

Keynote II: Duale Ausbildung: modern und zukunftsorientiert?!

- Christoph Kunz
Head of Vocational Education and Training @ Siemens Energy
Global

Steht die berufliche Ausbildung vor einem radikalen Wandel?

Stuttgart, 16. Oktober 2023

[#edu4energy](#)

Christoph Kunz



[@ckunz78](#)



www.linkedin.com/in/ckunz78

LET'S
FLY!

Wo steht die berufliche Ausbildung im Jahr 2023?

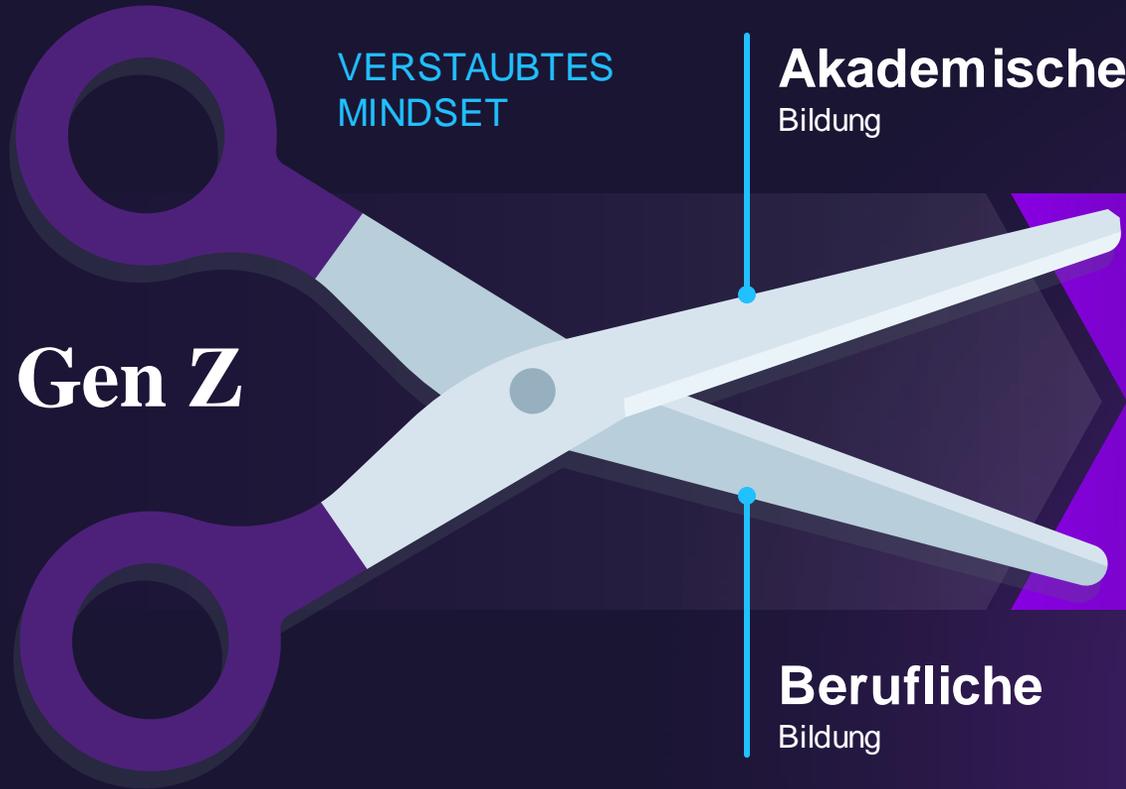
Steht die berufliche Ausbildung
**vor einem radikalen
Wandel?**



Das Ungleichgewicht zwischen beruflicher und akademischer Bildung ist ein gesellschaftliches und wirtschaftliches Problem



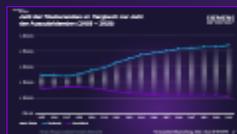
Politik | Eltern | Schule | Gesellschaft



Wirtschaft

1 Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Mai 2023)

Trend I.



steigende

Bedarfszahlen

Fachkräftelücke

auf Rekordniveau



~800.000

Fachkräfte fehlten im Mai 2023¹



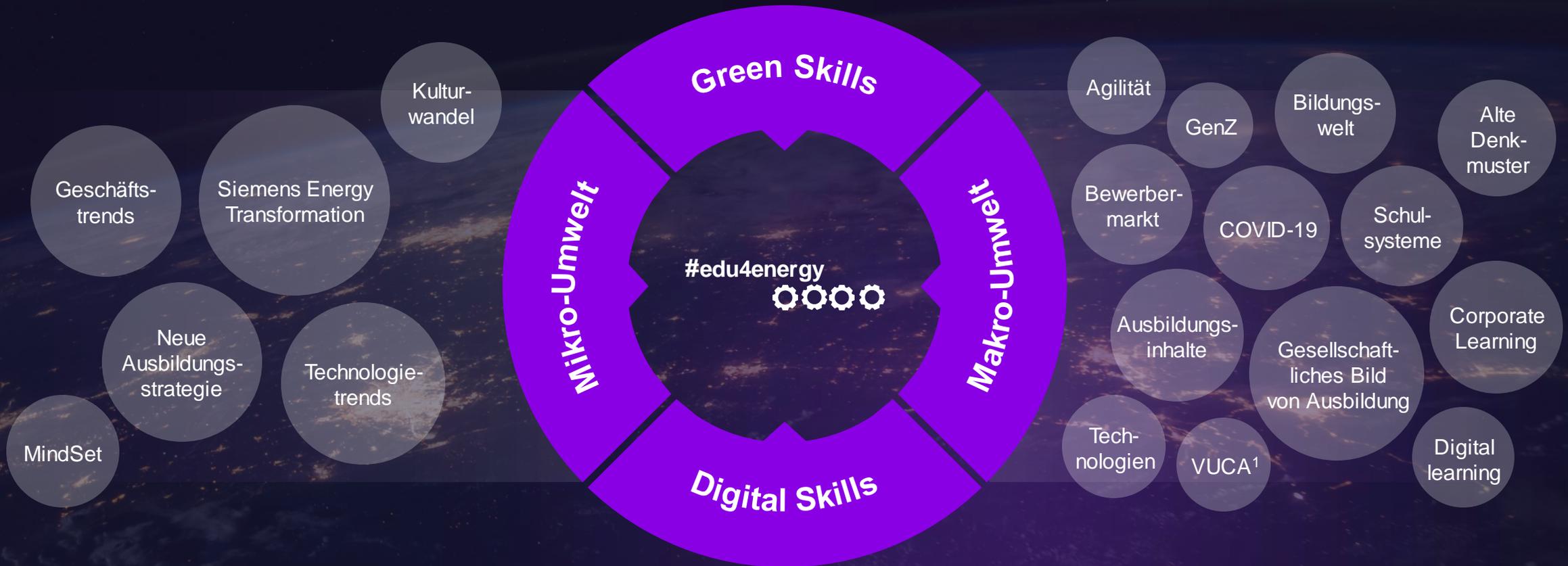
stark schrumpfender

Bewerbermarkt

Demographie & Akademisierungstrend



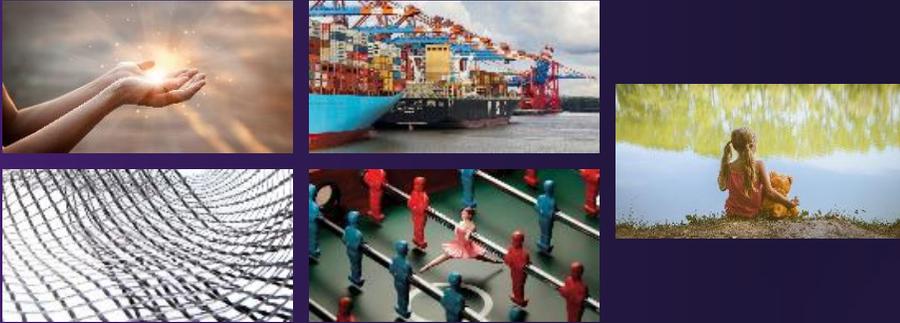
Die Ausbildungswelt von heute unterliegt einer immer größer werdenden Dynamik, dies beeinflusst unser Tun und Handeln



1 Volatil, Ungewiss, Complex, Ambig

Unsere Strategie ist von Trends und Marktkenntnissen des Bildungsmarktes abgeleitet

UNSERE MARKTKENNTNISSE & TRENDS



Transformation of Learning



KOMPETENZMODELL & ANFORDERUNGEN



Ausbildung braucht ...

... ein "Digital age mindset"

... eine strategische Position

... ein Geschäftsmodell

... ein Target Operating Model



ETAPPE 1:
ETAPPE 1:
ETAPPE 1:

Unsere Kultur und
Mindset als Basis

Unsere Strategie
als Navigator

Unsere Kultur ist der Nährboden unsere Handelns, welches als Grundlage unserer Transformation dient

Normen & Werte

01

Vision

02

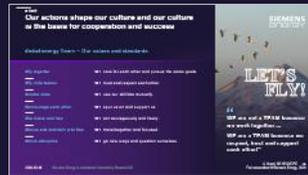
Mission

03



“Culture eats strategy for breakfast.”

Peter F. Drucker



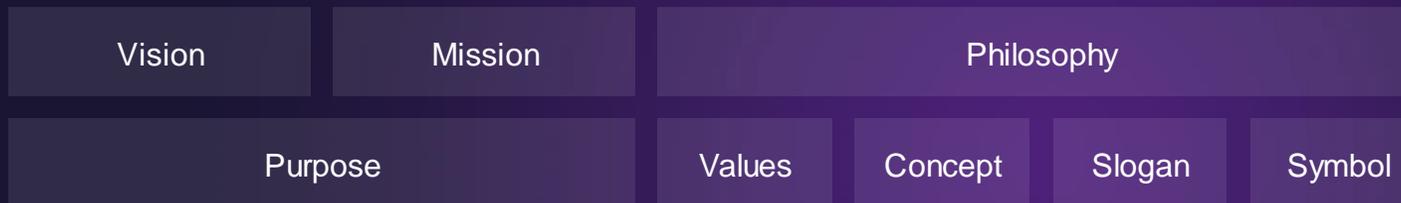
Sprung in die Zukunft



“Mission is at the heart of what you do as a team. Goals are merely steps to its achievement.”

Patrick Dixon

#edu4energy Leitbild



“Digital age mindset”

Mindset ist der Erfolgsfaktor, um eine Transformation erfolgreich zu gestalten und sich außerhalb der Komfortzone wohlfühlen



Damit **Veränderungen** erfolgreich gestaltet werden können, gilt es den Mindset shift zu einem **Growth Mindset** zu gestalten.

Wie gestalten wir die Reise Zu einem Growth Mindset?



Growth Mindset

Ich kann alles erreichen, wenn ich es nur will.
Herausforderung? Ja, gerne. Um Erfolg zu haben, muss man sich anstrengen. Wenn ich scheitere, lerne ich. Erfolge anderer inspirieren mich. Einsatz und Wille bestimmen alles.

Digital Age
Mindset



Growth
Mindset

Menschen mit einem Growth Mindset ...

Nehmen Herausforderungen gerne an

Geben auch bei Hürden nicht schnell auf

Sehen Anstrengungen als lohnenswert an,

Wollen sich weiterentwickeln

Sind im Umgang mit Fehlern entspannt

lernen von den Erfolgen anderer und fühlen sich davon inspiriert

Grundlage unserer Strategie sind fundierte Markt- kenntnisse und identifizierte Alleinstellungsmerkmale

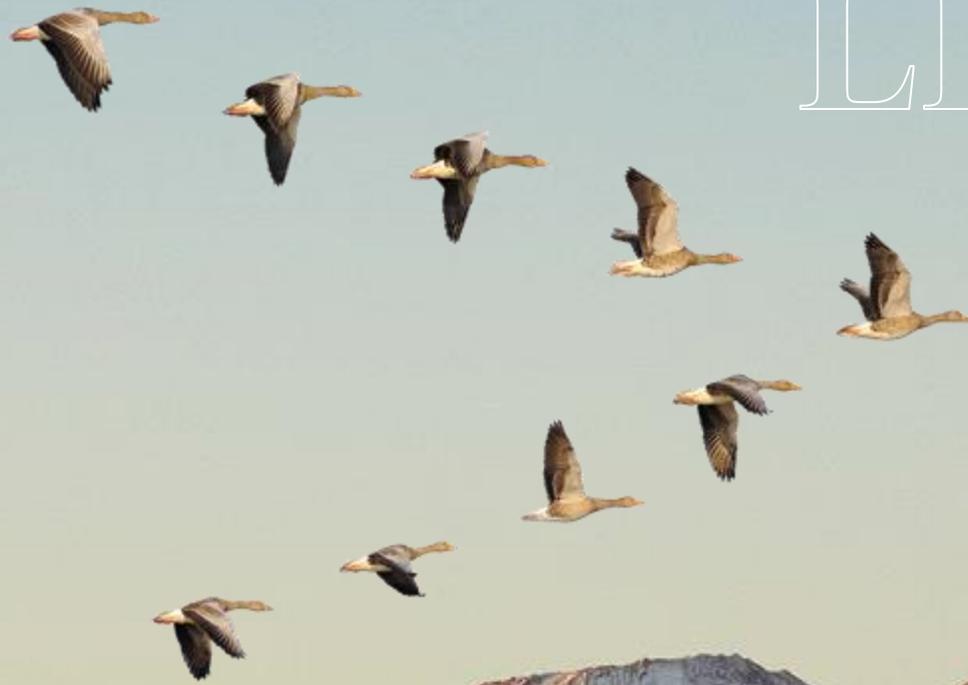
	USP	#WAS	#WIE	#WOMIT	#WO
#WAS	Allgemeine Grundlagen	✗	✓	✓	✓
#WOMIT	Berufsspezifische Ausbildung	✗	✓	✓	✓
#WO	Technologie- und Geschäftstrends	✓	✓	✓	✓
#WIE	Individualkompetenzen	✓	✓	✓	✓

Ausbildung braucht ...

- ... ein "Digital age mindset" ✓
- ... eine strategische Position ✓
- ... ein Geschäftsmodell ✓
- ... ein Target Operating Model ✓

Wie gestalten wir unsere gemeinsame Reise? Unser Reiseplan zur Vision 2025

LET'S
FLY!



VISION
2025



TIME

FOR

~~CHANGE~~



ETAPPE 2:
ETAPPE 2:
ETAPPE 2:

Entwicklung und
Evaluierung
unseres neuen
Ausbildungs-
konzeptes

Uns geht es darum, die richtigen Dinge zu tun und mit unserem Handeln in unser Alleinstellungsmerkmal einzubezahlen

Wie verändert sich unser Ausbildungskonzept?

WIE SIEHT UNSER REISEZIEL AUS?



WERTSCHÖPFUNGSKETTE



ENERGY FOKUS



COOL UND NEU



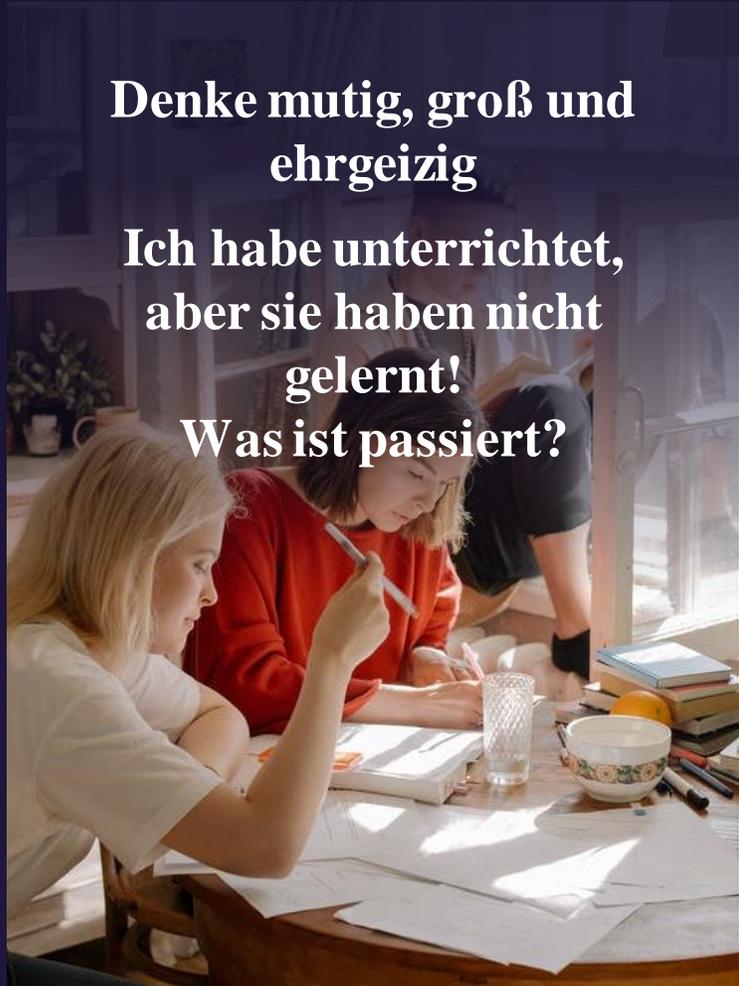
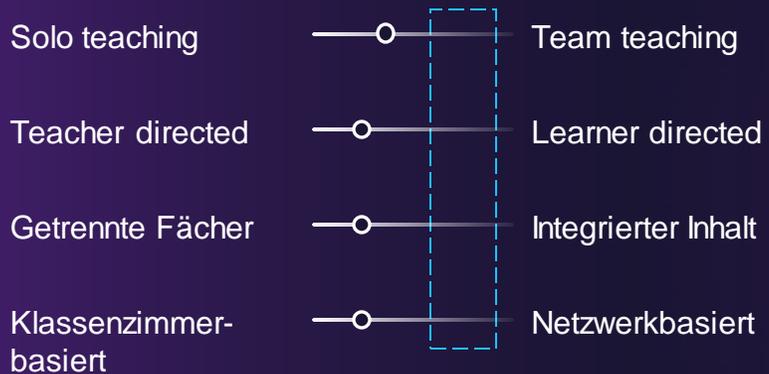
Erfolgsfaktoren und Elemente unseres zukünftigen Ausbildungskonzeptes, um unser Alleinstellungsmerkmal zu stärken



BASIS-ELEMENTE DES "SCHÜLERZENTRIERTEN LERNENS"



Pädagogische Elemente



Denke mutig, groß und ehrgeizig

Ich habe unterrichtet, aber sie haben nicht gelernt!
Was ist passiert?

ZUKÜNFTIGES ORGANISATIONSMODELL



Lernwirksamkeit – wir behalten...

- 10% von dem, was wir lesen
- 20% von dem, was wir hören
- 30% von dem, was wir sehen
- 50% von dem, was wir sehen und hören
- 70% von dem, was wir diskutieren
- 80% von dem, was wir selbst tun
- 95% von dem, was wir andere lehren

Kernelemente unseres neuen Ausbildungskonzeptes

Big, Bold & Ambitious

KLARER FOKUS
WAS/WIE/WOMIT

COACHING-
BASIERTER ANSATZ

STARKER GENZ
LERNENDEN FOKUS

BEST – FIT FÜR
SIEMENS ENERGY

KLARER STRATEGIE
ANSATZ

HOHE FLEXIBILITÄT
& ANPASSUNG



NEXT GENERATION
LEARNING

FUTURE SKILLS &
ENERGY SKILLS

MARKTBASIERTE
KOSTENBASIS

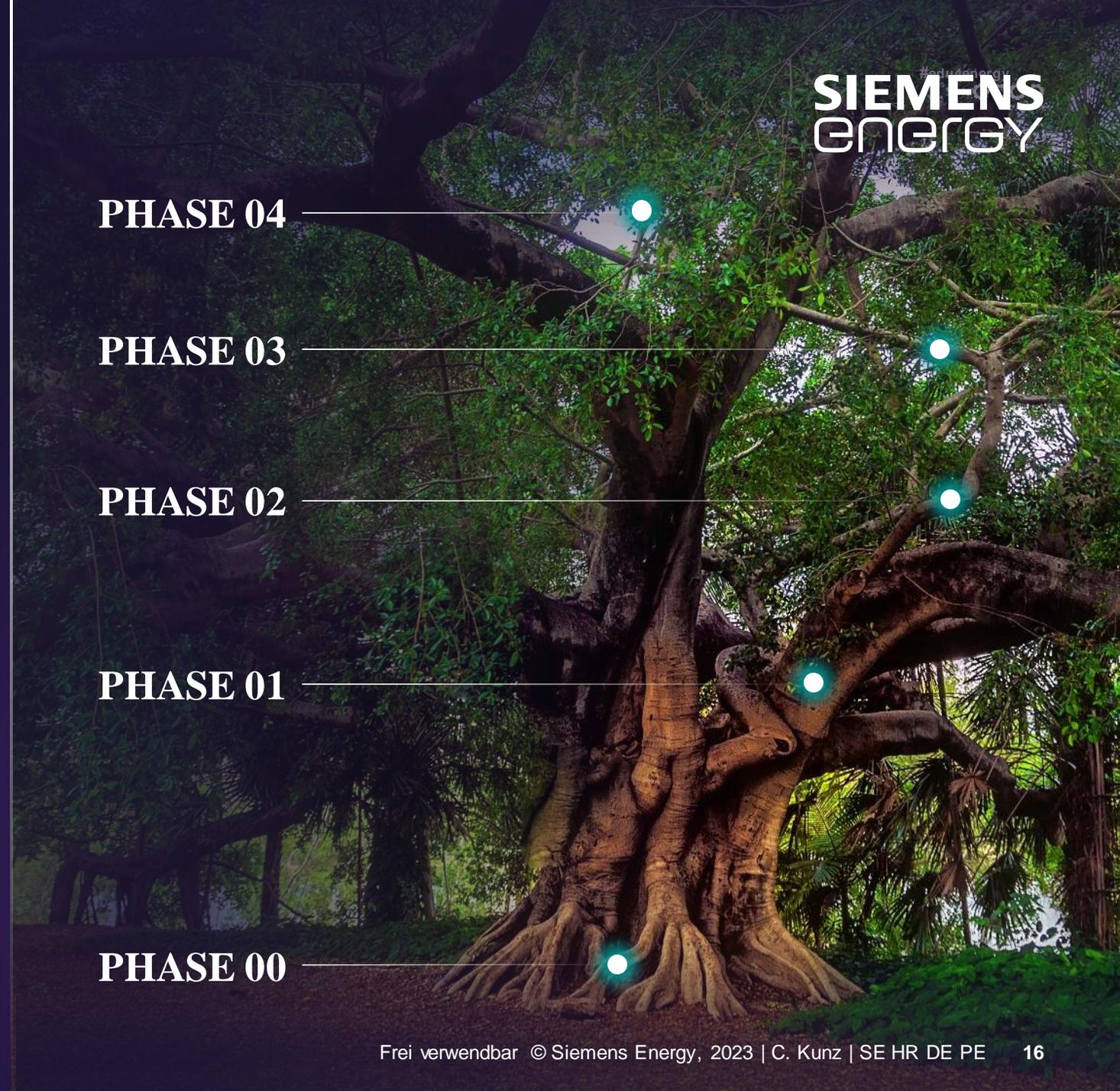
PHASE 04

PHASE 03

PHASE 02

PHASE 01

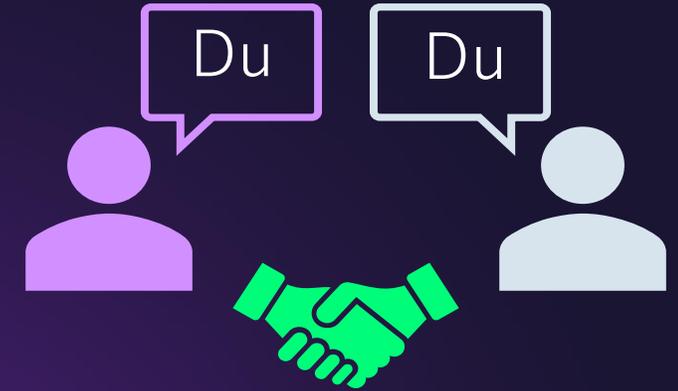
PHASE 00



Die Kommunikation auf Augenhöhe bildet die Grundlage einer erfolgreichen und zukunftsorientierten Ausbildung

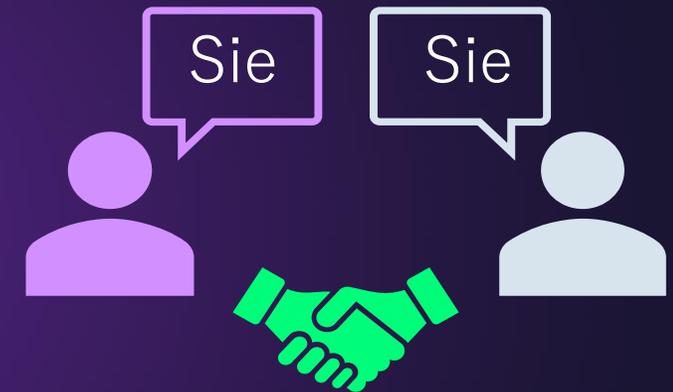


„Den Spruch kennen Sie noch, oder? ‚Lehrjahre sind keine Herrenjahre.‘ Haben Sie als junger Mensch vielleicht selbst zu hören bekommen. Würde sich die Generation Z nicht so ohne Weiteres bieten lassen. ... Also: Behandeln Sie die Zler auf gleicher Augenhöhe, mit Respekt.“
– **Rüdiger Maas, Generationenforscher**
(Maas 2019, S. 88)



„Vor allem für die Generation Z ist ein wertschätzendes Gespräch auf Augenhöhe wichtig.“
– **Svenja Rausch, Head of Marketing, JobTeaser**
(HR-Journal 2021)

„Weil führen auf Augenhöhe für die Generation Z schlichtweg der beste Führungsstil ist.“
– **Lorenz Schlotter & Philipp Hubert, Unternehmensberater**
(Schlotter/Hubert 2020, S. 33)



Der Raum als „dritter Pädagoge“ beeinflusst den Lernerfolg bis zu 30% – Können wir uns leisten das zu ignorieren?

Lernen wie im letzten Jahrtausend



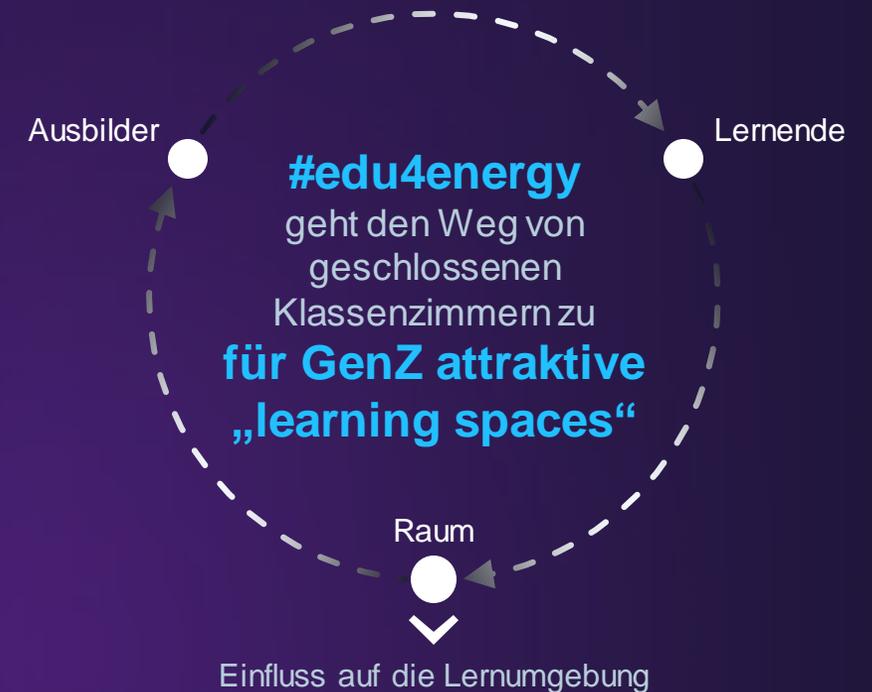
Architektur spiegelt pädagogisches Konzept

... die Forschungsarbeit zeigt auch eine signifikante Steigerung der Produktivität, Kreativität und Treffsicherheit bei Entscheidungen auf

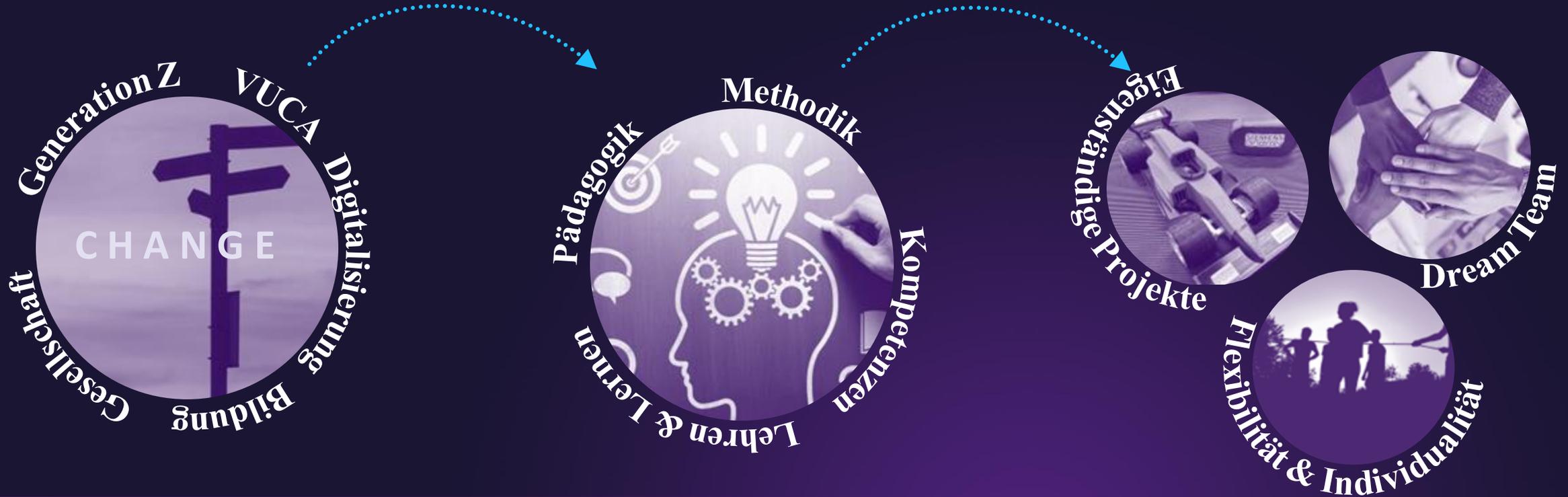
Wenn ich die Kinder einsperre in engen Bänken, wie sie vor 100 Jahren produziert wurden, dann kann sich daraus keine ...

... die Lehrmethoden haben sich in den letzten 100 Jahren grundlegend geändert. Die Architektur von Bildungseinrichtungen entsprechen dage-gen – Meistens immer noch der Bauweise des frühen 20. Jahrhunderts.

Die Erkenntnis, dass Spaß am Lernen den Lernerfolg steigert, führte zwangsläufig zu einem Paradigmenwechsel in der Schularchitektur ...



Wir wollen die Pädagogik unseren jungen Menschen anpassen, und ihnen nicht die Pädagogik von vor 50 Jahren aufdrücken



Zentrale Fragen



- Wie lernt die Generation Z?
- Wie gestalten wir Lernen & Unterricht für die Generation Z?
- Wie fördern wir die Kompetenzen der Generation Z bestmöglich?





ETAPPE 3: ETAPPE 3: **ETAPPE 3:**

Welche junge Menschen wollen wir von uns begeistern?

Wie gewinnen wir diese für uns?



Mit unserem Bewerbermarketing wollen wir junge Menschen ansprechen, die die richtige Leidenschaft, das richtige Potenzial und den richtigen Teamgeist mitbringen.

Welche junge Menschen wollen wir für uns begeistern?

Mainstream vs. Nische? Vier Personas wollen wir von uns begeistern!



Unsere für unser neues Ausbildungskonzept geeigneten Personas bilden die Zielgruppe unseres Marketingansatzes. Ein Markt ist vorhanden.

Wir werden vier Personas für unsere Ausbildung ansprechen und begeistern – darauf ist unser neues Ausbildungskonzept ausgerichtet.

SINUS-MODELL FÜR JUGENDLICHE LEBENSWELTEN (11-18) 2020

A. ABSCHIED (Hochschule, Berufsausbildung) | **B. BERATUNGSBEREICH** (Berufsausbildung, Studium) | **C. CARREERE** (Studium, Berufsausbildung)

Siemens Energy is a trademark licensed by Siemens AG. | Freiverwendbar © Siemens Energy, 2023 | C. Kunz | SE HR DE PE 33

Mut und neue Wege im Bewerbermarketing bescherten uns zwei Marketing Awards





Generation Z

„Ich bin nicht hier, weil ich muss, sondern, weil ich will.“

Wo steht die berufliche Ausbildung im Jahr 2023?

Steht die berufliche Ausbildung
**vor einem radikalen
Wandel?**

JA,
es ist Zeit Ausbildung
neu zu denken!



Haben Sie
noch Fragen?

Vorstellung Christoph Kunz

Ausbildung

- Industrieelektroniker (IHK)
- IT Business Manager (IHK)
- Bachelor of Arts in Business Administration
(Steinbeis Universität)
- Dipl. General Management
(St. Gallen Business School)
- Strategic Management Professional Certificate
(The Wharton Business School)
- Leaders of learning
(Harvard University)
- Leadership & Communication Certificate
(Harvard University)
- Micromaster Digital Transformation Leadership
(Boston University)

Kontakt

Email: christoph.kunz@siemens-energy.com

Mobil: +49 173 57 25 02 6



@ckunz78



[www.linkedin.com/
in/ckunz78](http://www.linkedin.com/in/ckunz78)

Erfahrung

- **2018 – 2019**
Head of Product Lifecycle Management Education
(Siemens Ausbildung/Siemens AG)
- **2015 – 2018**
Head of Portfolio Management Education
(Siemens Ausbildung/Siemens AG)
- **2010 – 2015**
Portfolio & Technology Manager Education
(Siemens Ausbildung/Siemens AG)
- **2009 – 2010**
Geschäftsführer ptm-akademie GmbH
- **2005 – 2009**
Education Expert
(Siemens Ausbildung/Siemens AG)
- **2000 – 2005**
Teamleiter und Ausbilder im IT-Bereich
(Siemens Ausbildung/Siemens AG)



Aktuelle Verantwortung

Global Head of Vocational
Education and Training @
Siemens Energy seit 01/2020