VORTRAG · AUSBILDUNGSCONTROLLING UND INTERNE VERMARKTUNG

Ausbildung unter Beweisdruck

Würdest du heute noch in euer Ausbildungsprogramm investieren?

VORSTAND · TOP 1

Investition Ausbildung

- [ ] Weiter investieren
- [ ] Mittel umschichten

BILDUNGSREIF®

Jetzt Bildungsreif entdecken

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

ÜBER MICH

Jan

HERKUNFT	**Dorf · Realschule · Ausbildung zum Industriekaufmann**
QUALIFIKATION	**Bachelor Personalmanagement (nebenberuflich)** · **Ausbilder IHK** · **Trainer IHK** · **Business Coach IHK** · **Coach für psychische Gesundheit**
ERFAHRUNG	**Ausbildungsleiter · 6 Jahre** **Standortverantwortlicher Lernmanagement · 2 Jahre** Globales Pharmaunternehmen
HEUTE	**Inhaber, Trainer, Berater sowie Meister und Unidozent**

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

ZIELE DES VORTRAGS

Verstehen. Belegen. Überzeugen.

1

Verstehen

Ausbildung als strategische Investition sehen – Make or Buy.

2

Belegen

Wirkung mit wenigen, sauberen Kennzahlen nachweisen.

3

Überzeugen

Intern eine Entscheidungsvorlage vertreten, die trägt.

ZIEL Mit einer besseren Entscheidungsvorlage nach Hause gehen.

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

AUSGANGSLAGE

Mehr Freisetzung. Weniger Einstieg.

Personalfreisetzung

Viele Unternehmen in Deutschland bauen derzeit Stellen ab.

Weniger Ausbildungsplätze

Das Angebot geht in Menge und Vielfalt zurück.

Arbeitgebermarkt

Je nach Branche kehrt sich der Markt wieder um.

Einstiegsstellen

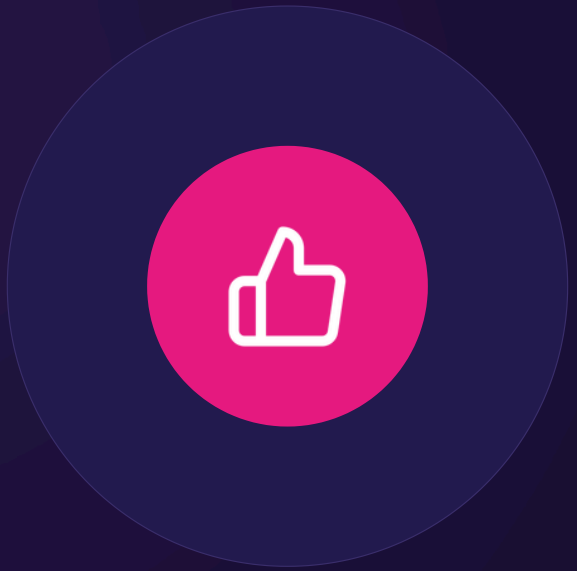
Einstiegspositionen fallen häufiger weg.

AUFSTEHEN Bitte aufstehen, wenn bei dir Ausbildungsplätze auf dem Prüfstand stehen.

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

FRAGE AN DICH

Könntest du den Wert deiner Ausbildung belegen?



HANDZEICHEN Wer hat dafür heute eine belastbare Managementfolie?

BILDUNGSREIF®

Jetzt Bildungsreif entdecken

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

STRATEGIE

Make or Buy: Woher kommen unsere Fachkräfte?

	MAKE Selbst entwickeln	BUY Extern gewinnen
Kosten	Planbar, über die Ausbildungsdauer verteilt	Personal, Prozesse, Auswahlverfahren
Zeit	Lange Vorlaufzeit	Abhängig von der Marktlage
Qualität	Passgenau für unsere Prozesse	Einarbeitung in Prozesse nötig
Risiko	Abbruch, Nicht-Übernahme	Vakanz, Fehlbesetzung, Fluktuation

HAND HOCH Wer hat im letzten Jahr eine Fachkraft teuer extern eingekauft?

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

WIRTSCHAFTLICHKEIT

Wir kennen die Ausbildungskosten. Kennen wir auch die Alternativen?



Ausbildungskosten

- Ausbildungsvergütung
- Zeit der Ausbildenden
- Berufsschule und Prüfung
- Material und Lernmittel

Vollständig im Budget sichtbar

Jetzt Bildungsreif entdecken
© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

KENNZAHLEN

Reporting ist noch kein Controlling

AUSBILDUNGSREPORT

Bewerbungen	Messetage	Klickrate	Seminartage
Fehltage	Azubi-Events	Social Posts	Notenschnitt
Berichtshefte	Feedbacks	Lernstunden	Website

MANAGEMENTFRAGE

Sichern wir unseren Fachkräftebedarf?

- **Besetzungsquote**
- **Übernahmequote**
- **Bindungsquote nach 1, 3, 5 und 10 Jahren**

HAND HOCH Wer berichtet mehr als zehn Kennzahlen? Und wer liest sie alle?

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

WIRKUNG MESSEN

Vier Perspektiven auf Ausbildungswirkung



Recruiting

Besetzungsquote



Entwicklung und Qualität

Abbruchquote

Azubi-Zufriedenheit



Prüfungserfolg

Bestehensquote



Übernahme und Bindung

Übernahmequote

Bindungsquote nach 1, 3, 5 und 10 Jahren

GESAMTBILD Sechs Kennzahlen, ein Prozess – nicht einzelne Höchstwerte.

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

ABSTIMMUNG

Nur drei Kennzahlen. Welche nimmst du mit?

- **A** Besetzungsquote
- **B** Abbruchquote
- **C** Azubi-Zufriedenheit
- **D** Bestehensquote
- **E** Übernahmequote
- **F** Bindungsquote nach 1, 3, 5 und 10 Jahren

DEIN

Management-cockpit

1 | 2 | 3

AUFGABE Entscheide für dich. Dann stimmen wir ab.

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

KENNZAHL PRÜFEN

80 Prozent Übernahme. Ist das gut?

80%

Nenner
Absolventen oder alle Ausbildungsstarter?

Kohorte
Welcher Jahrgang, welche Berufe?

Zeitraum
Zum Abschluss oder nach zwölf Monaten?

HAND HOCH Wer findet: 80 Prozent sind gut?

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

BEISPIELRECHNUNG

Aus Kennzahlen wird ein Business Case

20
Absolventen

80 %
Übernahme
→

16
Übernommen

75 %
Bindung
→

12
nach 12 Monaten

Menge · Qualität · Verbleib · Wirtschaftlichkeit

HINWEIS Rechenbeispiel. Jede Quote hat ihre eigene Bezugsgröße.

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

STEUERUNGSKREISLAUF

Die Zahl ist der Anfang, nicht die Antwort



↻ Die Prüfung führt zurück zum Ziel

HALTUNG Eine schlechte Kennzahl ist kein Urteil, sondern eine Frage.

Jetzt Bildungsreif entdecken
© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

STAKEHOLDER

Gleiche Ausbildung. Unterschiedliche Interessen.



Geschäftsführung



HR



Controlling



Fachbereich

AUFSTEHEN Wer saß schon mit dem Controlling am Tisch? Stehen bleiben, wer überzeugt hat.

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

FALLAKTE · ENTSCHEIDUNGSVORLAGE

Der CFO will zehn Ausbildungsplätze streichen

OPTION A

Reduzieren

Sparen – möglicherweise mit Folgen für den Fachkräftebedarf.

OPTION B

Beibehalten

Kapazität sichern – mit belegtem Bedarf.

OPTION C

Gezielt verändern

Plätze nach Berufen und Bedarf umschichten.

90 SEKUNDEN Austausch mit dem Nachbarn – dann Hand hoch für A, B oder C.

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

PRAXISERFAHRUNG · INTERNE ARGUMENTATION

So überzeugst du intern

1

Problem belegen

Renteneintritte, Qualitätseinbußen durch Quereinsteiger, Folgen weniger Ausbildungsplätze.

2

Konsequenzen erklären

Was eine Reduzierung der Ausbildungszahlen kosten könnte.

3

Bedarf begründen

Rechnung, Fachbereichs-Feedback und weiche Faktoren: frischer Input, Innovation, Diversität.

4

Erfolge zeigen

Erfolgsgeschichten, gute Zahlen und Recruitingkosten im Vergleich.

Keine eigene Kalkulation? Branchen-Benchmarks aus der Fachliteratur nutzen, z. B. BIBB.

MEIN GEHEIMTIPP

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

PRAXISERFAHRUNG · KOMPETENZPROFIL

Was du dafür mitbringen solltest

Vertrieb

Ausbildung als Angebot an das Management verstehen.

Überzeugungs-arbeit

Einwände aufnehmen und Fürsprecher gewinnen.

Präsentations-technik

Kernbotschaft klar, kurz und visuell vermitteln.

Fachexpertise

Argumente fachlich fundiert begründen.

Datenaffinität

Kennzahlen verstehen, rechnen und deuten.

ROLLE Gute Zahlen brauchen jemanden, der sie vertritt.

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

TRANSFER

Dein nächstes Managementgespräch beginnt heute

1

Entscheidungsfrage klären

2

Kennzahlen fundieren

3

Handlungsoption präsentieren

KERNFRAGE Welche Entscheidung bereitest du als Nächstes vor?

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen

ABSCHLUSS

Ausbildung braucht nicht nur Überzeugung. Ausbildung braucht Belege.

Wenn morgen über Ausbildungsplätze entschieden wird – sitzt du mit am Tisch?

LinkedIn

Mit Jan vernetzen

Scannen und Kontakt anfragen.

Präsentation

Folien anfordern

Formular ausfüllen – wir senden sie dir zu.

IHK-Lehrgänge

Deutschlandweit einzigartig

Unsere IHK-Lehrgänge entdecken.

BILDUNGSREIF®

Jetzt Bildungsreif entdecken

© Bildungsreif · #gerne zitieren, nicht klauen