

---

# 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](http://www.iao.fraunhofer.de)



---

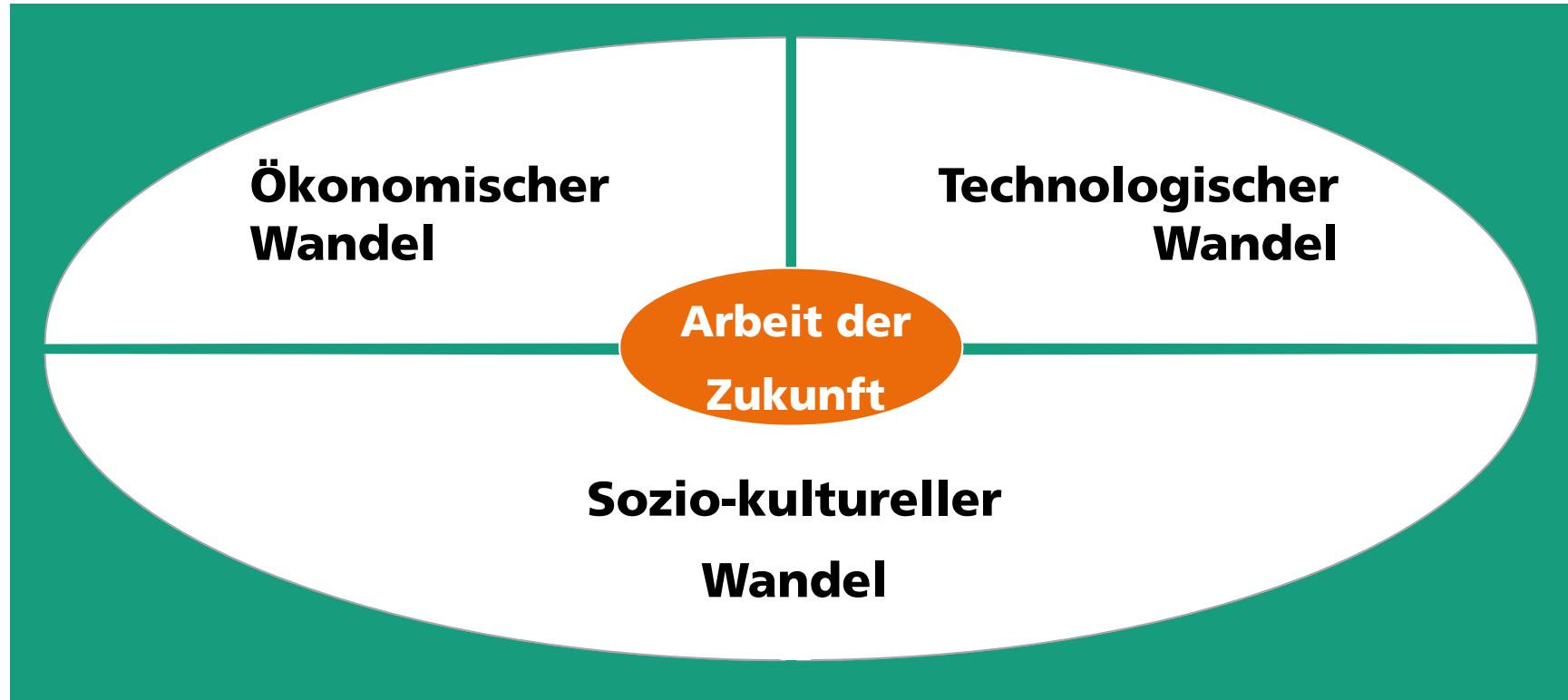
# AGENDA

---

- 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



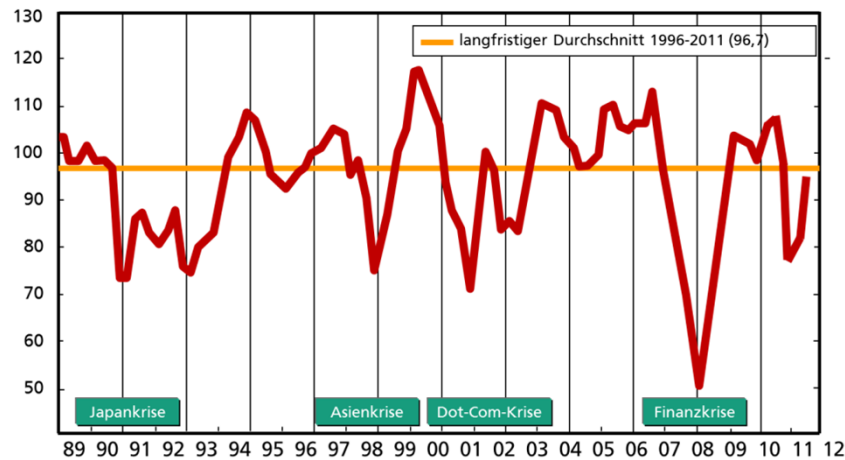
**Impulse und Erfordernisse an eine zukünftige Arbeitswelt erwachsen aus vielen Richtungen.**

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

# Trends und Antworten

## Trend:

**Die Märkte werden dynamischer**

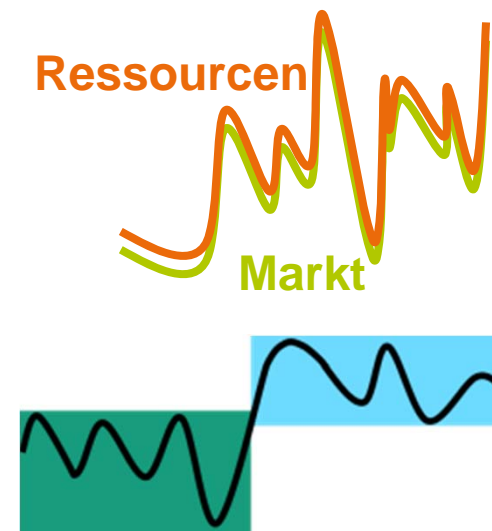


\*arithmetisches Mittel der Bewertung der gegenwärtigen Lage und der erwarteten Entwicklung  
1995 = 100

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

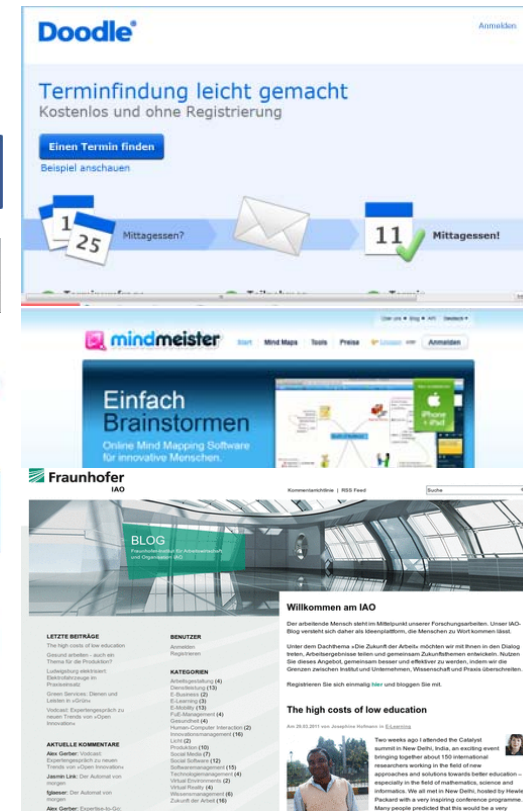
LinkedIn

twitter

Blogger

YouTube

skype

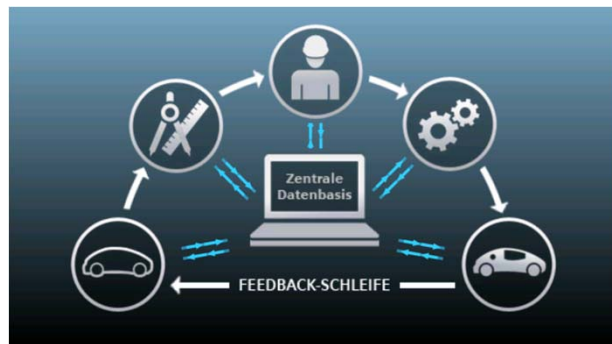


Das Internet durchdringt alle Lebensbereiche und wird für die Menschen, Unternehmen und Gesellschaft omnipräsent.

# Trends und Antworten

## **Trend:**

**Neue Technologien  
erobern die Arbeit**



## **Antwort:**

**Industrie 4.0**

**Wissensarbeit 4.0**

**NextGen Services**

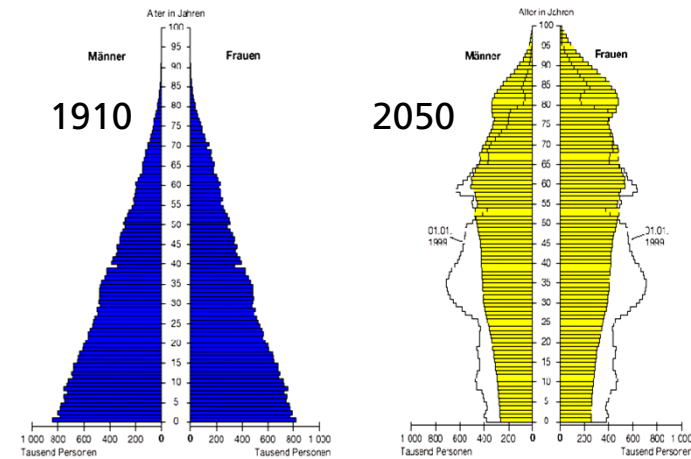


# Demografische Entwicklung

## 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“

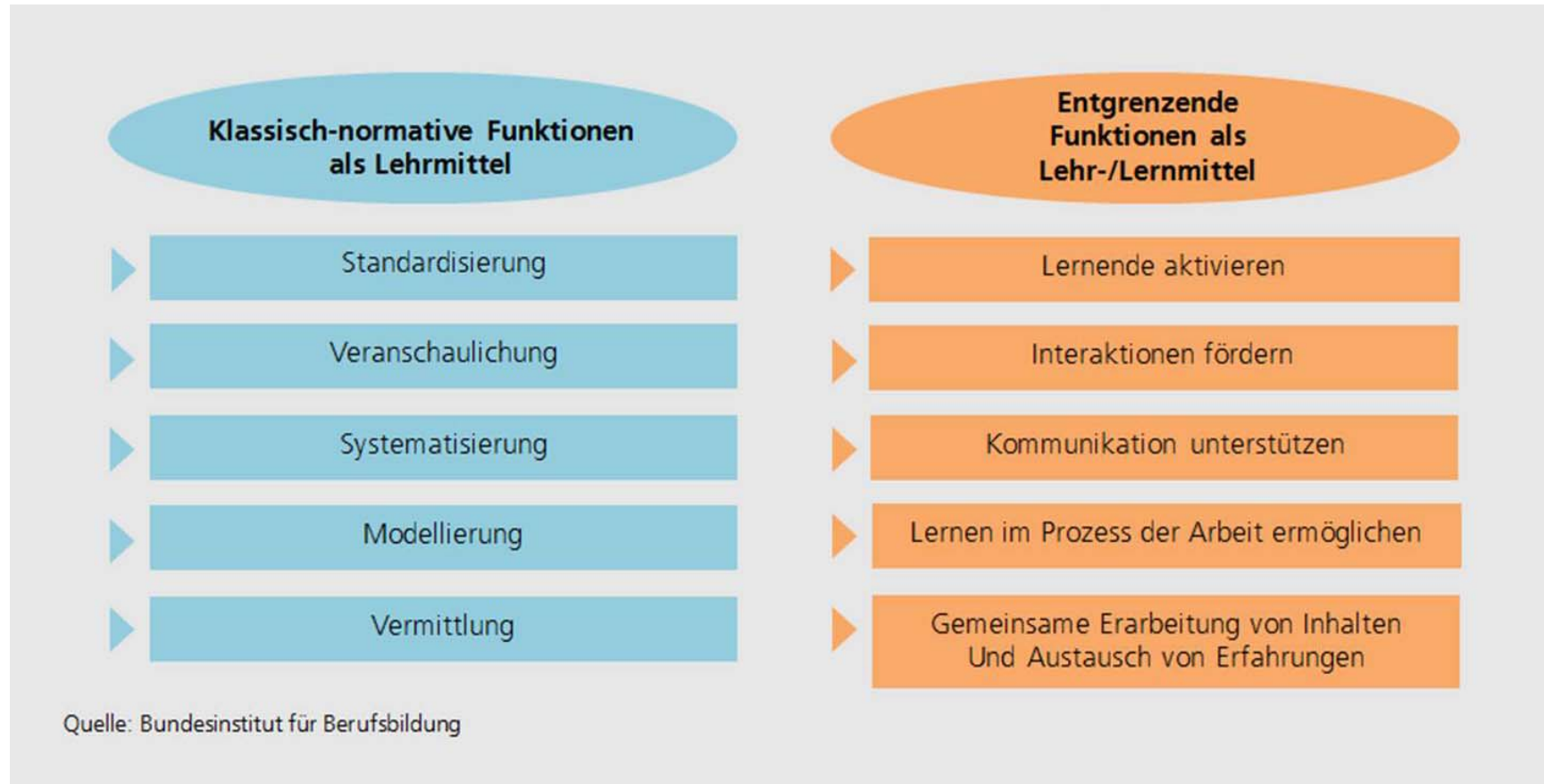
# Nutzung digitaler Medien in der beruflichen Bildung

- 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**



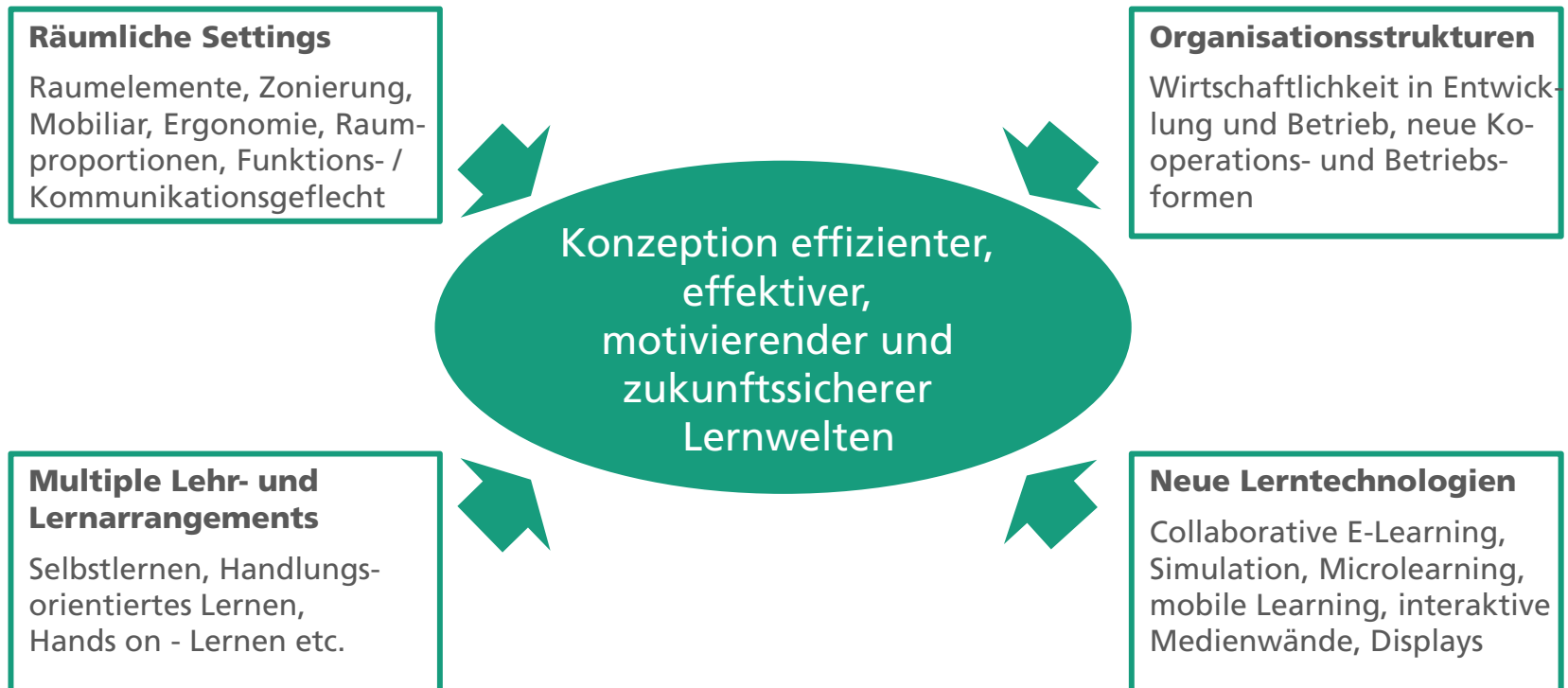
\*Quelle Enquete Kommission des deutschen Bundestages „Internet und digitale Gesellschaft 2013

# Funktionswandel von Medien in der Berufsbildung



# Digitale Medien im Kontext zukunftsorientierter Lernwelten

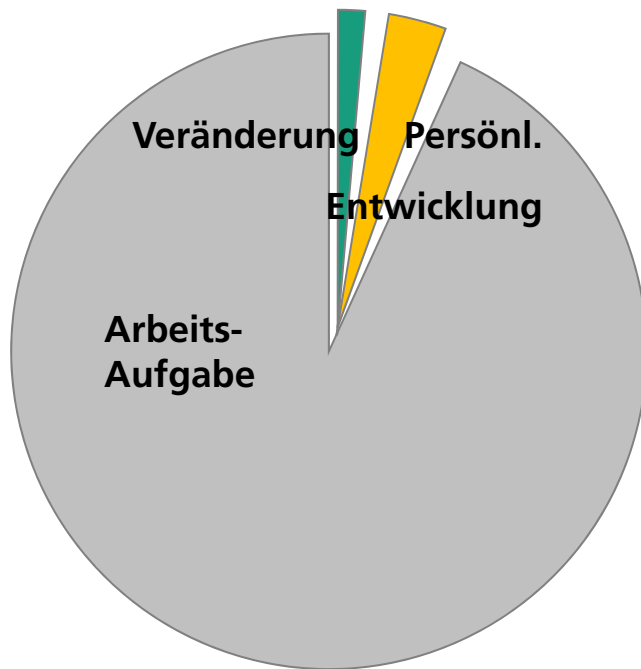
Veränderte Anforderungen der Lehrenden und Lernenden an Mobilität, Effizienz, Individualität, Erleben und Individualität



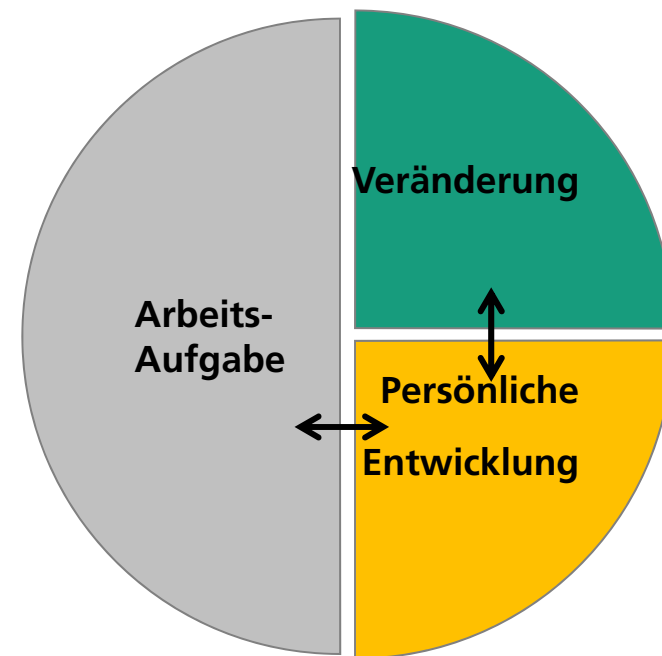
# Neudefinition des Aufgabenverständnisses notwendig

## 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

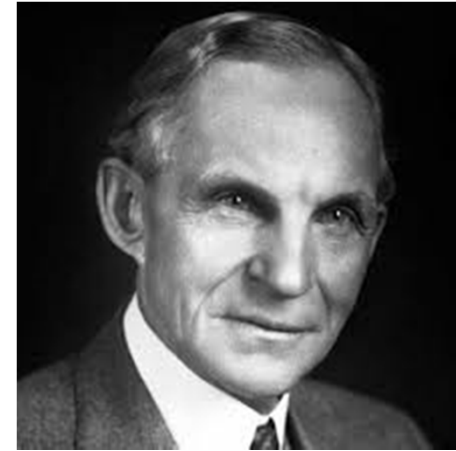
### Industriebeispiel

- 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.**