



Marcus Braunert, ABB Training Center, Heidelberg, November 2012

Ausbildungssituation Trends und Perspektiven

Fakten und Zahlen



- Energie- und Automatisierungstechnik
- Firmensitz: Mannheim
- 10.000 Mitarbeiter



- Auftragseingang 2011: 3,8 Milliarden Euro
- Umsatz 2011: 3,4 Milliarden Euro
- Anzahl Auszubildende ABB inkl. Verbund: > 1.200



- Davon etwa die Hälfte im Verbund
 - In etwa 40 Ausbildungsberufen inkl. DHBW
- Ausbildungsquote: > 6 Prozent

Unsere Kompetenz

Energie und Automatisierung in fünf Divisionen



▪Energietechnik-Produkte

▪Energietechnik-Systeme

▪Niederspannungsprodukte

▪Prozess-automation

▪Industrieautomation und Antriebe

- MA: 2.300
- UM: 800 MEUR

- MA: 1.315
- UM: 905 MEUR

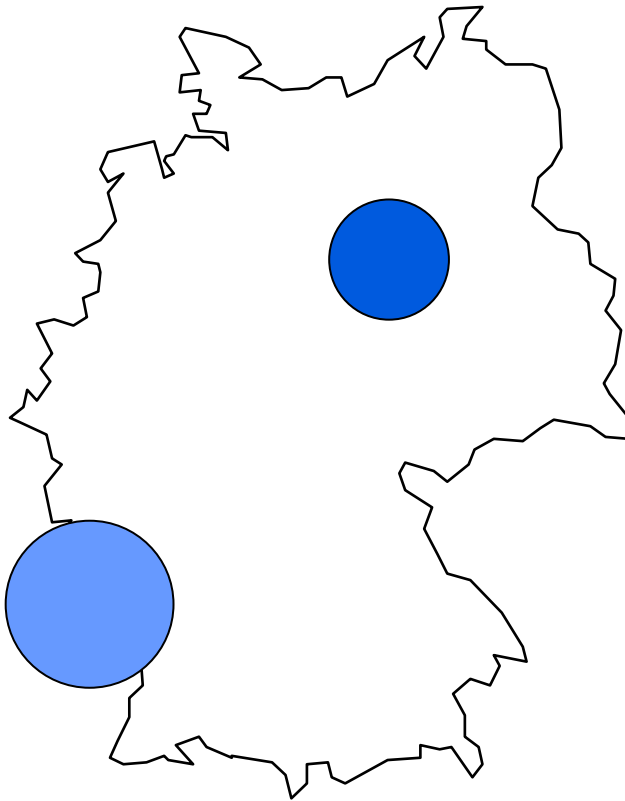
- MA: 2.935
- UM: 860 MEUR

- MA: 1.760
- UM: 500 MEUR

- MA: 825
- UM: 420 MEUR

MA = Mitarbeiter (Vollzeitbeschäftigte), UM = Umsatz, Zahlen 2011

ABB Training Center GmbH & Co. KG



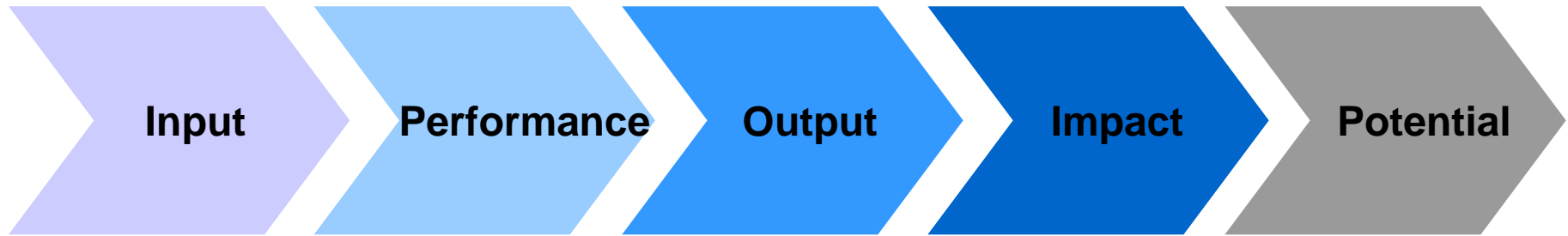
- Standorte: Berlin und Heidelberg
- Anzahl der Azubis Berlin: 592 (12/2011) 653 (FC 12/2012)
- Anzahl Azubis Heidelberg: 425 (12/2011) 493 (FC 12/2012)
(inkl. den Auszubildenden unserer Verbundpartner)

ABB Training Center GmbH & Co. KG

- Qualifizierte Berufsausbildung (Übergang Schule – Beruf) mit hohem Praxisbezug für gewerblich-technische, kaufmännische und DH-Ausbildung
- Weitergehende Kompetenzvermittlung (Fach-, Sozial-, Methoden-, Multimediakompetenz)
- Sowohl für ABB in Deutschland, als auch für Verbundpartner
- Praktika für angehende Studenten /-innen an technischen Hochschulen
- Praktika für Schüler /-innen allgemeinbildender Schulen
- Partner für internationale Gruppen (u. a. über GIZ) in Bezug auf Bildungsmanagement bzw. Bildungsdienstleister

Ausbildung als langfristige Investition

Qualitätssicherung von Anfang an



„Qualität“ der Auszubildenden, Passung zum gewählten Ausbildungsberuf (sowie Ausbildungsbetrieb)

Leistungsfähigkeit, Leistungswille von Auszubildenden, Qualität, Motivation der Ausbilder; Methodik, Prozessgüte

Prüfungsergebnisse, betriebsspezifische Kenntnisse, Handlungskompetenz

Übernahmequote, Dauer der Einarbeitung, Arbeitsleistung im ersten Job

Fähigkeit zum lebenslangen Lernen, Flexibilität, Loyalität zum Unternehmen => berufliche und persönliche Entwicklung

Ausbildungsprozess

s. a. Sattelberger, Telekom, Mai 2009; IW-Studiengespräche

Ausbildungssituation

Trends und Perspektiven

Die demografische Situation und der damit einhergehende flächendeckende Fachkräftemangel ist bekannt (unterschiedliche regionale Auswirkung)

- dieser wird begleitet von einem eben deutlichen Schülerrückgang (ebenso regional differenziert ausgeprägt - z. B. in BaWü bis 2030 – 26 %; Quelle Stat. Landesamt)
- Belegschaften altern
- Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund steigt
- Leistungsstreuung der Bewerbenden z. B. für ein Duales Studium wird deutlich breiter
- Veränderungen in den Wertvorstellungen der Bewerbenden

Ausbildungssituation

Trends und Perspektiven

- die junge Generation ist die Erste, die mit der neuen virtuellen High-Tech Welt aufgewachsen ist
 - Computer, Handy, Smartphone, Social-Media-Anwendungen, etc. sind fester Bestandteil ihres Lebens
- Frauen als Zielgruppe (Attraktivität der Unternehmen führt diese Zielgruppe öffnen/erhöhen)
- Ökologie gewinnt an Bedeutung (auch für Bewerbende)
- hohe Zahl an Ausbildungsabbrüchen
- berufsbegleitende und beschäftigungssichernde Weiterbildung
- ...

Aspekte der Marktveränderung → verändern Qualifikationsinhalte

Noch verändert sich die Branche, unser Markt ...

- Noch kürzere Produkt-, Prozess- und Innovationszyklen
- Zunahme der Komplexität von Technologie
- Größere Variantenvielfalt und Produktkomplexität (→ anspruchsvollere Tätigkeiten)
- Mechanik und mechanische Bauteile rückläufig, Mechatronik und Automatisierungstechnik nehmen an Bedeutung stark zu
- Verlagerung zur Sensorik/Elektronik ist zu erwarten, weg von der Hydraulik
- Einsatz immer neuer Werkstoffe

Aspekte der Marktveränderung

→ verändern Qualifikationsinhalte

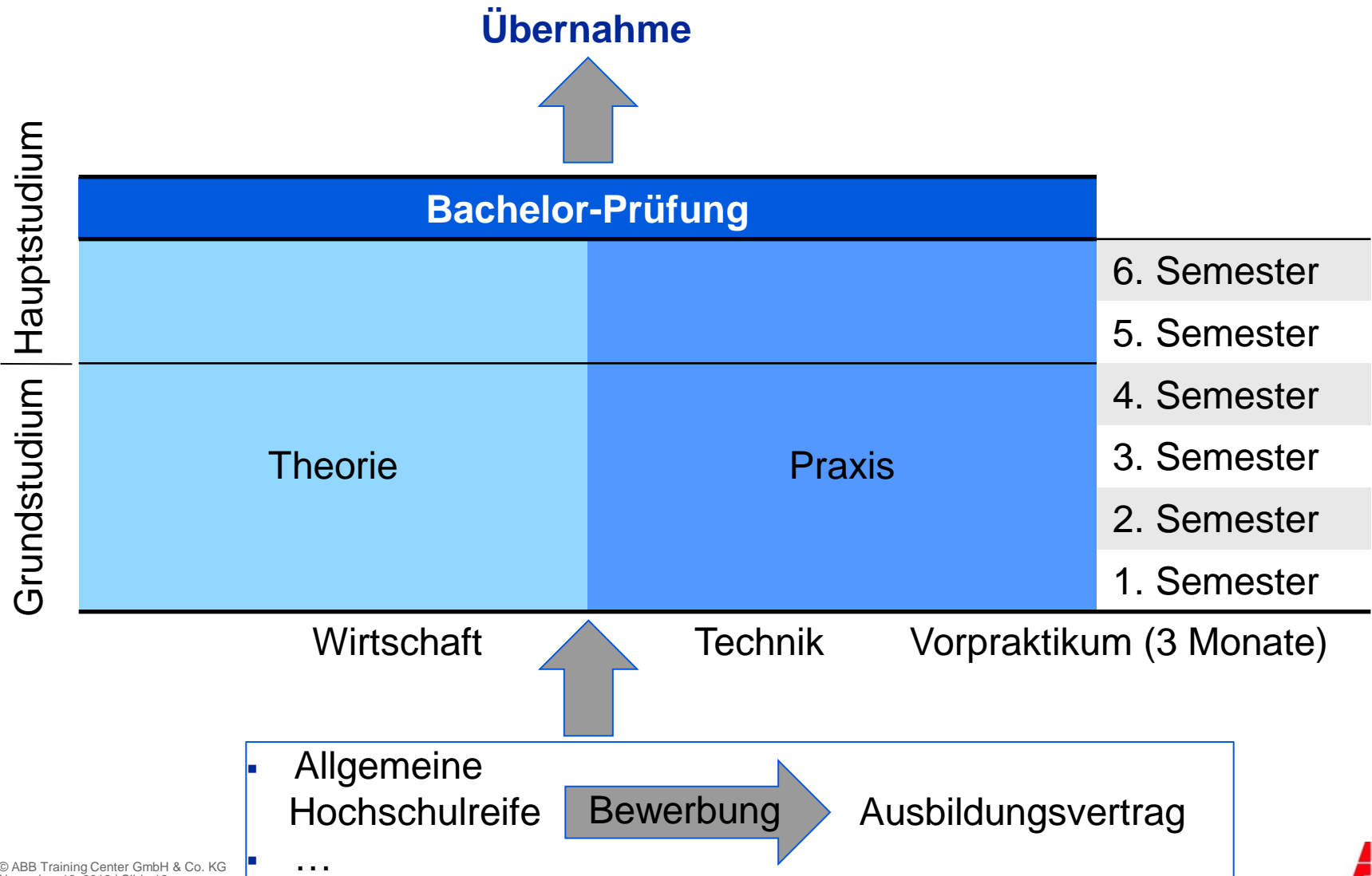
- Internationalität der Absatzmärkte führt zu internationalen Belegschaften im Inland
- Erhöhte Fremdsprachenkompetenzen
- Medienkompetenz der jungen Generation steigt erheblich (→ neue Kommunikationsformen und regeln)
- „Alte Werte“ (Ausdauer, Durchhaltevermögen, Belastbarkeit) verlieren als „Werte“ tendenziell an Bedeutung → Anwendungsorientierung rückt in den Vordergrund

Duale Hochschule

Warum

- Langjährige positive Erfahrung sowohl im Bezug auf qualifikatorische Aspekte als auch konsequente Integration
- hohe Loyalität der Absolventen /-innen
- die Identifikation mit dem ausbildenden Unternehmen ist sehr hoch
 - Aktuell: Zentrale Zusammenarbeit mit der DHBW-Mannheim
(FC 12/2012 205 Studierende Technik
53 Studierende BWL)

Das Studium an der Dualen Hochschule Zweigleisig zum Erfolg



Dual Studierende

Anforderung und Einsatzmöglichkeiten

- Entsprechender schulischer Abschluss
 - Mobilitätsbereitschaft
 - „Kompetenzgrade“ (u.a. soziale Kompetenzaspekte)
 - Einsatzbereitschaft und Durchhaltevermögen
 - ...
- in allen betrieblichen Funktionen, auf allen hierarchischen Ebenen
- von Konstruktion bis Controlling
- von Projektleitung bis Supply Management
- von Vertrieb bis Human Resources
- ...

Dual Studierende

“Warum”

- Duale Studiengänge ermöglichen eine wissenschaftsbezogene und zugleich praxisnahe und an den Erfordernissen des Unternehmens ausgerichtete Ausbildung. Die Studierenden wenden ihr im Studium erworbenes Fachwissen direkt im Unternehmen an und bereichern ihr Studium
- Duale Studiengänge sind kompakt: Die Ausbildungs-, Studien- und Einarbeitungsdauer kann durch die Integration von Studium und Praxis erheblich verkürzt werden.
- Dual Studierende zeichnen sich durch ein sehr gutes Leistungsprofil, ein hohes Maß an Belastbarkeit, Motivation und Selbstorganisation aus. Die teilnehmenden Unternehmen wählen die dual Studierende selbst aus.

Dual Studierende

“Warum”

- Hohe Erfolgsquoten, die weitgehende Einhaltung der Regelstudienzeit, eine sehr geringe Studienabbruchquote und die hohe Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen tragen zum guten Image der Dualen Hochschule bei.
 - Relativ kleine Studiengruppen – insbesondere ein Merkmal der Dualen Hochschule – erlauben eine individuelle Betreuung der Studierenden.
 - Die verkürzte Gesamtausbildungsdauer ermöglicht einen frühzeitigen Einstieg in das Erwerbsleben.
-
- „Vergütung“ während des gesamten Studiums
 - Studierende sind auf Praxis vorbereitet – kein Praxisschock

Dual Studierende

Weitere Aspekte

- Inwiefern reicht dafür eine beruflichen Bildung im dualen Ausbildungssystem nicht mehr aus?
 - Auch das Studium ist eine duale Ausbildung; allerdings einfach viel stärker angereichert mit Inhalten im Bezug auf systemische Ansätze und weniger manuellen Arbeitsaspekten. Des Weiteren stellen wir in den Berufsschulen mehr und mehr fest, dass der in diesem System geschulte Personenkreis in vielen Aspekten des kognitiven Umfeldes einfach nicht gut genug ist.

Die Inhalte der Studienpläne haben sich stark erweitert, was auch hier theoretische Aspekte betrifft. Des Weiteren ist zu bedenken, dass wir eine derart schnelle Veränderung im arbeitstechnischen Umfeld zu bewältigen haben, dass wir Ausgebildete auf allen Ebenen benötigen, um Erfolgreich im Wettbewerb bestehen zu können.

Als Beispiel sei hier die Bearbeitung internationaler Projekte benannt; diese setzen eine Bearbeitung in multikulturellen Teams voraus; dazu wird als Sprache Englisch genutzt !!!

Dual Studierende

Weitere Aspekte

- Sind für diese Tätigkeiten universitäre Akademiker nicht geeignet?
 - Sicherlich auch, aber unsere positiven Erfahrungen, nicht zuletzt durch die ständigen Praxisphasen in den Betrieben und die damit verbundenen Möglichkeiten für beide Seiten, zu erkennen, in welchen betrieblichen Umfeldern man sich am Besten platziert sieht ist einfach von großem Vorteil.

Quasi eine 3 jährige Probezeit!

Für diesen Personenkreis ist der Bereich in dem die Übernahme erfolgt, keine "black box" mehr, da in aller Regel zuvor dort gearbeitet wurde und bestenfalls noch die Bachelorarbeit realisiert worden ist. Für uns von großem Vorteil ist die praxisorientierte Theorievorlesung, ergänzt durch den realen betrieblichen Einsatz, in dem das zuvor in der Theorie vermittelte direkt angewendet werden kann.

Dual Studierende

Weitere Aspekte

- Wie werden sie karrieremäßig im Unternehmen eingestuft?
 - Nach Ende der Studienzeit - 6 Semester mit Abschluss Bachelor - in unterschiedlichen Funktionen des Hauses. Niveau auf gleicher Ebene wie andere Bachelorabschlüsse. In der Regel nicht direkt mit Führungsverantwortung, jedoch mit gutem Salär. Dies natürlich unter Beachtung der gegebenen Situation der existierenden Tarifverträge und deren einschlägigen Vorgaben im Bezug auf Funktionsbesetzung und Vergütung.
Nach oben ist in der Hierarchie keine Grenze gesetzt.

Dual Studierende

Weitere Aspekte

- Welche Message würden Sie an die Politik richten?
 - Akzeptanz der Bachelorabschlüsse
 - Verbesserung der Qualität der technischen Einrichtungen an Berufs- und Hochschulen
 - Anreize für Bildungspersonal, um mehr Qualifizierte in die Lehre zu bekommen - für jede Art der Ausbildung
 - Akzeptanz aller in der Qualifizierung Tätigen, dass die Jugend nicht per se schlechter, sondern in vielen Aspekten einfach anders ist: wir müssen uns darauf einstellen, unser bisheriges Anspruchsdenken anzupassen

Dual Studierende

Weitere Aspekte

- Welche Message würden Sie an die Politik richten?
 - Reduzierung der hierin Agierenden; Beispiel: weit über 300 Berufsbilder, die alle einer Beschulung, etc. unterliegen. Ohne an die sich daran anschließenden Weiterbildungsaspekte zu denken. Dies geht zu Lasten der Qualität.
 - Kann (schulische) Ausbildung Ländersache bleiben? Machen über 80 Kammern nur seitens der IHK Sinn?
 - Ausbau der Studienplätze im dualen System; jedoch unter gezielter Beachtung der Leistungsfähigkeit und des generierten Outputs der Hochschule.
 - **Beenden dieser aberwitzigen Diskussion um den Bachelor!!!**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Power and productivity
for a better world™

