

# Drei Ansätze ausgezeichnet

Die Gewinner beim Award Innovative Ausbildung fordern und fördern ihre Nachwuchskräfte. Zu den Maßnahmen gehören frühe Eigenverantwortung, das Hineinschnuppern in verschiedene Unternehmen und agile Projekte.

Die ING Deutschland hat beim Hans-Perczynski-Preis – Innovative Ausbildung eine Auszeichnung in Gold erhalten. Silber ging jeweils an Stuttgart Financial und an die Volksbank Osterholz Bremervörde. Die Prämierung von Bankfachklasse, Bankmagazin und der Unternehmensberatung SWK erhalten diejenigen Finanzinstitutionen, die mit ihren Nachwuchskräften neue Wege gehen.

Die ING setzt bei ihrem Konzept, das sie gemeinsam mit den Trainerinnen der In Work Akademie entworfen hat, bei Auszubildenden und dual Studierenden nach Ende des ersten Ausbildungs- beziehungsweise Studienjahres an. In einem dreimonatigen Programm werden bereits in der Ausbildung agile Methoden vermittelt und praxisbezogen angewandt. Die Nachwuchskräfte suchen sich ein reales Problem aus ihrem beruflichen Umfeld, das sie in einem agilen Projekt selbstständig bearbeiten. Dazu befragen sie unter anderem Nutzer und durchleuchten das Erarbeitete auf sein Business-Modell hin. Ihre Lösung stellen die Auszubildenden in einem Pitch vor. So entstand zum Beispiel die App „GreenING“, die das Einkaufsverhalten von Nutzern analysiert sowie nachhaltigere Alternativen empfiehlt und belohnt.

## Kompakt

- Die ING Deutschland hat beim Award Innovative Ausbildung eine Auszeichnung in Gold gewonnen. Stuttgart Financial und die Volksbank Osterholz Bremervörde wurden jeweils mit Silber ausgezeichnet.
- Bei der ING lernen schon Azubis die Arbeit mit agilen Methoden. Stuttgart Financial ermöglicht es Trainees, verschiedene Unternehmen der Finanzbranche kennenzulernen. Die Volksbank Osterholz Bremervörde sichert sich angehende Auszubildende über ein umfangreiches Praktikanten-Programm.

„Wir fördern bei unseren Nachwuchskräften alle Zukunftskompetenzen, die wir auf dem Weg zur persönlichsten digitalen Bank brauchen“, fasst die Ausbildungsverantwortliche bei der ING, Maria Kreß, zusammen. Aktuell hat das Institut sein Konzept Corona-bedingt auf digitale Formate umgestellt, binnen kürzester Zeit, wie Kreß berichtet. „Natürlich ist das anders, aber es funktioniert für unsere Nachwuchskräfte und uns als Ausbildungsunternehmen besser als erwartet.“

Das Konzept der ING fördert die zukunftsrelevanten Kompetenzen der Auszubildenden, etwa das unternehmerische Denken und die Kommunikation, lobt die Jury des Awards. Damit steigert das Geldhaus seine Attraktivität bei Nachwuchskräften und die Identifikation der jungen Menschen mit dem Institut. Mit dem Ansatz wird die agile Organisation der ING konsequent weitergedacht.

## Mehr als ein Unternehmen kennenlernen

Das noch junge Konzept von Stuttgart Financial verbindet Studienabsolventen mit Akteuren des baden-württembergischen Finanzplatzes. Während eines eineinhalbjährigen Programms sollen Trainees in drei Rotationen verschiedene Finanzunternehmen in Stuttgart durchlaufen. So lernen sie die diversen Subbranchen der Finanzindustrie kennen. Zu Beginn sind die Börse Stuttgart, die Finanzierungsplattform Finmatch und die Volksbank Stuttgart als Partnerunternehmen beteiligt. Mit der ersten Runde soll es im dritten Quartal 2021 losgehen. Der Start hatte sich Pandemie-bedingt verzögert. Dominik Schütz, Director von Stuttgart Financial, hat ein großes Ziel vor Augen: „Unser Anspruch ist es, das beste Traineeprogramm in Deutschland anzubieten.“

Die Jury des Awards Innovative Ausbildung bewertet das Konzept als mutig, zukunfts- und zielgruppenorientiert. Die anstehende Umsetzung müsse nun zeigen, ob alles wie geplant funktioniert.

Der Ansatz der Volksbank Osterholz Bremervörde trägt den Namen „NextGeneration – unser Ausbildungsgarant“.



© Stefanie Hüthig

Maria Kreß (Mitte), Ausbildungsverantwortliche der ING Deutschland, mit Katja Jochim, Geschäftsführerin, und Michaela Fuchs, Trainerin und Beraterin (Mitte hinten und hinten rechts), beide In Work Akademie, sowie Armin Schuster, Partner und Geschäftsführer von SWK (links). Zur Gold-Auszeichnung gab es einen Pokal.



© Stefanie Hüthig

Die Verantwortlichen und Partner von Stuttgart Financial bei der Übergabe der Silber-Urkunde mit SWK (von links nach rechts): Michael Völter, CEO Börse Stuttgart, Katrin Müller, Bildungs- und Projektmanagerin, Dominik Schütz, Director, beide Stuttgart Financial, Armin Schuster, Partner und Geschäftsführer von SWK, Martin Hipp und Thomas Schüttler, Vorstände von Finmatch, sowie Stefan Zeidler, Vorstandsvorsitzender der Volksbank Stuttgart.



© Stefanie Hüthig

Die Volksbank Osterholz Bremervörde freut sich über Silber (von links nach rechts): Kevin Steinle, Auszubildender, Marco Feindt, Personalleiter, Kristin Meyer, Ausbildungsleiterin, und Jan Mackenberg, Vorstand, mit Alfred Burkhart, Partner und Geschäftsführer von SWK.

## Award Innovative Ausbildung erneut gestartet

Sie sind Ausbilderin oder Ausbilder in einer Bank oder Sparkasse oder bei einem Dienstleister tätig, der sich mit der Bankausbildung befasst? Sie haben ein innovatives Ausbildungskonzept oder eine moderne Lösung für die Bankausbildung? Dann bewerben Sie sich für den 2022er Award Innovative Ausbildung! Einsendeschluss ist der 27. September 2021. Prämierte Geldhäuser oder Dienstleister können ein Siegel erwerben, das sie als ausgezeichnetes Unternehmen ausweist, ebenso wie attraktive Kommunikationspakete.

Interessentinnen und Interessenten geben im Web unter [swk-team.de/ausbildung-konzepte-award](http://swk-team.de/ausbildung-konzepte-award) den Namen ihres Unternehmens, ihre Kontaktdaten sowie eine Kurzbeschreibung des Konzepts an und laden eine ausführliche Beschreibung ihres Ausbildungskonzepts als PDF hoch. Eine fünfköpfige Jury überprüft die Einsendungen auf sechs Kriterien und ordnet sie den Abstufungen Bronze, Silber und Gold zu. Banken, Sparkassen und Dienstleister können sich sowohl mit Voll- als auch Teilkonzepten bewerben. Fragen beantwortet SWK telefonisch unter 06172 304985 oder per E-Mail an [info@swk-team.de](mailto:info@swk-team.de).

Das Institut orientierte sich dabei an der Nachwuchsarbeit des Deutschen Fußball-Bunds (DFB), der Talente schon in jungen Jahren sichtet und systematisch aufbaut. Teil des Konzepts ist deshalb das Praktikanten Potenzial Programm (PPP), zu dem ein jährlicher Zukunftstag und Praktikumsplätze gehören. Den Azubis kommt beim PPP eine tragende Rolle zu, etwa als erster Ansprechpartner für die Praktikanten. So sichert sich das Institut das Interesse an seinen Ausbildungsplätzen. „Zwei Drittel unserer Azubis sind ehemalige Praktikanten“, freuen sich die Verantwortlichen der Volksbank. Die Auszubildenden sind zudem in Projektgruppen zu Themen wie Social Media tätig, organisieren eine Weihnachtsfeier, absolvieren eine soziale Woche und 30 Trainingstage.

Der Ansatz berücksichtigt das Regionalkonzept, meint die Jury. Die Einzelbausteine seien schnell umsetzbar. Das Projekt Praktikum fördere überdies Initiative, Eigenständigkeit, Selbstbewusstsein und Identifikation bei potenziellen Nachwuchskräften bereits im Vorfeld der Ausbildung. ■

**Autorin:** Stefanie Hüthig ist Chefredakteurin der Bankfachklasse und der Schwesterzeitschrift Bankmagazin.