

## Weiterbildung und Kompetenzen von Morgen

Kommentar von Robert Fischer

In meinem 5. Kommentar in diesem Jahr möchte ich unserem Beratungsanspruch gerecht werden und Sie für einige Zeilen zum Nachdenken über die Bildungszukunft anregen. Sie als Bildungsunternehmer wissen, was Ihre Seminarteilnehmer (heute) benötigen, warum sie zu Ihnen kommen und mit welchen Ergebnissen sie gehen. Aber: Wie lernen die Teilnehmer morgen und welche Kompetenzen sind nötig, um am Arbeitsmarkt zu bestehen?

Die Zukunftsinstituts GmbH (Matthias Horx) weist seit einiger Zeit auf den Megatrend „Bildung“ hin und die Veränderungen, die Bildung durch die Möglichkeiten der Digitalisierung erfährt. Einige Trends und deren Folgen möchte ich gern mit Ihnen teilen.

### 1. Zunahme der Akademisierung:

Auch wenn Sie in Ihren Bildungsunternehmen vielleicht Personen mit beruflichen Basisqualifikationen ausstatten, steigt die Zahl der Uni-Absolventen an. In 2010 absolvierten 30% eines Geburtsjahrganges eine Universität (im Vergleich 2001: 24%). Laut dem Berufsbildungsbericht 2012 wird dieser Trend auch langfristig Bestand haben, da ein hohes Bildungsniveau am ehesten vor Arbeitslosigkeit schützt und der demografische Wandel auch qualifizierten Nachwuchs notwendig macht.

### 2. Öffnung der Bildung:

Es zeigt sich, dass der Hochschulabschluss attraktiv ist, aber ist dies auch die Hochschulausbildung, also sind es die Inhalte, Instrumente und Methoden?

Wir sagen Nein: Wenn von Reformen und Öffnung der Bildung die Rede ist, dann geht es in Deutschland primär um Abschlüsse, Infrastruktur und neue Lehrinhalte. Der Hauptaspekt und primäre Ansatzpunkt der Veränderung der Hochschullehre ist für uns jedoch die Akzeptanz des veränderten Mediennutzungsverhaltens, welches die Kulturtechniken des Lernens verändern. Wissen wird zukünftig situativ zur Lösung eines Problems benötigt, aber dazu braucht es nicht unbedingt eine Definition. Es sind daher adäquate Methoden und Instrumente gefragt, um die veränderte Mediennutzung in innovative Denkkanäle zu leiten und die Studenten vom Definieren zum Gestalten zu motivieren. Neue Konzepte, die unterstellen das Wissen schnell und jederzeit im Internet verfügbar ist, jedoch nicht die Kompetenz aus diesem Wissen Wertschöpfung zu schaffen.

### 3. Problemlösungskompetenz:

Die Herausforderung für Bildungsinstitutionen besteht nun darin bei Teilnehmern eine Kompetenz auszubilden, die Wissen verknüpfen und Probleme lösen kann. Nicht das Wissen, sondern Problemlösungskompetenzen sind Schlüssel dazu, um komplexe Sachverhalte zu verstehen und Ideen, Innovationen und unternehmerisches Handeln zu forcieren.

Und was hat das mit Ihnen als Bildungsunternehmen zu tun? Sie können dabei sein und besonders für Ihre Firmenkunden die Lernmethoden so anpassen, das Probleme selbst lösbar werden und angewandtes Wissen verfügbar bleibt.



Wünsche oder Hinweise? - Schreiben Sie mir!  
[robert.fischer@strategiehorizont.de](mailto:robert.fischer@strategiehorizont.de)

### Themen:

Weiterbildung und Kompetenzen von Morgen

Gegen den Fachkräftemangel – Beispiel SAP

Personalstrategie als weiteres Beratungsthema

Neue B-DKS– Wir haben für Sie verglichen!

## Gegen den Fachkräftemangel – SAP mit ehrgeizigem Inklusionsvorhaben

Bei der langfristigen Sicherung von qualifizierten Nachwuchskräften werden die Unternehmen immer kreativer (und das freut uns sehr). Ein erfreulicher Trend hierbei ist sicher auch die stärkere Offenheit der Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen.

Einen außergewöhnlichen und ambitionierten Weg schlägt der Software-Konzern SAP ein. Nach Angaben aus dem Unternehmen möchte das Unternehmen Autisten ausbilden und als Softwaretester und Programmierer einsetzen. Das Ziel: bis 2020 soll ein Prozent der Mitarbeiter weltweit (derzeit 65.000) einen autistischen Hintergrund haben.

Der Ansatz von SAP wird von der dänischen Initiative „Specialisterne“ („Die Spezialisten“) unterstützt. Specialisterne arbeiten seit 2004 mit autistischen Menschen, die vorrangig als IT-Berater in der freien Wirtschaft arbeiten. Das ehrgeizige Ziel entspringt der Erfahrung, die SAP seit 2011 in Pilotprojekten in Indien und Irland gemacht hat. Neben der Qualität der Arbeit konnten in gemischten Teams die Produktivität und Kundenzufriedenheit gesteigert werden. Zusätzlich zu den Pilotländern startet SAP dieses Ausbildungsprogramm nun in acht weiteren Ländern (2013 auch in Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie [hier](#):

## Langfristig binden und motivieren - Personalstrategie als weiteres Beratungsfeld

Strategie hat viele Facetten, nicht nur die Entwicklung eines geeigneten Geschäftsmodells oder die Etablierung eines erfolgreichen Marketingkonzepts im Unternehmen zählen heute zu den wichtigsten strategischen Themen. Häufiger stellt das Problem des Mangels an qualifizierten Fachkräften eine zentrale Herausforderung dar, denn die Not gute Mitarbeiter dauerhaft zu finden, zu binden und nachhaltig zu motivieren ist ein brennendes Thema bei Bildungsunternehmen und Dienstleistern am Arbeitsmarkt. Daher haben wir jetzt das Thema Personalstrategie in unser Portfolio aufgenommen. Die eigenen Mitarbeiter sind „DIE“ zentralen Ressourcen für den dauerhaften Erfolg des Unternehmens. Es ist daher nicht mehr optional sich mit dem Thema Personalstrategie und deren zahlreichen Facetten, wie z. B. Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung, Chancengleichheit usw. auseinanderzusetzen. Um Ihnen nun auf dem Weg der nachhaltigen Sicherung Ihrer Fachkräfte auch etwas entgegenzukommen, haben wir uns als Fachberater (Fachberaterpool, Region: Berlin-Brandenburg) für das ESF-Förderprogramm „UnternehmensWert:Mensch“ autorisiert und können Ihnen auch bei der Finanzierung ☺ etwas entgegen kommen.

### Kontaktieren Sie uns zu diesem Thema

- info[at]strategiehorizont.de
- (030) 26 037 438

## Neue Bundesdurchschnittskostensätze für den FbW-Bereich – Wir haben für Sie verglichen!

Seit April 2013 sind auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit neue Bundesdurchschnittskostensätze für die Bereiche **FbW** und **Aktivierung und berufliche Eingliederung** veröffentlicht, die ab 01. Mai 2013 gültig wurden. Als guten Service für unsere Kunden und treuen Leser haben wir uns die Arbeit gemacht und die Veränderungen für Sie analysiert. Wir haben nicht alle Berufsfelder verglichen, sondern nur die Berufe, die eine Abweichung beim B-DKS von mind. 0,50 € aufweisen (unberücksichtigt Schweißerausbildungen und Erwerb von Führerscheinen).

Berufsbranchen/Berufsfelder bis 2012 (alt)	B-DKS 2012	Berufsfelder 2013 Klassifizierung nach KIdB 2010 (neu)	B-DKS 2013
<b>Bau:</b> - Hoch- und Tiefbau	6,52 €	- Hoch- und Tiefbauberufe (Helfer) - Hoch- und Tiefbauberufe (Fachkraft)	<b>5,42 €</b> <b>5,77 €</b>
<b>Metall:</b> - Metallerzeuger, -bearbeiter	6,94 €	- Metallerzeugung, -bearbeitung, -bau (Helfer) - Metallerzeugung, -bearbeitung, -bau (Fachkraft)	<b>6,05 €</b> <b>6,55 €</b>
<b>Elektrik:</b> - Elektriker	6,24 €	- Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (Helfer, Fachkraft)	<b>7,00 €</b>
<b>Datenverarbeitung/EDV:</b> - Informatikkaufmann/-frau - IT-Systemkaufmann/-frau - Fachinformatiker/in	12,11 €	- Informatik und andere IKT-Berufe (Fachkraft) - Informatik und andere IKT-Berufe (Spezialist) - Informatik und andere IKT-Berufe (Experte)	<b>8,85 €</b> <b>9,72 €</b> <b>10,77 €</b>
<b>Büro/Verwaltung:</b> - Bürofach-, Bürohilfskräfte - Wirtschaftsrecht/Steuerrecht	4,81 € 7,00 €	- Büro-, Sekretariat (Helfer, Fachkraft) - Berufe in Recht und Verwaltung (Helfer, Fachkraft)	<b>5,30 €</b> <b>8,08 €</b>
<b>Ordnungs- und Sicherheitsberufe:</b> - Fachkraft für Schutz und Sicherheit	7,00 €	- Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe (Helfer, Fachkraft)	<b>5,67 €</b>
<b>Gesundheit/Pflege:</b> - Physiotherapeut/in - Altenpfleger/in	5,23 €	-Physiotherapie (Spezialist) - Altenpflege (Helfer, Fachkraft)	<b>7,07 €</b> <b>5,23 €</b>
<b>Wissensvermittlung/Lehre:</b> - Fahrlehrer/in	7,97 €	- Fahrlehrer (Spezialist)	<b>15,48 €</b>
<b>Medien:</b> - Mediengestaltung, Webdesign	7,05 €	- Werbung, Marketing, redaktionelle Medienberufe	<b>5,75 €</b>