podcast](#)

Quellen (Auswahl)

- BARMER / SINUS-Jugendstudie „Künstliche Intelligenz 2025“, repräsentative Befragung von 2.000 Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren.
- BARMER / SINUS-Jugendstudie „Schulstress 2025/26“, repräsentative Befragung von 2.000 Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren.
- Ausbildung.de, azubi.report 2025/26.
- u-form / AUBI-plus, Azubi-Recruiting Trends 2025 und 2026.
- Schnetzer, Simon; Hampel, Kilian; Kolleck, Nina: Jugend in Deutschland – Trendstudie 2026.