

Qualifizierung von Ausbilder:innen als Schlüssel für eine starke Ausbildungsqualität

Jennifer Rühl

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Wer bin ich?

Jennifer Rühl

Gelernte Bankkauffrau – Bankfachwirtin

Betriebswirtin – Schwerpunkt Personal

Seit 2012 Prüferin Ausbildereignung

Systemische Beraterin + Ausbildungsberatung

Seit März 2012 (Vertriebs-) Trainerin der GenoAkademie

Seit November 2021 Ausbildungsleiterin und
Personalentwicklerin Vereinigte Volksbank eG





Funfact:

Mein alter Arbeitgeber hat mich zum Thema „Ausbilder“ zu meinem jetzigen Arbeitgeber geschickt 😊

Wer sind wir?

- Seit 1883
- 300 Mitarbeiter
- 18 Auszubildende
- Ca. 62.000 Kunden
- 10 Geschäftsstellen



**FAMILIEN
FREUNDLICHES**
Unternehmen im Kreis Höxter



**Top 2025
Company**



Vereinigte
Volksbank eG 

Als ich gestartet bin ...



- Ausbildungsverantwortliche mussten sich auf die Tätigkeit bewerben – wenig Freiwillige für diese Tätigkeit
- Wenig Kommunikation in der Bank zur Ausbildung bzw. Ausbildertätigkeit
- 13 Ausbilder:innen vor Ort – zum Teil nur qualifiziert gem. AEVO
- Nicht alle Abteilungen waren im Ausbildungsplan vertreten
- Beratungen konnten nur bedingt durch Auszubildende hospitiert werden, da sie am Service oft helfen mussten
- Viele Ausbildungsprozesse bereits digitalisiert – Beurteilungen noch papierhaft



**Transparenz + Nähe =
Vertrauen**

**Meine Ausbildungsformel und was
1 – 3– 85 – 50 damit zu tun haben
erzähle ich euch am Ende 😊**



Transparenz + Nähe =
Vertrauen

Was bedeutet Transparenz in der Ausbildung bei uns?

Alles immer auf einen Blick für Azubis und Ausbilder:innen!




[Cockpit](#) [Mein geno.HR](#) [Meine Entwicklung](#) ¹ [Mein Team](#) [VR-Bildung](#) [VR-Bildung Management](#) [Veranstaltungen](#) [Entwicklung](#) ¹ [Personal](#) [Abwesenheiten](#) [Ausbildung](#) [Ausbildung vor Ort](#) ¹ [...](#)

SCHNELLZUGRIFF


- [Einsatzplan](#)
- [Betreute Auszubildende](#)
- [Betreute Einsätze](#)
- [Einsatzplan \(Gesamt\)](#)
- [Betreute Ausbildungsnachweise](#)
- [Zu bestätigende Lernziele](#)
- [Lernzielkatalog](#)
- [AvO Einsätze ohne Beurteilung](#)
- [Meine Ausbildungsgespräche als Gesprächsführung](#)

BETREUTE EINSÄTZE



8
EINSÄTZE


ANSTEHENDE EINSÄTZE



1
EINSATZ

OFFENE AUSBILDUNGSNACHWEISE ¹

[Eingereicht](#) [Überarbeitung](#) ¹



Für diese App sind keine Daten vorhanden.

Was bedeutet Transparenz in der Ausbildung bei uns? Direkte Kommunikation auf verschiedenen Wegen!

Für den kurzen Dienstweg



Infos zu Organisatorischem,
Veranstaltungen etc.
(Laptop der Bank)



Regelmäßige Treffen der Azubis bzw.
des Ausbildungsteams und Teilhabe an
Projekten



Aber auch deutlich mehr bankinterne Kommunikation zu Ausbildungsprozessen, Events und Erfolgen!



Transparenz + Nähe =
Vertrauen



Was bedeutet bei uns Nähe? **Wir sind wir eine große Familie und leben das!**

Was bedeutet bei uns Nähe? Gemeinsame Events auch außerhalb der Bank!

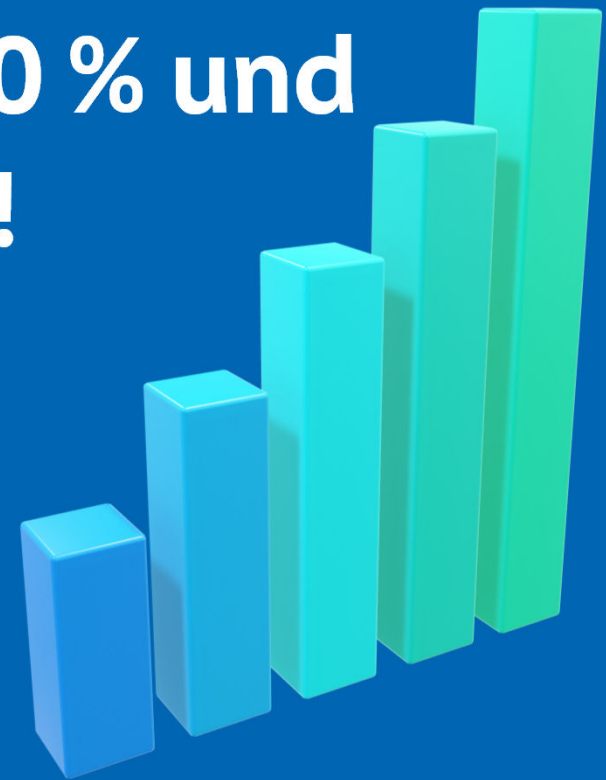


Schlüsselfaktor: Mein Ausbilderteam vor Ort!



**Wie hoch ist Eure Quote an
Ausbildungsverantwortlichen vor Ort?**

Ausbilderquote größer 10 % und Tendenz weiter steigend!



Rechtlicher Hintergrund Ausbilder:innen bzw. Ausbildungsverantwortlichen – vergleichbar mit dem Berufsausbildungsgesetz in Österreich



Berufsbildungsgesetz (BBiG) **§ 28 Eignung von Auszubildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen**

- (1) Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.
- (2) Wer fachlich nicht geeignet ist oder wer nicht selbst ausbildet, darf Auszubildende nur dann einstellen, wenn er persönlich und fachlich geeignete Ausbilder oder Ausbilderinnen bestellt, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln.
- (3) Unter der Verantwortung des Ausbilders oder der Ausbilderin kann bei der Berufsausbildung mitwirken, wer selbst nicht Ausbilder oder Ausbilderin ist, aber abweichend von den besonderen Voraussetzungen des § 30 die für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und persönlich geeignet ist.

Berufsbildungsgesetz (BBiG) **§ 30 Fachliche Eignung**

- (1) Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.

**Grundsätzlich benötigen Ausbildungsverantwortliche vor Ort keinen
Ausbilderschein – Empfehlung der Kammern:**

**50 % der Ausbildungszeit sollten Auszubildene
im Umfeld des Ausbilders mit Ausbilderschein sein!**

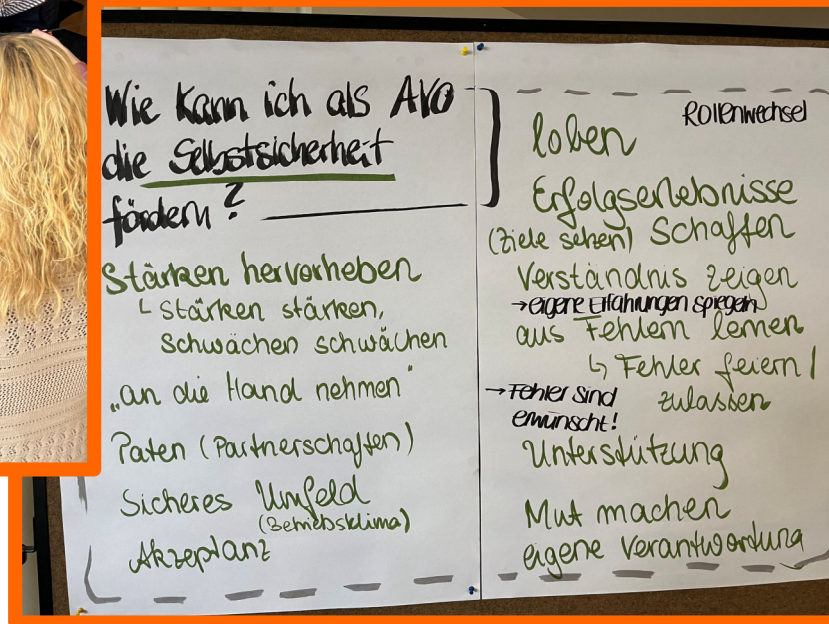
Schafft Ihr das???

**Daher – auch wenn dies rechtlich nicht notwendig ist:
Fast jeder meiner Ausbildungsverantwortlichen hat den Lehrgang zur Ausbildereignung besucht!**



Bild mit KI erstellt

Aber es geht noch weiter mit Weiterbildung der Ausbildungsverantwortlichen z. B. „Gesunde Ausbildung“ und „Schwierige Gespräche“



Warum das Ganze?

- Rechtliche Sicherheit im Ausbildungsteam wie Ausbildungszeiten von Minderjährigen
- Verständnis für unsere hausinterne Ausbildung schärfen
- Aufwertung der Ausbildung und Praktika methodisch und didaktisch
- Stärkung der Position der Ausbildungsverantwortlichen vor Ort – dadurch auch mehr Unterstützung aus der gesamten Belegschaft



Was sagen unsere Auszubildenden zu dem Ganzen?

Was sagen unsere Auszubildenden zu dem Ganzen?



Mehr Ausbildungsverantwortliche vor Ort (AvOs):

- Mehr AVOs = mehr Ansprechpartner
- Feste Ansprechpartner in jeder Filiale und Abteilung
- Klare Regelungen, die auch vor Ort nachgehalten werden

Qualität statt Quantität:

- Regelmäßige Feedbackgespräche zusätzlich zu den Beurteilungsgesprächen
- Stärken werden schneller erkannt und gefördert
- Fachliches hohes Niveau
- Bessere Lernkurve durch mehr Lehrgespräche vor Ort, da nun jeder mitwirkt

Weil eines ist den Generationen Z und Alpha wichtig:



Feste Ansprechpartner und klare Strukturen!

Was hat sich aus Perspektive von mir als Ausbildungsleitung verändert?



- Prozesse und rechtliche Rahmenbedingungen sind noch klarer geworden
- Ausbildung vor Ort wurde methodisch und didaktisch aufgewertet
- Das Zusammenspiel zwischen Ausbildungsleitung und verantwortlichen Personen vor Ort ist intensiver
- Berater:innen stehen für Beratungswochen den Auszubildenden zur Verfügung – dadurch haben Auszubildende mehr Spaß und Interesse an Beratung
- Ausbildungsverantwortliche unterstützen mich bei internen Schulungsmaßnahmen als auch Präsenzen in Schulen und Messen. Dadurch haben wir eine deutlich höhere Marktpräsenz erreicht, welches sich in den Bewerbungen um Ausbildungsplätze und Praktika widerspiegelt!
- Lernziele und Berichtshefte werden konsequenter nachgehalten
- Ausbildung und Praktikum wird dadurch stärker in der Bank wahrgenommen und erhalten höheren Stellenwert
- Auszubildende bewerben sich schwerpunktmäßig in Teams, in denen sie optimal vor Ort betreut wurden

Seit Umstellung ...

1- hat ein Azubi das Unternehmen verlassen
(aber mit Wald kann ich nicht dienen 😊),

3 – drei Jahre in Folge haben wir die IHK-Besten,

85 % – und der erste Jahrgang der in Summe 2,5 Jahre
mit dem großen Ausbilderteam hat mit 85% im Schnitt
in der Prüfung abgeschlossen!

50 % – und mehr der Bewerber sind mittlerweile
ehemalige Praktikanten – Bewerbung über ein Jahr
vor Start!



**Mein Fazit: Die Investition in
Ausbildungsverantwortliche lohnt sich!**



**Welche Fragen kann ich Euch
beantworten?**

**Vielen Dank für Eure
Aufmerksamkeit!**