



STRIM® Forum „Talent Acquisition“
– Fokus auf die Berufsbildung

24. Mai 2016, Sonnenberg Convention Center Zürich

Diskutieren Sie mit uns im
Blog: <http://bit.ly/1TihGDA>

Agenda

- ▶ Begrüssung und Einführung, kurze persönliche Vorstellung
- ▶ Von taktischer zu strategischer Talent Acquisition
- ▶ Leitfaden Talent Management mit Fokus auf die Berufsbildung
- ▶ Zielgruppen-Differenzierung im Rahmen der Berufsorientierung
- ▶ Reifegrade im Ausbildungscontrolling (hin zu Talent Analytics)
- ▶ Vorstellung der Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz
- ▶ Digitalisierung und Zukunft der Arbeit: Denkanstösse zu Berufsbildung 4.0
- ▶ Verabschiedung und Abschluss

Agenda

- ▶ Begrüssung und Einführung, kurze persönliche Vorstellung
- ▶ Von taktischer zu strategischer Talent Acquisition
- ▶ Leitfaden Talent Management mit Fokus auf die Berufsbildung
- ▶ Zielgruppen-Differenzierung im Rahmen der Berufsorientierung
- ▶ Reifegrade im Ausbildungscontrolling (hin zu Talent Analytics)
- ▶ Vorstellung der Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz
- ▶ Digitalisierung und Zukunft der Arbeit: Denkanstösse zu Berufsbildung 4.0
- ▶ Verabschiedung und Abschluss

STRIM Unternehmensgruppe

Kurzvorstellung – Evidenz-basiertes Handeln

externe Evidenz; fundierte, Wissenschaftliche Erkenntnisse; Verallgemeinerbare Ursache-Wirkungs-Beziehungen

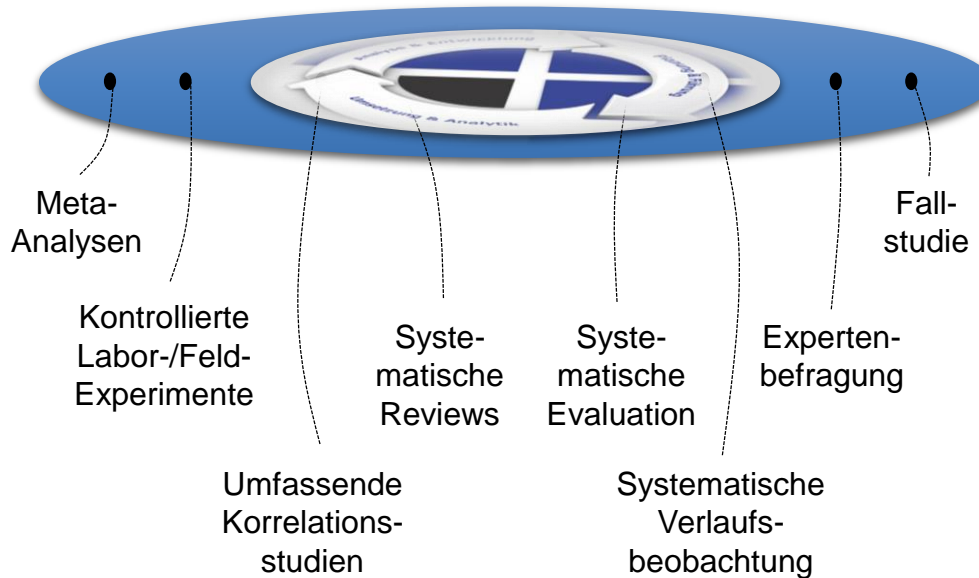


Identifikation genereller Wirkzusammenhänge (Theorien)

Identifikation spezifischer Vorgehensweisen (Instrumente)

Wissenschaft

Praxis



interne Evidenz; organisations-spezifische Fakten auf Basis systematisch gesammelter Daten



die Interaktion schafft eine kollektive Intelligenz

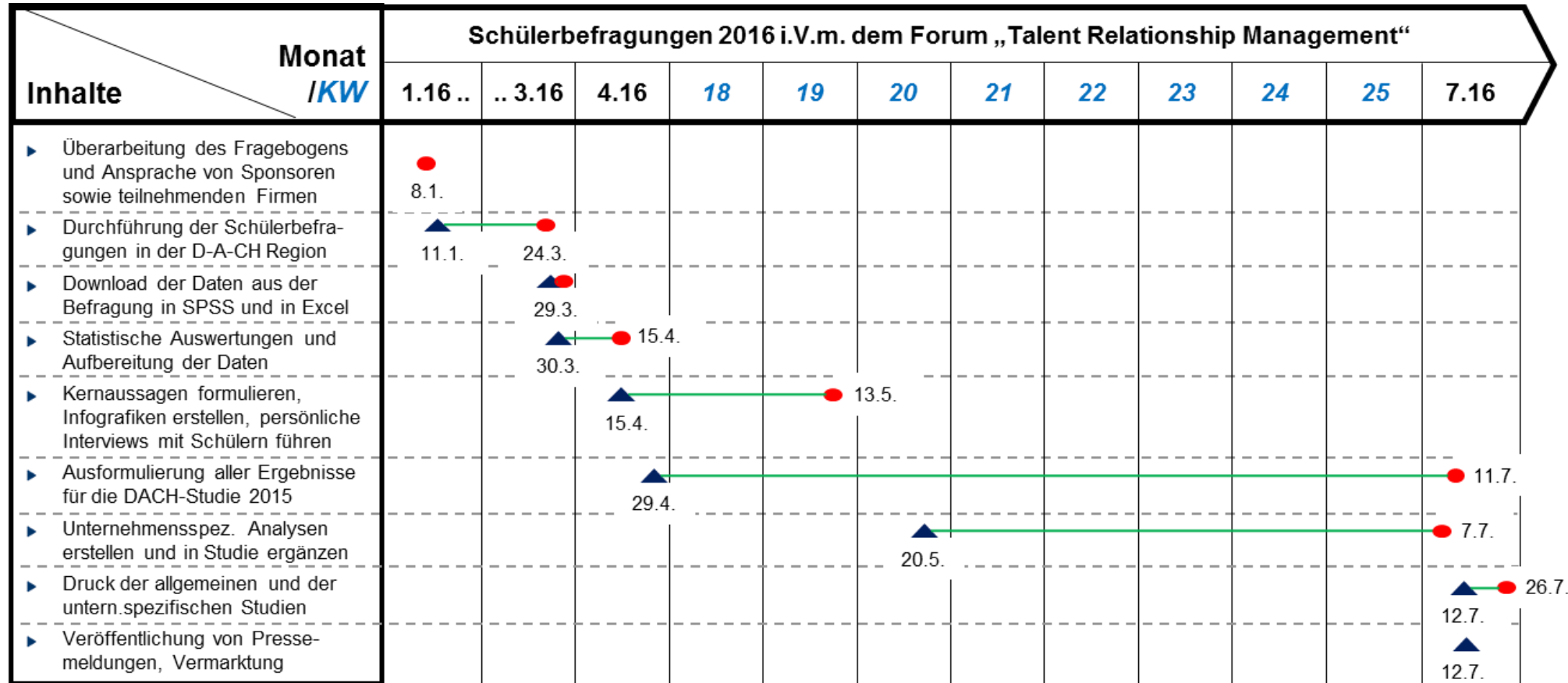
STRIM Unternehmensgruppe Forum 2016 in der DACH-Region

Inhalte	Monat /KW	Forum 2016: „Talent Relationship Management“ – mit Fokus auf Duale Ausbildung												
		2.16	3.16	14/15	16/17	18	19	20	21	22	23/24	25	26	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vorbereitung und Auftaktveranstaltungen/Webinare ▶ Datenerhebung und Qualitätssicherung <ul style="list-style-type: none"> ▶ Teilnahmeerklärungen ▶ Datenerhebungen ▶ Sicherstellung der Datenkonsistenz/-qual. ▶ Datenanalyse und Fachtagung (mit Erfahrungsaustausch) <ul style="list-style-type: none"> ▶ Datenauswertungen, Ergebnisberichte CH ▶ Datenauswertungen, Ergebnisberichte AT ▶ Datenauswertungen, Ergebnisberichte DE ▶ Durchführung Tagungen in der D-A-CH Region 	16.2.	15.3.												
	19.2.	18.3.												
	14.3.	29.4.												
	11.4.	6.5.												
	2.5.	13.5.												
	17.5.	27.5.												
	6.6.	17.6.												
	24.5. CH Zürich													
	23.-24.6. DE Edesheim													
	6.10. AT Wien													

▲ Kick-off ● Deadline

STRIM Unternehmensgruppe

Schülerbefragungen 2016 in der DACH-Region



▲ Kick-off ● Deadline

STRIM Unternehmensgruppe

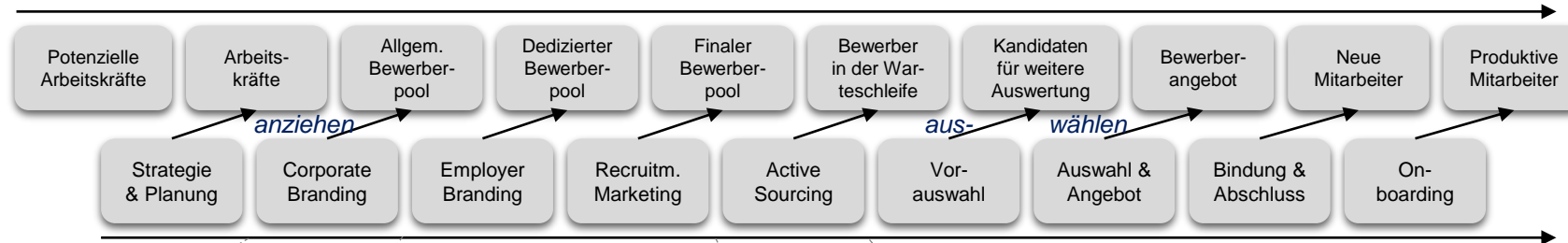
Einführung: Welche Fragen stellt das C-level? (Auszug)

- ▶ Wie entwickeln sich die „relevanten **Märkte**“ in den nächsten Jahren?
- ▶ Welche Chancen und Risiken ergeben sich mit der **Digitalisierung**?
- ▶ In welchen **Berufsgruppen** sind Engpässe zu erwarten? Welche werden obsolet?
- ▶ Welche **Zielgruppen** sollten wir mit welchen **Argumenten** (Brand) ansprechen?
- ▶ Welche (Make-or-Buy-) **Strategie** ist für uns die Richtige? Welche Rolle spielt hierbei die **Berufsbildung**? Wo rechnet sie sich nicht?
- ▶ Welche geeigneten Bewerber bzw. verdiente Mitarbeitende verlieren wir an welche Wettbewerber? Warum?
- ▶ Was sind die **Kostentreiber** unter Vollkostengesichtspunkten im Talent Management, insbes. im Talent Relationship Management (inkl. Onboarding)?
- ▶ Was kostet uns eine Einstellung, Bewerbung, ein AC, eine Weiterbildung, etc.?
- ▶ Wie hoch ist der Anteil unserer Führungskräfte, die vor z.B. 10 oder 15 Jahren bei uns in die Berufsbildung eingestiegen sind?

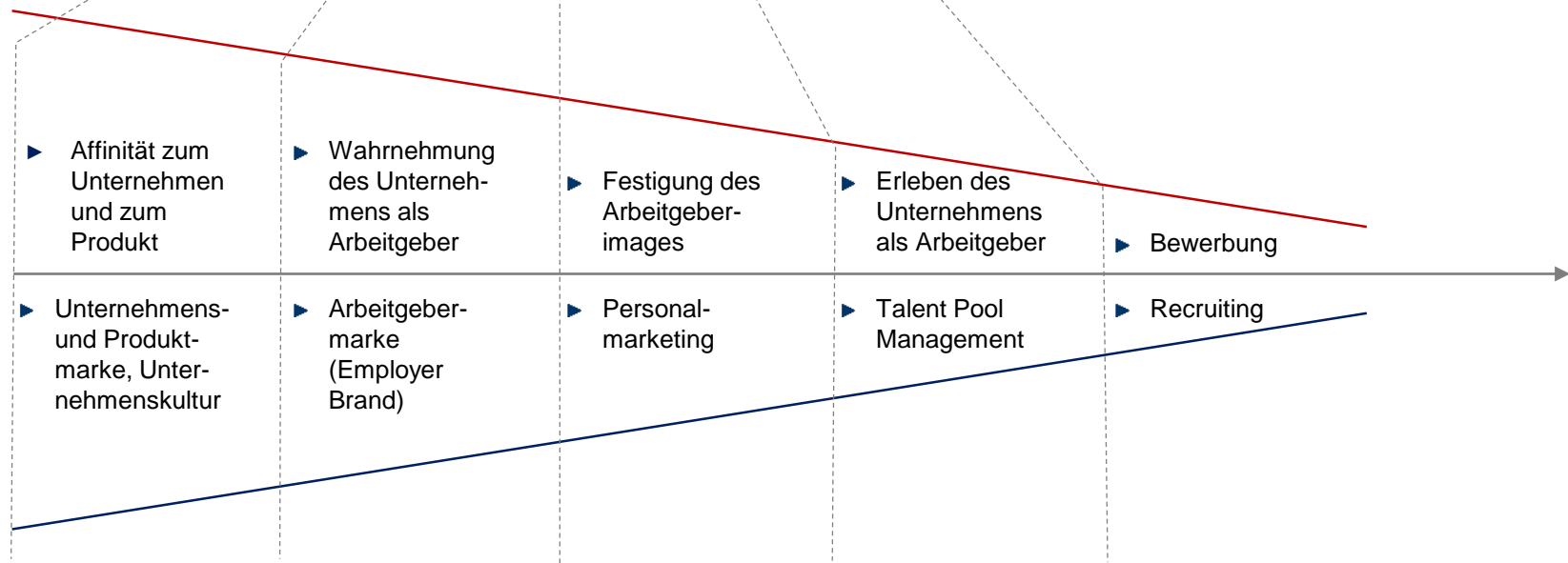
STRIM Unternehmensgruppe

Einführung - Auswahlprozesse und Talentflüsse

Talentflüsse



Personalauswahlprozesse



Befragung von Berufseinsteigern



Befragung von Unternehmen



Agenda

- ▶ Begrüssung und Einführung, kurze persönliche Vorstellung
- ▶ Von taktischer zu strategischer Talent Acquisition
- ▶ Leitfaden Talent Management mit Fokus auf die Berufsbildung
- ▶ Zielgruppen-Differenzierung im Rahmen der Berufsorientierung
- ▶ Reifegrade im Ausbildungscontrolling (hin zu Talent Analytics)
- ▶ Vorstellung der Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz
- ▶ Digitalisierung und Zukunft der Arbeit: Denkanstösse zu Berufsbildung 4.0
- ▶ Verabschiedung und Abschluss

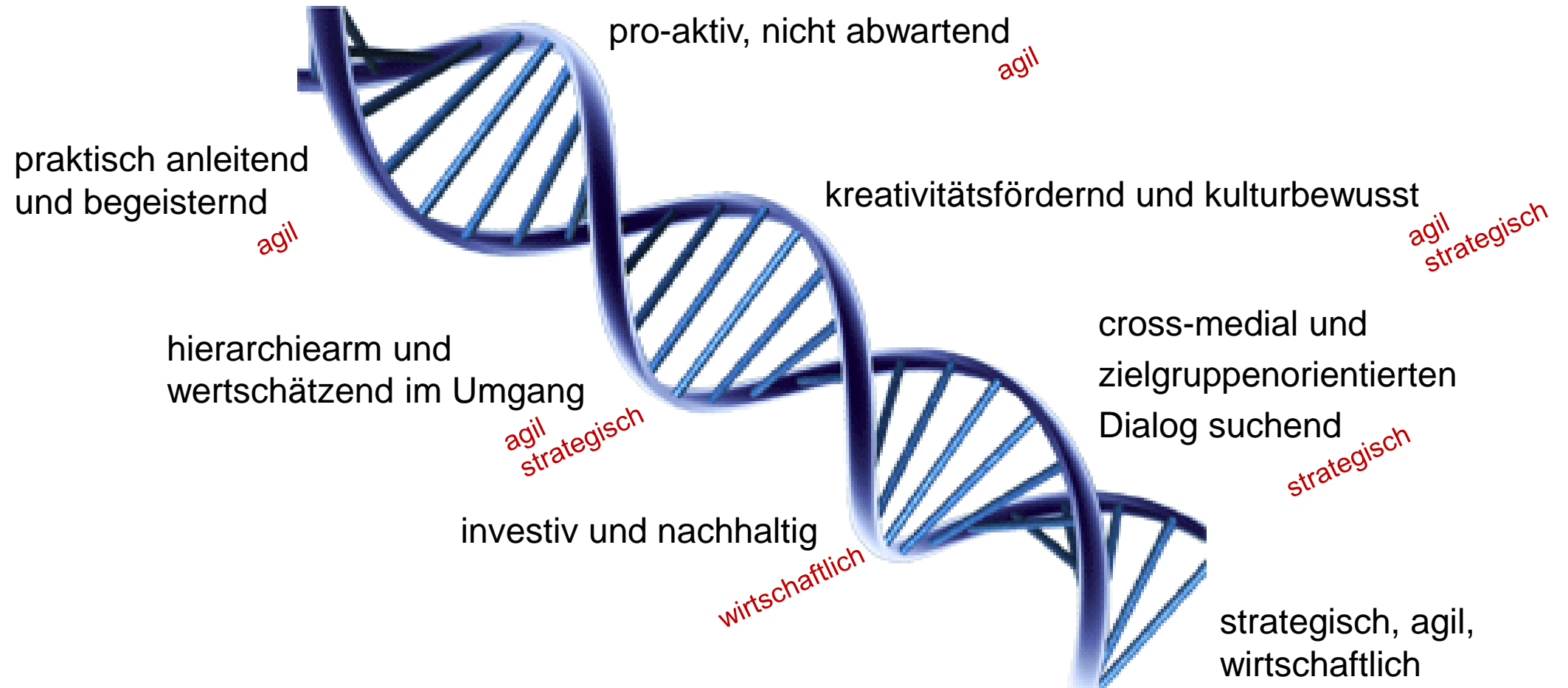
Talent Acquisition: STRIM-Buch 2015

Leitlinie: strategisch, agil, wirtschaftlich

- ▶ **Strategisch** ist eine Berufsbildung dann, wenn sie auf Basis einer bedarfsorientierten Planung Berufsbilder anpasst, externe und interne strategische Analysen in Überlegungen einbindet und entlang einer strategischen Positionierung Ziele und Massnahmen verabschiedet und umsetzt.
- ▶ **Agil** ist eine Berufsbildung dann, wenn sie entlang – ggf. regional unterschiedlicher – Rahmenbedingungen und Messgrössen Verfahren und Prozesse überprüft, flexibel anpasst und die Auswirkungen dessen misst – auch unterjährig.
- ▶ **Wirtschaftlich** ist eine Berufsbildung dann, wenn sie alle Investitionen vorab aufwands- und nutzenseitig evaluiert, überprüft und ggf. auch einstellt. Neben der Ermittlung von Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen gehören auch Rol-Betrachtungen dazu.

Talent Acquisition: Schülerstudie 2015

DNA klug agierender Lehrbetriebe





Plan der Berufsbildung

Talent Relationships (Beziehungsaufbau)

Wie möchte die Zielgruppe angesprochen werden?

Welche Rolle spielen Bezugsgruppen und Mitarbeitende?

Welche Rolle spielen Praktika, Talent Pools, etc.?

Channels (Kanäle)

Welche Rolle spielen Website und Social Media?

Sind Schulauftritte und Messen relevant?

Welche (reg.) Printmedien sollten verwendet werden?

- Höchste Sekundarstufe (A/B)
- E/M Profil

- Attraktiver Standort
- Attraktive Bedingungen für Anstellung
- Chance für Interview

Fächer: Kernfächer
Deutsch, Mathe, Englisch
Französisch

Abschlussnote: min 4,5

- „Menschen und Unternehmen passen zu mir!“
- Interesse an Produkt und Dienstleistung - Identifikation
↳ Berufsstolz

Multicheck:
erfüllt - übertroffen

- Wenig Aufwand für Bewerbung
- schnelle Rückmeldung
- Profil im Talent Pool anlegen

- Soziale Kompetenz
- Motivation
- vollständige / fehlerfreie Bewerbungsdossier

Selektion mit Gleichaltrigen

Kennzahlen

- Abbrecherquote / Bestandenquote
- Selektionskosten pro eingestellten Lernenden
- ROI
- Leistung gesamt → Übernahme

- Nutzen der Ausbildung
- Kosten der Ausbildung pro Lernender

Cost-Effectiveness Considerations (Kosten-Nutzen-Überlegungen)

Content and Information (Inhalte und wesentliche Informationen)

- erfolgreiche Abschlussprüfung
- Feedback / Befragung

Austausch mit Linie

Programme nach der Ausbildung

... der Berufsorientierung (berufliche / falsche Berufsvorstellungen!) und ...

... Entwicklungsstrategien auszugestalten?

Talent Acquisition: Presseauszüge



DIHK-Kongress: Berufliche Bildung 2025

Innovation and Insights: Megatrends in Talent Management Insights from the 2016 Talent Management Strategies Conference

komplexer. Von den
geninitiative und

As a community of
cutting-edge ideas
held by approximate
Conference in New

The 2015 Talent Acquisition Conference Moving from Tactical to Strategic Talent Acquisition

Strategische Leitlinien, denen die IHK-O
gen wird, sind:

participants at the c

The way that people work has changed. The way that organizations work has changed. And the way that companies acquire talent has changed. In today's tight and competitive talent market, talent functions are no longer in control. They must be predators and even seducers to succeed, actively recruiting passive candidates. In the absence of corporate loyalty and organizational charts, companies must sell themselves to their talent—something they do by burnishing their employer brand. Hiring game-changing talent is more challenging than ever, but take heart: there are new tools that will catapult your talent function into the 21st century—and make your company a magnet for the 21st century talent that will drive success.

Key Issues Page 2

1. **„Exzellenz durch Praxis“ als Marke**
wird bis 2025 die Berufliche Bildung
für leistungsstarke Schulabgänger. „E
zeichen und als wichtiger Teil des Ma
fentlichkeit fest verankert.
2. **Weitere Zielgruppen für Berufliche**
wird bis 2025 vor dem Hintergrund von demografischer E
derung weitere Zielgruppen für die Berufliche Bildung ge
3. **Weg in die Digitale Wirtschaft mitgestalten:** Die IHK-C
2025 die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitswe
aktiv begleiten.

- These forms of di
- Learning and dev
- Real life example
- Case study: how
- Companies are si

Key Issues Page 2

- The Work Revolution Has Created a Hiring Revolution
- In a Tight Labor Market, Be a Predator of Talent
- Hiring Is Getting Tougher, But Hiring Tools Are Getting Better
- Your Best Tool Is Your Employer Brand

Talent Acquisition: Ökosystem für Mitarbeitende Drei Komponenten



Agenda

- ▶ Begrüssung und Einführung, kurze persönliche Vorstellung
- ▶ Von taktischer zu strategischer Talent Acquisition
- ▶ Leitfaden Talent Management mit Fokus auf die Berufsbildung
- ▶ Zielgruppen-Differenzierung im Rahmen der Berufsorientierung
- ▶ Reifegrade im Ausbildungscontrolling (hin zu Talent Analytics)
- ▶ Vorstellung der Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz
- ▶ Digitalisierung und Zukunft der Arbeit: Denkanstösse zu Berufsbildung 4.0
- ▶ Verabschiedung und Abschluss

Leitfaden Talent Management

Gruppenarbeit mit Fokus auf Fragen der Berufsbildung (1/3)

Geschäftlicher, organisatorischer und finanzieller Kontext:

- ▶ Was sind die kurz-, mittel- und langfristigen (5-10 Jahre) **Ziele für das Unternehmen** und welche **Fähigkeiten der Belegschaft** wird es brauchen, um diese Ziele zu erreichen?
- ▶ Was sind Ihrer Meinung nach die drei **grössten Risiken bzw. externen Störungen** (Demographie, Wettbewerb, Regulierung, Akademisierung, etc.) für Ihr Geschäft im nächsten Jahr, die sich darauf beziehen, wie Sie BewerberInnen ansprechen/anwerben?
- ▶ Im Hinblick auf die Umsetzung der Geschäftsstrategie, was sind die **grössten Stärken und / oder Lücken** in dem aktuellen Zustand Ihrer Berufsbildung?
- ▶ Welche **Investitionsentscheidungen** müssen getroffen werden, um Talente mit den benötigten Fähigkeiten selbst auszubilden?
- ▶ Nach welchen **KPIs** wird die Leistung der Berufsbildung – insgesamt und ganz persönlich – vom Management beurteilt? Was sind die quantitativen und qualitativen Kriterien, die bei dieser Bewertung herangezogen werden? Betrachten Sie sowohl interne als auch externe Faktoren?

Leitfaden Talent Management

Gruppenarbeit mit Fokus auf Fragen der Berufsbildung (2/3)

Führung:

- ▶ Welche zukünftigen **organisatorischen und talentbezogenen Herausforderungen** werden Führungskräfte lösen müssen? Denken Sie, dass wir die Führungskräfte haben, die damit umgehen können?
- ▶ In welchem Masse sind Sie besorgt über die **Unternehmensstrategie zum Thema „Zukaufen“ oder Ausbildung** junger Talente? Bedarf es einer Veränderung?
- ▶ Wonach beurteilen Sie, ob Ihre **Investitionen in Berufsausbildung** greifen?
- ▶ Unterstützen Ihre **Kennzahlen** Führungskräfte bei geschäftlichen Entscheidungen (oder sind es nur „Zahlen“)?
- ▶ Was ist Ihre **Employer Brand** und in welchem Umfang verstärken dies Ihre Führungskräfte? In welcher Form wird diese Employer Brand in den Bewerbungsgesprächen, auf Messen, auf Ihrer Karriere-Website etc. erlebbar?

Leitfaden Talent Management

Gruppenarbeit mit Fokus auf Fragen der Berufsbildung (3/3)

Fähigkeiten:

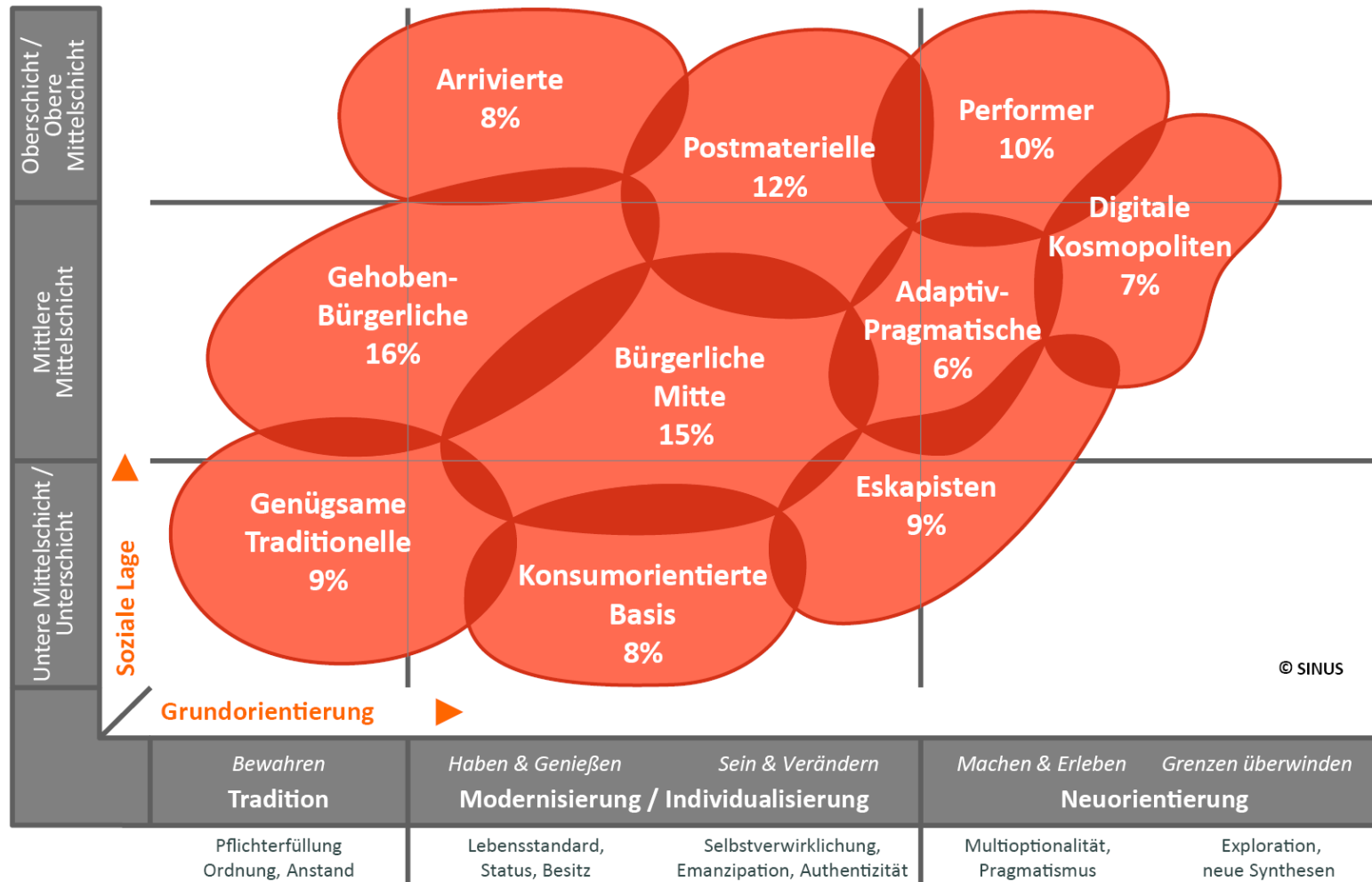
- ▶ Gibt es **Investitionen / strategische Veränderungen** am Horizont, die Auswirkungen auf Ihre Talente, deren Rollen, und deren Kernkompetenzen haben werden?
- ▶ Maximieren Sie derzeit Ihre Ressourcen, die Technologie, und die Prozesse, um dazu beizutragen, dem **aktuellen und zukünftigen Arbeitsumfeld** zu begegnen?
- ▶ Was sollten Sie ändern, um **junge Talente**, die Sie benötigen, zu **gewinnen und** im Unternehmen zu **halten**?
- ▶ Was können Sie noch tun, um eine **kontinuierliche Lernumgebung** zu fördern?
- ▶ Was tun Sie, um authentisches **Content Marketing** zu verbessern (z.B. auf der Website und sozialen Medien), sowie **Social Networking**, das Engagement und den Dialog mit der Zielgruppe, zu fördern, zu erleichtern und einen kooperativen Ansatz zu leben?

Agenda

- ▶ Begrüssung und Einführung, kurze persönliche Vorstellung
- ▶ Von taktischer zu strategischer Talent Acquisition
- ▶ Leitfaden Talent Management mit Fokus auf die Berufsbildung
- ▶ Zielgruppen-Differenzierung im Rahmen der Berufsorientierung
- ▶ Reifegrade im Ausbildungscontrolling (hin zu Talent Analytics)
- ▶ Vorstellung der Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz
- ▶ Digitalisierung und Zukunft der Arbeit: Denkanstösse zu Berufsbildung 4.0
- ▶ Verabschiedung und Abschluss

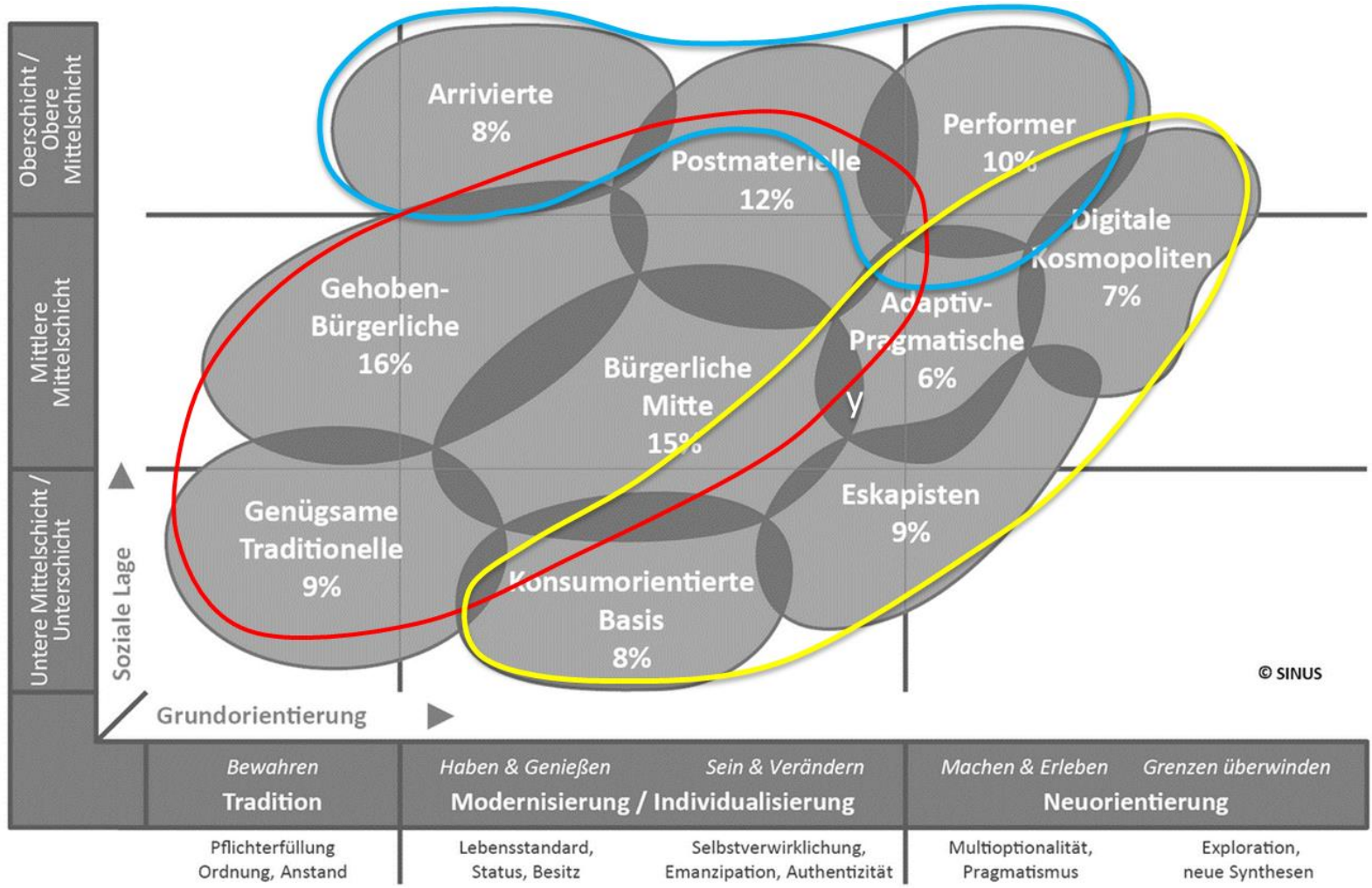
Zielgruppen-Differenzierung

Die SINUS Milieus in der Schweiz



Zielgruppen-Differenzierung

Die Berufsorientierungs-Cluster in der Schweiz



© SINUS

Exkurs: Studium vs. Berufsausbildung

Leute, geht studieren!

Wenn in diesen Tagen an den deutschen Hochschulen das Sommersemester beginnt, sind Hörsäle und Seminarräume so voll wie nie. Hilfe, Akademisierungswahn, rufen viele. Was ist dran?

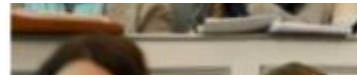


AUSBILDUNG IN HESSEN

„Trend zum Studium schadet“

Abitur für alle? Ein ideologischer Irrtum!

Eine Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung zeigt: Und die Jugendlichen können nicht Tonnenideologie.



Die erschreckenden Bildungsdefizite junger Deutsche

Immer mehr Deutsche scheitern in Ausbildung oder Studium. Eine gewünschte Inflation der Abschlüsse wurde mit einer dramatischen Anzahl an Anforderungen erkaufte.



Beim Experten-Talk am „Tag der Berufsorientierung“ im Karl-Friedrich-Gymnasium diskutierten unter anderem Jochen Hamers (Großkraftwerk Mannheim), Tobias Hege (John Deere) und Sebastian Grieser (CEMA AG, von rechts). Andrea Kiefer (links), Leiterin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der IHK

Frankfurter Rundschau

Rhein-Main - 01.04.2016

Jern mehr praxisnahe Berufsausbildung für den Nachwuchs. Der im schade. Die Vielzahl von Akademikern könne überhaupt nicht

Mannheim / Metropolregion Rhein Neckar - Die Industrie- und Handelskammer (IHK) Rhein-Neckar organisierte erstmals den „Tag der Berufsorientierung“ an einem Gymnasium und präsentierte den Schülerinnen und Schülern des Mannheimer Karl-Friedrich-Gymnasium die Vorzüge der dualen Ausbildung. Für viele Gymnasiasten folgt nach dem Abitur der logische Schritt auf die Hochschule. Eine grundsätzliche Ausbildung nach dem Studium? Für viele keine Option. Dabei sind die Chancen nach abgeschlossenem Abitur und Ausbildung hervorragend. Zusätzlich warnt Dr. Alexander Sauter, Schulleiter am Karl-Friedrich-Gymnasium, vor den hohen Abbruchquoten an Hochschulen und erklärt: „Eine breit angelegte Berufsorientierung ist für unsere Schüler wichtig. Natürlich bleibt das Studium ein wichtiger Bestandteil unserer Zielsetzung, aber es gibt für Schulabgänger auch zahlreiche andere Wege, um Erfolg im Beruf zu erzielen.“

Zielgruppen-Differenzierung MINT Pressemeldungen



GenY: IT tickt anders
Studie "get in {IT}"
Angehende IT-Expertinnen unter sich

Angehende IT-Expertinnen unter sich

★ ★ ★ ★ ★

Artikel teilen

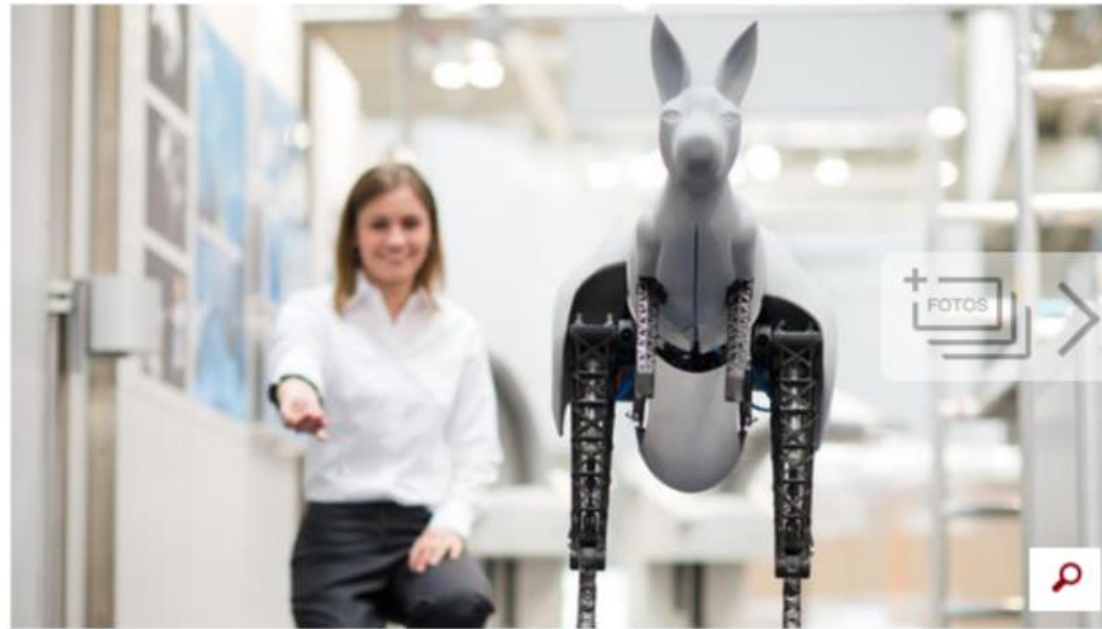
- f
- g+
- Twitter
- Print

Versenden

Drucken

Merken

Startseite



ternehmen, dass die Digitalisierung

BERUFSORIENTIERUNG

MINT – eine echte Perspektive

Von Franziska Weis, DIHK

MINT – die Abkürzung für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – steht für innovative und erfolgsversprechende Zukunftsbranchen. DIHK-Bildungsexpertin Dr. Esther Hartwich erklärt im Interview, warum MINT-Kompetenzen heute beispielsweise in der Energieversorgung, Informations- oder Medizintechnik immer bedeutender werden.

Warum ist es wichtig, gerade in MINT-Berufen Nachwuchskräfte zu gewinnen?

Mit Technik lösen wir Zukunftsprobleme vor...

Technik hilft. Manent, Präzise, kurz: wichtigste Menschen für die Wirtschaft sind die MINT-Kompetenzen. Sie sind die Basis für die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen. In der Industrie sind sie unverzichtbar. In der Dienstleistungswirtschaft sind sie ein Wettbewerbsvorteil. In der Gesundheitswirtschaft sind sie ein Lebensretter. In der Energiewirtschaft sind sie ein Schlüssel zur Nachhaltigkeit. In der Raumfahrt sind sie ein Schlüssel zur Zukunft. In der Luftfahrt sind sie ein Schlüssel zur Mobilität. In der Automobilindustrie sind sie ein Schlüssel zur Innovation. In der Medizintechnik sind sie ein Schlüssel zur Gesundheit. In der Informationstechnik sind sie ein Schlüssel zur Vernetzung. In der Kulturwirtschaft sind sie ein Schlüssel zur Kreativität. In der Wirtschaft sind sie ein Schlüssel zum Erfolg.

Die Wirtschaft muss sich darauf einstellen und auch der Fachkräftebedarf wird sich entsprechend wandeln. Warum sind MINT-Kompetenzen nicht nur in der klassischen Wirtschaft notwendig, sondern auch in vielen anderen Bereichen? Hier lautet das Stichwort ganz klar Vernetzung. Kaum ein Berufszweig steht heute noch für sich. Im Pflege- und Gesundheitsbereich beispielsweise ergeben sich durch den Einsatz moderner Technologien völlig neue Möglichkeiten. Immer mehr Menschen möchten auch im hohen Alter in ihrer Wohnung leben. Assistierte Systeme wie „smart home“ können einen wichtigen Beitrag dazu leisten. Doch auch diese Systeme müssen von kompetenten Fachkräften eingerichtet und gewartet werden. MINT-Qualifikationen werden in viele

die Wirtschaft

mit der Digitalisierung gewinnen, fasst die DIHK-Bildungsexpertin Dr. Esther Hartwich zusammen.



Zur Person: Dr. Esther Hartwich wurde am 20. September 1977 in Bonn geboren. Von 2008 bis Anfang 2012 betreute die promovierte Juristin das Referat Bildungsrecht beim DIHK. Sie leitet dort seit Februar 2012 den Bereich Ausbildung.

zukünftig Einfluss auf ihre Geschäfts- und Arbeitsprozesse nimmt. MINT wird sich dabei nicht nur auf die klassischen mathematisch und naturwissenschaftlich-technischen Bereiche beschränken, sondern auch in Handel, Logistik und Dienstleistung eine entscheidende Kernqualifikation werden. Die Wirtschaft muss sich darauf einstellen und auch der Fachkräftebedarf wird sich entsprechend wandeln.

Warum sind MINT-Kompetenzen nicht nur in der klassischen Wirtschaft notwendig, sondern auch in vielen anderen Bereichen?

Hier lautet das Stichwort ganz klar Vernetzung. Kaum ein Berufszweig steht heute noch für sich. Im Pflege- und Gesundheitsbereich beispielsweise ergeben sich durch den Einsatz moderner Technologien völlig neue Möglichkeiten. Immer mehr Menschen möchten auch im hohen Alter in ihrer Wohnung leben. Assistierte Systeme wie „smart home“ können einen wichtigen Beitrag dazu leisten. Doch auch diese Systeme müssen von kompetenten Fachkräften eingerichtet und gewartet werden. MINT-Qualifikationen werden in viele

Bereiche unseres täglichen Lebens einfließen. Sie beschränken sich also nicht mehr nur auf die Berufe, die üblicherweise mit ihnen assoziiert werden.

Der Anteil von Frauen in MINT-Ausbildungen liegt derzeit bei elf Prozent. Das bedeutet lediglich eine Steigerung von 1,5 Prozentpunkten in den letzten zehn Jahren. Wie können besonders junge Frauen in Zukunft für technische Berufe begeistert werden?

Das ist eine Frage, auf die wir bisher noch nicht die richtige Antwort gefunden haben, denn sonst hätten wir in den vergangenen Jahren sicher größere Erfolge erzielen können. Die IHK-Organisation versucht seit vielen Jahren, mit verschiedenen Projekten Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Auch hier setzen wir auf eine frühzeitige Berufsorientierung und sind deshalb beispielsweise Teil der Initiative Girl's Day oder Partner des bundesweiten Netzwerks „Komm, mach MINT“. Im Gegensatz zu den Ausbildungsberufen fruchteten diese Projekte besser im akademischen Bereich. Hier müssen wir uns also noch etwas einfallen lassen und offensiver mit guten Arbeits-

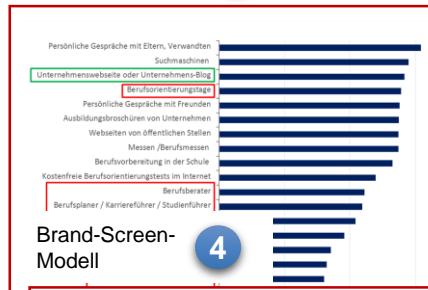
Agenda

- ▶ Begrüssung und Einführung, kurze persönliche Vorstellung
- ▶ Von taktischer zu strategischer Talent Acquisition
- ▶ Leitfaden Talent Management mit Fokus auf die Berufsbildung
- ▶ Zielgruppen-Differenzierung im Rahmen der Berufsorientierung
- ▶ Reifegrade im Ausbildungscontrolling (hin zu Talent Analytics)
- ▶ Vorstellung der Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz
- ▶ Digitalisierung und Zukunft der Arbeit: Denkanstösse zu Berufsbildung 4.0
- ▶ Verabschiedung und Abschluss

Reifegrade im Ausbildungscontrolling

Evidenzbasiertes Handeln in der Berufsbildung

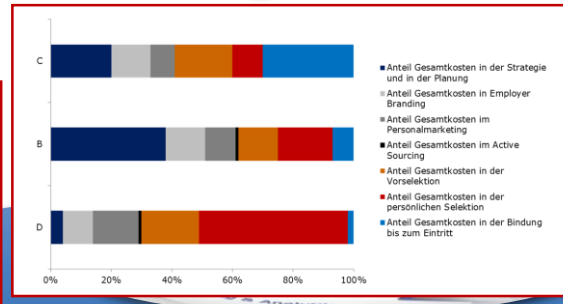
Relevanz von Informationsquellen **1**



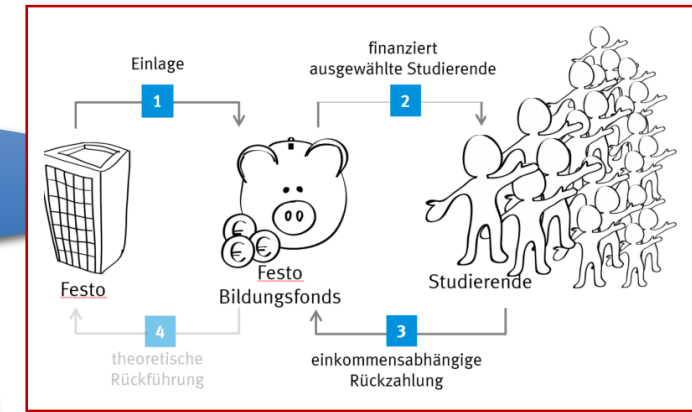
Social Media Monitoring **2**

Rank	Blog	Posts words	FB Likes	FB Shares	FB Comm.	LN Shares	Tweets	Social Score per 100 Words	Pwr		
1	blog.adidas-group.com/category/career/	10	10'750	271	89	24	5'116	83	5'379	58	50
2	www.wolmilchhaus.de	11	5'224	330	142	12	267	346	849	77	16
3	arbeits-abc.de	44	23'709	2'238	1'168	149	36	895	2'827	64	12
4	www.stellenanzeigen.de/blog/	63	25'023	1'704	2'715	370	160	277	3'948	63	16
5	karrierebibel.de	359	544'990	9'911	7'422	1'970	1'942	6'660	19'571	55	4
6	systemfachkaffee trinken.de	9	7'372	121	38	88	23	319	498	55	7
7	blog.hays.de	10	10'944	137	59	9	311	90	503	50	5
		7	14'809	56	53	1	93	191	352	50	2
		9	14'712	34	49	2	97	279	435	48	3
		17	19'802	162	124	23	231	389	807	48	4

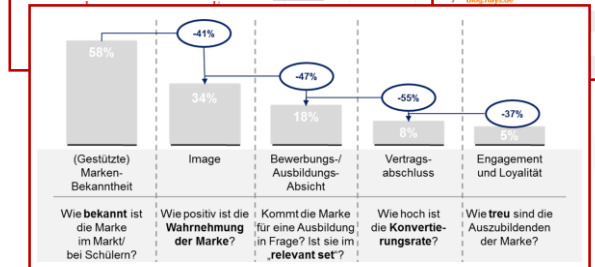
Gesamtkosten entlang Teilprozessen **5**



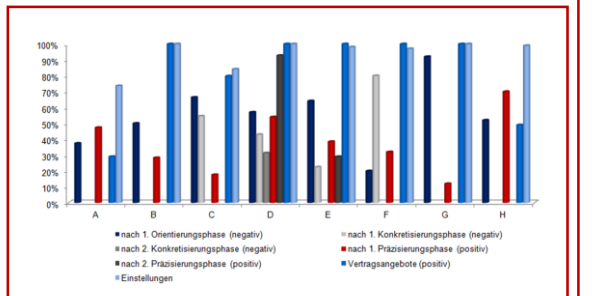
FESTO Bildungsfonds – Steinbeis Hochschule Berlin



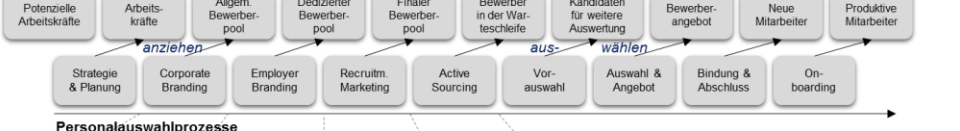
Brand-Screen-Modell **4**



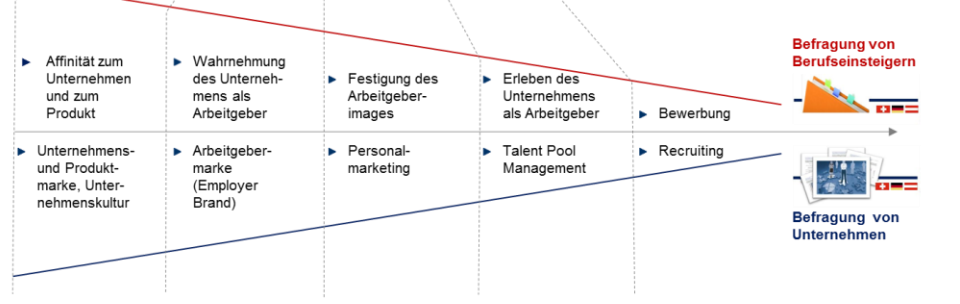
Positiv- und Negativselektion **3**



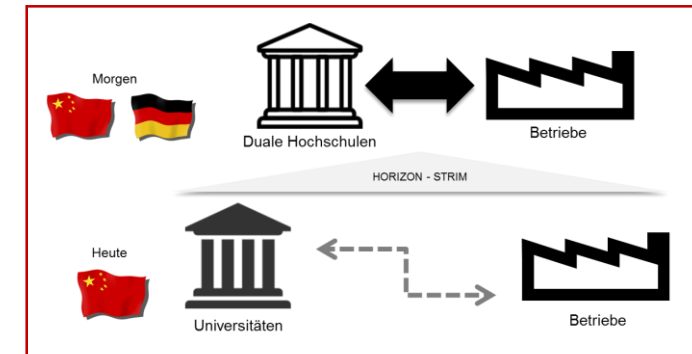
Talentflüsse **1 2 3 4 5**



Personalauswahlprozesse



Duales Studium in China – Steinbeis Hochschule Berlin



Reifegrade im Ausbildungscontrolling

Das Talent Analytics Framework

Faktenlage

Einflussfaktoren



Outputgrößen



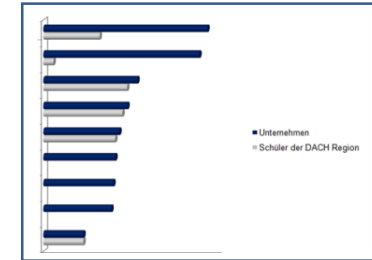
Deskriptive Analyse

Leistungskatalog / Kalkulationsmodell

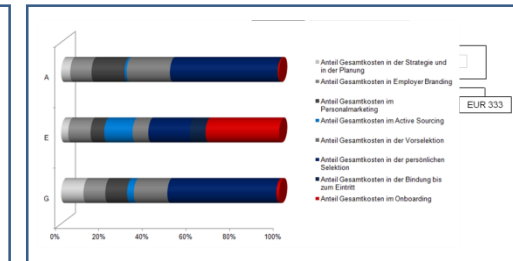
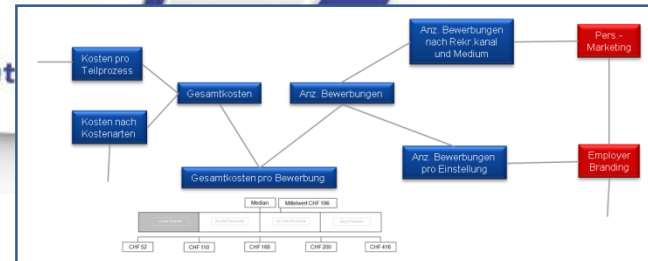
Leistungsleistung	Einheit	Preis	Werte	Werte	Werte	Werte
...



Wirkzusammenhänge, präskriptive Analysen

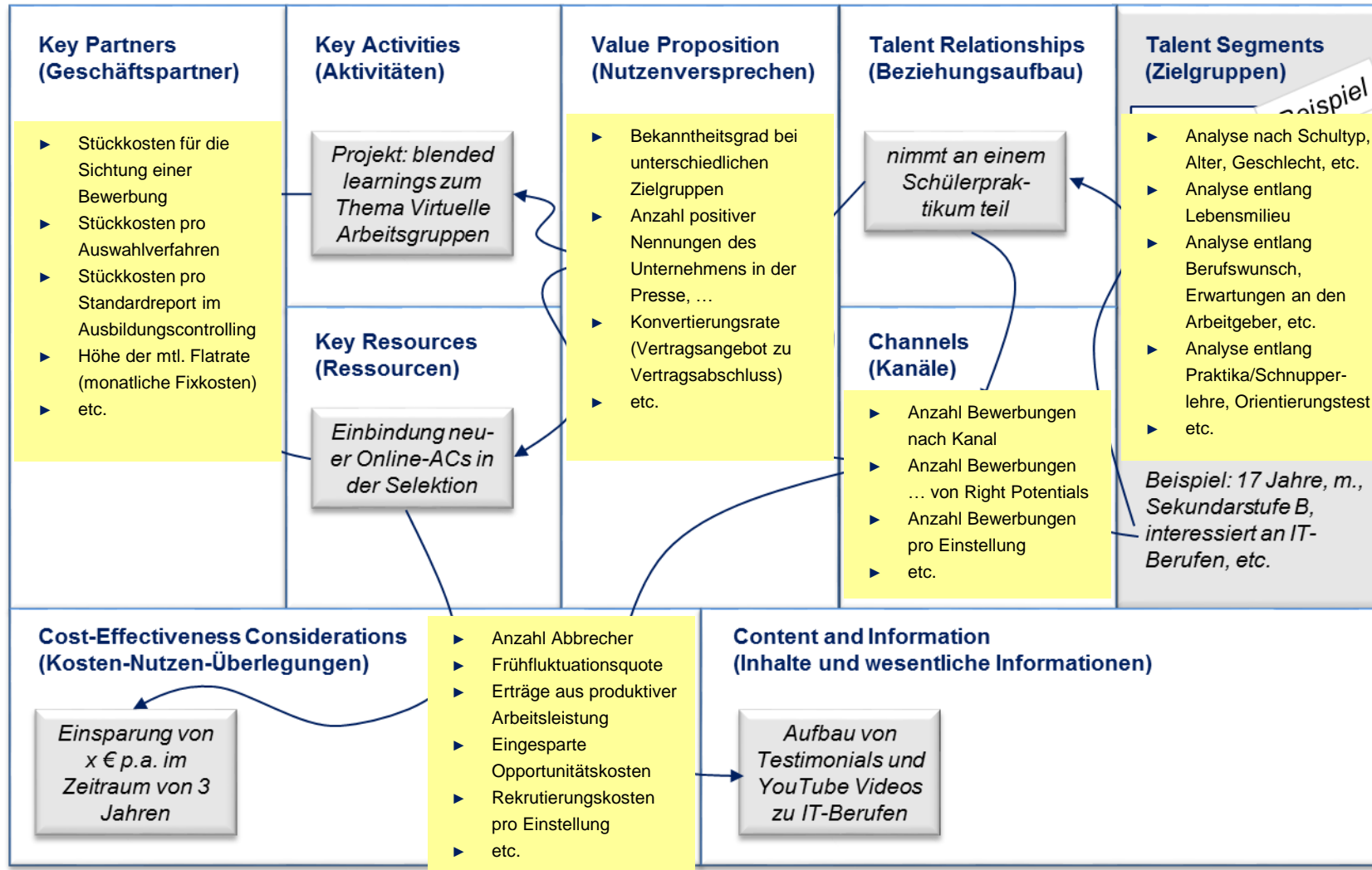


Schlussfolgerungen



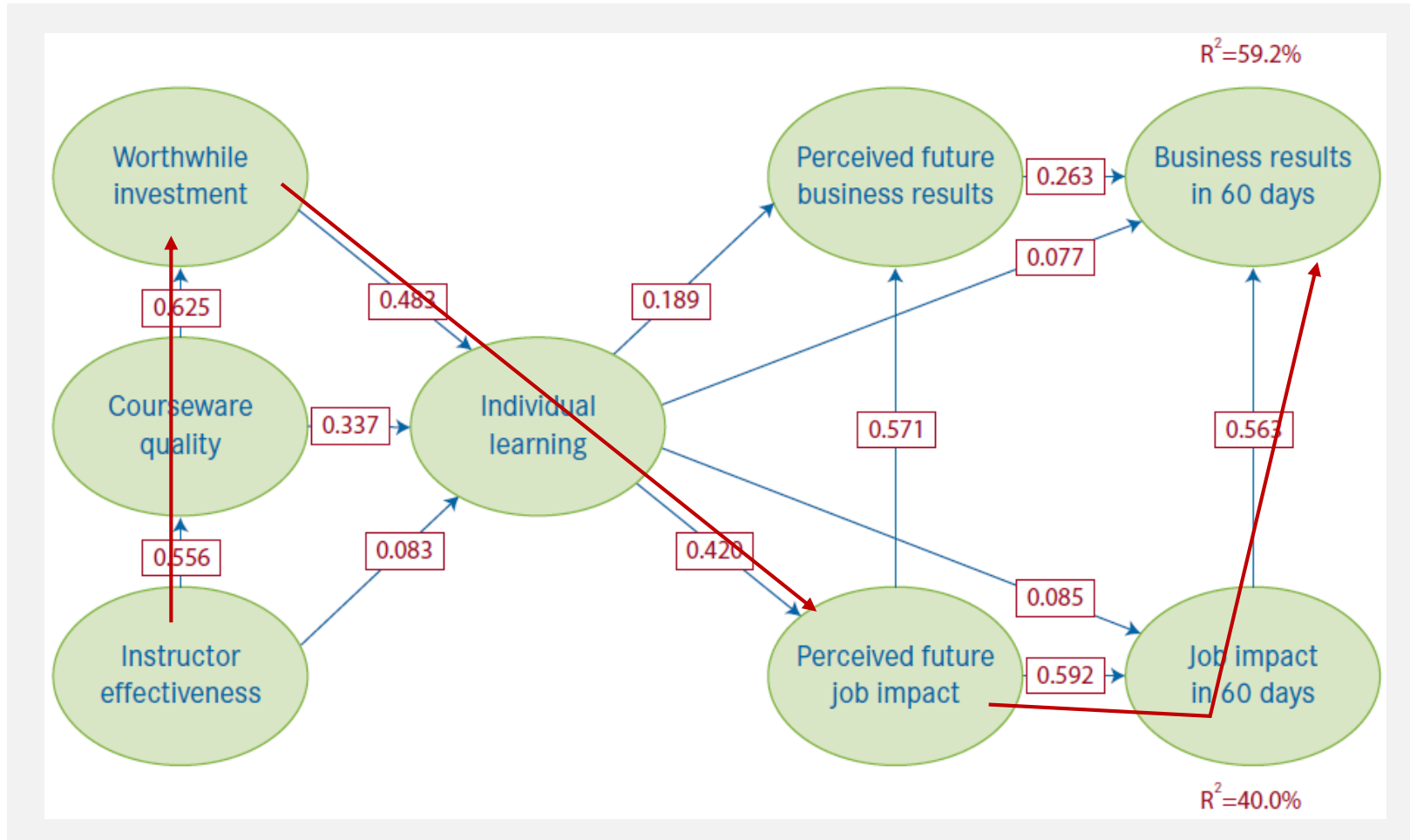
Reifegrade im Ausbildungscontrolling

Steuerungsrelevante Kennzahlen



Reifegrade im Ausbildungscontrolling

Das Learning Impact Model (Nick Bontis)



Agenda

- ▶ Begrüssung und Einführung, kurze persönliche Vorstellung
- ▶ Von taktischer zu strategischer Talent Acquisition
- ▶ Leitfaden Talent Management mit Fokus auf die Berufsbildung
- ▶ Zielgruppen-Differenzierung im Rahmen der Berufsorientierung
- ▶ Reifegrade im Ausbildungscontrolling (hin zu Talent Analytics)
- ▶ Vorstellung der Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz
- ▶ Digitalisierung und Zukunft der Arbeit: Denkanstösse zu Berufsbildung 4.0
- ▶ Verabschiedung und Abschluss

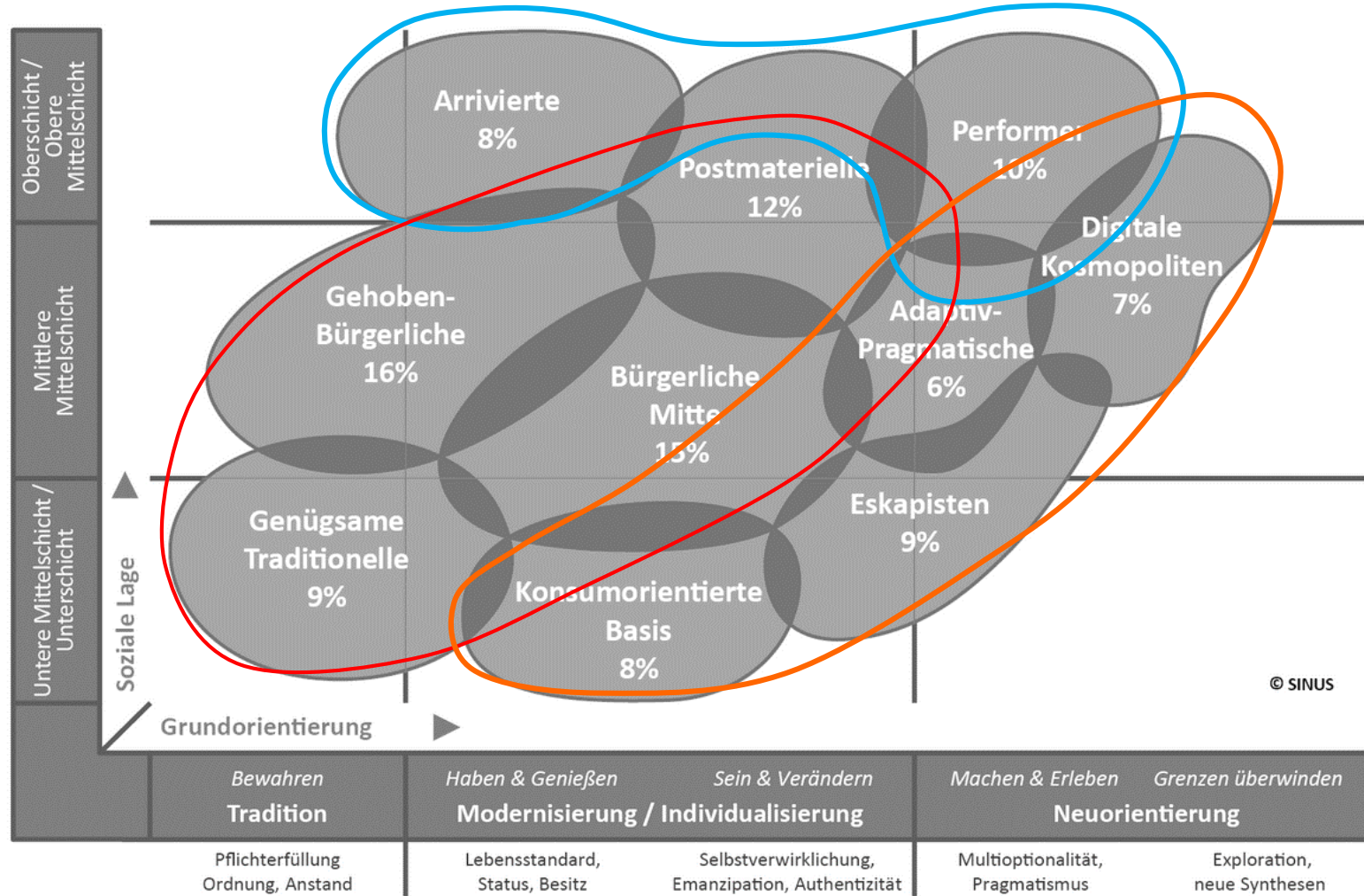
STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Agenda

1. Berufsbildende Cluster
2. Kernaussagen
 - 2.1 Social Media
 - 2.2 Akademisierung
 - 2.3 Digitalisierung
3. Fazit
4. Diskussion

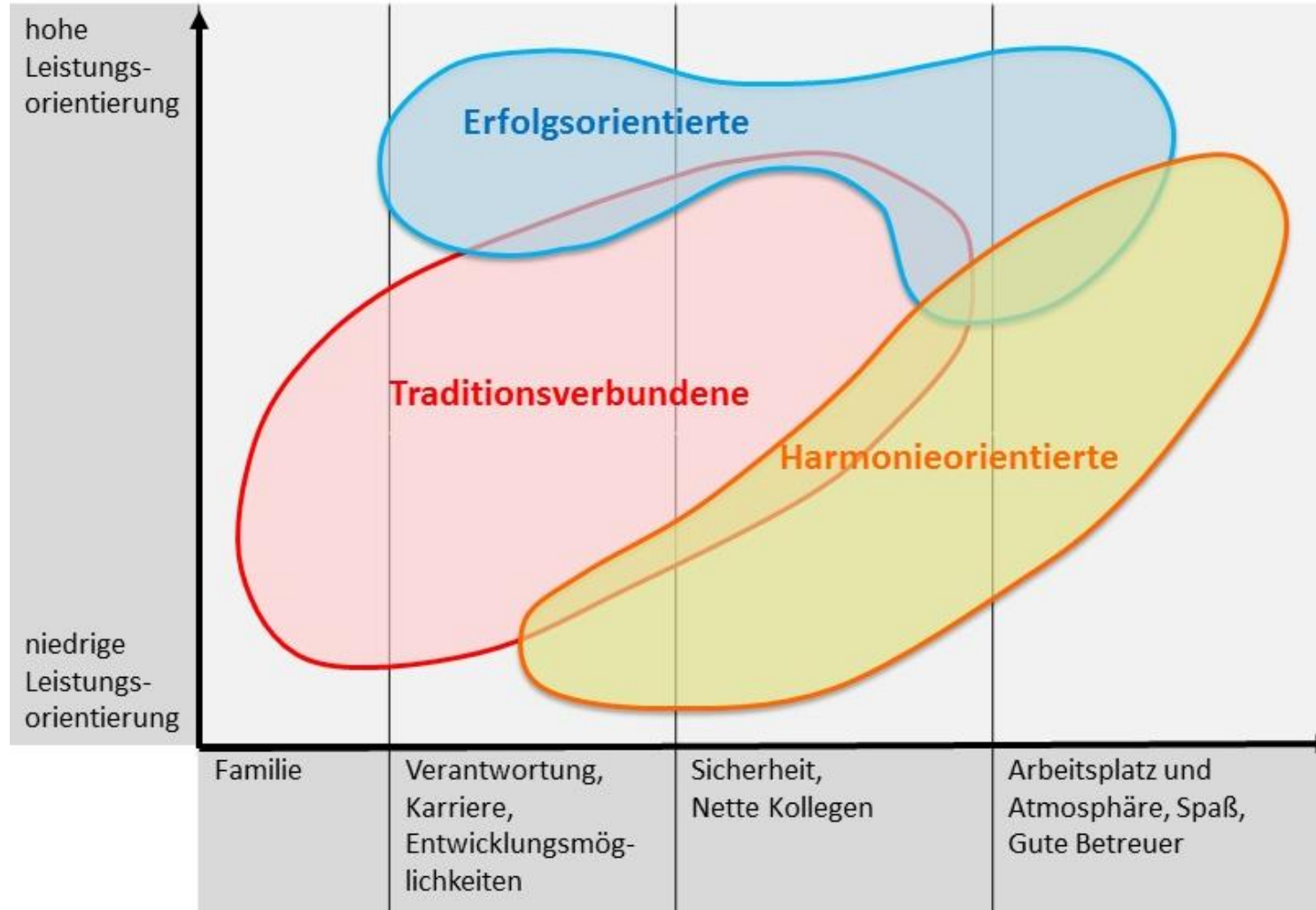
STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

SINUS Lebenswelten Schweiz 2016



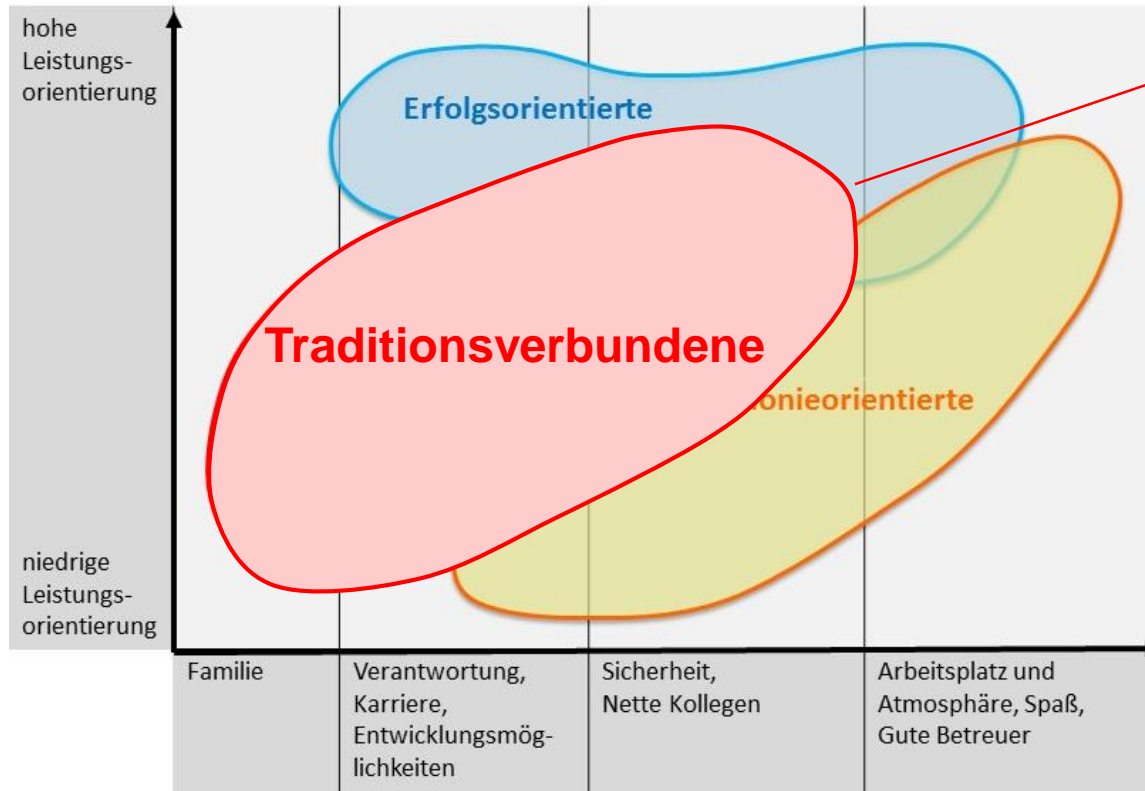
STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Berufsbildende Cluster Schweiz 2016



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Berufsbildende Cluster Schweiz 2016



Wichtige Werte:

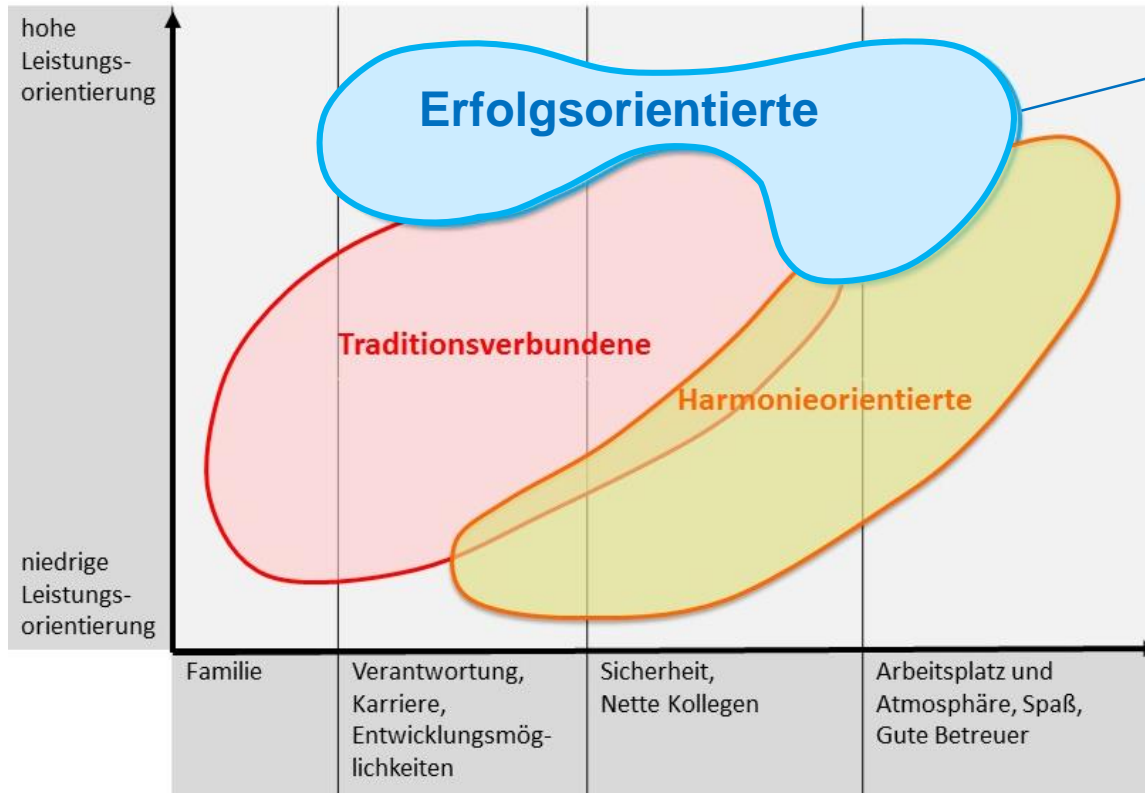
- Verantwortung
- Sicherheit und Familie
- Nette Kollegen

Weniger wichtige Werte:

- Aufregendes Leben
- Internationale Arbeitsmöglichkeiten
- Arbeitgeber legt Wert auf Umwelt und Gesellschaft

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Berufsbildende Cluster Schweiz 2016



Wichtige Werte:

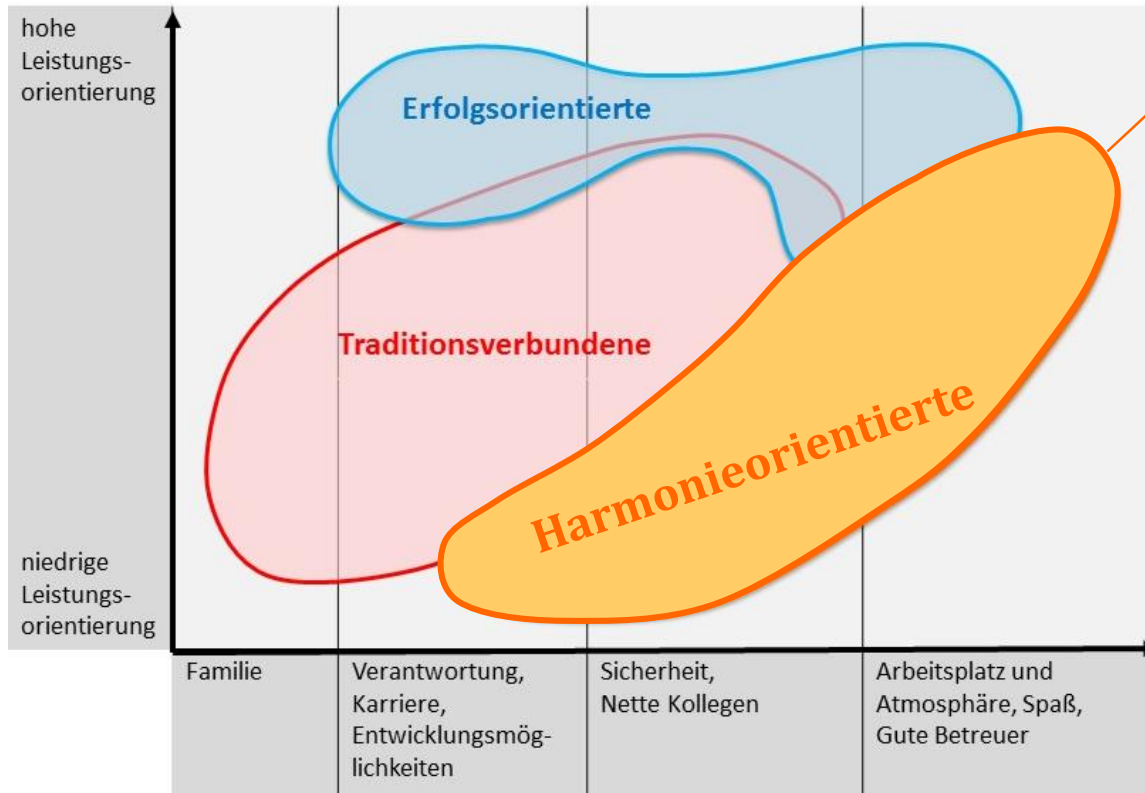
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Aufstiegschancen im Beruf
- Gute Lehrer, die mich fördern

Weniger wichtige Werte:

- Aufregendes Leben

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Berufsbildende Cluster Schweiz 2016



Wichtige Werte:

- Schöner Arbeitsplatz und gute Arbeitsatmosphäre
- Interessante Aufgaben, die mir Spaß machen
- Nette Kollegen
- Work-Life-Balance

Weniger wichtige Werte:

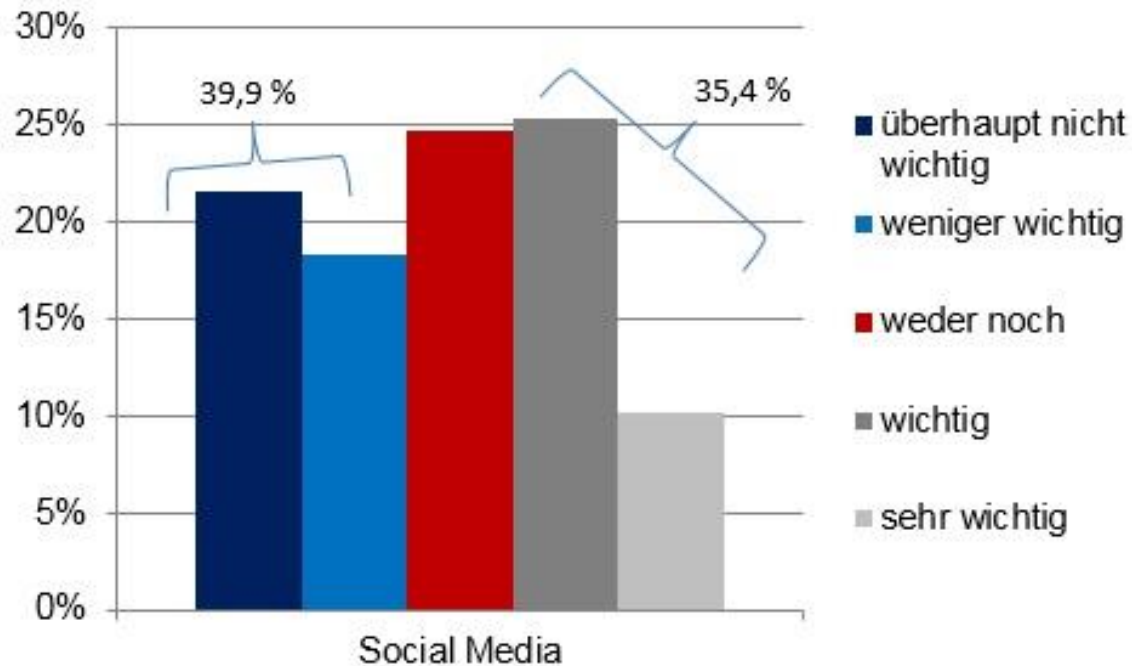
- Internationale Arbeitsmöglichkeiten

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Social Media



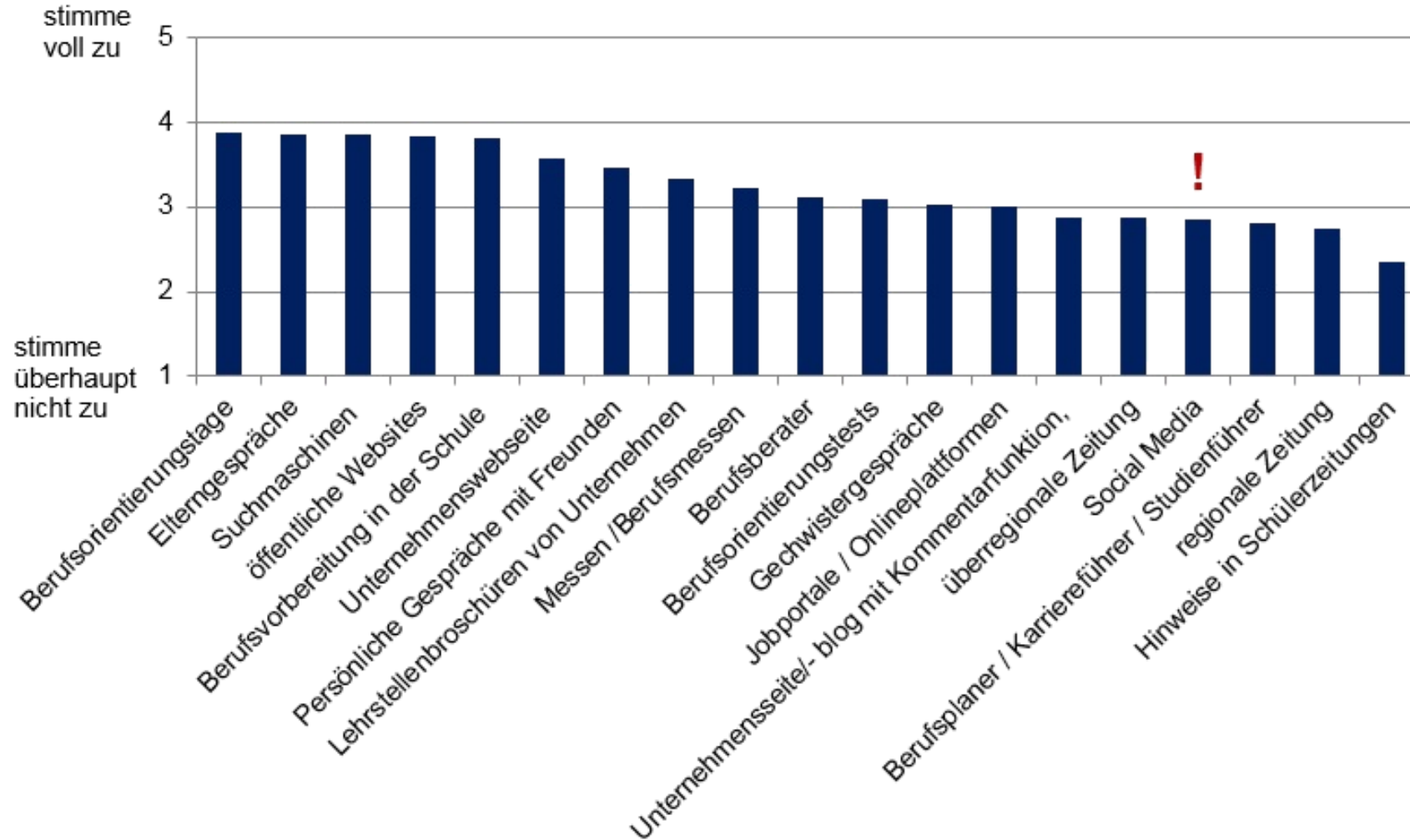
„Facebook und so nutze ich privat, aber wenn ich mich echt über ein Unternehmen informieren will, dann suche ich eher auf der Website vom Unternehmen.“



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Social Media

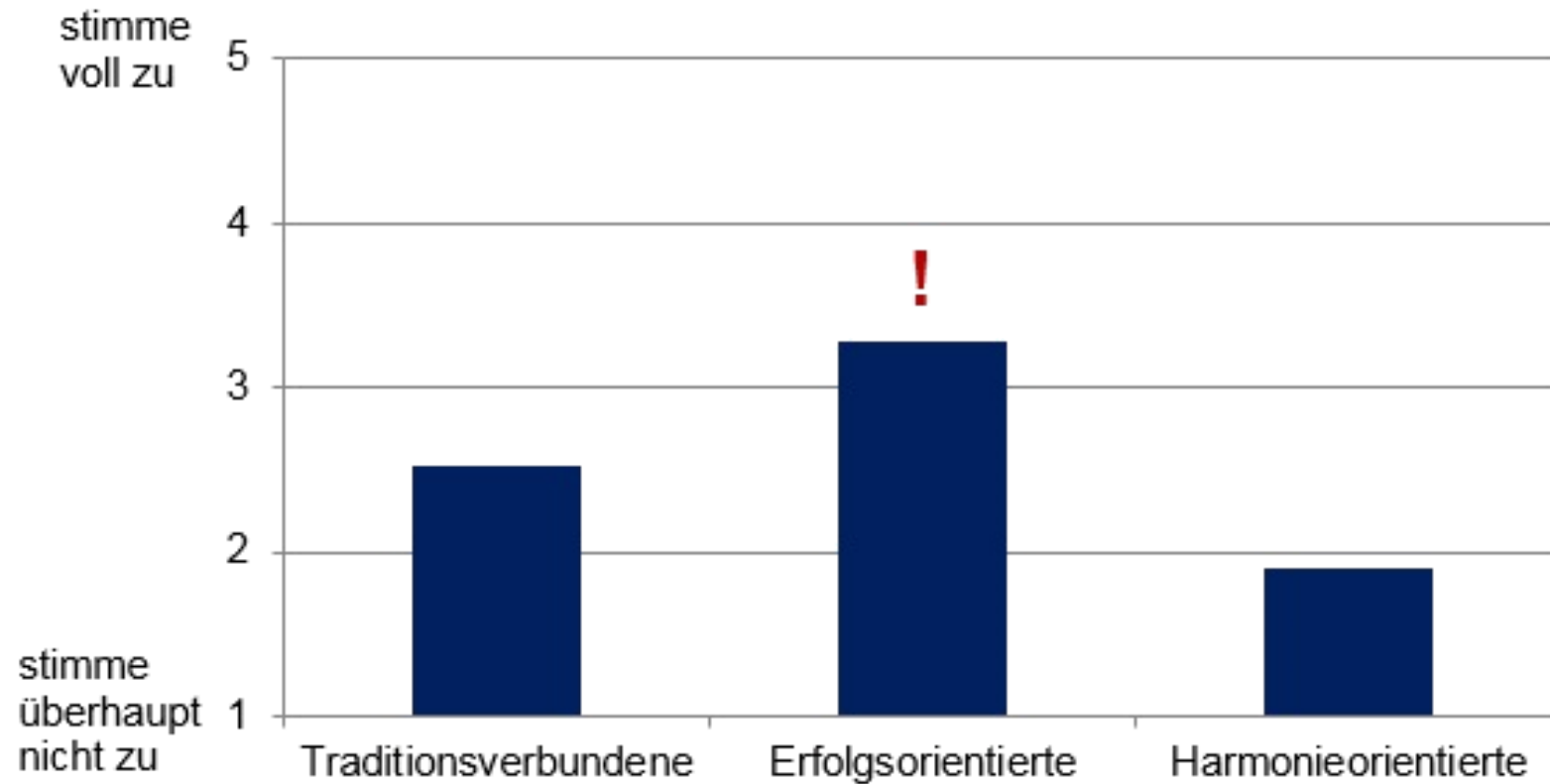
Informationsquellen - Häufigkeit



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

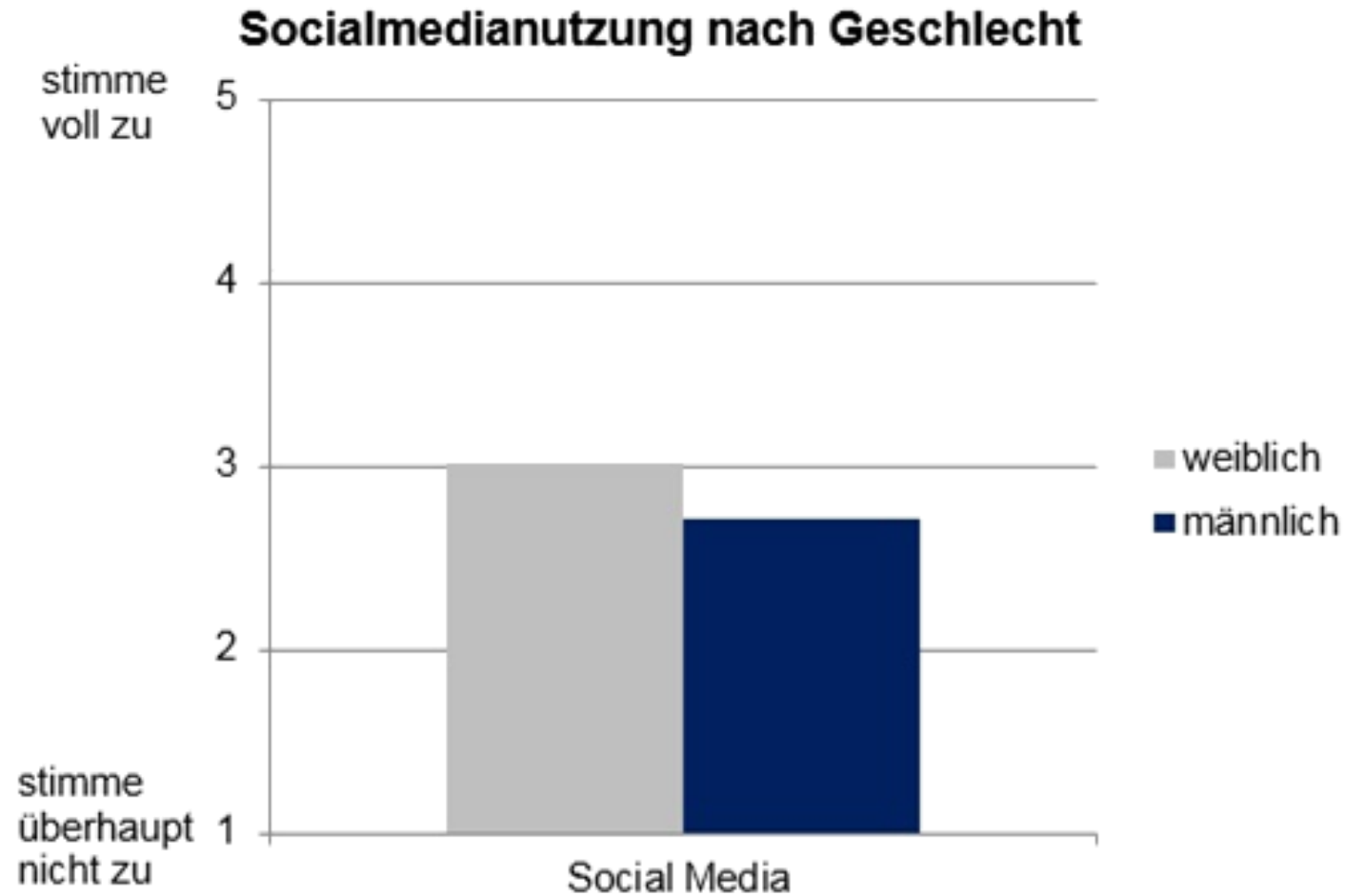
Social Media – Wer sind sie?

Social Media Nutzung nach Cluster



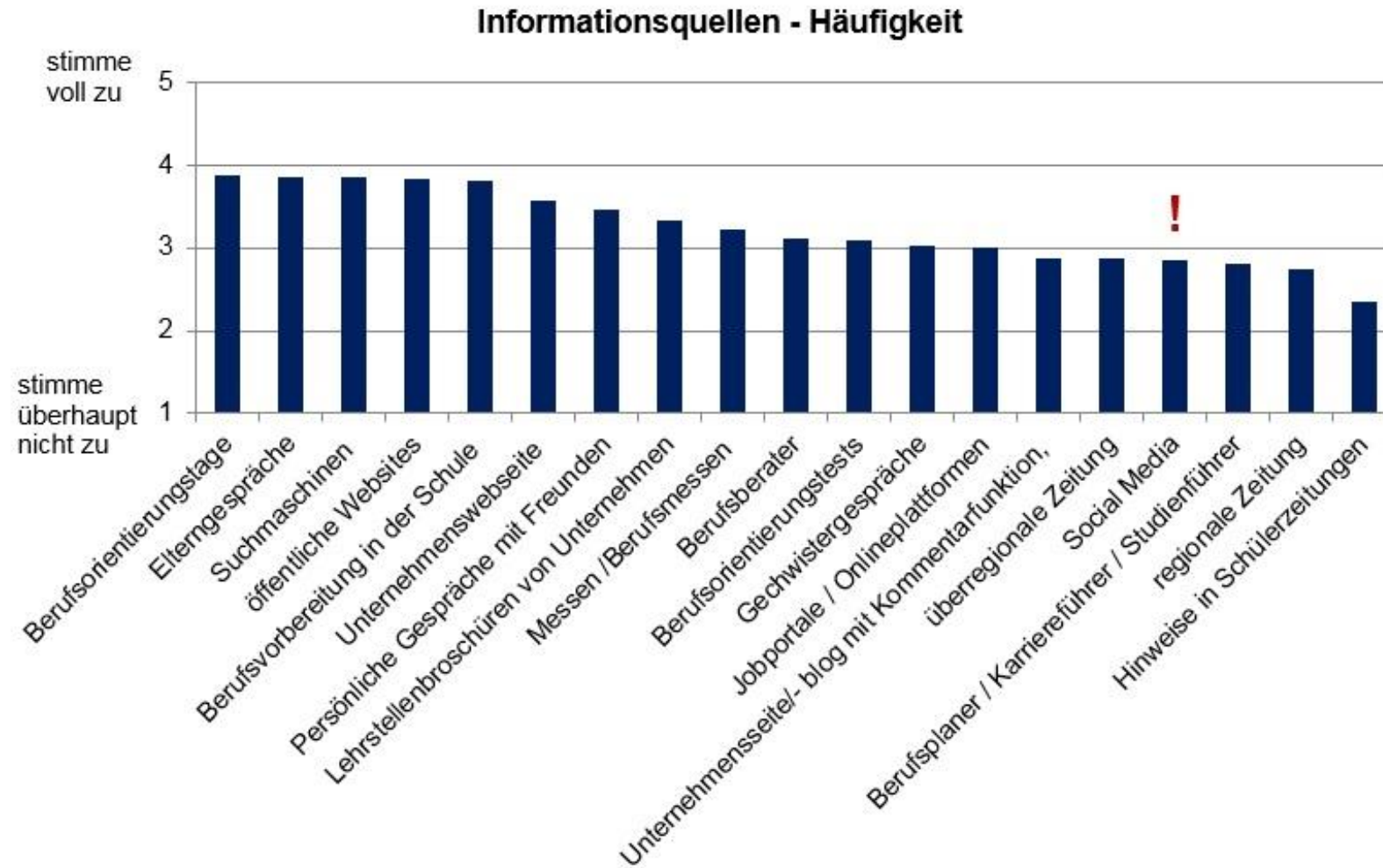
STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Social Media – Wer nutzt Social Media?



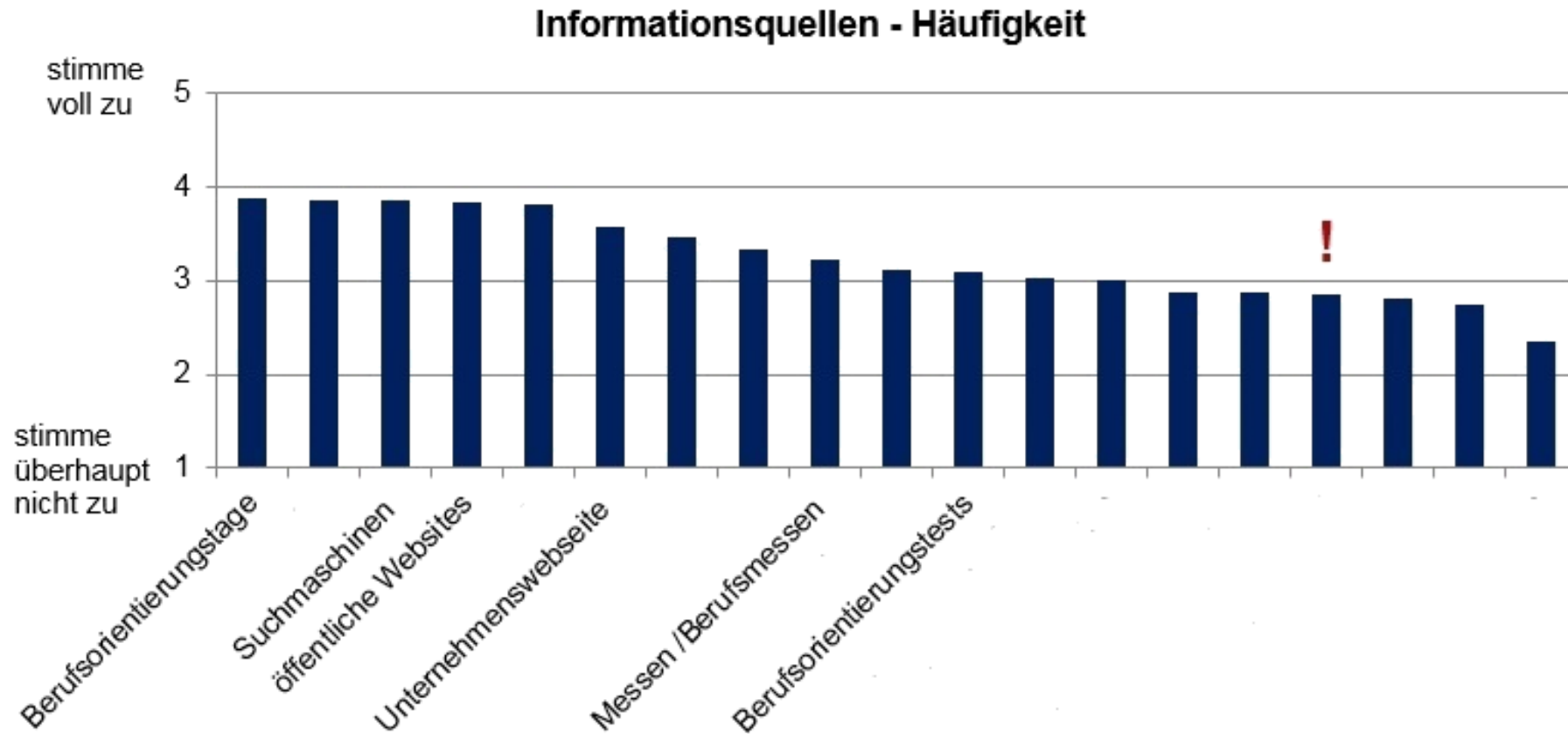
STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Social Media – Wie erreiche ich sie? Was muss ich ihnen bieten?



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Social Media – Wie erreiche ich sie? Was muss ich ihnen bieten?



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Social Media – Wie erreiche ich sie? Was muss ich ihnen bieten?

Digitale Ansprache	Nicht-digitale Ansprache
Unternehmenswebsite	Messen
Websites öffentlicher Institutionen	Praktika im Unternehmen
Suchmaschinen	Berufsorientierungstage



„Das Unternehmen sollte ein Hingucker für mich sein. Ich will mich auch noch an das Unternehmen erinnern, wenn ich wieder zu Hause bin.“

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Social Media – Wie erreiche ich sie? Was muss ich ihnen bieten?

Digitale Ansprache	Nicht-digitale Ansprache
Unternehmenswebsite	Messen
Websites öffentlicher Institutionen	Praktika im Unternehmen
Suchmaschinen	Berufsorientierungstage



„Ich finde Praktika total spannend, weil ich sonst gar nicht weiß, was man so in den Ausbildungsberufen macht.“

«Hohe Maturitätsquote führt zu mehr Studienabbrüchen»

Quelle: Tagesanzeiger Schweiz

30,0 % Studienabbrecher

30,5 % Gymnasiale Maturitätsquote

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Akademisierung – Woran kann das liegen?



- ▶ Falsche Erwartungen
 - ▶ Studium ist bei Unternehmen höher angesehen
 - ▶ Bessere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten
 - ▶ Klassisches Bild: Gymnasium → Studium
Realschule → Ausbildung

„Von klein auf sagt man doch schon, dass wenn man aufs Gymnasium geht, dass man dann studiert.“

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Akademisierung – Woran kann das liegen?



- ▶ Falsche Erwartungen
 - ▶ Studium ist bei Unternehmen höher angesehen
 - ▶ Bessere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten
 - ▶ Klassisches Bild: Gymnasium → Studium
Realschule → Ausbildung

„Warum sollte ich das Abitur machen, wenn ich dann nicht studiere?!“

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

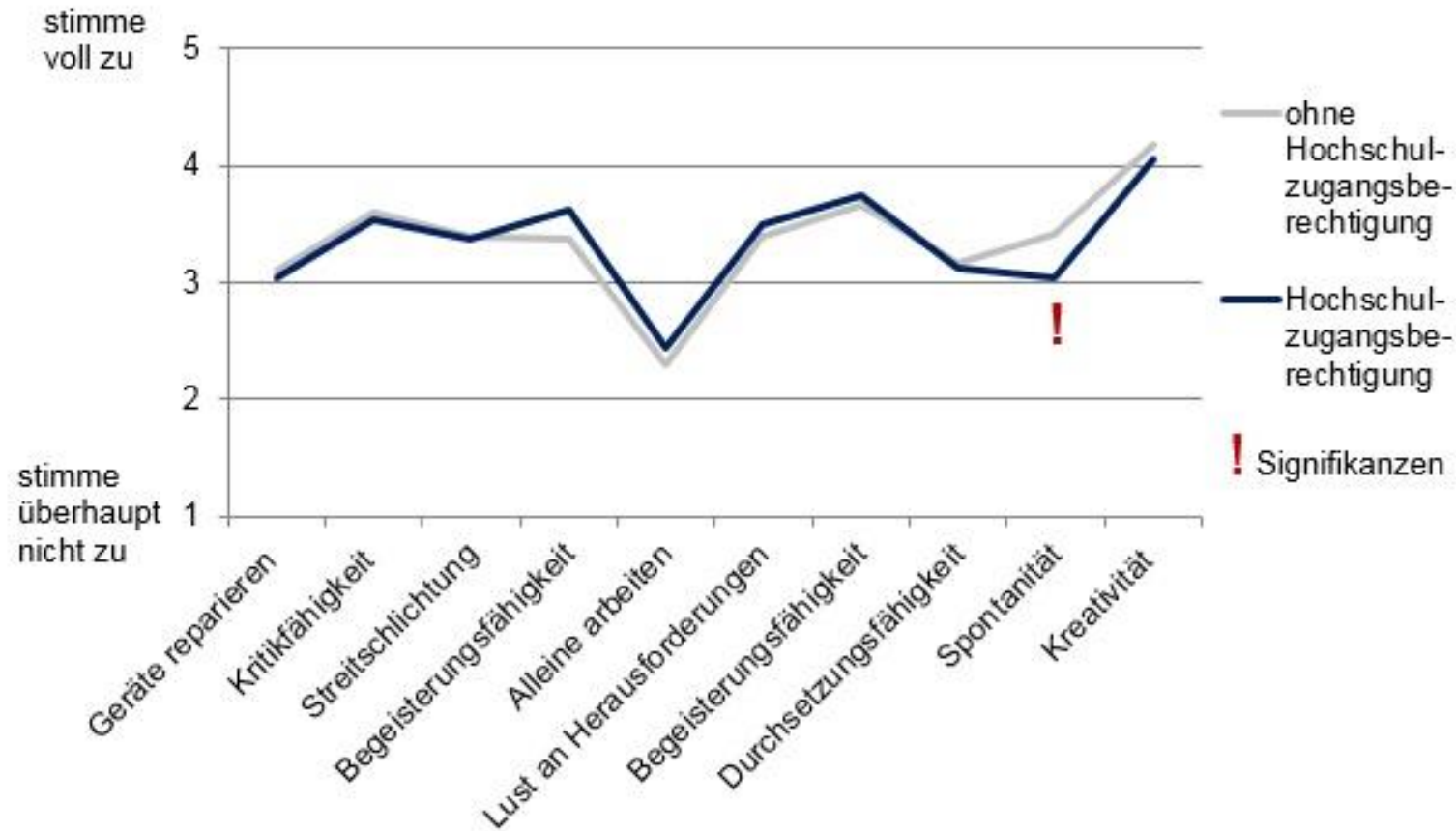
Akademisierung – Wer sind sie?

- ▶ Zielgruppe: Studienabbrecher und Schüler mit Hochschulzugangsberechtigung, die eine Ausbildung beginnen wollen
- ▶ Ausgeglichene Geschlechterverteilung

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Akademisierung – Wer sind sie?

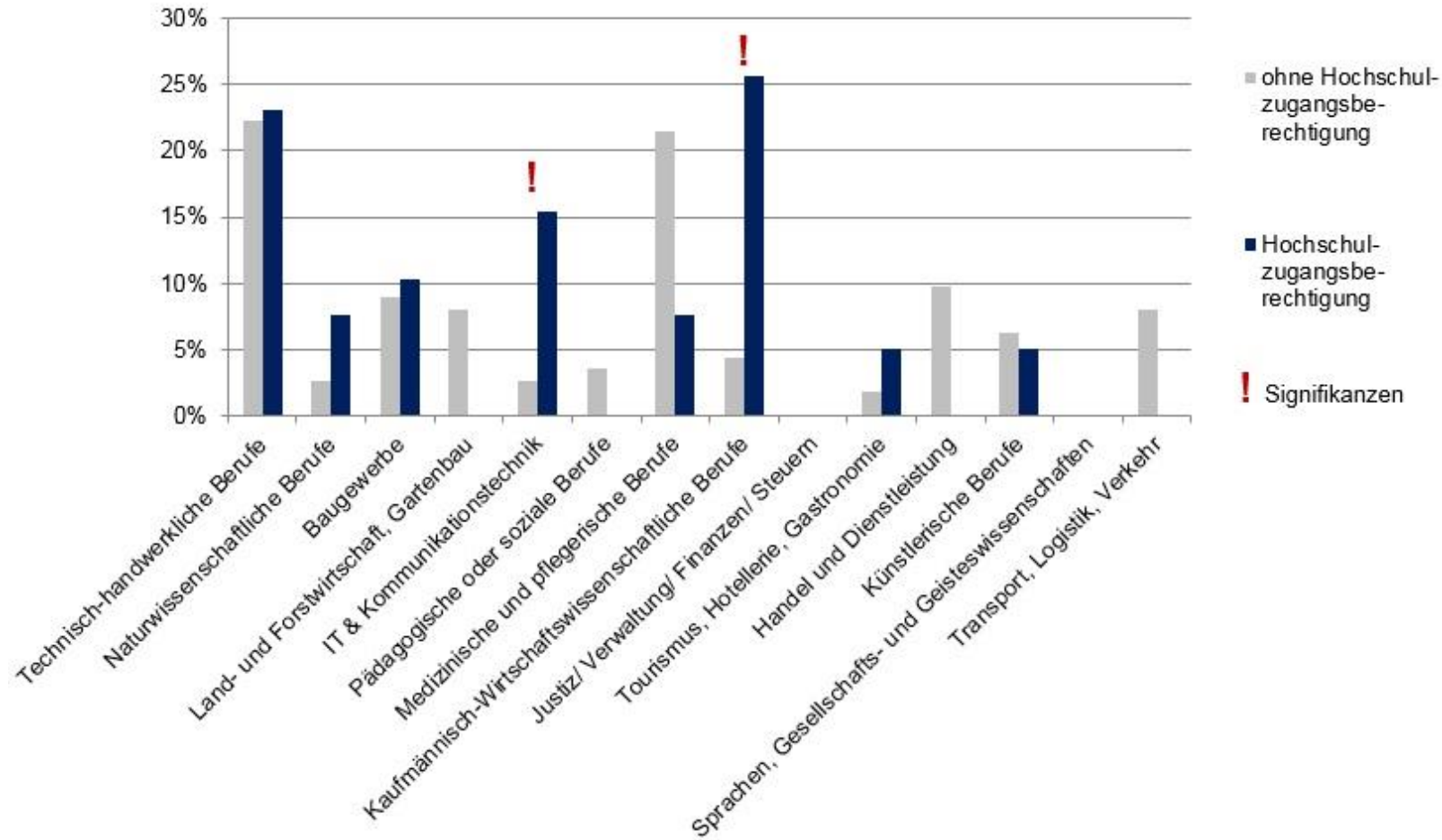
Fähigkeiten im Vergleich



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Akademisierung – Wie erreiche ich sie?

Höhere Bildung nach Praktikumsbereich



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Akademisierung – Wie erreiche ich sie?



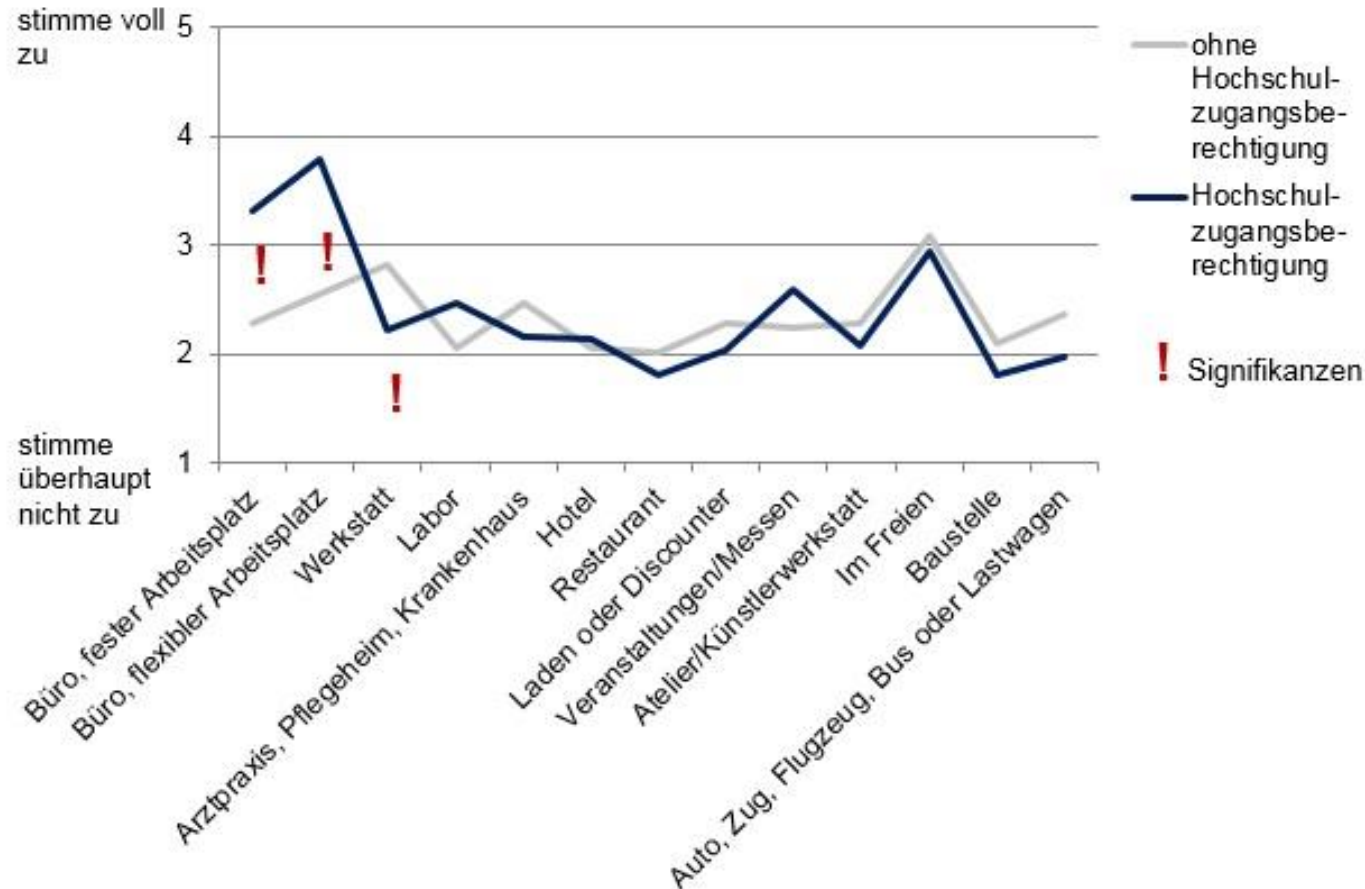
- ▶ Vorteile und Chancen einer Ausbildung aufzeigen
 - ▶ Praktische Erfahrungen und praxisorientiertes Lernen
 - ▶ Spätere Entwicklungsmöglichkeiten: Berufslaufbahnen im Unternehmen

Die Ausbildung ist der Start und nicht das Ende des Bildungsweges im Unternehmen.

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Akademisierung – Was muss ich ihnen bieten?

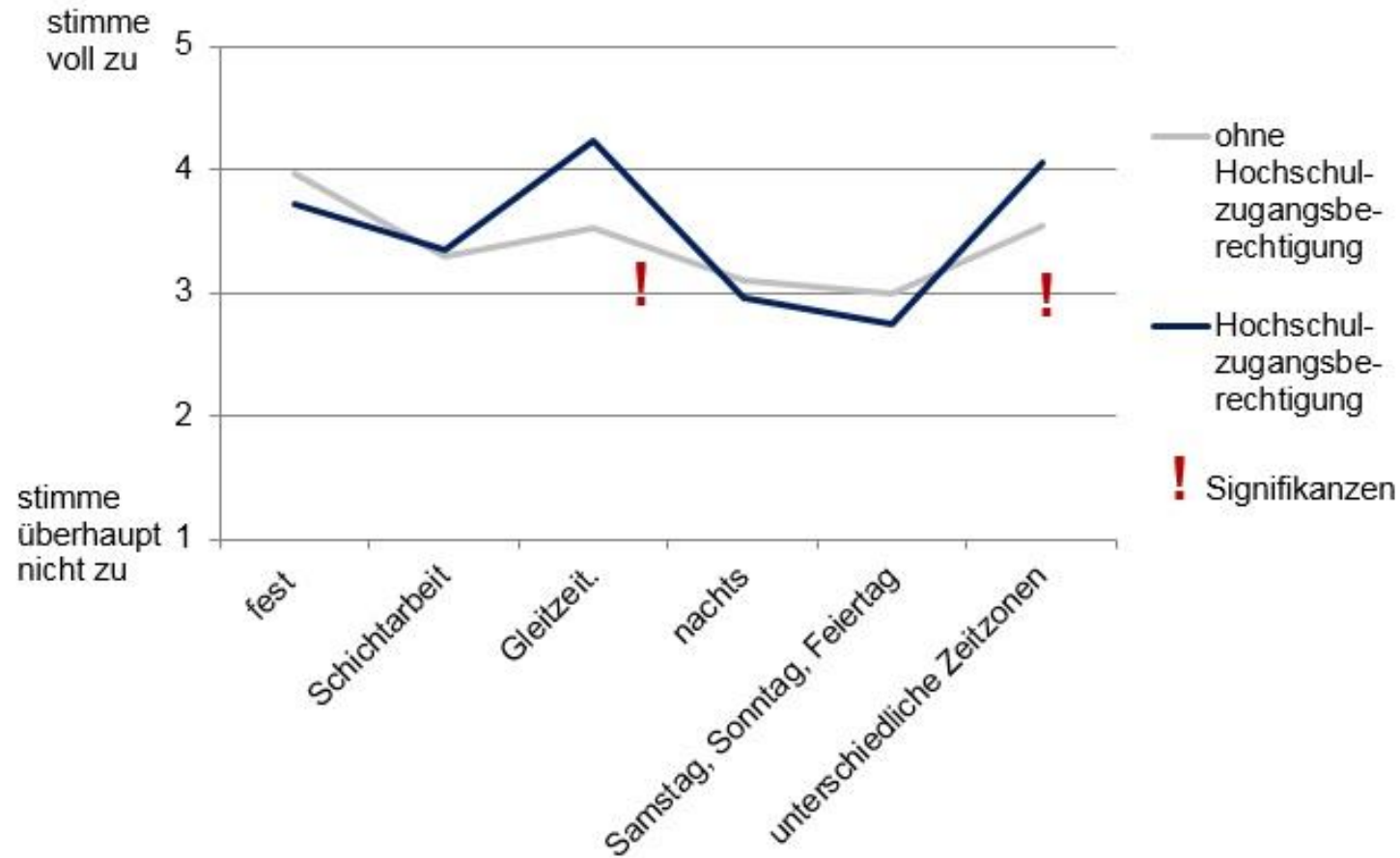
Arbeitsplatz nach Bildungsstand



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Akademisierung – Was muss ich ihnen bieten?

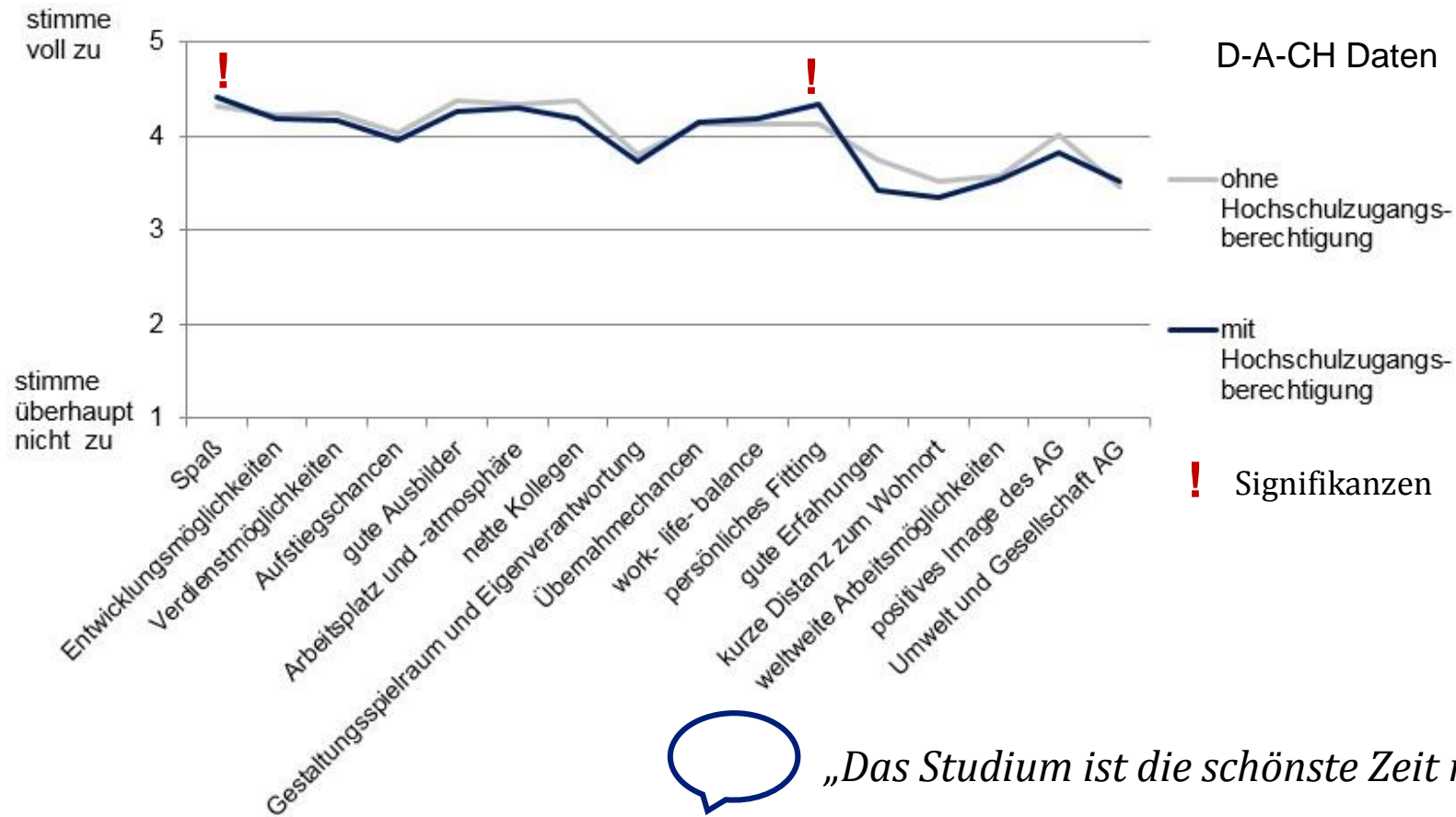
Arbeitszeit nach höherer Bildung



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Akademisierung – Was muss ich ihnen bieten?

Kriterien Ausbildungsplatz im Vergleich



„Das Studium ist die schönste Zeit meines Lebens.“

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Digitalisierung



„Spontan fällt mir kein Bereich ein, in dem ich mich für die Digitalisierung nicht gut vorbereitet fühle.“

- ▶ Industrie 4.0
- ▶ Digitalisierungszeitalter
- ▶ Prozessoptimierung

Die Unternehmen müssen sich für die Zukunft wappnen!

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Digitalisierungselite – Wer sind sie?

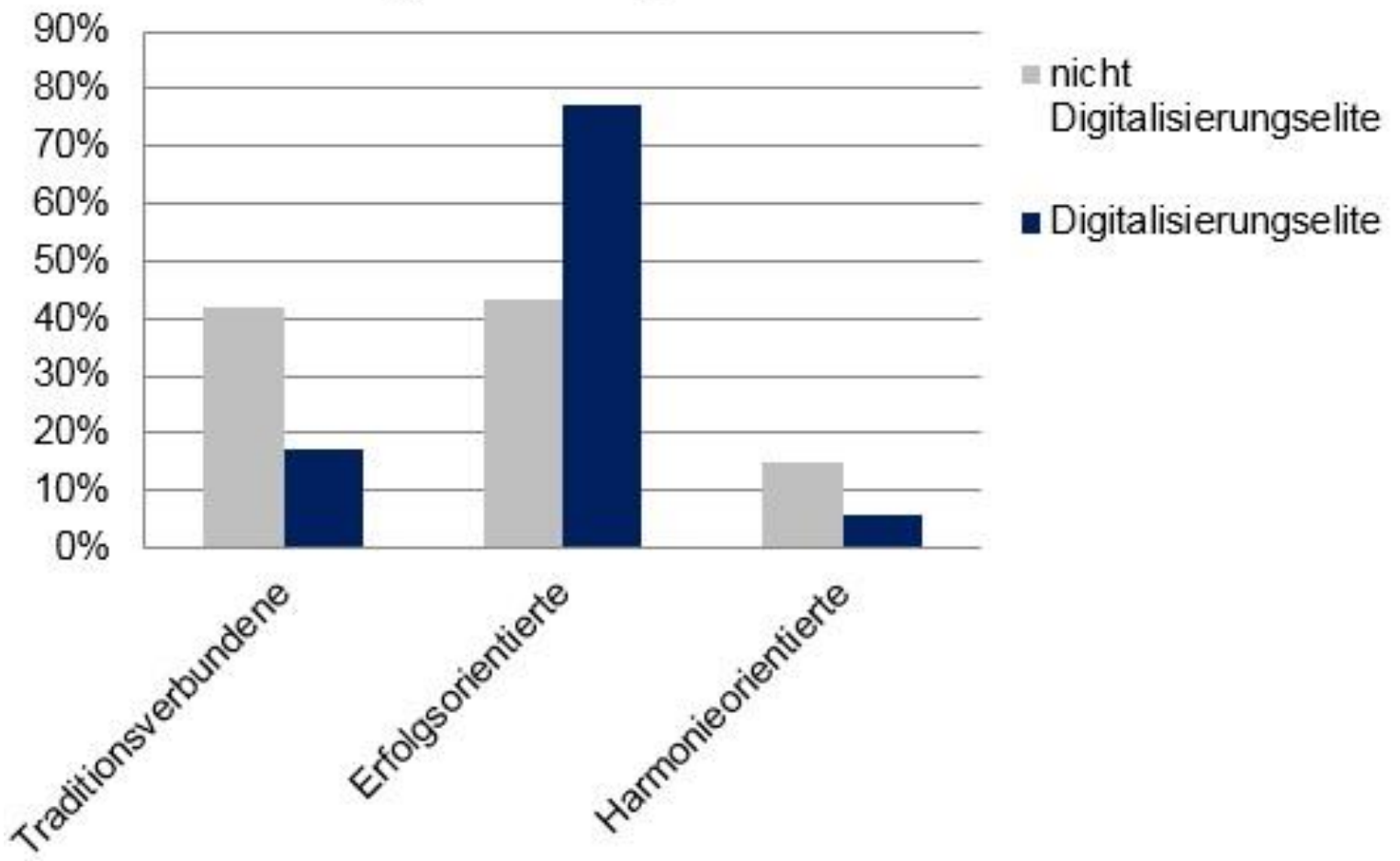
- ▶ Experimentierfreude
- ▶ Fehlertoleranz und Konfliktfähigkeit
- ▶ Ständiger Lernwille
- ▶ Freude an Teamarbeit und Kommunikationsstärke

Hierbei wurde mit den besten 25 % der Stichprobe gerechnet.

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Digitalisierungselite – Wer sind sie?

Digitalisierungselite nach Cluster



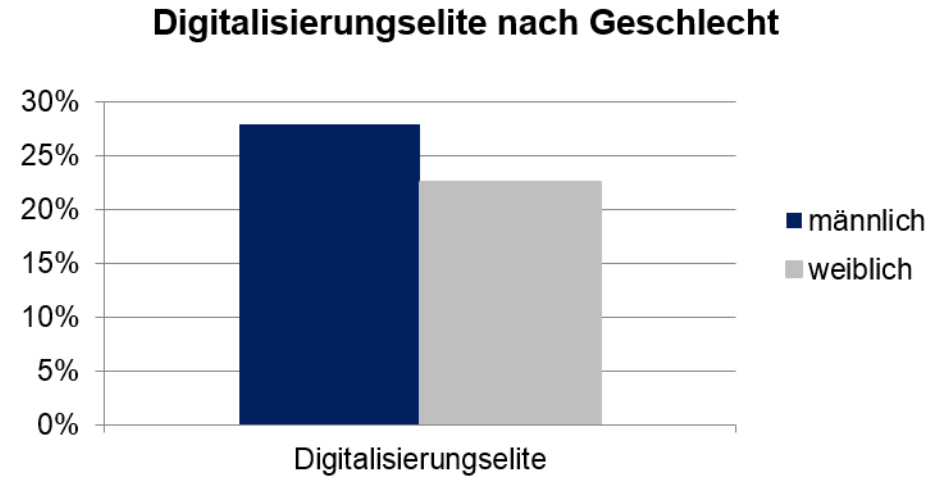
STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Digitalisierungselite – Wer sind sie?

Schweiz

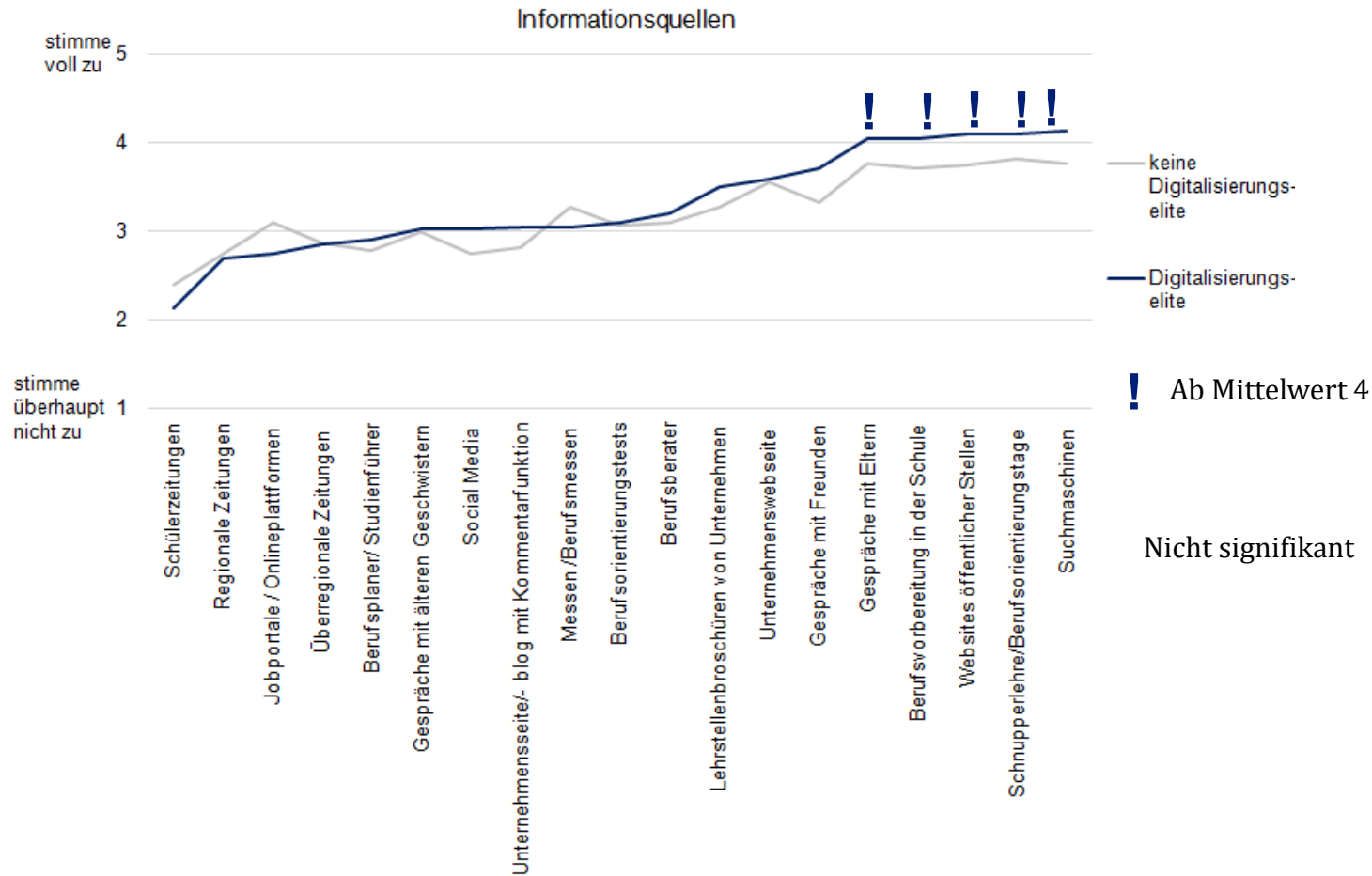


Deutschland



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Digitalisierungselite – Wie erreiche ich sie?



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Digitalisierungselite – Was muss ich ihnen bieten?

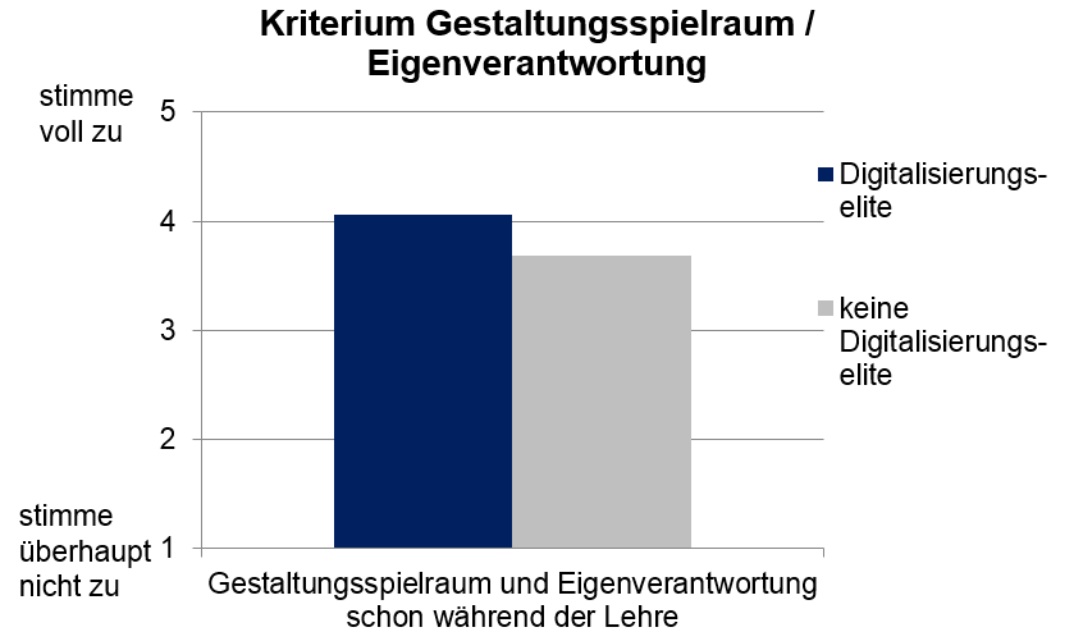
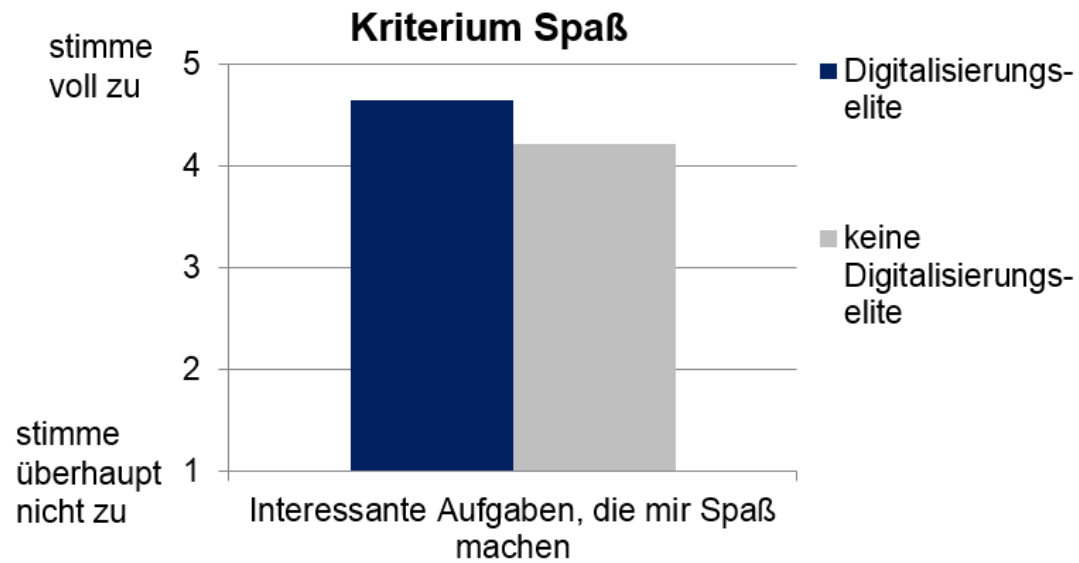
Um sie anzusprechen, müssen Sie...

- ▶ Aufstiegschancen,
- ▶ gute Ausbilder, sowie
- ▶ individuelle Förderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

... bieten.

STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

Digitalisierungselite – Was muss ich ihnen bieten?



STRIM Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz

FAZIT

Social Media

Jugendliche nutzen Facebook und Co. – privat. Bei der Berufsorientierung spielen die Sozialen Medien allerdings eine untergeordnete Rolle. Der Aufwand, den Social Media in Unternehmen darstellt, lohnt sich deswegen verhältnismäßig nicht.

Akademisierung

Der zukünftige Pool an SchülerInnen mit Hochschulzugangsberechtigung wird sich erweitern, weshalb es auch mehr SchülerInnen geben wird, die eine Ausbildung in Erwägung ziehen. Für die Unternehmen ist es deshalb wichtig, frühzeitig mit ihnen in Kontakt zu treten.

Digitalisierung

Für die Unternehmen ist es erfolgskritisch, die Digitalisierungselite jetzt zu akquirieren.

Agenda

- ▶ Begrüssung und Einführung, kurze persönliche Vorstellung
- ▶ Von taktischer zu strategischer Talent Acquisition
- ▶ Leitfaden Talent Management mit Fokus auf die Berufsbildung
- ▶ Zielgruppen-Differenzierung im Rahmen der Berufsorientierung
- ▶ Reifegrade im Ausbildungscontrolling (hin zu Talent Analytics)
- ▶ Vorstellung der Berufsbildungsstudie 2016, Fokus Schweiz
- ▶ Digitalisierung und Zukunft der Arbeit: Denkanstösse zu Berufsbildung 4.0
- ▶ Verabschiedung und Abschluss

Denkanstöße zu Berufsbildung 4.0

Pressemeldungen

Ausbildung 4.0: Was Jugendliche für die Arbeitswelt von morgen können müssen

Digitalisierung verändert Lehre

Von dpa-Korrespondentin
Kristin Kruthaup

WIRTSCHAFT WEITERBILDUNG 4.0

Auf die Industrie kommen massenhaft Umschulungen zu

Früher reichte ein Studium für ein ganzes Berufsleben. Doch die Fabrik der Zukunft verändert viele Industriebetriebe. Arbeitnehmer müssen sich ständig weiterbilden. Der Wettbewerb um Talente wird härter.

Marie Klein ist 23 Jahre alt und angehende Tischlerin. In der Berufsschule befasst sie sich mit Holzarten und ihren Bearbeitungsmöglichkeiten – so wie Generationen angehender Tischler vor ihr. „Da macht man nur die Basics“, sagt sie. Die Arbeit mit CNC-Maschinen, also mit per Computer steuerbaren Werkzeugmaschinen, kommt nur am Rande vor. Dabei prägen diese Maschinen ihren Alltag in der Firma. „Die Arbeit daran gehört bei uns im Betrieb dazu.“

Als angehende Tischlerin erlebt sie im Kleinen, was in vielen Bereichen der Arbeitswelt passiert: Die Digitalisierung verändert die Art der Arbeit rasant. Neue Herstellungs- und Fertigungsverfahren entstehen und verlangen Mitarbeitern neue Kompetenzen ab. Ihre Ausbildung an der Berufsschule hält mit den Neuerungen jedoch nur ein Stück weit mit.

Klein lernt ihren Beruf bei der Tischlerei Bächer Bergmann aus Köln. Die Firma setzt neben CNC-Maschinen auch 3D-Drucker ein. „So können wir mit viel höherer Geschwindigkeit produzieren, als

eine Kuchenbank nach Maß muss heute nicht der deutsche Tischler machen. Sie kann ohne weiteres eine deutsche Firma aus der Fabrik in China kommen lassen. Um da mithalten zu können, muss Bächer mehr Produkte in kürzerer Zeit anfertigen. Die Maschinen helfen ihm.

Und in vielen anderen Ausbildungen ist das ähnlich. „Wir gehen davon aus, dass die Ausbildungsberufe sich in den nächsten Jahren stark wandeln werden“, sagt Alexan-

sich so verändern, dass er den Anforderungen an den Facharbeiter 4.0 genügt. Das bezieht sich auf den Begriff der Industrie 4.0, in der die Maschinen einer Fabrik zunehmend untereinander vernetzt sind.

Die Arbeitswelt und somit auch die Ausbildungen sind im Wandel. Doch was bedeuten die Umbrüche nun für die Jugendlichen? Was müssen sie in Zukunft können? „Austildungen werden in Zukunft viel interdisziplinärer sein, als sie es heute

ers gebe es schließlich schon. Aber man sollte nicht mit Computern auf Kriegsfuß stehen, wie es Tischler-Bächer formuliert.“

Marie Klein hatte bis zur Ausbildung mit Computern nicht viel am Hut, hatte in der Schule keinen Computerkurs. In die Arbeit an CNC-Maschinen ist sie dennoch gut reingekommen. „Es ist schon ganz schön kompliziert“, sagt sie. „Doch dann habe ich mich reingefuchst, und dann geht es auch.“

Der Fachkräftemangel ist ein Phantom



16.04.16

...rung kann den Rückgang der
...wanderung ist die ständige

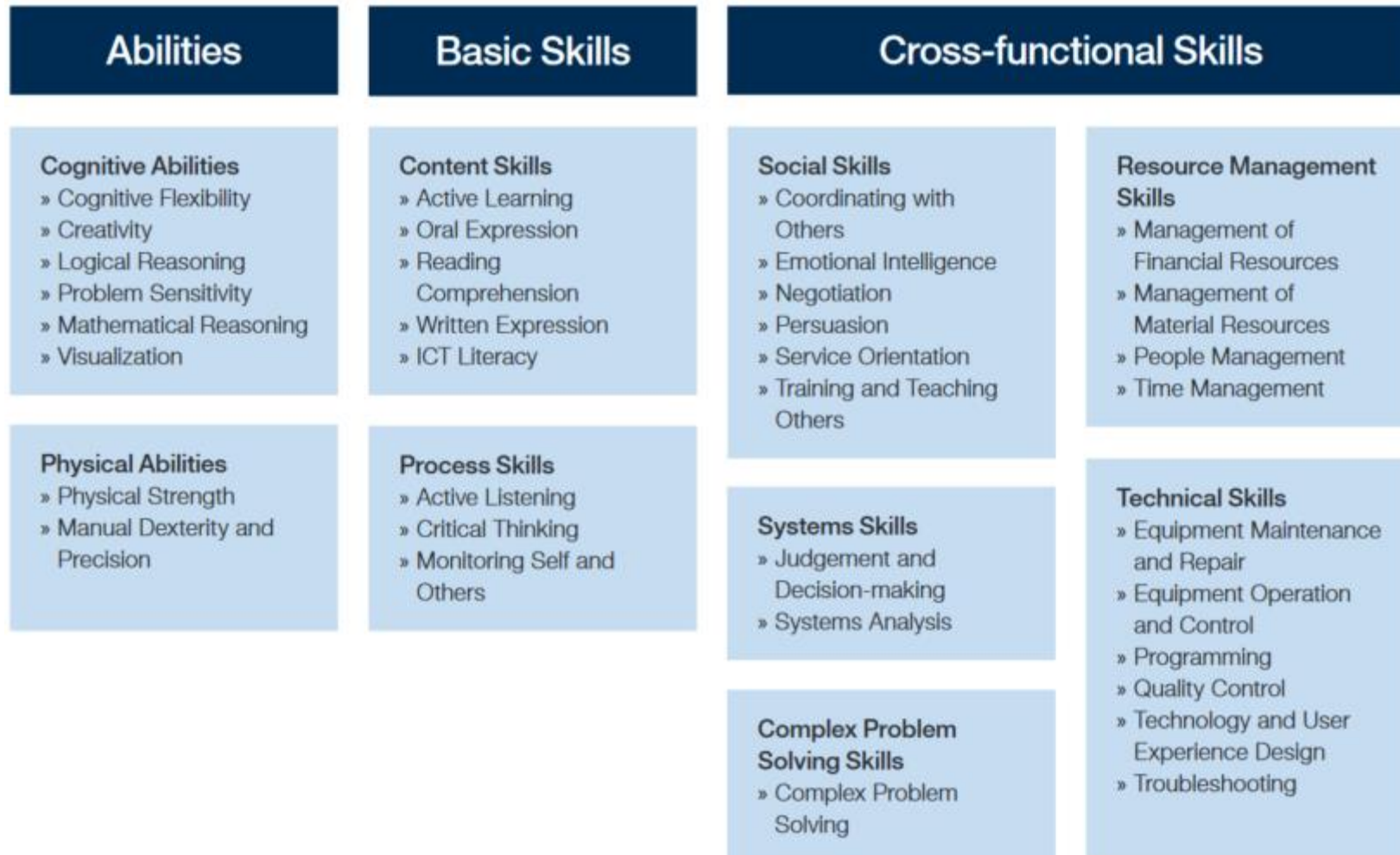
Global Challenge Insight Report

The Future of Jobs

Employment, Skills and
Workforce Strategy for the
Fourth Industrial Revolution

Denkanstöße zu Berufsbildung 4.0

Global Challenge Insight Report, WEF (1/2)



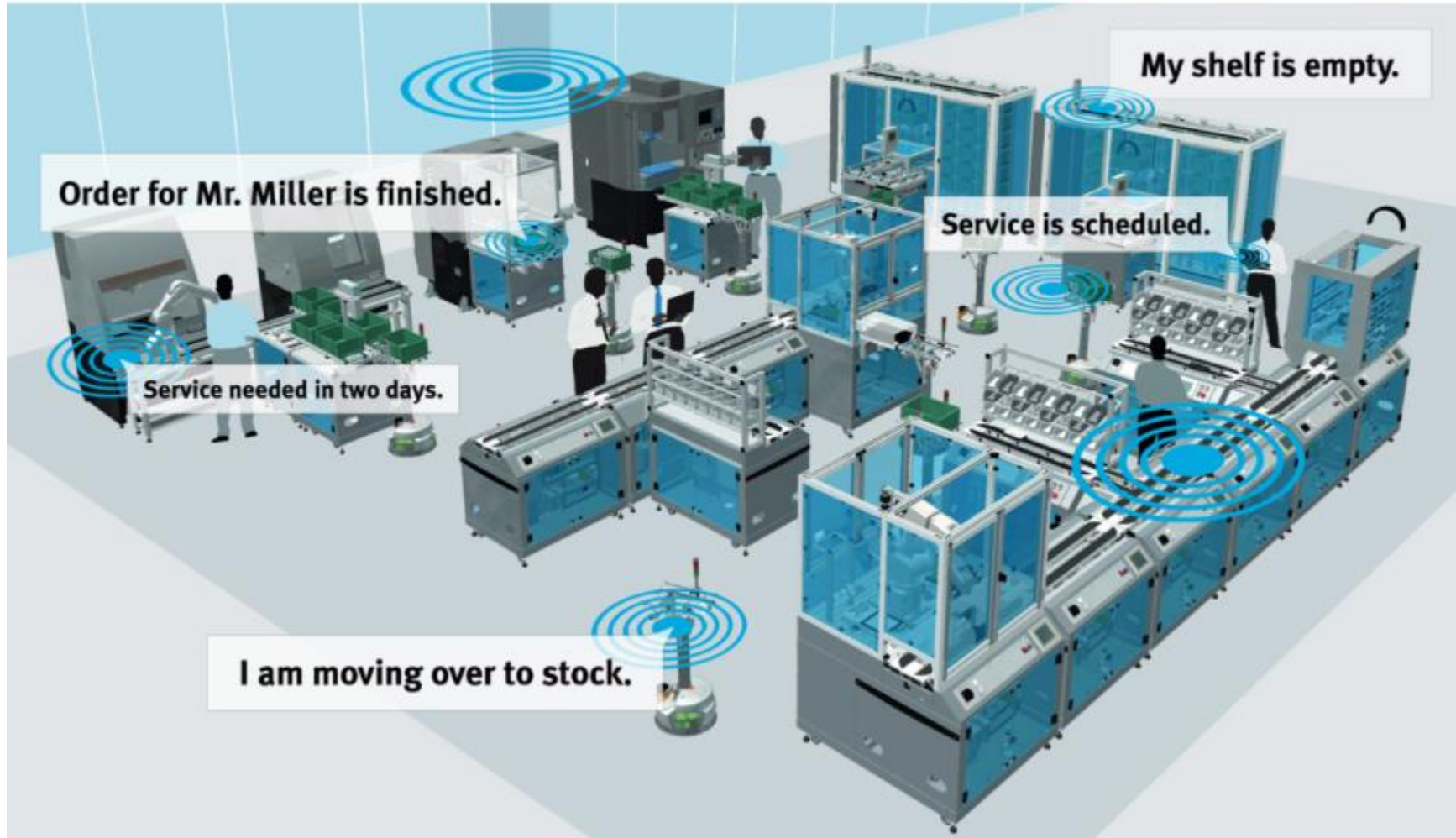
Denkanstöße zu Berufsbildung 4.0

Global Challenge Insight Report, WEF (2/2)

Skills family	BAS		CON		EN		FS		HE		ICT		MEI		MOB		PS		OVERALL	
	Current	2020	Current	2020	Current	2020	Current	2020	Current	2020	Current	2020	Current	2020	Current	2020	Current	2020	Current	2020
Complex Problem Solving Skills	42	33	28	31	49	38	35	39	35	36	36	46	–	–	32	34	35	38	36	36
Social Skills	17	17	26	27	27	28	32	23	30	28	20	19	27	32	22	20	26	24	20	19
Process Skills	10	19	21	22	24	29	36	34	25	36	26	25	27	31	18	22	37	29	18	18
Systems Skills	22	26	28	25	24	18	23	22	–	–	26	24	–	–	16	23	16	16	16	17
Resource Management Skills	21	15	38	35	29	24	20	20	–	–	16	19	38	32	26	28	24	29	14	13
Technical Skills	25	20	20	18	29	22	5	16	–	–	22	20	–	–	26	21	19	18	14	12
Cognitive Abilities	10	19	13	25	–	–	15	23	35	34	20	23	–	–	11	27	19	22	11	15
Content Skills	6	13	–	–	–	–	22	24	–	–	19	18	–	–	22	28	11	15	10	10
Physical Abilities	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	5	4

Denkanstöße zu Berufsbildung 4.0

Lernfabrik 4.0



Ihr Ansprechpartner

- ▶ Präsident und CEO der STRIMgroup AG in Zürich
<http://www.strimgroup.com>
- ▶ Wissenschaftler Humankapital an The Conference Board in New York
<http://www.conference-board.org>
- ▶ Dozent an der HTWG Konstanz / LCBS im MBA-Studiengang Human Capital Management
<http://www.lcbs.htwg-konstanz.de>
- ▶ Beirat im Lehrer Forum MINT in Berlin
<http://www.mintzukunftschaften.de>



- ▶ Wesentliche Stationen:
 - ▶ Head of Global HR Analytics, Deutsche Bank AG, und
 - ▶ Sen. Manager Human Resources, PricewaterhouseCoopers AG.



Gütschstrasse 22
CH-8122 Binz (Zurich)

Phone: +41 (0)43 366 05 58
volker.mayer@strimgroup.com



845 Third Avenue
New York, NY 10022-6600

Phone: +49 (0)172 7590 688
volker.mayer@conference-board.org