



**Zukunft durch Bildung –
Herausforderungen aus der Sicht
eines Global Players**

Walter Huber

Corporate Vice President

Corporate Human Resources

4. Zukunftsforum Erwachsenenbildung 2012
Kloster Seeon, 10. Juli 2012

Siemens – globaler, integrierter Technologiekonzern mit Fokus auf 4 Sektoren

SIEMENS

Attraktive Märkte mit dem Rückenwind der Megatrends



Demographischer Wandel



Urbanisierung



Klimawandel



Globales Wirtschaftswachstum

Industry



Healthcare



Energy



Infrastructure & Cities



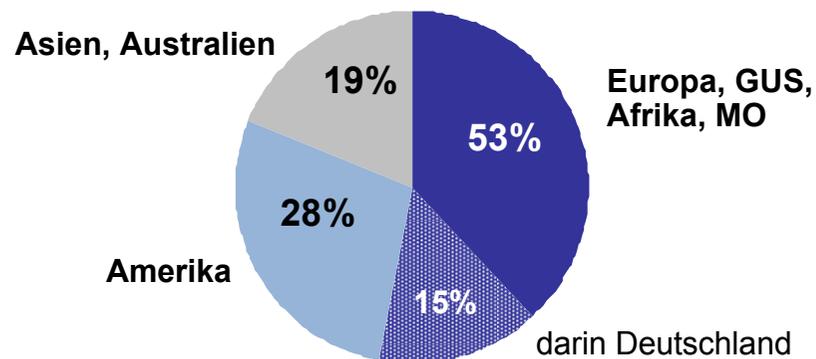
Siemens Financial Services

- Fokus auf attraktive, globale Wachstumsmärkte
- Führende Marktposition in allen unseren Geschäften
- Spitzenleistungen mit höchsten ethischen Standards

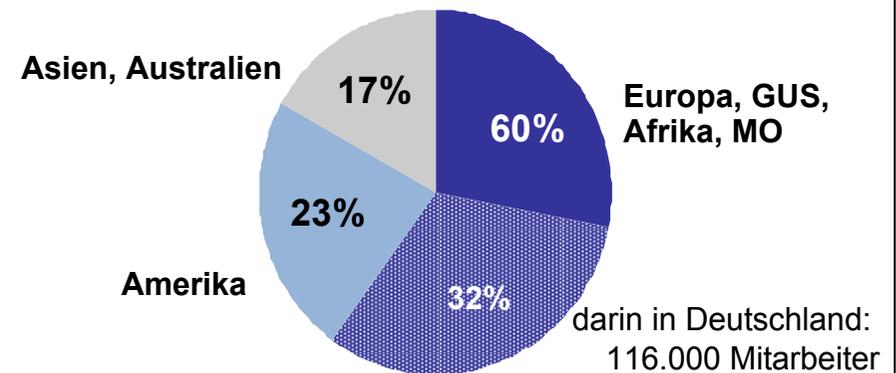
165 Jahre sind eine lange Tradition. Der Erfolg beruht auf der Realisierung von Marktchancen in allen Regionen

SIEMENS

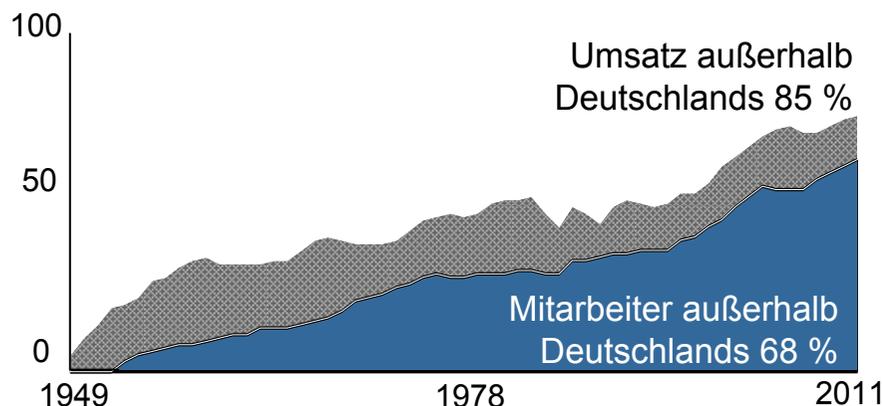
Umsatz 2011 73,5 Mrd. €



Mitarbeiter 2011 weltweit: 360.000



Starke Internationalisierung

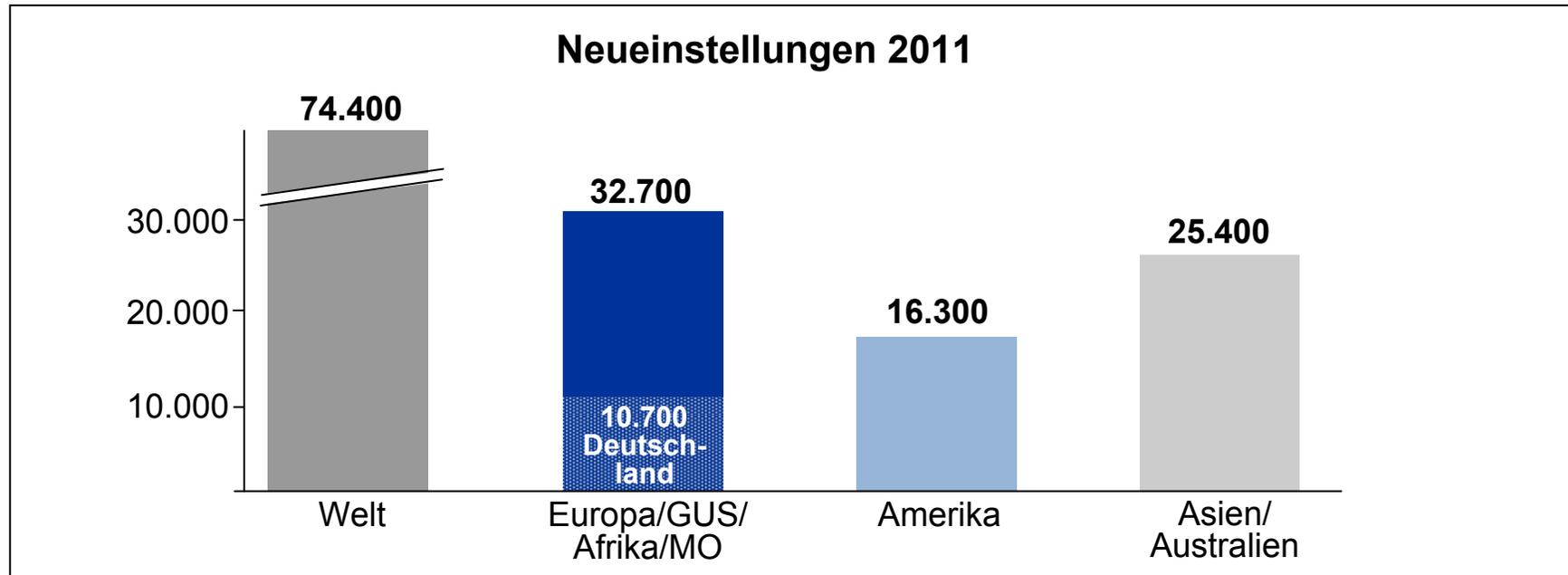


Innovationen – Basis des Erfolgs

- 3,9 Mrd. € p.a. Investitionen in Forschung und Entwicklung (5,3% des Umsatzes)
- 27.800 Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung weltweit; darin rd. 11.800 in Deutschland
- 53.300 erteilte Patente; Platz 1 in Europa, Platz 3 in Deutschland
- An jedem Arbeitstag werden rd. 40 Erfindungen gemeldet.

Unser Anspruch: Die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an jedem Arbeitsplatz, überall auf der Welt

SIEMENS



- Aktuell 2.400 offene Stellen in Deutschland, 80% für HS-Absolventen
- 130.000 Bewerbungen pro Jahr alleine in Deutschland
- Siemens ist ein attraktiver Arbeitgeber
- Die Diversity unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein bedeutender Wettbewerbsvorteil.

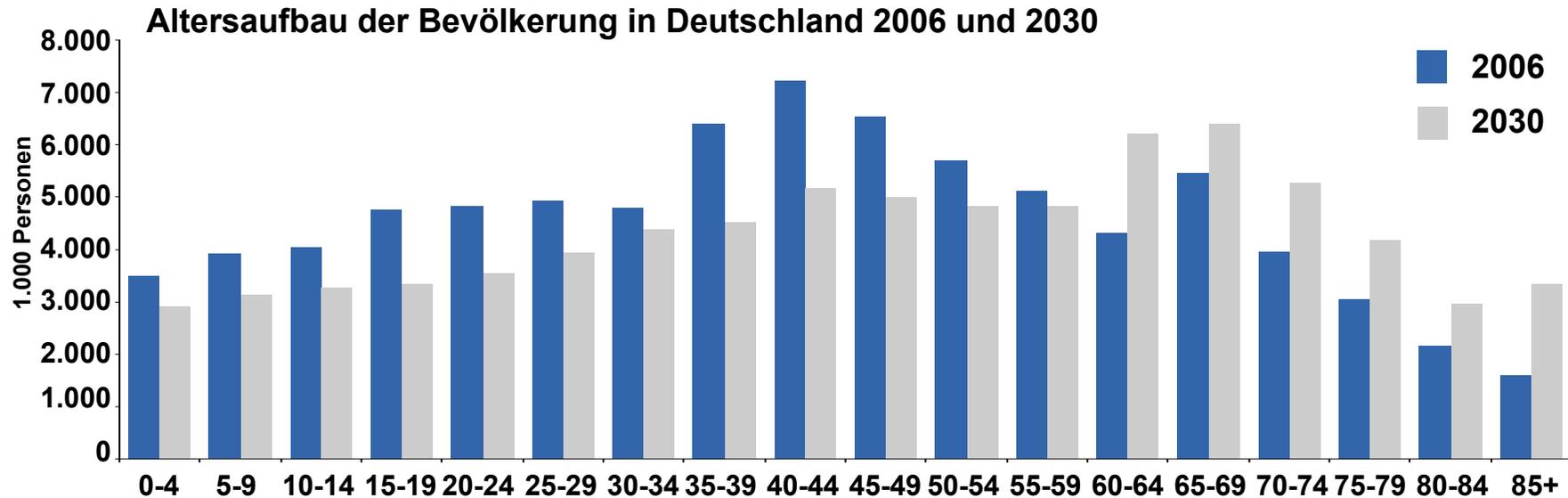
Vorteile durch Diversity

Diversity ist die Vielfalt der unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Nationalitäten, Hautfarben, ethnischen und gesellschaftlichen Gruppen, der Geschlechter und der Altersgruppen.



- **Wissenschaftlich bewiesen:**
Unternehmen, die auf **Diversity** setzen, sind **wirtschaftlich erfolgreicher**
- Siemens beschäftigt alleine in Deutschland **Mitarbeiter aus 115 Nationen**
→ Es ist von Vorteil, wenn Fragestellungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden
- Erklärtes Ziel: **Mehr Frauen für Siemens** gewinnen und auch in Führungspositionen fördern → Problem: vor allem nicht technische Berufs- und Studienwahlpräferenzen
- **Ältere Mitarbeiter** sind wertvolle Erfahrungsträger
→ Erhalt und Übertrag strategischer Kompetenzen unerlässlich

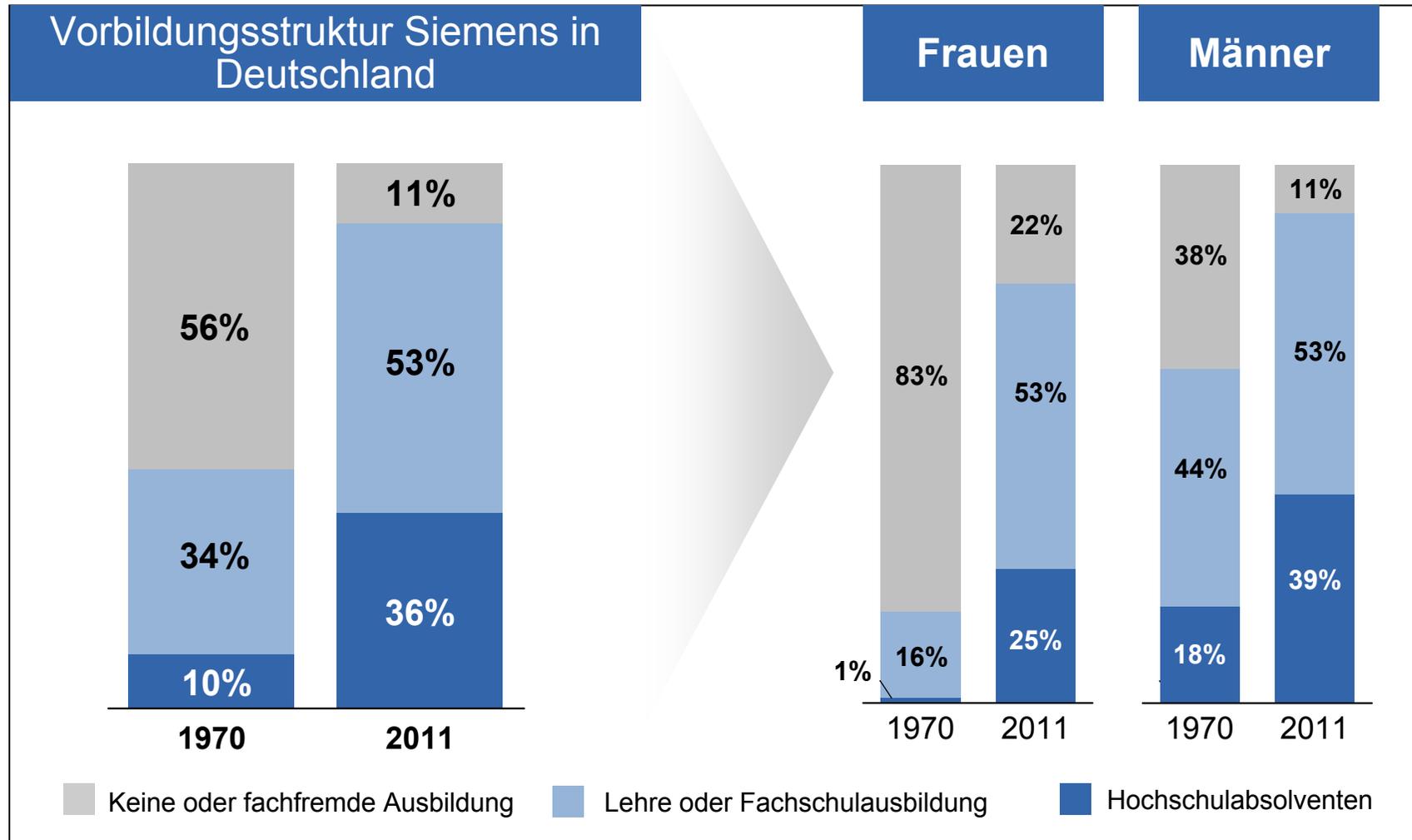
Demographische Entwicklung hat nachhaltige Konsequenzen auf das Arbeitskräfteangebot



Fachkräftemangel nach Fachrichtungen					
Abweichung des Arbeitskräfteangebots von der Nachfrage in %					
	2010	2015	2020	2025	2030
Ingenieurwissenschaften	- 10 %	- 17 %	- 22 %	- 27 %	- 32 %
Naturwissenschaften/ Mathematik	- 4 %	- 8 %	- 12 %	- 14 %	- 19 %
Pädagogik	-13 %	- 25 %	- 35 %	- 39 %	- 40 %
Medizin	- 11 %	- 20 %	- 28 %	- 35 %	- 42 %

Quelle: VBW-Studie: Arbeitslandschaft 2030, München 2011

Die Qualifikationsanforderungen haben sich in den letzten Jahrzehnten signifikant nach oben verschoben



Bildung und Ausbildung sind unerlässlich für eine erfolgreiche Zukunft

SIEMENS

Unternehmerisch



- ▶ Innovationskraft
- ▶ Differenzierungsmerkmal zum Wettbewerb

Gesellschaftlich



- ▶ Volkswirtschaftliche Prosperität
- ▶ Standortattraktivität

Individuell



- ▶ Partizipation an Arbeitswelt
- ▶ Karriereperspektiven

▶ „Die Zukunft eines Landes beginnt nicht in der Fabrikhalle oder im Forschungslabor, sie beginnt im Klassenzimmer.“ (Henry Ford)

Wir brauchen eine stabile Qualifikations- und Wissensstruktur, besonders auf technischem Gebiet

SIEMENS



- Gefragt ist eine proaktive Bildungspolitik, die alle Potentiale nutzt.
- Bildung ist eine Investition in die Zukunft. Es wäre gesellschaftspolitisch und auch volkswirtschaftlich grob fahrlässig, hier zu sparen.

- Alle Jugendliche zum Schulabschluss führen
- Mehr Jugendliche für technische Ausbildungs- und Studiengänge begeistern, insbesondere Frauen
- Migranten der 2. Generation besser integrieren
- Studienabbruchquoten senken
- Lebenslanges Lernen sicherstellen: breites Grundlagenwissen und modularer Kompetenzaufbau, zunehmend in Kooperation mit Hochschulen

Siemens versucht, Talente möglichst früh für Technik zu begeistern und an das Unternehmen zu binden

SIEMENS

Nachwuchssicherung beginnt im Kindergarten



- über 5.000 Forscherkisten in Kindergärten und Vorschulen in > 30 Ländern verteilt

Programme für Studenten



- Studentenprogramm TOPAZ (200 TN)
- Mentorenprogramm Yolante für Studentinnen (Young Ladies Network of Technology ;400 TN)
- Werkstudenten, Praktikanten, Bachelor- und Masterarbeiten

Schüler für Technik begeistern



- Schülerwettbewerbe
- Unterrichtsmaterialien
- Forscherinnencamps für Mädchen
- Girls Day & Boys Day

Programme für Absolventen



- Siemens Graduate Program für High-Potentials (150 TN)
- Masters Program für ausländische Studierende (80 TN)

Die eigene Berufsausbildung ist eine tragende Säule unserer Nachwuchssicherung in Deutschland; jeder Dritte startet inzwischen in einer Bachelor-Ausbildung

SIEMENS



- ▶ **Rund 10.000 Auszubildende, darin 2.600 für andere Unternehmen**
- ▶ **Ausbildung in 35 zukunftsträchtigen Berufen, > 80 % technische Berufsbilder**
- ▶ **40.000 Bewerbungen pro Jahr**
- ▶ **Ausbildung in „traditionellen“ Berufen, an eigenen Technikakademien und in Kooperation mit Hochschulen**
- ▶ **2.300 Neueinstellungen in 2011, jeder 3. zum Bachelor-Studium**
- ▶ **Besonders Leistungsfähige können in 3,5 Jahren Doppelqualifikation erwerben; Bachelor + anerkannter IHK-Berufsabschluss**

Wir stellen uns unserer sozialen Verantwortung und geben auch schwächeren Jugendlichen eine Chance

SIEMENS

Zum 5. Jahr in Folge in Deutschland je 250 Extra-Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche geschaffen

- **Jugendliche mit unterdurchschnittlichen Schulleistungen oder Defiziten bei Basiskompetenzen**
- **Ausbildung z.B. zum Elektroniker, Industriemechaniker, Mechatroniker**



- **Besonders intensive Betreuung:**
Begleitende Seminare: Mathe, Physik, Englisch
Pädagogisches Sportprogramm zur Förderung von Durchhaltevermögen, Teamfähigkeit, Motivation, Aggressionsabbau
Gezielte Entwicklungsgespräche und Prüfungsvorbereitungen

➔ Erfahrungen durchweg positiv: Der Aufwand ist hoch, aber er lohnt sich

Eine zielgerichtete Weiterbildung ist im Sinne des Einzelnen – und des Unternehmens

SIEMENS

- **Personalentwicklung beginnt bei Siemens am ersten Arbeitstag**
- Wir **führen über Zielvorgaben**. Einmal jährlich Evaluation von **Leistung** und **Potenzial**.
- Mitarbeiter mit Potenzial erhalten **persönlichen Entwicklungsplan** mit gezielten Maßnahmen und einer ‚next-step-position‘.
- Auch Mitarbeit an **internationalen Projekten** fördert die Weiterentwicklung.
- Weiterbildung muss immer **zielgerichtet** und **aus den geschäftlichen Erfordernissen abgeleitet** sein.
- **Investment in Aus- und Weiterbildung 2011: weltweit 430 Mio. €**



**Siemens fördert und unterstützt den Kompetenzaufbau.
Der Einzelne hat jedoch auch eine Eigenverantwortung!**

Die globale Weiterbildungslandschaft setzt sich aus drei Kernbereichen zusammen



Leadership Kompetenzen	Business Learning (Learning Campus)		Product Learning
<p align="center">Siemens Leadership Excellence Programme für Führungskräfte</p>	<p align="center">Job family / Funktionsspezifisch</p>		<p align="center">Trainings der Sektoren zu ihren Produkten, Lösungen, Services, etc.</p>
	<p align="center">Core Learning Programs</p>	<p align="center">Funktionsspez. Trainings</p>	
	<p align="center">Weltweit einheitliche Lernprogramme z.B. für Vertrieb, Fertigung, Logistik, Finanzwesen, Human Resources etc.</p>	<p align="center">Spezialwissen für einzelne Jobfamilien, z.B. Lean Management, Qualitätsmanagement, Pressearbeit etc.</p>	<p align="center">z.B. Totally integrated Automation (TIA), Oil&Gas, Healthcare Essentials etc.</p>

- Siemens-interne Training Partner in über 60 Ländern
- Im letzten Geschäftsjahr alleine in Deutschland 9.600 Trainings mit 120.000 Teilnehmertagen
- Zusätzlich E-learning Programme zum Selbststudium

Die Hochschulen sind zunehmend auch als Partner beim lebenslangen Lernen gefragt

SIEMENS



Universität

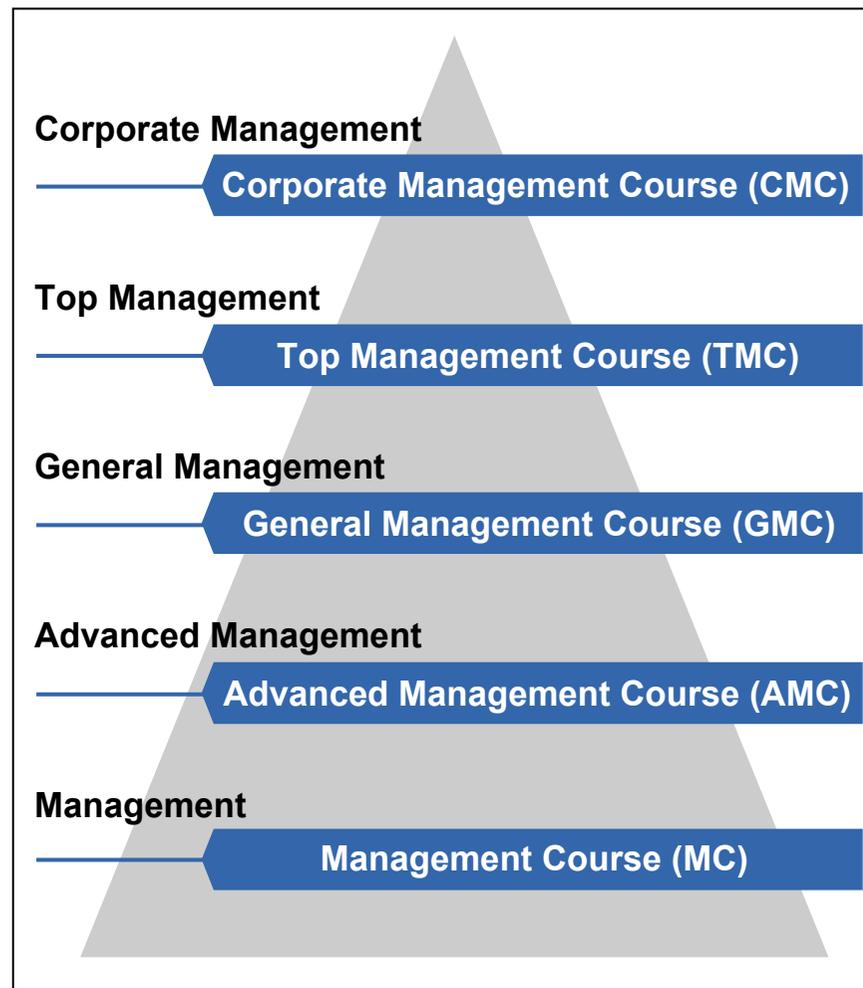
Fundiertes
Grundlagenwissen
+ modulare
Weiterqualifikationen

Anforderungen

- ▶ Berufsbegleitender Kompetenzaufbau
- ▶ Hohe zeitliche Flexibilität
- ▶ Anrechnung akademischer Vorleistungen
- ▶ Enge Verzahnung mit Projekten/Inhalten aus beruflichem Alltag
- ▶ Interdisziplinäre Angebote
- ▶ Anrechnung von im Ausland erbrachten Studienleistungen

Leadership Excellence Programme für die verschiedenen Stufen der Führungsverantwortung

SIEMENS



- ▶ Weltweiter top-down Ansatz; „Leaders develop leaders“
- ▶ Verbindliche Teilnahme auf Einladung durch den CEO
- ▶ Kompetenzen und Fähigkeiten für die nächste Führungsebene
- ▶ Persönliche Learning-Roadmap

- **Commitment der Führungskräfte zu Werten, Zielen und Strategien**
- **Weltweit einheitliches Führungsverständnis**
- **Erfahrungsaustausch und Best-Practice-Sharing über Sektoren und Landesgrenzen hinweg**

Zukunft durch Bildung



Eine fundierte Berufsausbildung bzw. ein abgeschlossenes Studium sind grundlegende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in die Arbeitswelt.

Lebenslanges Lernen ist unerlässlich, gerade auch im Hinblick auf längere Lebensarbeitszeiten.

Hier hat das Unternehmen, aber auch der einzelne selbst eine Verantwortung.

Weiterbildung muss immer zielgerichtet und an den geschäftlichen Anforderungen orientiert sein.

Dabei gewinnt neben der betrieblichen Weiterbildung auch die akademische Weiterbildung an Bedeutung.