Berufsausbildung: Erfolgs-, Auslauf- oder Renovierungsmodell

Thomas Sattelberger

Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Berlin, 19.11.2015

Berufsbildungspolitik schafft und schützt Talentkanäle:
2020 besitzen kluge Unternehmen 'eigene' Berufs- und Hochschulen

DaimlerBenz

- Internationalisierung des Dualen Studiums an der Berufsakademie
- Beteiligung der bayrischen MTU an Berufsakademie Baden-Württemberg

Lufthansa

- Berufsbegleitende/r Servicekaufmann/ -frau im Luftverkehr
- Berufsbegleitende/r Luftverkehrs-kaufmann/-frau
- Duales Studium
- Lufthansa School of Business

Continental

- Fachkraft für Kunststoff- und Kautschuk-Technologie
- Berufsbegleitender Master in Kunststoff- und Kautschuk-Technologie
- Lokale Conti-Universities
- Bachelor-Welcome

Deutsche Telekom

- Bologna@ Telekom (inkl. Bologna 50+)
- Verfünffachung Duales Studium
- Master Digital Pioneering
- Eigene Hochschule HfTL
- Gewerbliche Service-Karrieren
- Inklusives EQ-Modell

1992-1994 → 1994-1999 → 2003-2007 → 2007-2012

□ Moderne Talent-Begrifflichkeit & Talentphilosophie

- □ Statt Mär von 'Akademisierungswahn' & Erfolgsmodell:
  Systemschwächen beruflicher & akademischer Bildung offen auf den Tisch
- □ Zwiebelschalen-Modell der Reform:
  Das 'Systemhaus Talent' ist zentral
- □ Digitale Revolution ist Reformtreiber

Wegweisungen in der Ära von Talentmangel und Diversity

- **Der Begriff 'Talent' ändert sich:**
  weniger elitär-aussondernd & weniger normiert - mehr individuell

- **Lebens-, Arbeits- und Bildungsbiographien werden diverser & komplexer:**
  Diversität wird Normalität. Unternehmen müssen Komplexität des Talentmarktes mit Vielfalt der Lösungen matchen

- **Fachkräfte-Mangel treibt Talent-Diversity / fehlende Talent-Diversity treibt Fachkräfte-Mangel**

- **Normierung, Standardisierung, Passung**
  in tradierte Strukturen (hoch)schulischer und beruflicher Bildung mit
  - **fixierten Eintrittsbarrieren und altersmäßigen Grenzen**
  - **kollektivierten Durchlaufprozessen**
  - **uniformen Lehr- und Lernprozessen**

  neigen sich dem Ende

- **Pädagogen, Ausbilder, Meister, Professoren und Führungskräfte werden mehr und mehr Begleiter / Coach individueller Lern- und Entwicklungsprozesse**

- **(Aus)Bildung wird Biotop statt Pipeline**

Deutschlands 'Sortier-Maschine' & Kastengesellschaft für junge Menschen aufbrechen

14% der 15-20-Jährigen mit **Migrationshintergrund** ohne Schulabschluss (2% Deutsche)

1,3 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 29 (13,1%, d.h. jeder 8.) **ohne Berufsausbildung**, davon mehr als jeder 2. mit Migrationshintergrund

In Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern bekommen 27% der Bewerbungen mit **deutschem Absender** Einladungen, aber nur 9% derer mit **türkischem Absender**

In Großstädten 70% (mittelgroße 60%, kleine 41%) der **Schüler mit Migrationshintergrund in segregierten Schulen**

Nur **15% aller Ausbildungsbetriebe** (ca. 70.000 Unternehmen) **bilden Jugendliche mit Migrations-hintergrund aus**, 60% haben noch nie einen für die Ausbildung angenommen

Fast die Hälfte der deutschen Unternehmen (46,8%) gibt an, dass das Thema **kulturelle Vielfalt aktuell keine Relevanz** besitzt.

5,7% der Jugendlichen verlassen die Schule **ohne Hauptschulabschluss**, (56% davon kommen aus Förderschulen)

Starke Variation nach Bundesland (4,5% in Bayern und Hamburg bis 10,3% in Mecklenburg-Vorpommern)

Bayerische Akademikerkinder 6x so häufig auf dem Gymnasium wie Kinder aus bildungsfernem Milieu

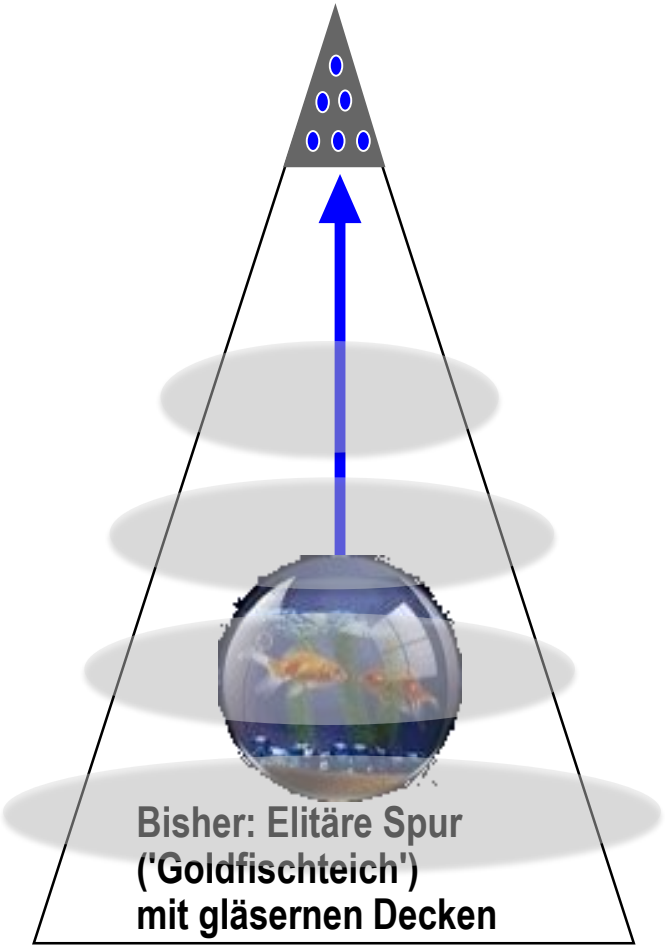
Der Anteil der **Arbeiterkinder auf Gymnasien** würde sich von 19,5% auf 28,5% erhöhen, wenn Lehrer bei gleicher Leistung nicht ungleich benoten und Eltern nicht über Zugang entscheiden würden

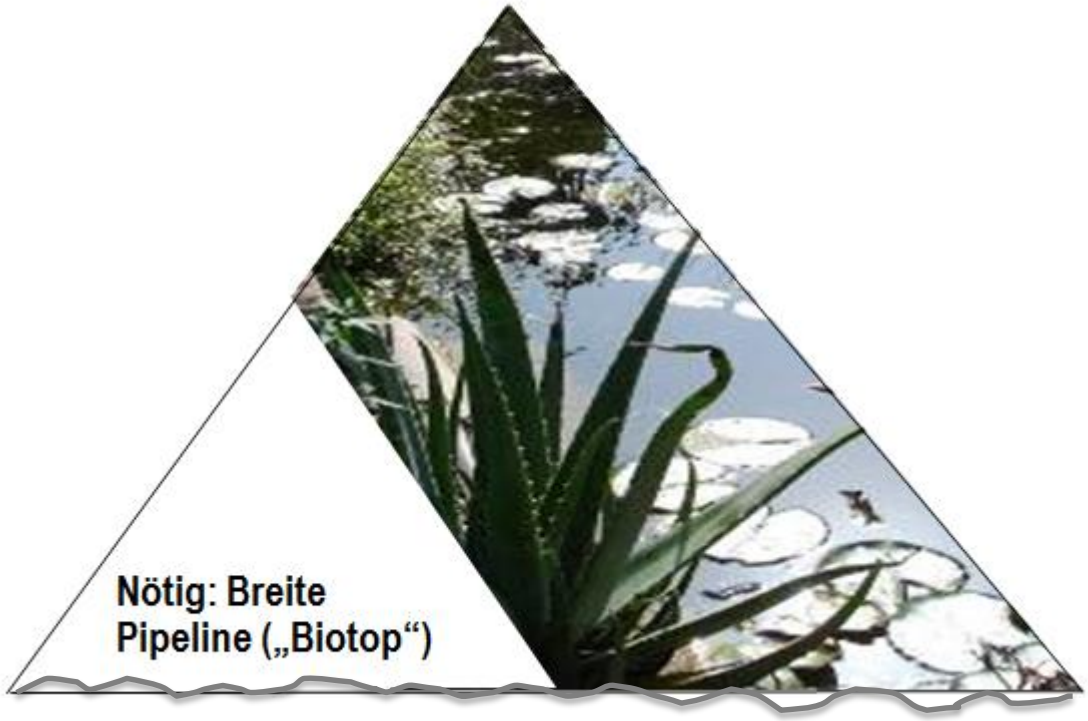
77% aller Kinder aus **Akademikerfamilien** starten Hochschulstudium, 23% aus Nicht-Akademiker-Haushalten, **17% aus Arbeiterfamilien**

Azubis mit Studienberechtigung von 17,7% (2005) auf 25,3 (2013), mit HS-Abschluss von 33,1% in 2009 zu 29,5% in 2013 – fast **2/3 der Hauptschüler erfüllen nicht formale Abschlussanforderungen**
Geringe Bereitschaft von Unternehmen zu **Abstrichen bei Bewerberqualifikation**: 8% (2010), 12% (2011), 16% (2012)

"Willkommen in der Stände-gesellschaft 2.0"
SZ, 02./03.04.2015

Talentphilosophie komplett neu denken – 'Resourceful Humans' statt Human Resources

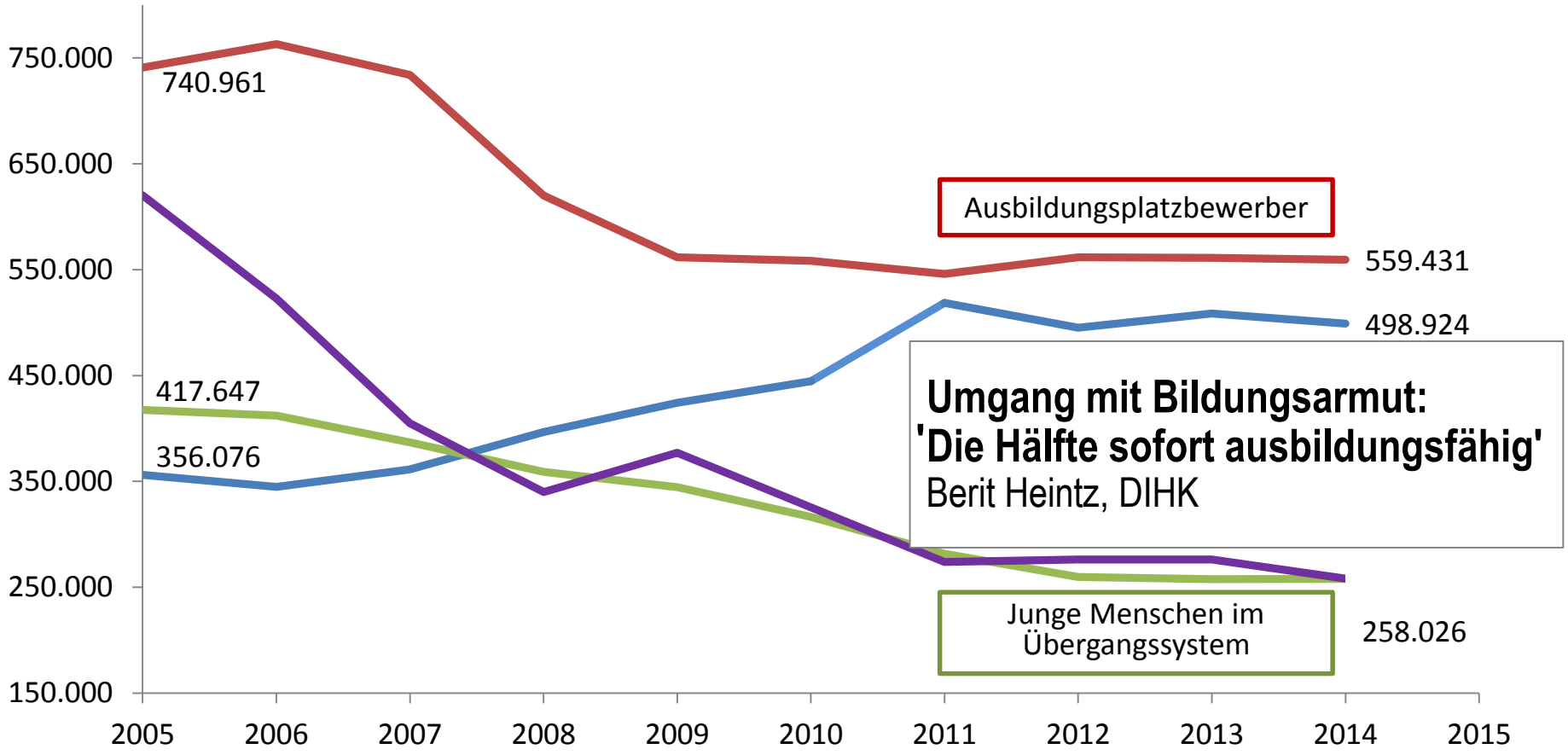




- Moderne Talent-Begrifflichkeit & Talentphilosophie
- **Statt Mär von 'Akademisierungswahn' & Erfolgsmodell:**
  Systemschwächen beruflicher & akademischer Bildung offen auf den Tisch
- Zwiebelschalen-Modell der Reform:
  Das 'Systemhaus Talent' ist zentral
- Digitale Revolution ist Reformtreiber

Nachwuchslücke bei beruflicher Bildung bedrohlich

Altbekannt: Nur durch 1. höhere Attraktivität beruflicher Ausbildung & Personalentwicklung 'oben' und 2. potentialorientierte Öffnung am 'unteren Ende' beeinflussbar



Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, KMK, BIBB (Stand 03 / 2015)

Gravierende Systemdefizite deutscher Berufsausbildung 'oben': 'Akademikerschwemme' ist mein Unwort des Jahres

- Abiturientenanteil an Berufsausbildung von 1/5 auf 1/4 (von 2009-2013) gestiegen, aber überwiegend (kaufmännisch-administrative) Dienstleistungsberufe
- 'Akademiker-Schwemme' und Austrocknen der Berufsausbildung oben" – von Unternehmen mit verursacht: Das Produkt ist nicht mehr attraktiv genug.
- Eltern und Kinder sind rationale "Mikroökonomen": Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung ist Worthülse bei Bildungsrendite / Einkommen, Karriereperspektive und Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Stop der Akademisierung zementiert die soziale Undurchlässigkeit unseres Hochschul-Systems
- Und... Es hat außer Wehklagen noch keinen Realisierungsvorschlag für Begrenzung gegeben

Staatsminister a.D. Prof. Nida-Rümelin muss aufpassen, dass er nicht zum Bildungs-Sarrazin der SPD wird

Gravierende Systemdefizite deutscher Berufsausbildung 'unten'

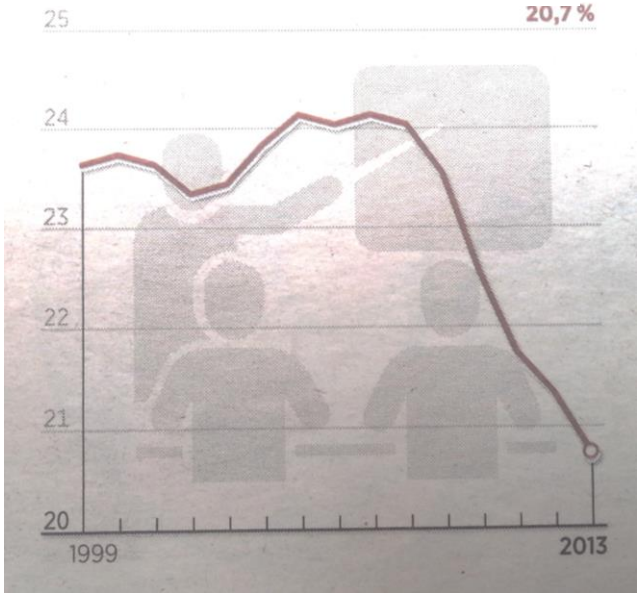
- 1,3 Mio junger Menschen zwischen 20-29 ohne Berufsausbildung
- Die Zahl der unbesetzten Lehrstellen steigt, bei gleichzeitig vielen unversorgten Bewerbern
- 64% aller jungen Menschen fühlen sich falsch oder schlecht zur späteren Berufswahl informiert. Nur jeder 3. würde sich noch einmal für die gewählte Ausbildung entscheiden
- Nur 56% aller Schüler fühlen sich ausreichend über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert
- 54% der Schüler wissen nicht, welche Berufe gute Zukunftsaussichten bieten
- Ausbilder KMU / Handwerk häufig keine Sozialpädagogik-Kompetenz*
- Hohe Ausbildungsabbruchquote (Hauptgrund: Konflikte mit Ausbildern, Meistern...
- Und... die Arbeitsbedingungen in Teilen der Sozial- bzw. Pflegebranche sowie in der Lebensmittel-, Hotel- und Gaststättenbranche sind bekanntermaßen miserabel

➡ **Hinter der Rhetorik:**
Reformstarre in Bildungssystem und praktischer Ausbildung

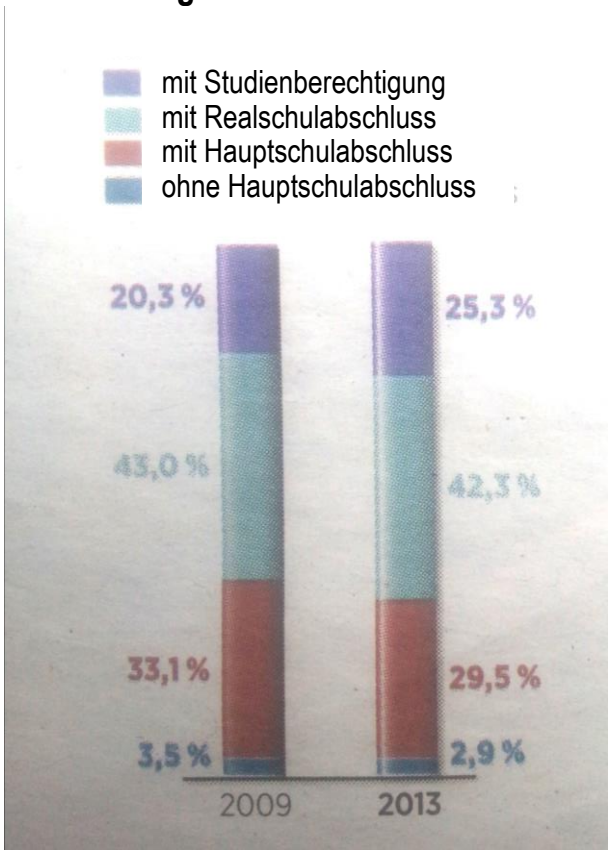
Quelle: Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), wissenschaftliche Begleitforschung zum Pilotprojekt M+E-Einstieg, April 2014

Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet aus

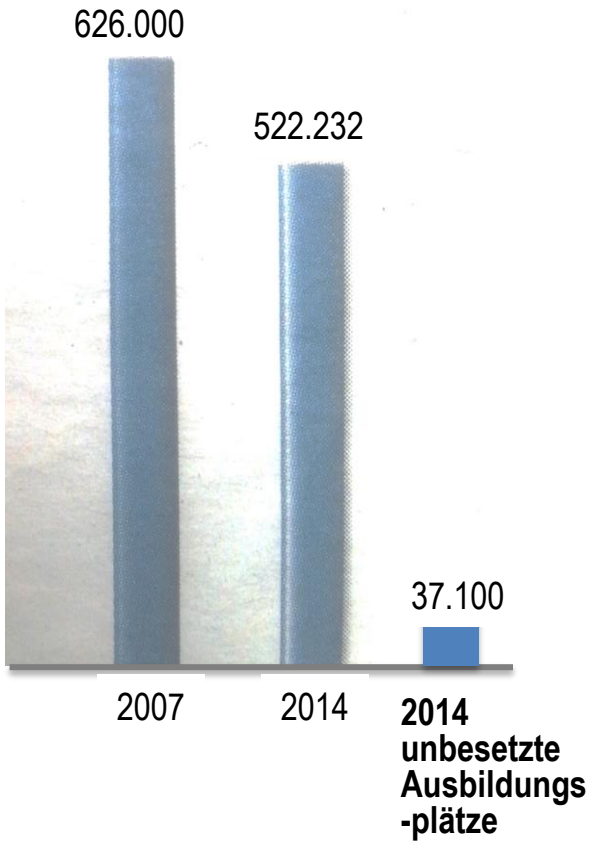
Zahl der Ausbildungsbetriebe in %



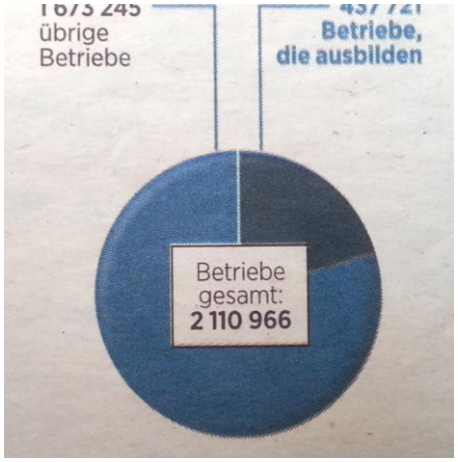
Vorbildung der Azubis



Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge



Anteil der ausbildenden Betriebe 2013 an allen Unternehmen

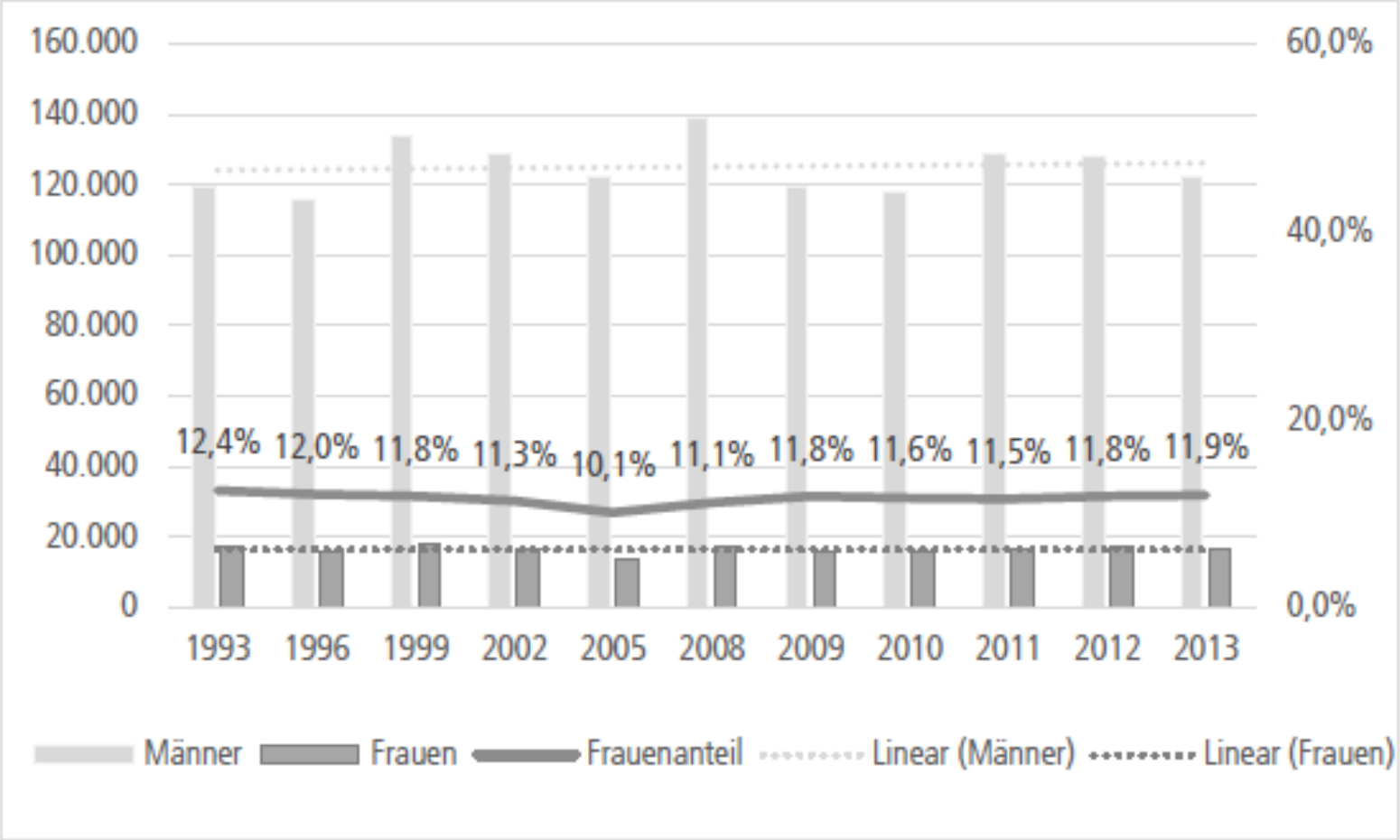


Quelle:: Handelsblatt, 17.03.2015

Ein Desaster für all unsere Bemühungen:

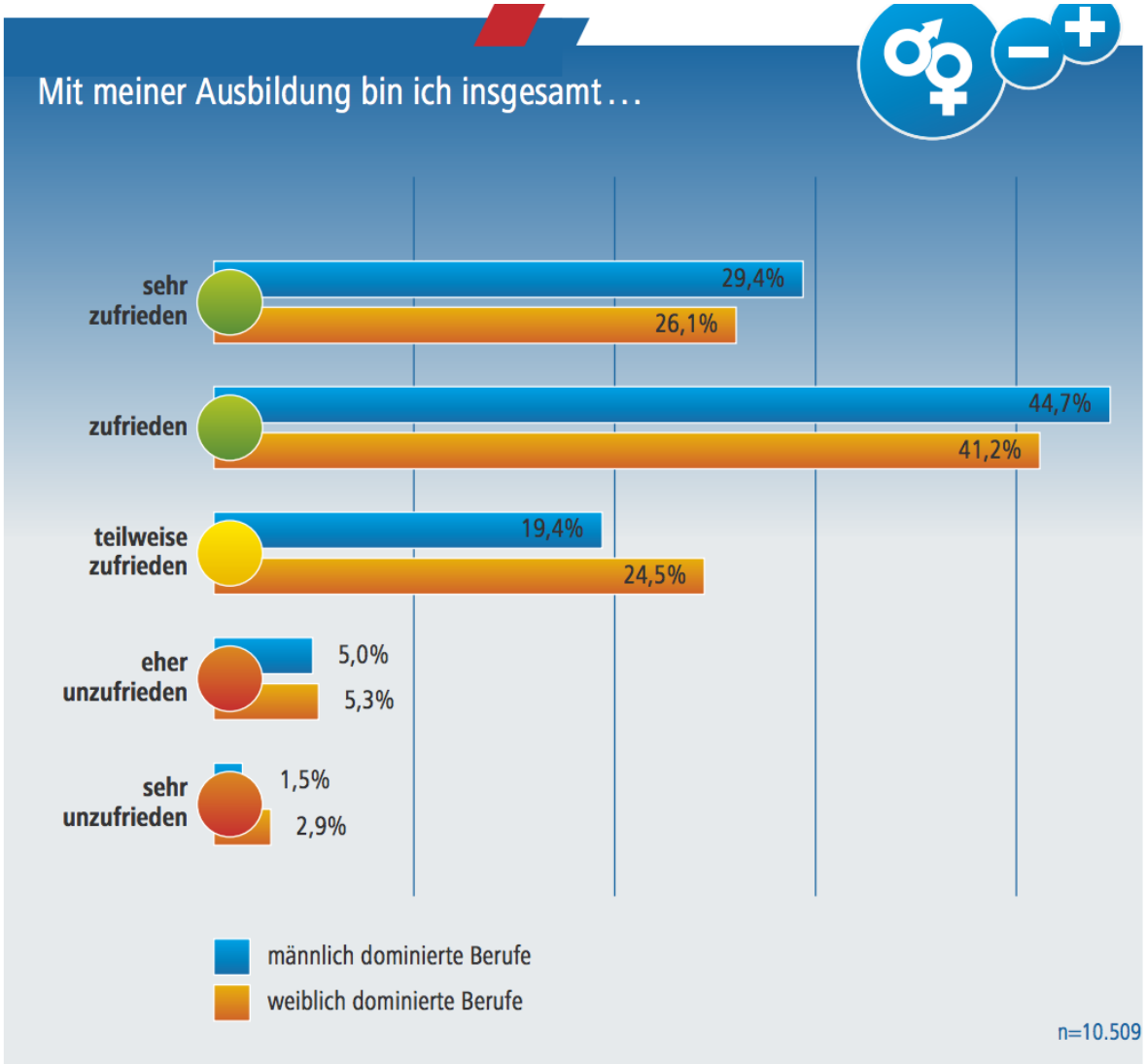
Frauenanteil an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen

D, Zeitreihe 1993-2012, Männer und Frauen absolut, Frauenanteil in Prozent, linearer Trend Männer und Frauen



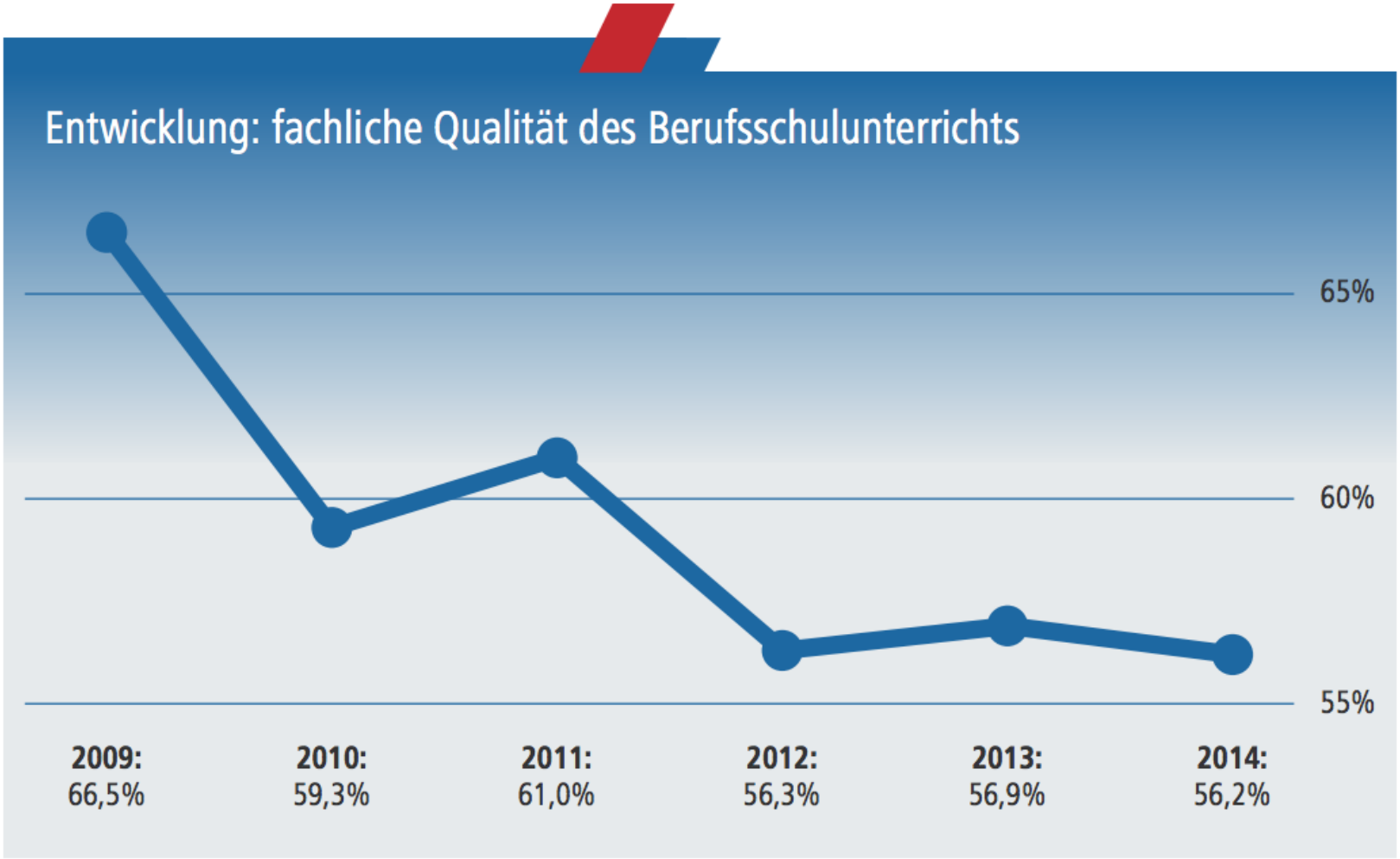
Quelle:
DGB, 2015: arbeitsmarkt aktuell. Frauen in nichtakademischen MINT-Berufen – Analyse ihrer Stellung am Arbeitsmarkt und ihrer Arbeitsbedingungen

Ausbildungszufriedenheit: Männlich dominierte Berufe deutlich besser als weiblich dominierte



Quelle: DGB, 2014: Ausbildungsreport 2014

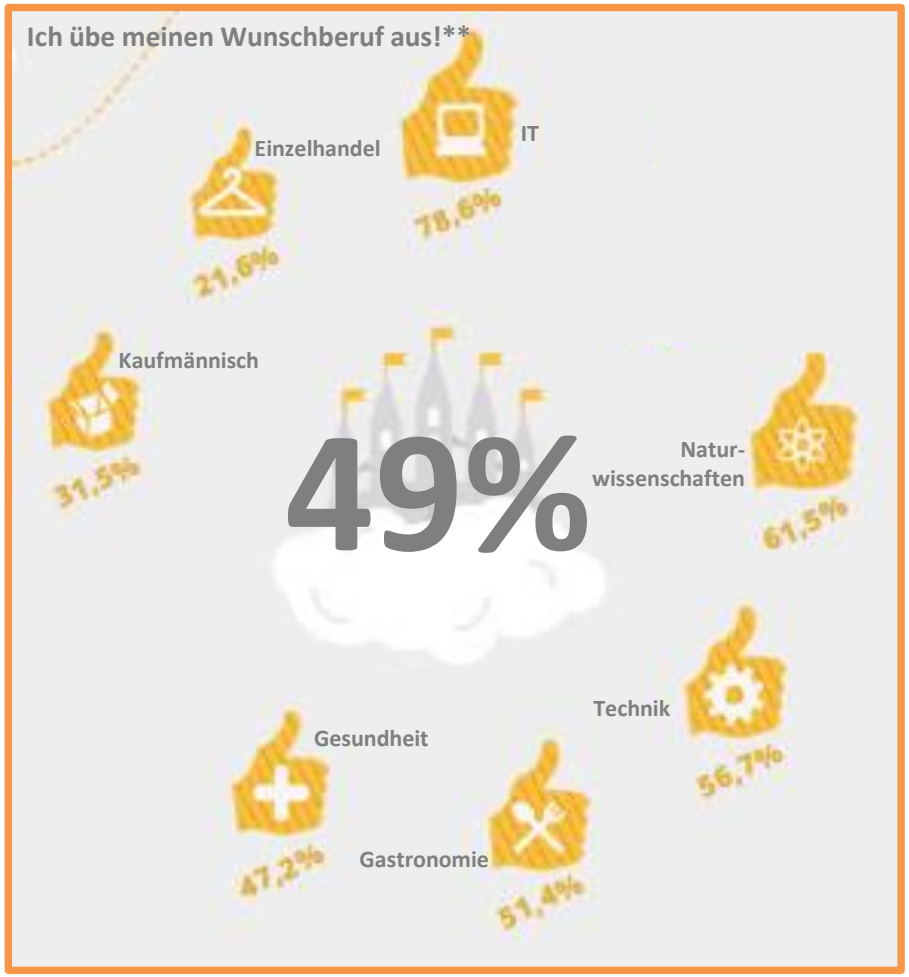
Fachliche Qualität der Berufsschule:
Nur für 56% der Auszubildenden 'gut' oder 'sehr gut'



Quelle: DGB, 2014: Ausbildungsreport 2014

Bankrott-Erklärung der Aufklärung zur Berufswelt

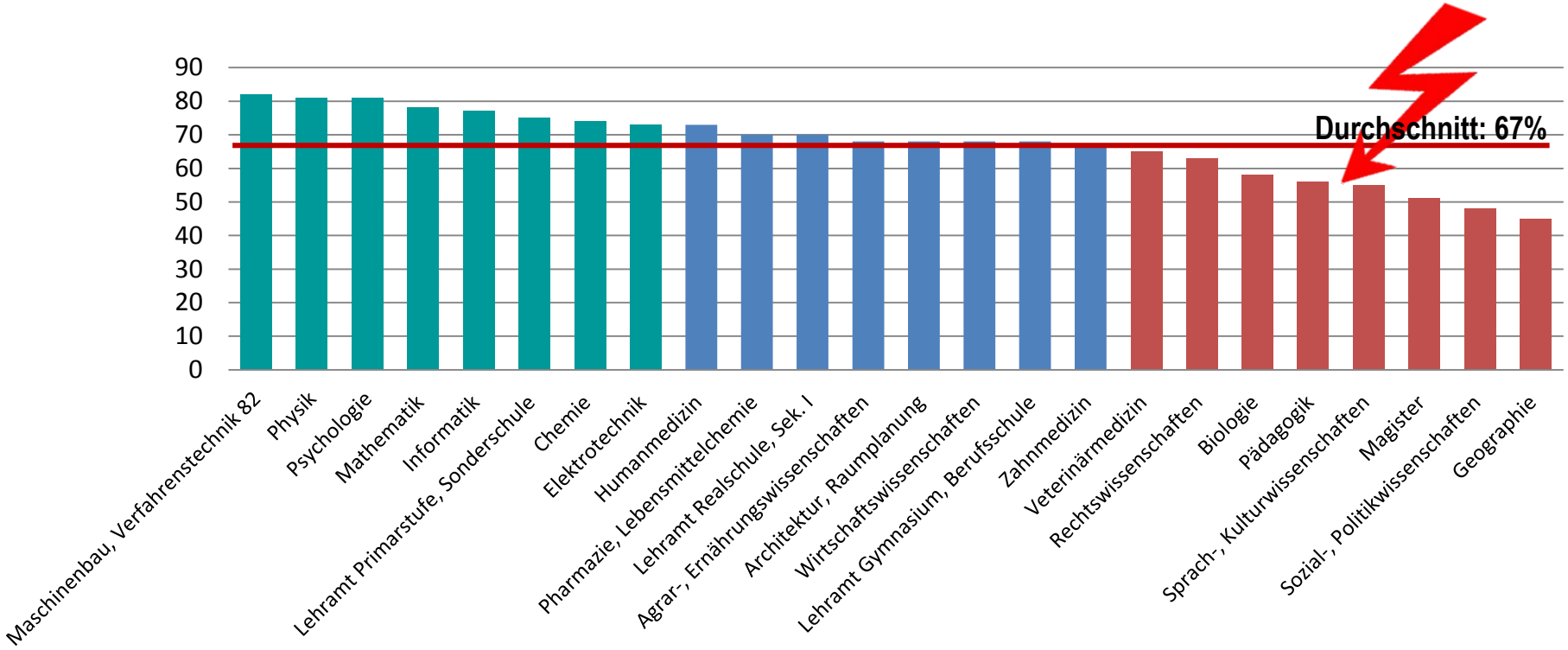
- **Nur jeder 3. würde sich noch einmal für die von ihm gewählte Ausbildung entscheiden***
- **48% der jungen Erwerbstätigen wechselt nach Ausbildung den Job. Fast 10% in ein komplett anderes Feld, bei Handwerk sogar 20%******
- **64 % aller jungen berufstätigen Menschen fühlten sich falsch oder unzureichend bzgl. ihrer späteren Berufswahl informiert***
- **Mehr als 50% der Sekundarschüler fühlen sich unzureichend über Ausbildungswege informiert, 2/3 der Gymnasiasten über Studiengänge****
- **43% deutscher Arbeitgeber sind skeptisch bzgl. schulischer Berufsvorbereitung – 83% deutscher Bildungseinrichtungen hingegen positive Beurteilung (höchste Wahrnehmungsdiskrepanz in der EU)***
- **Nur 49% üben ihren Wunschberuf aus*****



Quellen:
*McKinsey & Company: Education to employment: Getting Europe´s Youth into Work. http://www.mckinsey.com/insights/social_sector/converting_education_to_employment_in_europe.
Datenbasis: 8000 Jugendliche, Bildungsanbieter und Arbeitgeber in acht europäischen Ländern
**Institut für Demoskopie Allensbach, 2014: Schule, und dann? file:///Users/isabellehoyer/Downloads/VSD_PM_Studie_Berufsorientierung_14_11.pdf
***Ausbildung.de / Employour GmbH: Azubi-Report 2014. http://www.ausbildung.de/azubi-reportt. Datenbasis: 1006 Auszubildende in Deutschland
**** Umfrage BIBB und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Spiegel Online, 21.04.2015

Ich würde wieder das gleiche Fach studieren!

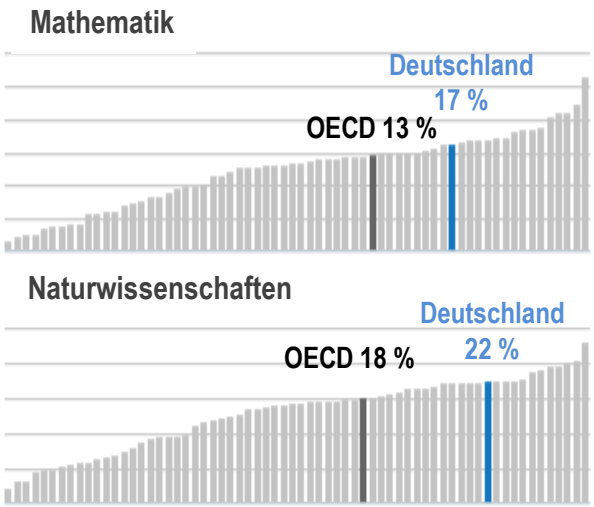
Befragung von Hochschulabsolventen Magister & Diplom:
Werte auf einer 5-stufigen Skala
1 = „auf jeden Fall“ bis 5 = „auf keinen Fall“, in Prozent



IW, MINT-Frühjahrsreport 2012, S.26

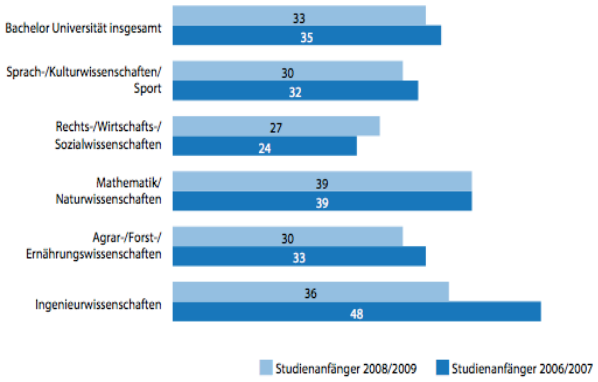
Weder Potentiale verschleudern noch Spitze egalisieren!

In der Spitzengruppe: Mittelmaß



PISA 2012: Mittelmaß in MINT bei Merkmal "leistungsstark"

Verschleuderte Potentiale in der Breite



Studienabbruch bis zu 50% der Bachelor

Quellen:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Mai 2013; BMBF, Berufsbildungsbericht 2013
HIS, 2014: Entwicklung der Studienabbruchquoten; http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf
OECD, http://www.oecd.org/berlin/presse/pisa-2012-deutschland.htm

- Moderne Talent-Begrifflichkeit & Talentphilosophie
- Statt Mär von 'Akademisierungswahn' & Erfolgsmodell:
  Systemschwächen beruflicher & akademischer Bildung offen auf den Tisch
- **Zwiebelschalen-Modell der Reform:**
  Das 'Systemhaus Talent' ist zentral
- Digitale Revolution ist Reformtreiber

Ziele, Auswahl, Matching & Toolbox 'neu denken'

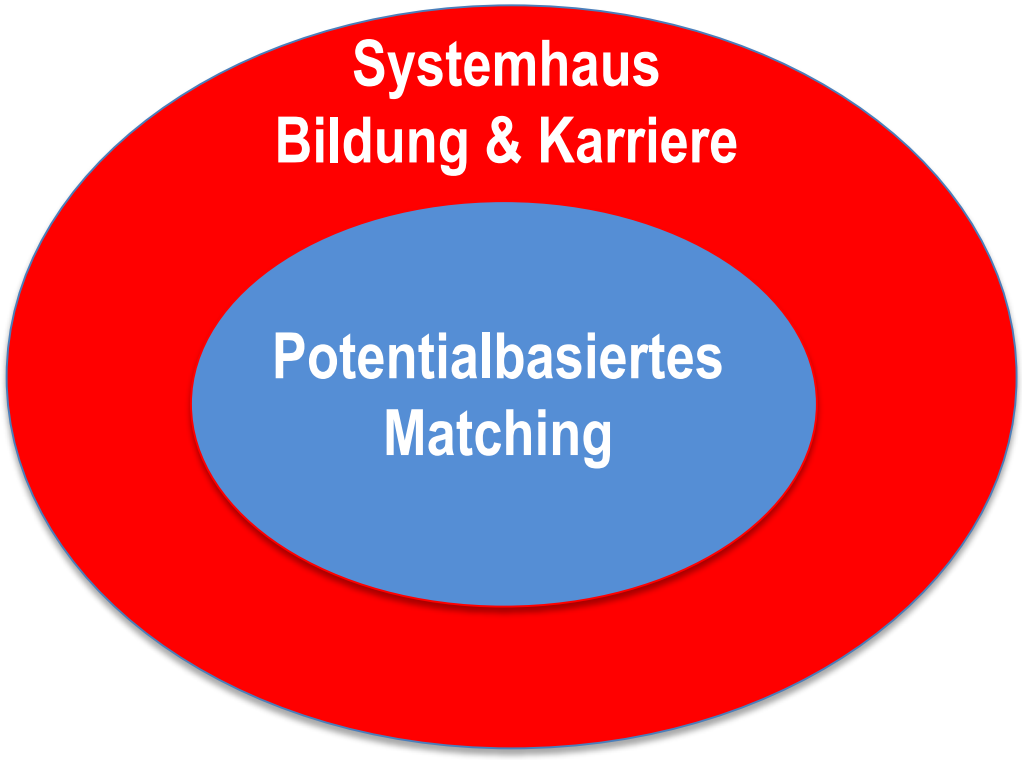
Was tun wir gegen soziale Undurchlässigkeit (Diskriminierung, Abgrenzung bzw. Ausschluss)? Egal ob bei Menschen aus bildungsärmerem Milieu, Migranten, Nerds, Gescheiterten, Frauen in der Führung, Querdenkern, oder generell bei 'Fremdartigkeit'.

Zwiebelschalen-Modell der Reform: Potential statt Normierung

Potentialbasiertes Matching

- Systemischer Ansatz: Berufsorientierungskompetenz der Schüler, der Eltern, der Lehrer
- Tiefenbohrung statt Schnuppern: Das erfahrungsorientierte Erleben von im Fächerkanon integrierten Berufsfeldern (z.B. Polytechnik)
- Der Abschied von Noten
- Die Nutzung bias-freier, potentialorientierter, nicht nur wissensbasierter Diagnostik

Zwiebelschalen-Modell der Reform



Systemhaus Talententwicklung

Systemhaus Bildung

- Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer / Allgemein-Bildung
- Hybridisierung von Aus- und Weiterbildung
- Modularisierung von Bildung
- Dualisierung von Bildung
- (Ab-)Brüche zu Brücken machen
- "Bunte Bildung": Crossdisziplinäres Patchwork
- Bildung als Biotop (unabhängig von Alter, Geschlecht, kulturellem Hintergrund...)

Potential-orientiertes Matching statt Früh-Selektion

Systemhaus Karriere

- Durchlässiges vertikales Karrieresystem für beruflich Qualifizierte
- Offenes Fördersystem für akademisch wie beruflich Qualifizierte
- (Horizontale) Expertenkarrieren in Service, Produktion u.a.
- Karriere als Biotop (unabhängig von Alter, Geschlecht, Abschluss, kulturellem Hintergrund u.a.)
- Bunte Karriere (gehobene Dienstleistung, gehobenes Handwerk / Manufaktur...)

Systematik von Reformkonzepten der Berufsausbildung

1. **Betriebliche Reformpolitik:**
   Matching, Durchlässigkeit, Karrieren, Vergütung

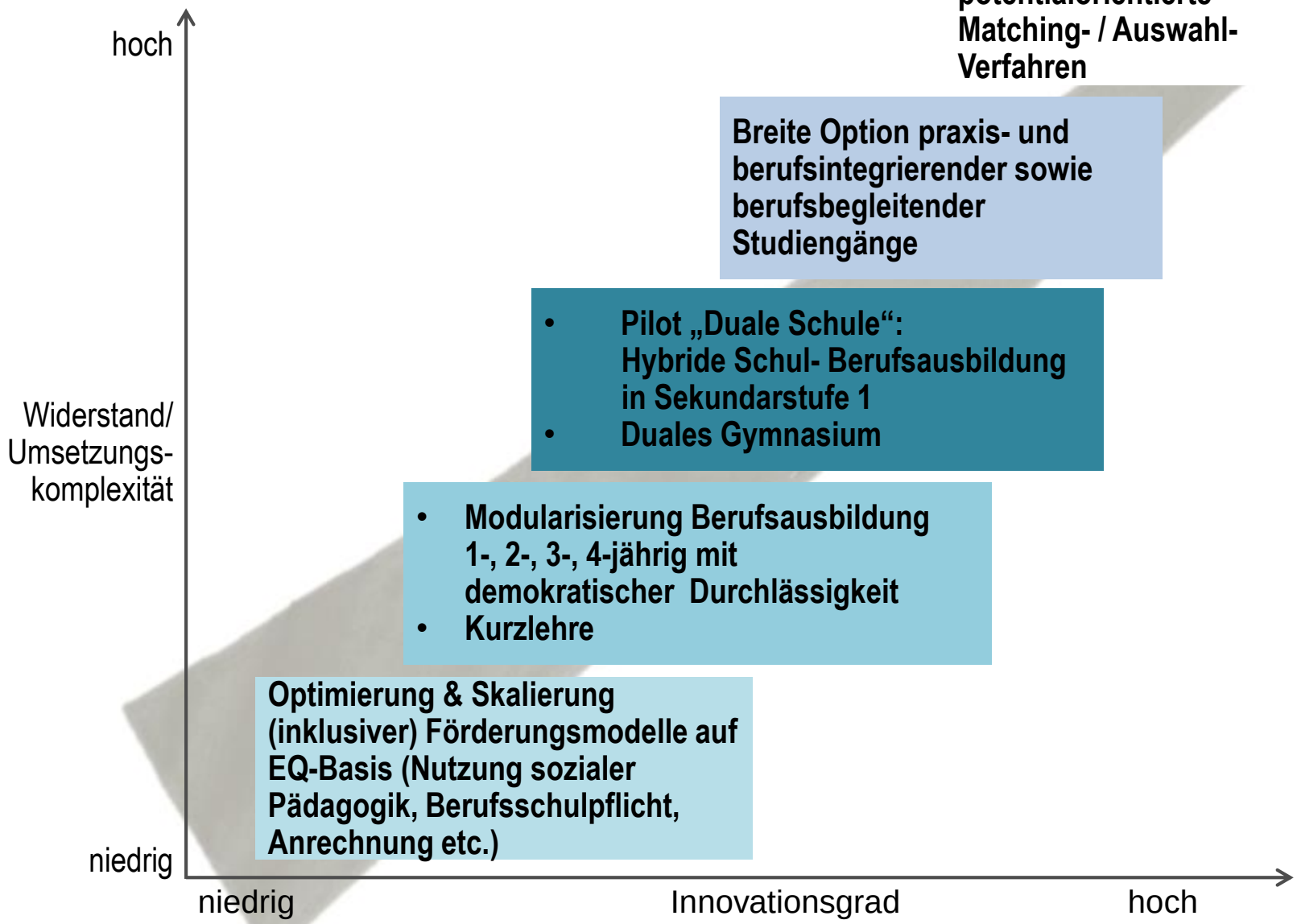
2. **Ordnungspolitik: Regulierung des marktförmigen Zugangs in Berufsausbildung (Art und Umfang der Inklusion bzw. der Zugangsbarrieren)**

3. **Schulpolitik: Unterrichts- und Betreuungsqualität, Berufsorientierungskompetenz, Curriculum**

4. **By Pass-Politik: Niedrigschwellige Einstiegsangebote (ggf. modularisiert) für nicht-ausbildungsreife und außerbetriebliche Ausbildungsgarantie für ausbildungsreife Jugendliche**

Eberhard, V., Ulrich, J.G.: Reformdebatten nichtakademischer Berufsausbildung, Hans Seidel Stiftung, 2014

Berufsbildung mit Systemschwächen
Radikale Reformen nötig



Zwiebelschalen-Modell des Wandels

Qualität von Führung & Kultur weit unterdurchschnittlich:
Im Mittelstand wie in Konzernen Neuerfindung von Führung nötig!

Rückgang kooperativer Führungsstil
Ihren Führungsstil empfinden als kooperativ:
1998: 86% der Männer und Frauen
2003: 71% der Männer / 67% der Frauen
Heute: 39% der Männer / 35% der Frauen

1/3 Zweck heiligt Mittel:
58% Männer, 64% Frauen
haben autoritäre Seite

13% weniger Unterstützung
durch Vorgesetzte als Ø EU 27
(47% zu 60%)

76% der deutschen
Vorgesetzten helfen
selten oder nie
bei großen Problemen

Anteil der Mitarbeiter, deren
Kompetenzen nicht abgerufen werden:
Schweden: 7%
OECD: 2,5%
Deutschland: 14%
Österreich: 18%

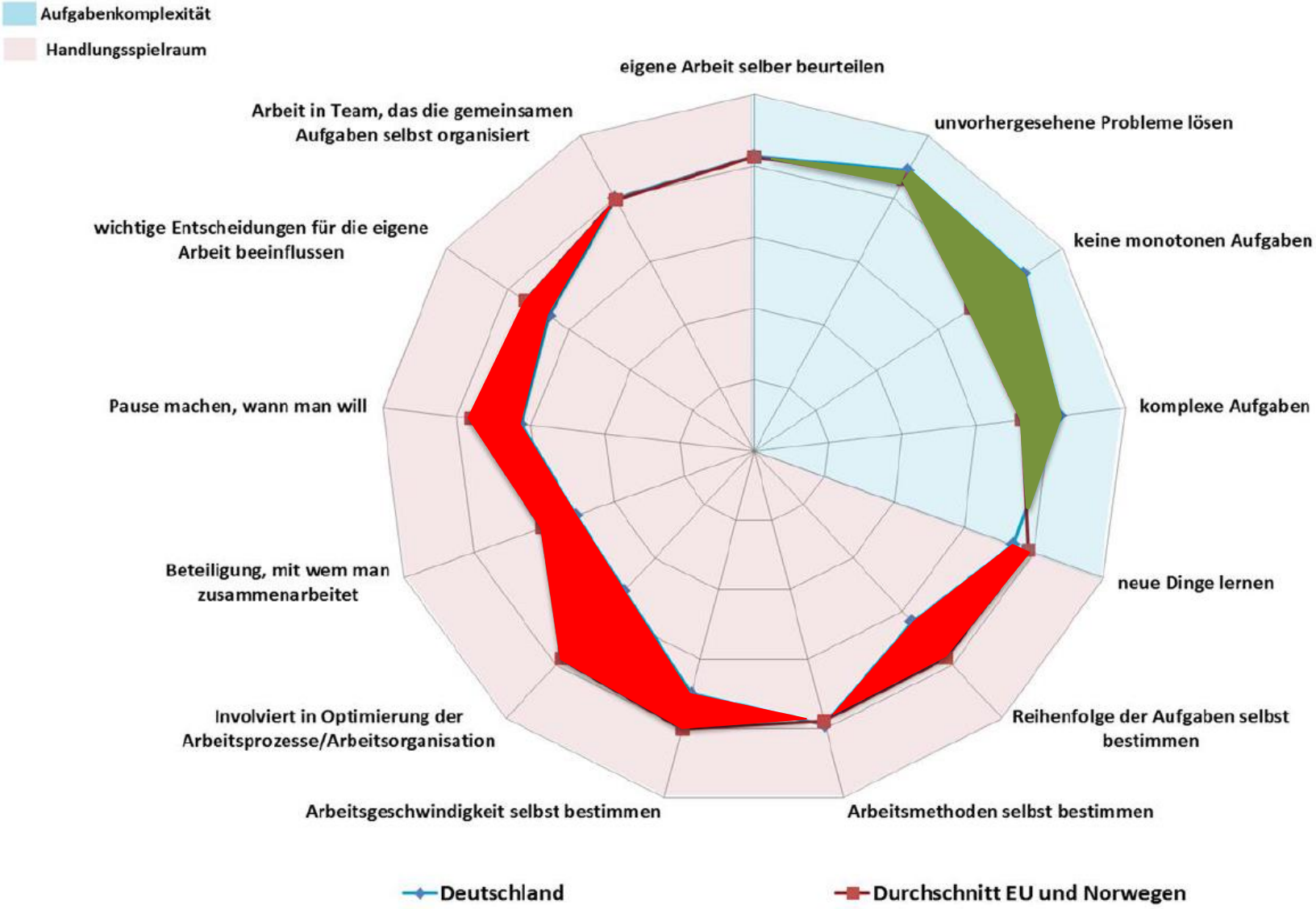
Deutlich weniger Freiheit
trotz komplexerer
Anforderungen in der Arbeit

Schwedische Männer und Frauen
über 13 Jahre länger beschwerdefrei
(ca. 70 Jahre zu ca. 57 Jahre in D)

Signifikante Belastung durch
Restrukturierungen: 53% klagen
über Erschöpfung & Müdigkeit

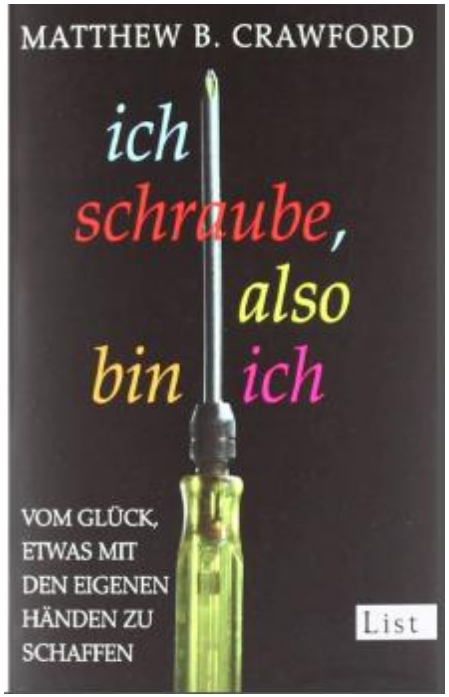
**2/3 der Deutschen sind
unzufrieden mit erlebter Führung**

Schwächen bei innnovationsförderlicher Arbeitskultur: Unvorbereitet für Freiheitspotentiale der Digitalisierung



Hartmann, E. & Wischmann, S., Autonomik für die Industrie 4.0, Münchner Kreis Expertenworkshop, 23. Juli 2014

Macht Arbeit zufrieden?
In deutschen Schlüsselbranchen gemischtes Bild



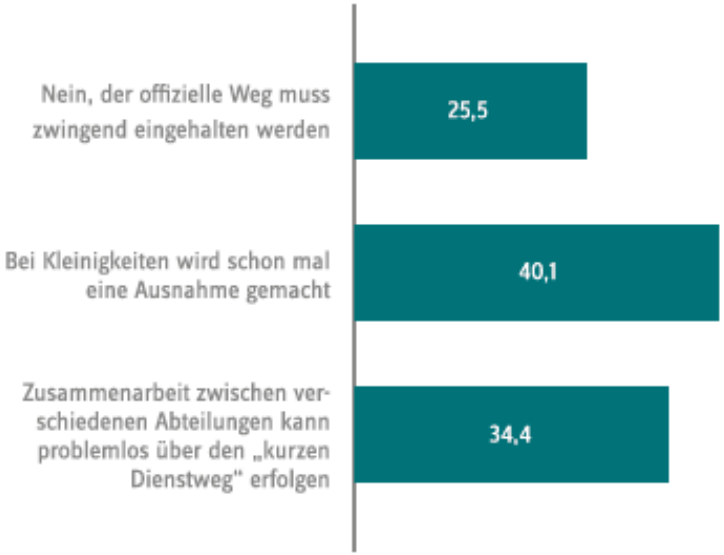
Spitzengruppe: *

Internet / Multimedia 3,87
Beratung / Consulting 3,80

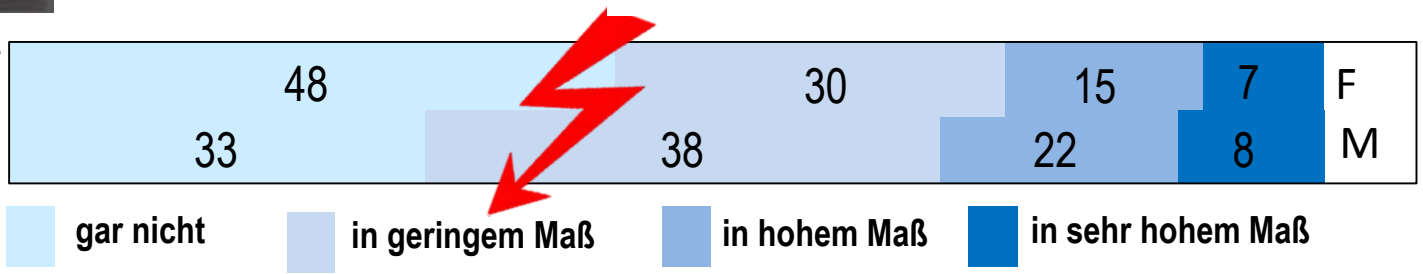
Schlusslichter:

Maschinen- / Anlagenbau 2,88
Verkehr / Transport / Logistik 2,86
Handwerk 2,78
Textilbranche 2,69

Bei 2/3 der deutschen Unternehmen ist Zusammenarbeit jenseits der Hierarchiewege nicht oder kaum gegeben **



Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen? (Nicht-Akademiker) ***



Quellen:
* Online Magazin "XING Spielraum" 2014 / 11: Die Branchen mit den schlechtesten Mitarbeiterbewertungen in puncto Vorgesetztenverhalten (kununu-Auswertung Durchschnitt 3,21 auf Skala 1-5)
** XING, 2015: Kompass Neue Arbeitswelt 2015
*** Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014, Sonderauswertung

- Moderne Talent-Begrifflichkeit & Talentphilosophie
- Statt Mär von 'Akademisierungswahn' & Erfolgsmodell:
  Systemschwächen beruflicher & akademischer Bildung offen auf den Tisch
- Zwiebelschalen-Modell der Reform:
  Das 'Systemhaus Talent' ist zentral
- **Digitale Revolution ist Reformtreiber**

Diese Trends kennen wir alle...

Soziale Trends

- Wertewandel
- Demografie
- Machtveränderung am Arbeitsmarkt
- Talentwanderung ('Brain Gain & Drain')
- Migrationsbewegungen
- Druck von Zivilgesellschaft & Politik

Arbeitswelt

... diese Trends tauchen in der Populär-Diskussion nicht auf!

Soziale Trends

Arbeitswelt & Führung

Technologie-Trends

- Digitalisierung & Roboterisierung
- Disruptive Basis-Innovationen statt Effizienz-Innovationen
- Smart Services als soziale Innovation (mittels digitaler Geschäftsmodelle)
- Global greifende Technologie-Kompetenz Chinas

Wie Zwillinge:
Vier Stufen der Industriellen Revolution & der Arbeitswelten

Ende des 18. Jhdt.	Beginn des 20. Jhdt.	Beginn der 70er Jahre	heute
1. Industrielle Revolution	**2. Industrielle Revolution**	**3. Industrielle Revolution**	**4. Industrielle Revolution**
Erster mechanischer Webstuhl 1784	Erstes Fließband in den Schlachthöfen von Cincinnati1870	Erste Speicher-programmierbare Steuerung (SPS), Modicon 1969	Cyber-physische Systeme (Industrie 4.0) und Internet der Dinge (Smart Services)

Arbeitswelt 1.0 — Mechanisierung der Arbeit

Arbeitswelt 2.0 — Fordismus / Fliessarbeit

Arbeitswelt 3.0 — Computerisierung der Arbeit / Toyotismus

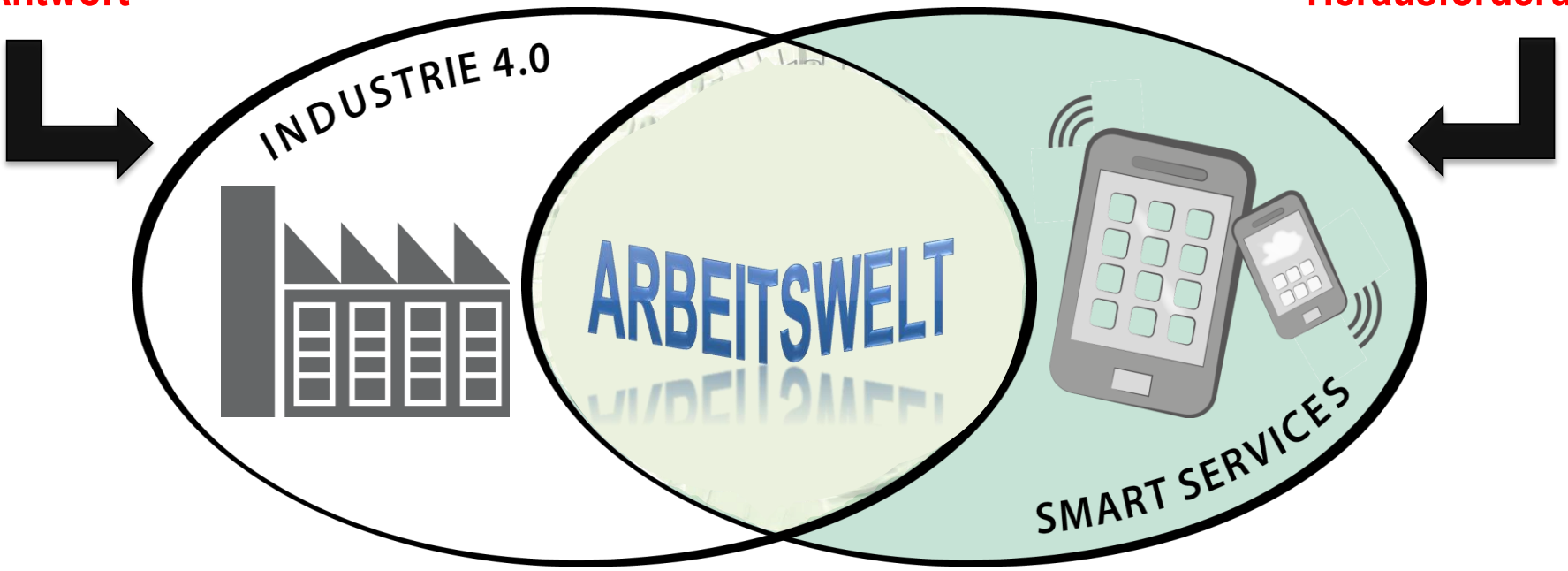
Arbeitswelt 4.0 — Digitale Humanisierung & Demokratisierung vs. Digitaler Taylorismus

In Anlehnung an: Picot, Arnold, 2014: Arbeiten in der digitalen Welt – ein Überblick, Münchner Kreis Expertenworkshop, BMW, 23. Juli 2014

Digitale Transformation:
Industrie 4.0 und Smart Services – Die Grenzen verschwimmen

Deutsche Antwort

Amerikanische Herausforderung



Denken aus dem Maschinenraum:
Deutsche Wirtschaft denkt pfadabhängig & linear im Korsett 'Industrie 4.0'

'Führungsanspruch der Industrie: Maschinenbau ist die Schlüsselindustrie'
Reinhold Festge, VDMA-Präsident

Denken aus dem Informationsraum:
Smart Services haben Potential der Dominanz über Realwelt, mit kreativer (Ver-)Rücktheit, Raffinesse und Raffgier

amazon.de Prime

Kunden, die Grillbot - der Grillreinigungs... angesehen haben, haben ebenso folgendes angesehen:

Weber 6494 Dreiseitige Grillbürste
von Weber

EUR 16,79

Andere Angebote
EUR 12,79 neu (11 Angebote)

131

Bestseller Nr. 1 in Grillbürsten

Produktbeschreibungen
WEBER 3-seitige *Grillbürste*, Edelstahlborsten

Garten: Alle 492 Artikel ansehen

Grillbot - der Grillreinigungsroboter. Farbe: Rot
von Grillbot
Geben Sie die erste Bewertung für diesen Artikel ab

Preis: EUR 149,00 **kostenlose Lieferung.**
Alle Preisangaben inkl. MwSt.

- Grilbot übernimmt die Reinigungsarbeiten Ihres Grills
- Befreit auf Knopfdruck mit seinen 3 rotierenden Bürsten Schmutz vom Grillrost
- kann auf einem heißem oder kaltem Rost eingesetzt werden
- der Grillbot ist mit 3 starken Hochleistungs-Elektromotoren ausgestattet
- die Drahtbürsten können einfach ausgetauscht werden und sind spülmaschinenfest

Was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert*

Was automatisiert werden kann, wird automatisiert*

Was kolonialisiert werden kann, wird kolonialisiert.*

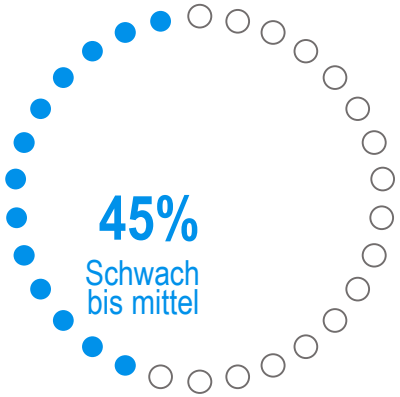
Was disruptiv verändert werden kann, wird disruptiv attackiert.

Wenn der eine es nicht macht, macht es ein anderer.

Nur Kannibalisierung des alten Geschäfts hilft.

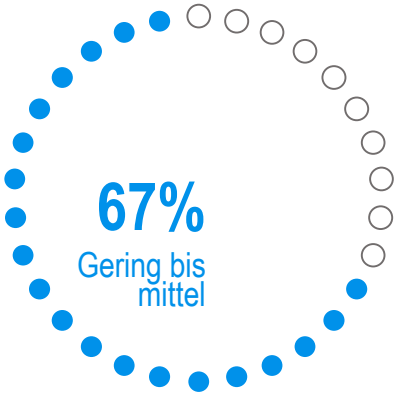
* In Anlehnung an: Zuboff, Shoshana: Das System versagt, FAZ, 11.02.2013

Selbsteinschätzung 300 deutscher Industrieunternehmen (Nov. 2014): Herausforderungen der Digitalisierung noch nicht angenommen



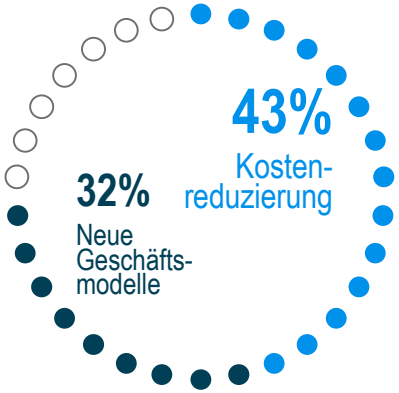
Fehlende Auseinandersetzung

45 Prozent haben Implikationen der Digitalisierung bisher nicht intensiv untersucht. Auseinandersetzung in Großunternehmen deutlich intensiver als in KMUs



Geringe digitale Reife

Zwei Drittel mit geringer bis mittlerer digitaler Reife. Großunternehmen deutlich besser



Primärfokus auf Effizienz

Kosteneffekte meist im Fokus. Suche nach Erlöspotentialen aus neuen Geschäftsmodellen nur in Großunternehmen ähnlich relevant

Quelle: Strauch, Georg (BDI): Die digitale Revolution und ihre Konsequenzen für den Standort Deutschland, 31.03.2015
Roland Berger, Die digitale Transformation der Industrie, Berlin 2015

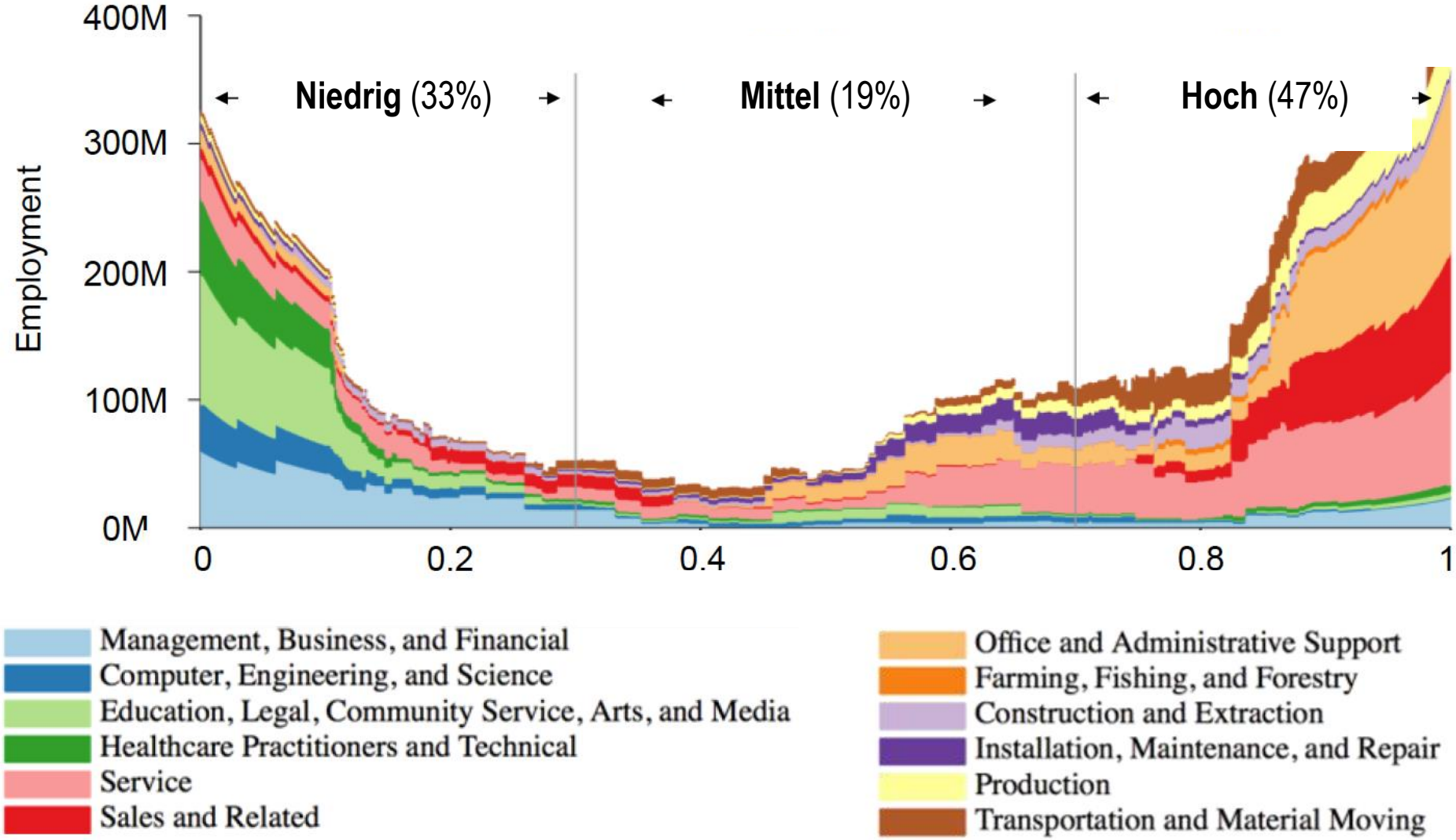
Hat Handwerk Zukunft? Kommt drauf an!

Edelfleisch-Online-Shop "Click-and-Grill"
der Landmetzgerei Lindner
mit länderübergreifendem
Versand in Styroporbox
mit Einweg-Kühlakku

Roboter-Koch mit 2 Händen
als Teil einer vollautomatisierten Küche

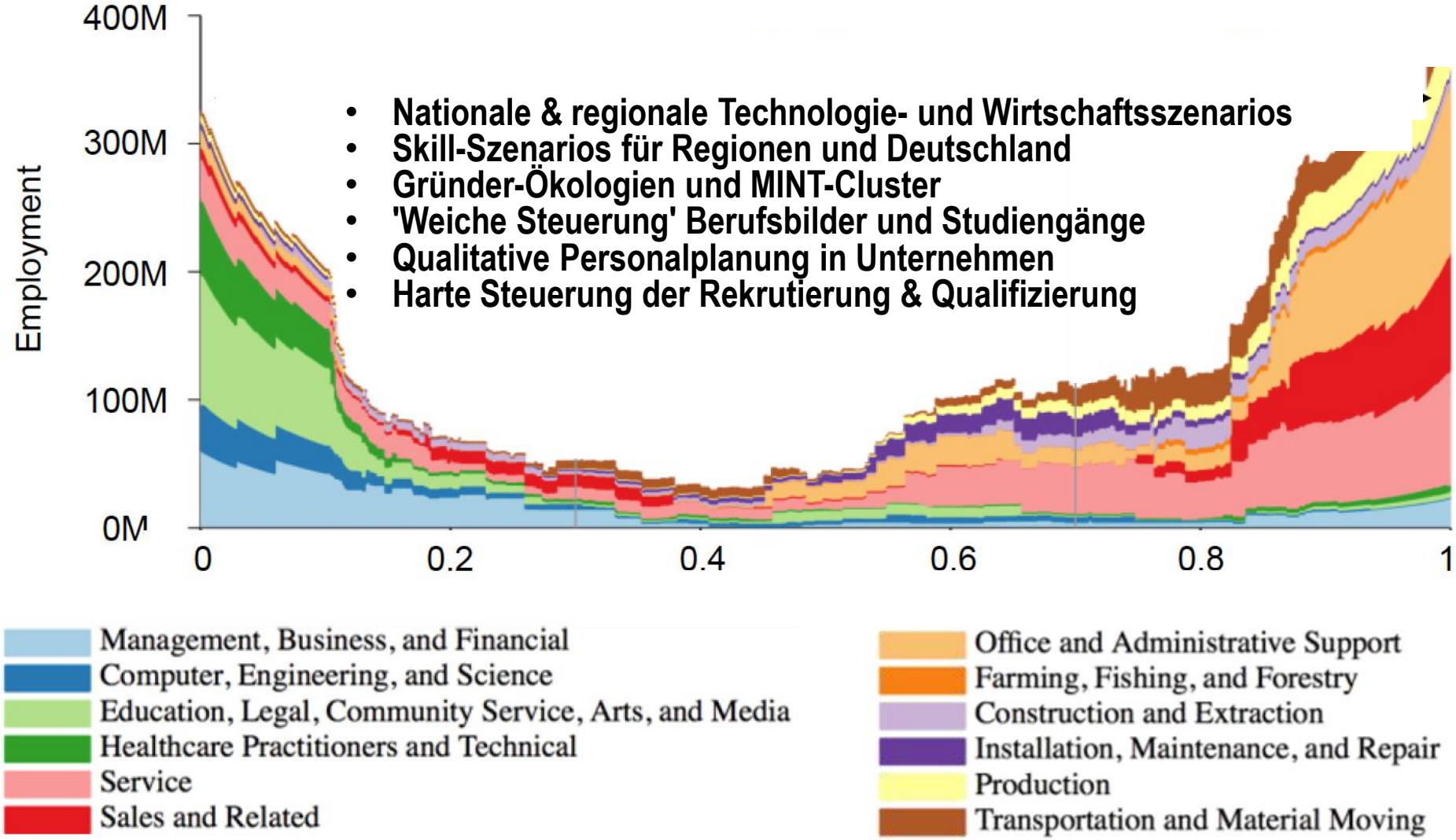
Schuhmacher-Meisterei
Scannen des Fußabdrucks,
Modellieren am PC,
digitales Branding: MyVale,
Bestellung im Online-Shop

Tsunami an Arbeitsmärkten?
Wahrscheinlichkeit der Computerisierung verschiedener Berufe



Quelle: Frey / Osborne, 2013, zitiert in: A. Picot, Arbeiten in der digitalen Welt – ein Überblick, Münchner Kreis Expertenworkshop, 23. Juli 2014

Kein Alarmismus -
Skill Shift antizipieren gegenTsunami-Risiko



- Nationale & regionale Technologie- und Wirtschaftsszenarios
- Skill-Szenarios für Regionen und Deutschland
- Gründer-Ökologien und MINT-Cluster
- 'Weiche Steuerung' Berufsbilder und Studiengänge
- Qualitative Personalplanung in Unternehmen
- Harte Steuerung der Rekrutierung & Qualifizierung

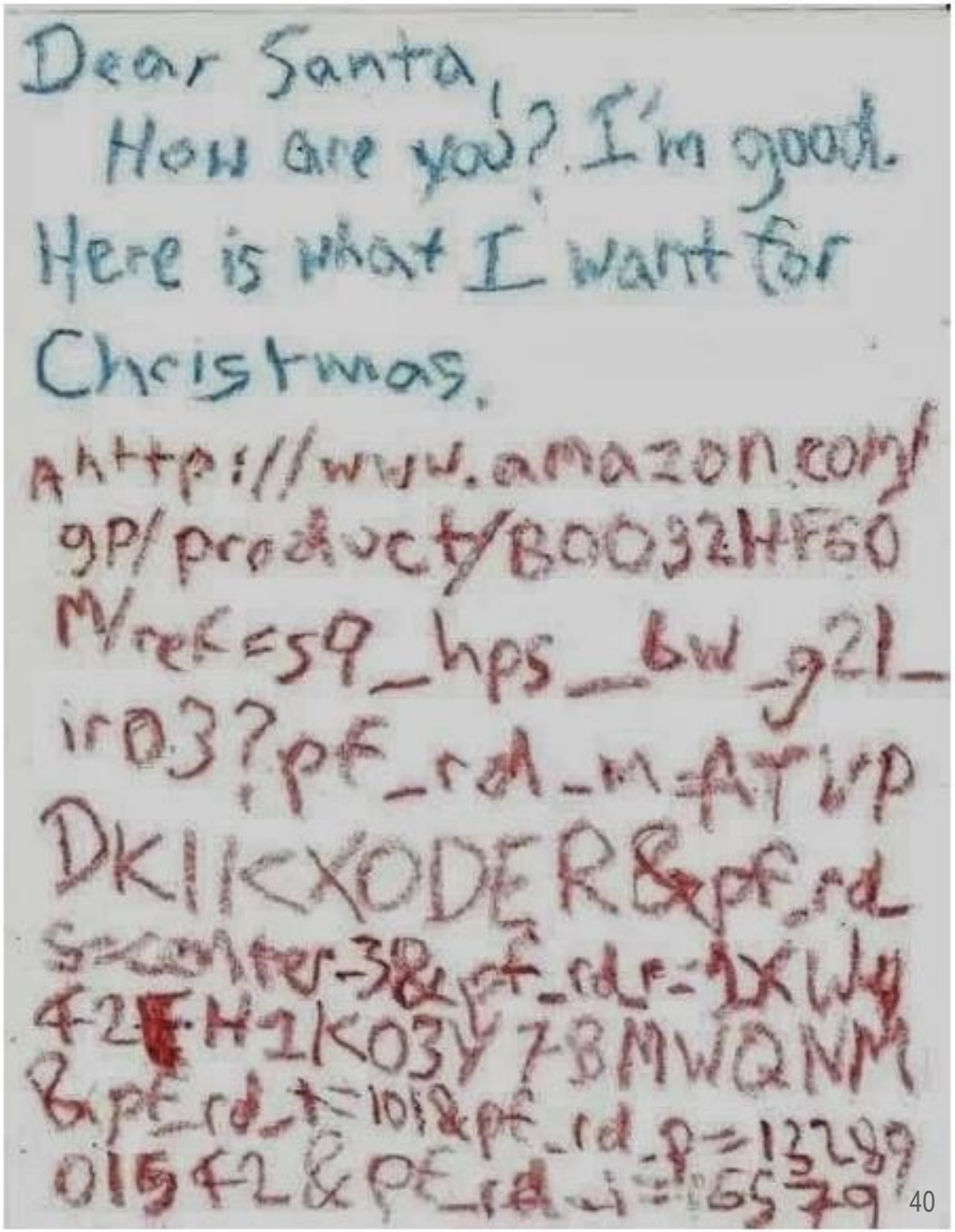
Quelle: Frey / Osborne, 2013, zitiert in: A. Picot, Arbeiten in der digitalen Welt – ein Überblick, Münchner Kreis Expertenworkshop, 23. Juli 2014

Unternehmen & Bildungseinrichtungen in Deutschland: Effizienz- und Sortiermaschinen statt kreativer Biotope?

Wettbewerb, Normierung und Trimmen

Kollaboration, Entdeckung und Potential

'Anders' statt nur 'mehr, höher, schneller, weiter'

Hausaufgaben der Bildungsarbeit

- **Digitale & personale und unternehmerische Bildung** entlang der gesamten Bildungskette
- **'Digital Divide'** der Belegschaften verringern
- Traditions-Unternehmen fit machen für die **'Digital Generation'** in all ihren Eigenheiten
- **Digitale Arbeitskultur** 'befreien'
- **Unternehmer- und Gründer-**Kultur treiben
- Radikale Führungsreform, wenn unser Management nicht sozial- und technologie-kompetent im Umgang mit der **Digital Revolution** ist