
INNOVATIVE LERNKONZEPTE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Chancen zur Erschließung von Mitarbeiter- und Geschäftspotenzialen

Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Dieter Spath

Fraunhofer IAO

www.iao.fraunhofer.de

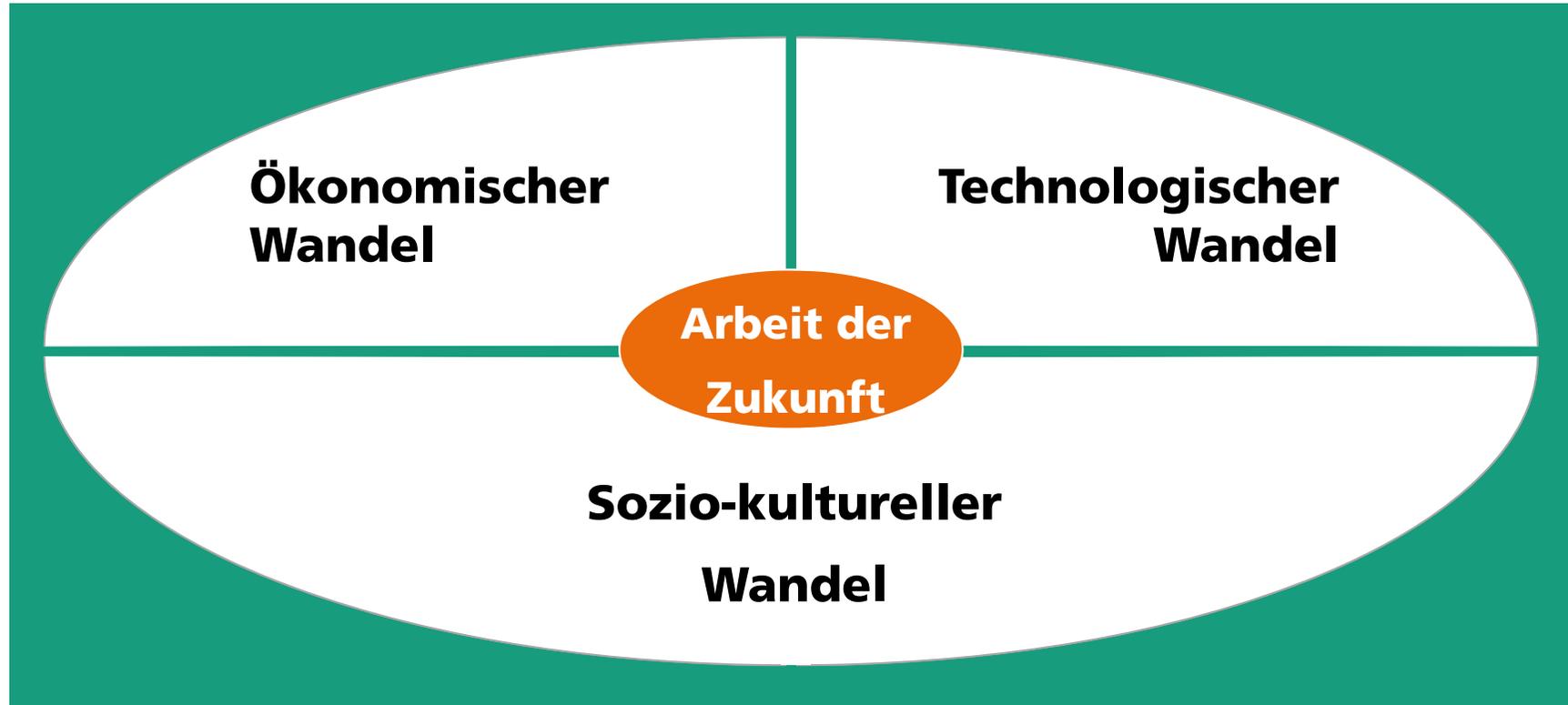


AGENDA

- Arbeitswelt im Wandel
- Berufliche Bildung – Stand und Zukunftsanforderungen
- Zielgruppen und innovative Ansätze der beruflichen Bildung für morgen
- Zwischenfazit

Die Arbeitswelt im Wandel

Zentrale Treiber für die Entwicklung der Arbeit



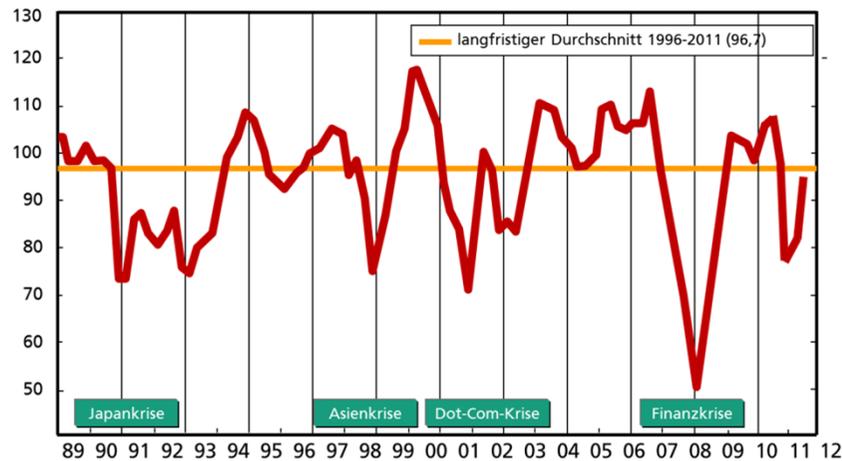
Impulse und Erfordernisse an eine zukünftige Arbeitswelt erwachsen aus vielen Richtungen.

**Die Arbeit der Zukunft wird anders sein.
Ob besser oder schlechter entscheiden wir selbst!**

Trends und Antworten

Trend:

Die Märkte werden dynamischer

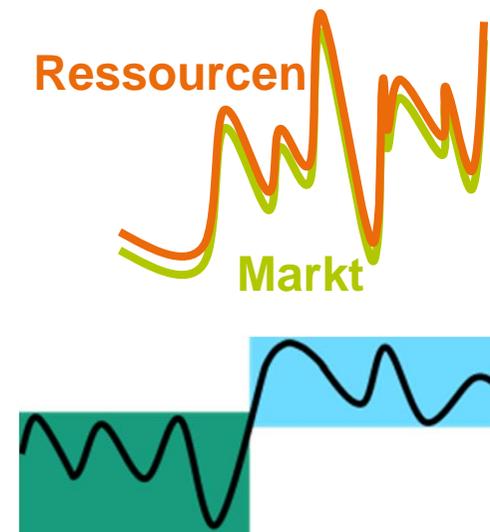


*arithmetisches Mittel der Bewertung der gegenwärtigen Lage und der erwarteten Entwicklung
1995 = 100

Quelle: ifo

Antwort:

Flexibilität und Wandlungsfähigkeit



Internet durchdringt alle Lebensbereiche

Social Media kommt an, auch im Business

- Internet als Basis für weltweite Kooperation – **Cloud Computing** stellt wesentliche Ressourcen bereit
- Weltweit 4 Milliarden Internetteilnehmer bis 2015. **Ubiquität von Information** durch mobile Zugangswege (Wachstum von heute 800 Mio. mobile Internetzugänge auf 1,5 Mrd. bis 2015)
- Verknüpfung von Cyberspace und realer Welt durch RFID, Kameras, GPS
- Starkes Wachstum in **Social Media** und **Edutainment**-Anwendungen

XING

facebook

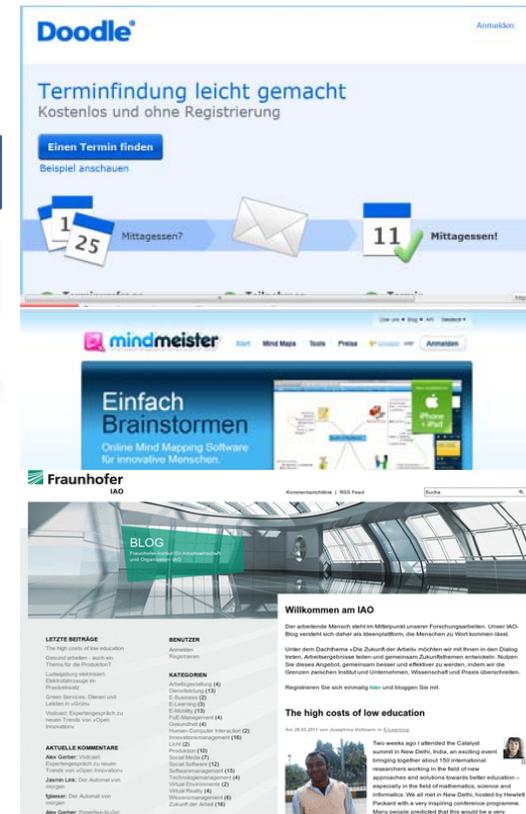
LinkedIn

twitter

Blogger

YouTube

skype

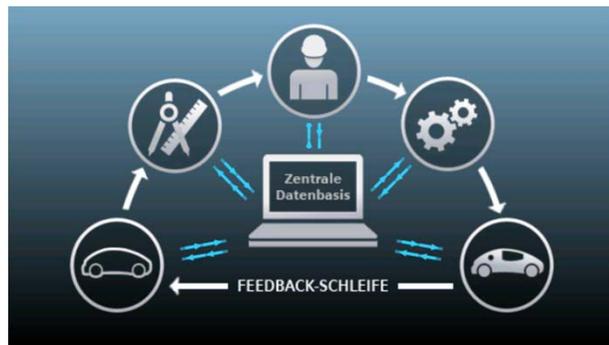


Das Internet durchdringt alle Lebensbereiche und wird für die Menschen, Unternehmen und Gesellschaft omnipräsent.

Trends und Antworten

Trend:

**Neue Technologien
erobern die Arbeit**



Antwort:

Industrie 4.0

Wissensarbeit 4.0

NextGen Services

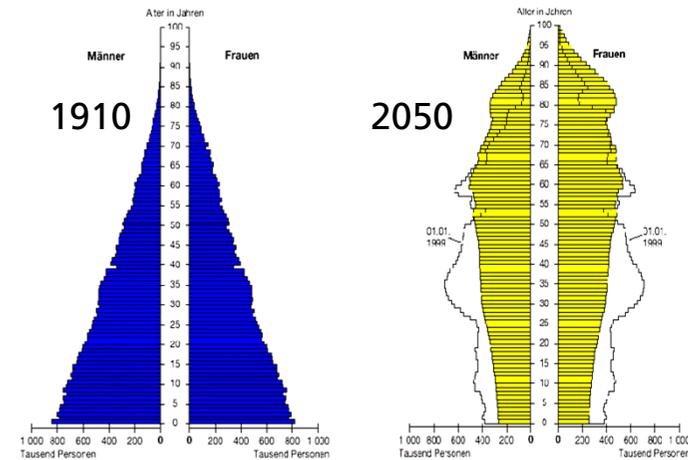


Demografische Entwicklung

Die Weltbevölkerung wächst – die Europäer werden weniger

- **Alterung der Gesellschaft**
- **Geburtenrate in Deutschland** von 1960 mit 2,6 auf heute 1,4 gesunken
- 2000 → 2050: **Erwerbstätige** -30 Prozent
- **Lebensqualität** bis ins **hohe Alter**
- Gute **geistige** und körperliche **Fitness**
- **Diversity** in Gesellschaft und Unternehmen
- **Generation Y** mit klaren Vorstellungen einer flexiblen und selbstbestimmten Arbeitsweise

Es entsteht eine hohe Diversity in den Unternehmen: Junge und Alte, Frauen und Männer, unterschiedliche Kulturen, Religionen und Lebensanschauungen.



Die Anforderungen der jungen Talente

Lifestyle wird wichtiger als Profit

Millennials
GenY
MyPod Generation



Quelle: FTD, Karriere-Management, 2011 und DGFP, 2011

- Höchst qualifiziert und Social Media-affin
- Selbstbewusst und gestärkt durch Fachkräftemangel
- Job muss interessant sein, Spaß machen und einen Sinn haben
- Gutes Arbeitsklima, herausfordernde Aufgaben, Förderung, Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten
- Fließender Übergang zwischen Job und Freizeit, gute Work-Life-Balance
- Flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten

Hohe Erwartungen an Flexibilität,
Entwicklungschancen,
Nachhaltigkeit

Anforderungen an die berufliche Bildung der Zukunft

- **Attraktiv**
Berufliche Aus- und Weiterbildung als attraktive Alternative zum Studium
- **»Lebenslang«**
Auch ältere Mitarbeiter müssen und können lernen
- **Arbeitsprozessnah und vernetzt**
Neue IT-gestützte Lehr- und Lernformate sind gefragt
- **Für alle, nicht nur für den »Goldfischteich«**
Jeder kann und soll sich weiterentwickeln!
- **Bestehende Ressourcen besser nutzen**
Kollektives Wissen nutzen und sichern
- **Mit zunehmend heterogenen Belegschaften**
Frühes »Abholen« und langfristige Entwicklungsperspektiven sind erforderlich!



Berufliche Bildung in Deutschland – ein Erfolgsmodell

■ Bildung schafft Beschäftigung:

Die Erwerbslosenquote von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung liegt in Deutschland mit **5,8%** deutlich unter OECD-Durchschnitt von **7,3%**

D	OECD
5,8%	7,3%

■ Auch die Jugenderwerbslosenquote

liegt bei uns mit **8,1%** deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von **22,8%**

D	OECD
8,1%	22,8%

- ## ■ Die duale Berufsausbildung sorgt für überdurchschnittlichen Bildungsstand der Bevölkerung: 2011 verfügten **86%** der Gesamtbevölkerung mindestens über einen höheren Sekundarabschluss, im OECD-Durchschnitt waren es nur **75%**

D	OECD
86%	75%

Quelle: OECD Studie „Bildung auf einen Blick 2013“

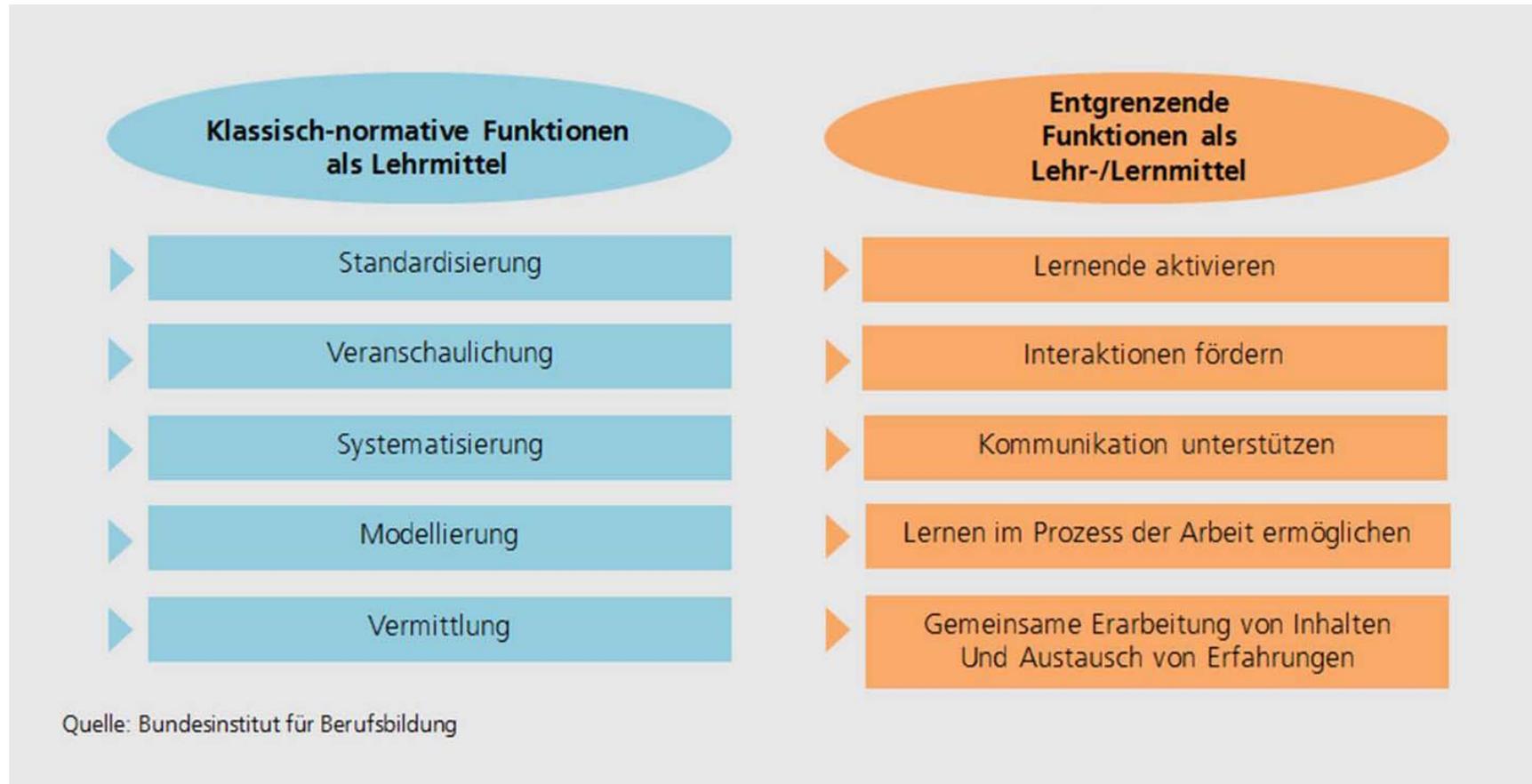
Nutzung digitaler Medien in der beruflichen Bildung

- Die Nutzung digitaler Medien ist **größenabhängig***
 - 21% der Unternehmen in Handwerk und Mittelstand
 - 30% der Unternehmen zwischen 500 – 1000 Mitarbeiter
 - 55% der Unternehmen > 1000 Mitarbeiter
- Die Nutzung digitaler Medien **verändert** sich
 - neue Prozesse der Lehrmittelerstellung & Lernbegleitung
 - neue didaktische Methoden
 - neue Geschäftsprozesse der Bildungsanbieter
- Die Nutzung der digitaler Medien erfolgt in einem komplexen **Gesamtsystem**



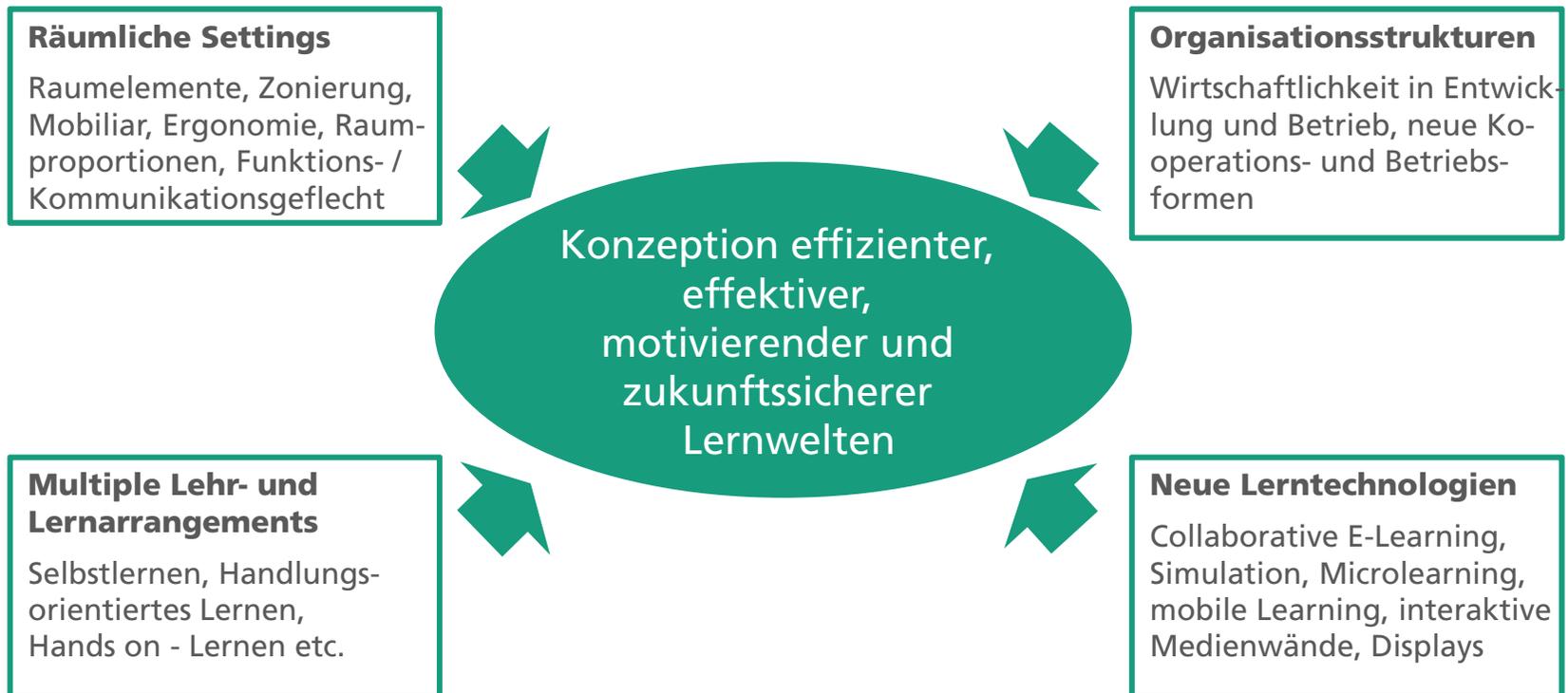
*Quelle Enquete Kommission des deutschen Bundestages „Internet und digitale Gesellschaft 2013

Funktionswandel von Medien in der Berufsbildung



Digitale Medien im Kontext zukunftsorientierter Lernwelten

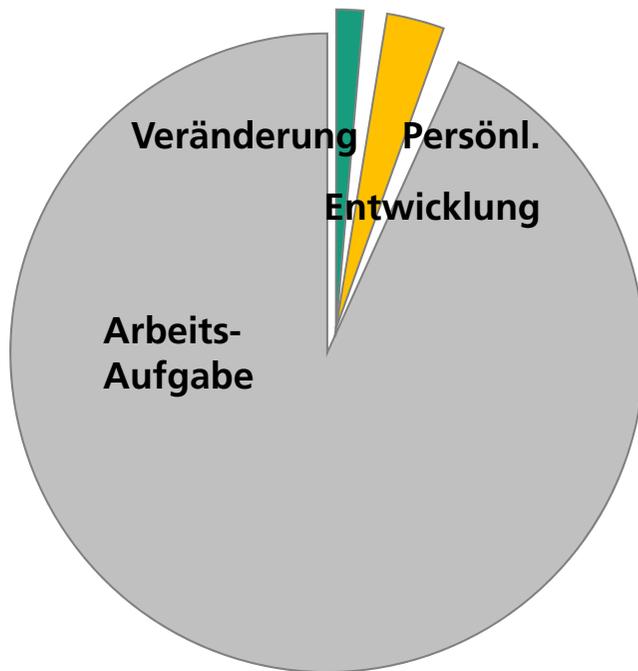
Veränderte Anforderungen der Lehrenden und Lernenden an Mobilität, Effizienz, Individualität, Erleben und Individualität



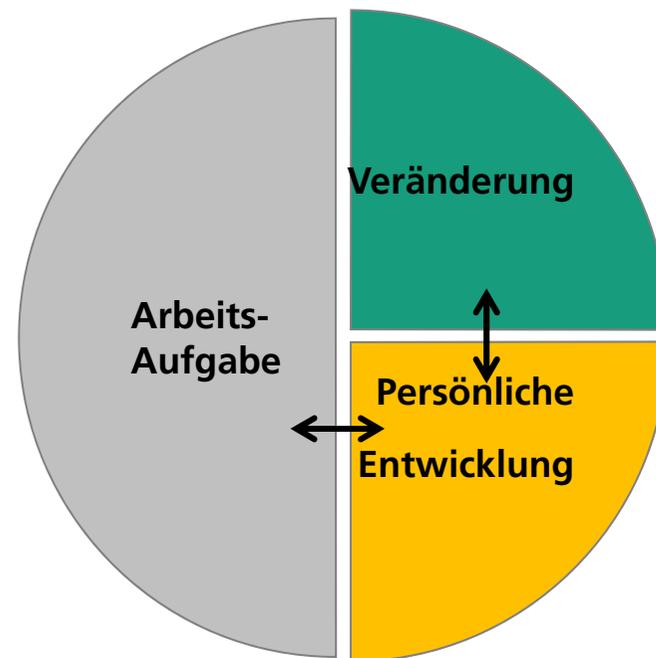
Neudefinition des Aufgabenverständnisses notwendig

Veränderungen für alle Beteiligten

Zeitaufwand für Aufgaben der Mitarbeiter heute



Zukünftige Bedeutung für Personal- und Führungskräfte



Eine erstarkendes Entwicklungsverständnis „energetisiert“ persönliche Kräfte und fördert angesichts Fachkräftemangel und Wandel notwendige Flexibilität und Engagement.

Viele Anforderungen – unterschiedliche Zielgruppen



Was kann ich tun, dass sie morgen zu uns kommen?

Zielgruppe Schüler



Herausforderung

- Berufsbilder attraktiv und bekannt machen
- Früh binden und für Berufe begeistern
- Rollenmodelle vermitteln

Ansatz

- Schüler-Betriebs-Projekte in der 8.Klasse
- Integrierte Eignungsdiagnostik und prof. Feedback
- Praxisorientierung und Lehrereinbindung

Erfahrung

- Eltern und Lehrereinbindung erfolgskritisch
- Bindungs-Prozesse für KMU anspruchsvoll

Projektbeispiel

- „S'cool Wiki“ (BMBF), „ICT-go-Girls!“ (EU)

Arbeitsintegrierte Weiterbildungskonzepte

Zielgruppe Mitarbeiter



Herausforderung

- Mitarbeiter als Erfahrungsträger
- Lange Abwesenheitszeiten für Schulungen nicht mehr akzeptabel

Ansatz

- Lehrer werden Lerner – Lerner werden Lehrer
- Web 2.0-basiertes, kollaboratives Lernen
- User Generated Content und Lernbegleitung

Erfahrung

- Contenterstellung und Qualitätssicherung aufwendig
- Lernendes System – Kollektive Intelligenz

Projektbeispiel

- „Selbstorganisiertes Lernen 2.0“ (BMBF)

Führungskraft als Lerncoach

Zielgruppe Führungskraft



Herausforderung

- Führungskraft als wichtigste Lernumgebung
- Lernen findet vor allem im Arbeitsprozess statt – vor Ort, jeden Tag, lernerindividuell

Ansatz

- Führungskraft als Lerncoach – Mitarbeiter als Lernunternehmer
- Kompetenzvermittlung für neue Führungsrolle

Erfahrung

- Strukturelle Vorr. erfolgskritisch: passende Führungsspannen, abgestimmtes Führungssystem
- Rollenvielfalt – Positionsbestimmung erforderlich

Projektbeispiel

- „Länger leben, länger arbeiten, länger lernen“
(Gesamtmetall)

Lernchance Produktionssystem

Zielgruppe Produktionsplaner



Herausforderung

- Lernen heißt Bewältigung von Veränderung
- Veränderungen müssen im Arbeitsprozess entstehen und dort gemeistert werden

Ansatz

- Analysesystem zur Ermittlung der Lernförderlichkeit industrieller Produktionsumgebungen
- Praxisbeispiele und Handlungshilfen

Erfahrung

- Lernförderlichkeit ist Voraussetzung für Innovation!

Projektbeispiel

- „Länger leben. Länger arbeiten. Länger lernen“

Was braucht's für kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung?

Zielgruppe Personaler und Organisations-Entwickler



Herausforderung

- Entwicklung ist mitarbeiterindividuell
- Jeder Mitarbeiter hat Potenziale - lebenslang

Ansatz

- Weiterbildung zur Professionalisierung der Entwicklungsbegleitung für Führungskräfte im Blended-Learning-Format
- Anpassung an Arbeitsbedingungen in KMU

Erfahrung

- Neue Rolle zwischen Mitarbeiter und Führungskräften
- Für KMU als externe Bildungsdienstleistung sinnvoll

Projektbeispiel

- „Weiterbildungscoach“ (MFW BaWue)
„Entwicklungsbegleiter“ (BMBF)

Lernen von unterwegs / Vorbereitung von Markteintritt

Zielgruppe Handwerk und Vertrieb



Herausforderung

- Produkt- und Dienstleistungsinnovationen wie Smart Home machen neue Service- und Vertriebskonzepte nötig
- Handwerk und KMU strukturell benachteiligt

Ansatz

- Modulares, IT-gestütztes System zur Wissensvermittlung und Beratungsunterstützung
- Lernen voneinander – Aufbau Erfahrungsschatz

Erfahrung

- Sehr gut geeignet für typische Arbeitssituationen
- Kernelement für Kundenbindung in Zukunftsmarkt

Projektbeispiel

- „SmartMobile“ (BMBF)

Von der Mitarbeiterentwicklung zur Kundenentwicklung

Zielgruppe Kunde



Herausforderung

- Innovationsgeschwindigkeit der Unternehmen macht kontinuierliche Weiterbildung der Kunden unabdingbar

Ansatz

- Vom Produkt- zum Lösungsanbieter: Schulungen, modulare Lösungsangebote & Marketing aus einer Hand anbieten
- Nachgelagerte Wertschöpfungsstufen (z.B. Handwerk) und Endkunden zusammenbringen

Erfahrung

- Kundenentwicklung hat sich als erfolgreiche Marktstrategie bewährt

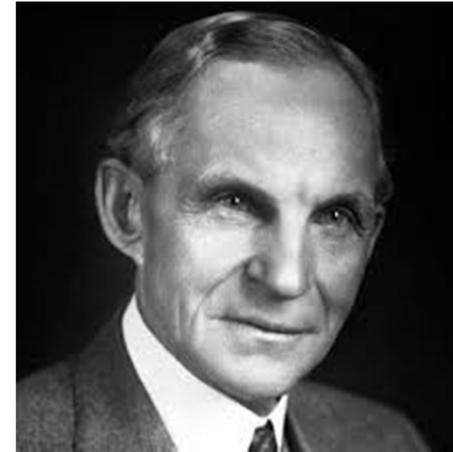
Industriebeispiel

- hager: Kampagne 2014 „Das intelligente Zuhause“

Zwischenfazit

- Die Berufliche Bildung ist ein wichtiger Erfolgsfaktor der deutschen Wirtschaft. Das duale System hat sich sehr bewährt!
- Zentrale Entwicklungsschwerpunkte der Zukunft sind
 - Akzeptanz und Kompetenz für **lebenslange Lernfähigkeit** als zentrale Aufgabe für Führungskräfte und **jeden** Mitarbeiter
 - Das „Einbauen“ von **Lernförderlichkeit** in betriebliche Produktions- und Arbeitsprozesse
 - Die zielgruppengerechte Nutzung **digitaler Lernmedien** und innovativer **Lernumgebungen**
 - Die Implementierung geeigneter **Führungsspannen** und **Anreizsysteme** um Handlungsrelevanz für neue Führungsaufgaben zu erzeugen
 - Die Entwicklung einer anerkannten Bewertungssystematik im Sinne eines kaufmännisch anerkannten **„ROBB“ – Return on Berufliche Bildung**, der zu kurzfristige Entscheidungen verhindert





„Wer aufhört zu lernen, ist alt. Er mag zwanzig oder achtzig sein“

Henry Ford (1863-1947), amerik. Großindustrieller



Fraunhofer

Im Auftrag der Zukunft.