

Fachtagung Edesheim "Berufsausbildung im Wandel"

Dieter Wachenfeld



FEET ON THE GROUND
EYES ON THE HORIZON

Unser Leitbild:

Seit 1837 engagieren wir uns für Menschen, die mit dem Land verbunden sind.



John Deere auf einen Blick



- ▶ **Unternehmenszentrale:**
Moline, Illinois, United States
- ▶ **Mitarbeiter weltweit:**
67.000
- ▶ **Gesamt Umsätze und Erlöse:**
37,795 Mrd. US - \$
- ▶ **Jahresüberschuss:**
3,537 Mrd. US - \$

- ▶ **Sam R. Allen** ist
seit 2010 CEO und
Verwaltungsrats-
vorsitzender



Unsere Welt im Wandel



Bevölkerungswachstum



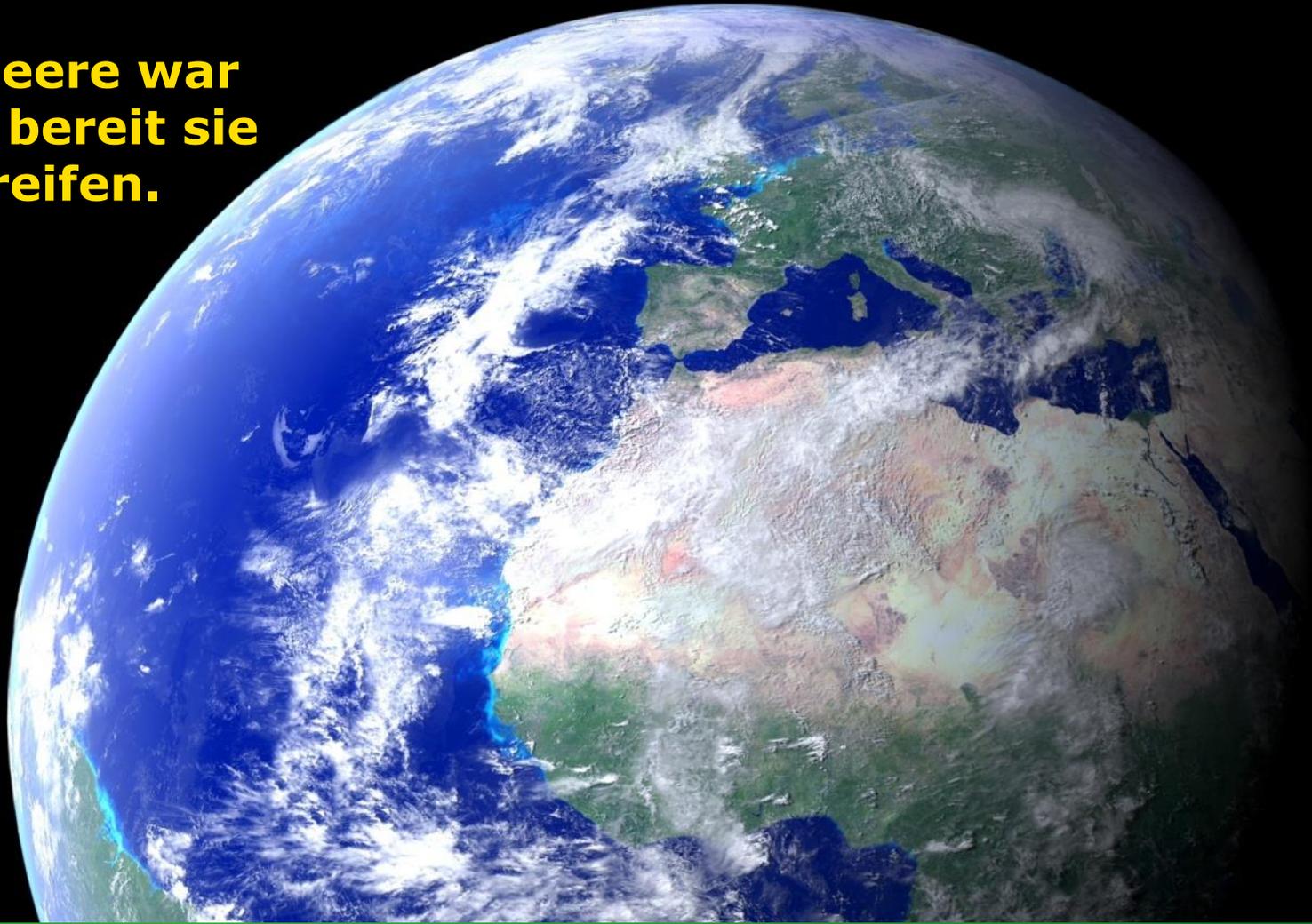
Höherer Lebensstandard



Klimawandel

Veränderungen bieten Chancen

**John Deere war
immer bereit sie
zu ergreifen.**



John Deeres Lösungen



- Landmaschinen
- Baumaschinen
- Rasen- und Grundstückspflegemaschinen
- Forstmaschinen
- Finanzdienstleistungen
- Antriebstechnik
- Intelligent Solutions Group
- John Deere Water
- Ersatzteilservice

Produktportfolio Landtechnik



- Traktoren
- Mähdrescher
- Heu- und Futtererntemaschinen
- Landwirtschaftliche Produktionstechnik
- Agrar-Management-Lösungen
- Ersatzteilservice

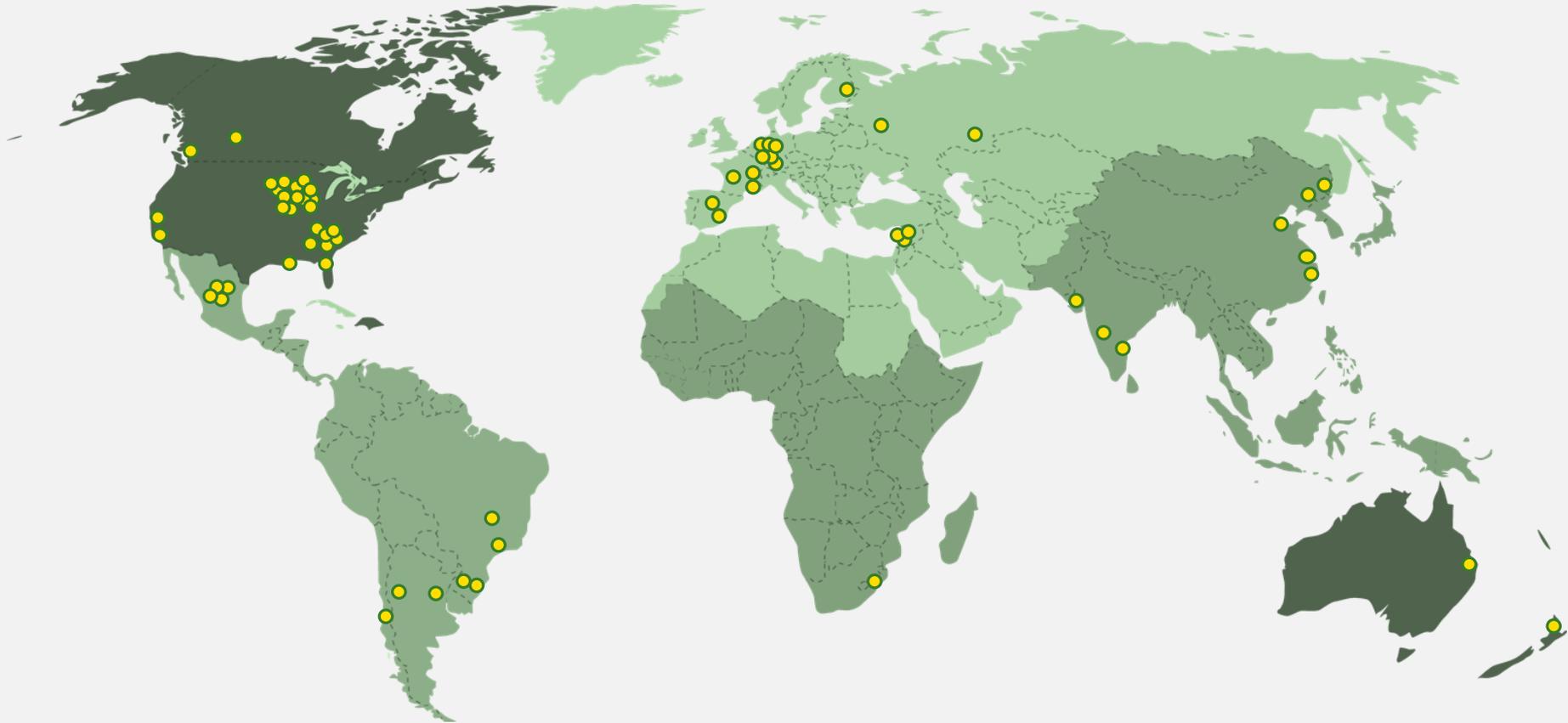
Produktportfolio Rasen- und Grundstückspflege

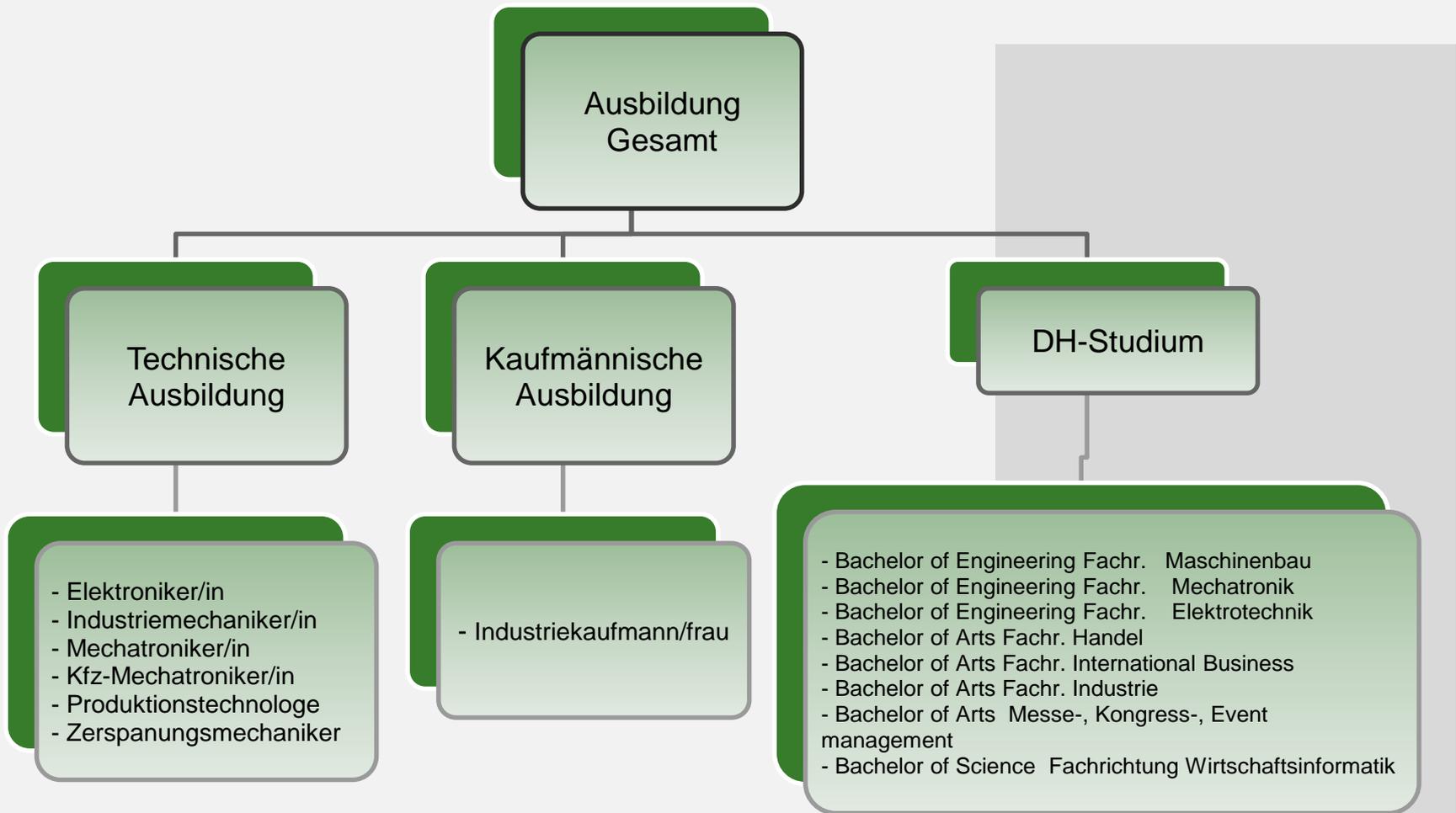


- Kompakttraktoren
- Rasenmäher/-traktoren für Privatanwender
- Gator Transport- und Nutzfahrzeuge
- Professionelle Mähetechnik
- Golfplatzpflege

John Deere weltweit – Produktionsstandorte

68 Fabriken in 19 Ländern





Gesamtzahl Auszubildende und DH-Studenten = ca. 180

Bewerbungen für 2013 = ca. 3100

Praktikanten 2013 = ca. 95 im Ausbildungszentrum

Recruiting – Job for Future, Girlsday

Nacht der Ausbildung, Tag der Technik.....

Berufsausbildung im Wandel

FEET ON THE GROUND
EYES ON THE HORIZON



1835 "Adler"-Lok zwischen Nürnberg und Fürth

Spurbreite 1435 Millimeter / vier Fuß und achteinhalb Zoll

Warum?

- besondere Stabilität
- Breite der Spurrillen im römischen Reich
- Breite zweier Pferde Hintern

Was entspricht den Schienen?

- Geschichte der deutschen Berufsausbildung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen
- traditionelle Ansichten innerhalb der beruflichen Ausbildung

Wie hat sich Ausbildung bei John Deere in Mannheim verändert?

FEET ON THE GROUND
EYES ON THE HORIZON

- Verschiebung hin zu mechatronischen Kompetenzen oder Elektroberufen
- Einführung des neuen Berufes Produktionstechnologe
- Nicht nur problemlösend, Prozessorientiert



Wie gestaltet man eine Ausbildung auf der grünen Wiese?



Gesteuert durch

- Rahmenplan
- Berufsschule
- Historie und Stellenwert der Ausbildung im Unternehmen
- Kompetenzen und Ressourcen
- Menschen, die sich mit ihrer Aufgabe als Ausbilder identifizieren

Früher war eine Denkweise üblich, wonach die Kinder aufgrund der Empfehlungen oder der Historie der Eltern ihren Beruf gewählt haben

Grundsätzlich sind die jungen Menschen heute oft nicht selbstständig in der Lage, für sich ihre Ziele, ihre Wünsche und beruflichen Vorstellungen zu definieren

Sie überlassen vieles dem Zufall, vieles dem Freundeskreis oder glauben, andere, wie Schule, Betriebe oder die Wirtschaft, regeln das schon irgendwie

Daneben wissen viele junge Menschen nicht, was so ein Beruf mit sich bringt. Interessant klingende Berufe; Kongress- und Eventmanagement als dualer Studiengang, Mechatroniker

Wie nutzen wir die Kompetenzen der jungen Menschen, die sie in ihren ersten 16 Lebensjahren entwickelt haben?

Damit müssen wir arbeiten.

Wir können nicht davon ausgehen, dass mit 16 oder mit 19 Jahren – entsprechend dem Schulabschluss – jemand an den Start geht und jetzt fangen wir plötzlich an, ihm eine bestimmte Denkweise überzustülpen oder von ihm Dinge zu verlangen, die er sich 16 Jahre überhaupt nicht angeeignet hat.

Der familiäre oder der kulturelle Hintergrund einer Person immer noch entscheidend.

In welchem kulturellen Umfeld bewegen sich junge Menschen heute?
Das ist wiederum stark geprägt durch soziale Medien oder die Kompetenz, mit diesen Medien zu arbeiten.

Früher Sportverein, auf dem Spielplatz oder im Musikverein..

Heute – soziale Medien, Computer, Internet und Smartphones
Junge Menschen wachsen damit auf.

Was ein Mensch gern macht, damit beschäftigt er sich und darin versucht er, seine Kompetenzen zu vertiefen.

Und die jungen Menschen, die heute kommen, kommen mit Kompetenzen, die wir aber oftmals gar nicht abfragen oder abprüfen.

Das ist ein wichtiger Prognoseaspekt: Wie wird sich der junge Mensch, den wir heute auswählen, der in einem Jahr eine Ausbildung beginnt und dann in dreieinhalb Jahren in einem Unternehmen als Mitarbeiter zur Verfügung steht präsentieren?

Wir vergleichen die Kompetenzen der jungen Menschen mit unseren Kompetenzen, die wir früher für wichtig hielten oder die für uns wichtig sind, weil wir sie beherrschen.

Schränkt unseren Blick ein.

Welche Menschen benötigen wir heute in heutigen Berufen?

Wir brauchen die Menschen, die da sind mit ihren Kompetenzen und müssen versuchen, dass diese Kompetenzen zu unseren Berufen passen und nicht umgekehrt.

Ein zu gewagter Ansatz?

Früher hat ein Facharbeiter ein Teil gefertigt, weil er das als fachliche Kompetenz in dreieinhalb Jahren auch so gelernt hat. Der konnte z.B. in der Lage sein, ein Teil zu fräsen, zu drehen, zu bearbeiten, zu montieren – nach den entsprechenden Plänen und Qualitätsvorgaben.

Heute kann man sich vorstellen – und das ist keine Zukunftsmusik -, dass ein Montagewerker eine Googlebrille aufhat, die ihm in dem Moment, wenn er etwas nicht weiß, wie er etwas zu montieren hat, einen Film einspielt, der ihm genau dies zeigt und ihm die Information einspielt.

Oder er nimmt ein Tablet in die Hand und liest dies entsprechend nach, was er dann in dem Moment weiß.

Typisches Beispiel: Englischkompetenz. Früher musste jemand, der Englisch gebraucht hat, Englisch wirklich beherrschen.

Die Antwort auf die Frage: „Was muss verändert werden?“ hat drei Bestandteile.

1. die beruflichen Anforderungen
2. junge Menschen, die diese beruflichen Anforderungen irgendwann meistern müssen
3. diejenigen, die junge Menschen auszuwählen und ausbilden

Können wir die beruflichen Anforderungen ändern?

Nein, die sind gegeben durch das, was der Kunde und der Markt und der Wettbewerb fordert.

Können wir die jungen Menschen ändern, die uns zur Verfügung stehen?

Realistischer Weise können wir diese nicht ändern.

Also müssen wir uns ändern in dem, was wir erwarten.

Wir müssen die Kompetenzen, die vorhanden sind, nutzen. Sie sind vorhanden in gewisser Weise auch mit den modernen Medien.

→ Wir müssen für die Zukunft einen cleveren Weg finden, die vorhandenen Kompetenzen junger Menschen zu nutzen, um Anforderungen des Unternehmens zu decken.

Diese Erkenntnis bewirkt Wandel

Im Wesentlichen jedoch sind die Strukturen in Ausbildungsbetrieben die, wie sie vor 10, 20, 50 oder noch mehr Jahren geprägt worden sind.

Ein Ausbilder lebt seinen Beruf.

Ausbilder müssen mit völliger Überzeugung und mit Engagement versuchen, den jungen Menschen „*etwas beizubringen*“.

Das schlussendliche Ziel eines Ausbilders ist es, einem jungen Menschen fachliche, wichtige Kompetenz zu vermitteln; entsprechend der Fachkompetenz des Ausbilders.

Das ist die wesentliche Grundlage der Ausbildung – heute und auch künftig.
(Stichwort Schienen)

Wir müssen den jungen Menschen Kompetenzen nicht nur vermitteln, sondern ihnen tatsächlich auch das Rüstzeug, das handwerkliche Geschick oder auch die Kompetenz betriebswirtschaftliche Vorgänge anzuwenden mitgeben.

Die Anforderungen eines modernen Unternehmens oder eines wirtschaftlichen Betriebes müssen noch andere Betrachtungsweisen heranziehen.

Hier hat sich eine Veränderung ergeben.

Die Geschäftsleitungen haben früher möglicherweise auch Ausbildung im Sinne eines sozialen Engagements gesehen und es wurde auch von dem Umfeld eines Unternehmens in der jeweiligen Stadt oder Region erwartet, dass man ausbildet. Das ist ein Qualitätsmerkmal, das durchschlägt auf das gesamte Unternehmen oder Produkt.

Beispiel: Wir fertigen mit Auszubildenden bzw. jeder Auszubildender fertigt in Gruppen einen Kundenauftrag, einen Traktor, der ausgeliefert wird. Diese Traktoren sind bei den Kunden heiß begehrt.

Ein Unternehmen kann nur dann erfolgreich am Markt bestehen, wenn es sich weiterentwickelt und wenn es die Möglichkeiten und die Fähigkeiten der Mitarbeiter weiter qualifiziert.

→ Der Grundstock einer jeden Qualifizierung ist die Ausbildung.

Demografische Entwicklung - die Zukunft wird es uns immer schwerer machen, in Fachbereichen gut ausgebildete Mitarbeiter zu finden.

Ausbildung wandelt sich zu einem strategischen Mittel der Unternehmen

Wie verändert sich dadurch jetzt auch die Aufgabe eines Ausbildungsleiters?

Ein Ausbildungsleiter muss nicht nur die Interessen der Auszubildenden, die Ziele und Ambitionen seiner Ausbilder im Sinn haben, sondern muss auch die Ziele des Unternehmens betrachten und muss gleichzeitig einen Blick nach Außen richten, um den Markt zu beobachten.

Wie entwickeln sich Bewerberzahlen, wie entwickeln sich die Fähigkeiten der zukünftigen Bewerber, ihre sozialen Kompetenzen und ihre Möglichkeiten, sich auch zu verändern?

Entsprechend muss ein Ausbildungsleiter seine Aufgabe vielfältig wahrnehmen und muss innerhalb dieses Spannungsfeldes alle drei Parteien berücksichtigen und in Balance halten.

Die grundsätzlichen Anforderungen an einen Recruiter sind klar.

Ein wesentlicher Vorteil eines Recruiters ist sein Erfahrungsschatz. Aufgrund dieses Erfahrungsschatzes kann er hervorragende Entscheidungen treffen.

Dies kann jedoch umgekehrt auch dazu führen, dass ihn diese Erfahrungen möglicherweise in die Irre führen kann, weil er aufgrund seiner Erfahrung oder seines „Bauchgefühls“ sofort meint zu wissen, was er zu machen hat und wie er jemanden einzuschätzen hat.

Langjährige Recruiter oder Ausbilder werden immer älter, die Bewerber bleiben jedoch im gleichen Alter.

Die Schwere geht immer weiter auseinander.

Ein Recruiter muss es nun schaffen, sich zu öffnen für die Bewerber, die da sind.

Er muss versuchen zu verstehen, welche Kompetenzen sie haben.
Die Herangehensweise für die Zukunft muss eine andere sein.
(Negativselektion)

Wir schauen uns an, welche Qualitäten die jungen Menschen mitbringen, und überlegen, wie wir diese nutzen, weiterentwickeln, damit tatsächlich arbeiten können.

„Vorsicht“ → Mainstream beim Recruiting

Veränderung:

Potenziale erkennen, weniger die schon vorhandenen Fähigkeiten

Haben die jungen Menschen, die sich bei uns bewerben, die Bereitschaft dazu, sich zu verändern?

Wenn sie die Bereitschaft haben, dann können wir ihnen das für den Beruf Notwendige vermitteln.

„Am Puls der Zeit zu bleiben und offen zu sein für das, was junge Menschen tun, was sie denken, welche Wertvorstellungen sie haben, der wird auch die richtigen Menschen auswählen können“

Bedeutet nicht, dass man alle Positionen aufgibt und Grundsätze und Wertmaßstäbe.

Bei aller Offenheit gegenüber den neuen Methoden und Kompetenzen und Ansichten junger Menschen – diese müssen zu den Werten, die wir im Unternehmen leben, passen.

Trotz vorurteilsfreiem und ergebnisoffenem Vorgehen müssen junge Bewerber also in das Wertegerüst eines Unternehmens passen.

Einerseits muss man offen sein für Neues und neue Wege gehen.

Das ist der ureigene Sinn von Bildung und Ausbildung, Neues zu lernen.

Man kann nicht Neues vermitteln und nur am Alten festhalten.

Das was einen Ausbildungsbetrieb gut macht, bewahren.

Was wir bewahren, auch immer wieder daraufhin zu prüfen,
ob es noch den aktuellen Anforderungen entspricht.



FEET ON THE GROUND
EYES ON THE HORIZON





JOHN DEERE