

BOW-PREIS

Personalentwicklung



2013



GRUSSWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist eine Freude, die Ergebnisse des BOW-Wettbewerbs zu studieren. Die Unternehmen mit ihren Mitarbeitern sind höchst kreativ, stecken voller Ideen und setzen sie mit viel Engagement um. Sie jammern nicht über den bösen demografischen Wandel, sondern kehren den Spieß um: Sie begreifen ihn als Chance.

Alle Preisträger leisten Vorbildliches. Ich kann hier nicht alle Beispiele aufzählen. Aber es imponiert mir sehr, wie man junge Leute, die in Schule und Beruf nicht gleich die Kurve gekriegt haben, doch noch in die Spur bringt. Aus Verlierern werden Gewinner.

Herausragend auch verschiedene Formen der Aus- und Weiterbildung für alle Hierarchiestufen, immer ausgerichtet auf einen konkreten Zweck. Arbeitskraft und Arbeitsfreude erhalten gerade auch im Alter, Beruf und Familie nicht als Konkurrenten verstehen, sondern in Einklang bringen – auch das klappt, wenn man es richtig und bewusst anpackt. Nicht zu vergessen auch das soziale Engagement von Unternehmen, das bei knapper werdenden Fachkräften ein Imagevorteil sein kann.

Alles in allem: Ich kann vor den Preisträgern und dem BOW nur den Hut ziehen und herzlich gratulieren.

Ihr

Garrelt Duin

Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Industrie, Mittelstand und Handwerk
des Landes Nordrhein-Westfalen



VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

erstmalig lobt das BOW in diesem Jahr den Personalentwicklungspreis für Unternehmen und Nachwuchsmitarbeiter/-innen aus.

Mit der Prämierung dieses Managementbereiches setzen wir einen besonderen Akzent in der Region: Sie unterstreicht die hohe Bedeutung der Personalentwicklung für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit eines jeden Unternehmens und einer jeden Organisation.

Die für den BOW-Preis vorgestellten Projekte beschreiben erprobte und erfolgreiche Maßnahmen in folgenden Themenbereichen:

- **Nachwuchssicherung**

Es werden unterschiedliche Möglichkeiten zur Förderung von Auszubildenden, von Nachwuchsführungskräften und zur Qualifizierung von Menschen mit Vermittlungshemmnissen beschrieben. Darüber hinaus werden Erfahrungen in der Rekrutierung künftiger Auszubildender oder Trainees erläutert. Außerdem wurden für die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innovative Konzepte entwickelt.

- **Mitarbeiterbindung**

Unternehmen, die ihre Arbeitgeberattraktivität durch soziales Engagement des Unternehmens und der Belegschaften steigern, stellen ihre Ideen vor. Andere achten darauf, dass die psychische Gesundheit auch nach schwierigen Erlebnissen erhalten bleibt oder dass ältere Mitarbeiter engagiert und gesund weiterarbeiten und länger mit ihrem wertvollen Wissen der Arbeitswelt erhalten bleiben. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört ebenso dazu, wie eine präzise Befragung des Personals nach persönlichen berufs- und lebenslaufbezogenen Bedürfnissen und Anregungen zum Unternehmen.

- **Kompetenzermittlung und -förderung**

Für die Kompetenzermittlung werden verschiedene Methoden eingesetzt. Nachdem das Potenzial der Mitarbeiter/-innen festgestellt wurde, können sie bedarfsgerecht qualifiziert werden, z. B. auf eine berufliche Abschlussprüfung oder einen Einsatz als Führungskraft.

Es ist uns eine besondere Freude, dass die meisten Bewerber/-innen für den BOW-Preis ihre Ideen und Erfolge im Bereich der Personalentwicklung in dieser Broschüre vorstellen. Sie haben so die Möglichkeit, diese innovativen, kreativen und wirksamen Projekte wahrzunehmen.

Ihr



Ortwin Goldbeck

Vorstandsvorsitzender
**BOW e. V. - Bildungswerk der
ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft**





Inhalt:

GRUSSWORT	2
VORWORT	3
UNTERNEHMEN / INSTITUTIONEN	6
AGW – Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft Minden-Lübbecke e. V.....	6
BOGE Kompressoren	10
Gebr. Brasseler GmbH & Co. KG	12
Gartencenter Brockmeyer	14
Brüder Schlau GmbH & Co. KG.....	16
Grauthoff Türenggruppe GmbH.....	18
Fa. Michael Grübel Trocknungsfachbetrieb KG	20
Kommunales Rechenzentrum Minden-Ravensberg/Lippe (krz)	22
SinnLeffers GmbH	24
Stadtwerke Bielefeld GmbH.....	26
Weidmüller Interface GmbH & Co. KG.....	28
 NACHWUCHS-PERSONALENTWICKLER /-INNEN	 30
Arne-Peter Berg.....	30
Kathrin Biastoch	32
Christian Bleeker	34
Samantha-Angela Cutmore.....	36
Ricarda Dustmann.....	38
Maike Lüddecke	40
Kamila Anna Miosga.....	42
Yamilet Lucia Popp.....	44
Gianna Stein.....	46
 Die BOW-Jury	 59

Auf dem Deckblatt:

Skulptur, die an das prämierte Unternehmen verliehen wird und von der Künstlerin Sina Heffner erstellt wurde.

Sina Heffner
Wilmerdingstraße 12
38118 Braunschweig
www.sinaheffner.de

Was das BOW ist.....	48
Wirtschaftskammern:	48
Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld	48
Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld	49
Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold	49
Arbeitgeber- und Unternehmerverbände sowie unterstützende Institutionen:	50
Arbeitgeberverband für die Gebiete Paderborn Büren Warburg u. Höxter e. V.	50
Arbeitgeberverband Herford e. V.	50
Gildenhaus e. V.	50
Unternehmerverband für den Kreis Gütersloh e. V.	51
Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld – Herford – Minden e. V.	51
Kreishandwerkerschaften:	52
Kreishandwerkerschaft Bielefeld	52
Kreishandwerkerschaft Gütersloh	52
Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg	52
Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe	53
Kreishandwerkerschaft Wittekindsland	53
Bildungseinrichtungen.....	54
AGW – Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft_Minden-Lübbecke e. V.....	54
b.i.b. International College	54
DEKRA Akademie GmbH	54
FHDW – Fachhochschule der Wirtschaft	55
FHM – Fachhochschule des Mittelstands (FHM) GmbH	55
HBZ Brackwede_Fachbereich Bau e. V.....	55
IHK-Akademie_Ostwestfalen GmbH.....	56
InBIT gGmbH.....	56
MACH1 Weiterbildung	56
tbz Bildung gGmbH.....	57
tbz gGmbH	57
TÜV NORD Akademie Geschäftsstelle Bielefeld GmbH & Co. KG	57
Ansprechpartner für Personalentwicklung und wirtschaftsnahe Qualifizierung	58

Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft – BOW e. V.

Geschäftsstelle: Detmolder Str. 18, 33604 Bielefeld

Tel.: 0521 787166-0, Fax:0521 787166-9

Email: info@bow.de, Internet: www.bow.de

Sitz Bielefeld * Vereinsregister Nr. 2602

Vorstand: Ortwin Goldbeck, Hans Schmitz,
Heinrich Heggemann, Günter Koch, Rolf Nösekabel

Arbeitsausschuss-Vorsitz: Detlef Helfer, Andreas Burchardt
Geschäftsführung: Ute Horstkötter-Starke, Regina Westerfeld

UNTERNEHMEN / INSTITUTIONEN



AGW – Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft Minden-Lübbecke e. V.

Ringstr. 9 a
32427 Minden
Tel.: +49 571 6457-01
Fax: +49 571 6457-385
www.agw-minden.de/

Die Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft im Kreis Minden-Lübbecke wurde von Unternehmen und Institutionen der ortsansässigen Geschäftswelt gegründet und unterstützt sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in Ihrer beruflichen und wirtschaftlichen Weiterentwicklung.

Die Mitarbeiter/-innen garantieren durch ständige Weiterbildung und langjährige Praxiserfahrung in Wirtschaftsunternehmen eine hohe Fachkompetenz in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und ein realitätsnahes und zeitgemäßes Schulungs- und Beratungsangebot.

Die AGW bietet Beratung bei Unternehmensentwicklung, Aus- und Weiterbildungsangebote, Seminare bzw. Gruppen- und Einzelschulungen, Geförderte Lehrgänge und Veranstaltungen / Workshops / Gesprächszirkel.

Projekt:

20 Jugendliche mit massiven Vermittlungshemmnissen erhielten eine Ausbildung zum Industriemechaniker. Eine enge Betreuung motivierte die Jugendlichen, beseitigte Defizite und machte sie fit für den ersten Arbeitsmarkt. Der Personaldienst in Minden GmbH & Co. KG (pd) garantierte die Übernahme und finanzierte die Ausbildung. Die Ausbildung wurde von der AGW e. V. in eigenen Werkstätten durchgeführt.



Konzept:

Weiterbildung problematischer Jugendlicher funktioniert nur mit konkreter Perspektive. Daher wurde das Kernziel „**abgeschlossene Ausbildung mit IHK-Prüfzeugnis**“ erweitert um einen

garantierten Start ins Berufsleben. Die Firma pd (Personaldienst Minden GmbH) garantierte bei Projektbeginn die Übernahme bei bestandener Prüfung und finanzierte die Ausbildung anteilig.

Im ersten Schritt wurden 20 Auszubildende mit Potential ausgewählt, teilweise wurde der Hauptschulabschluss bei der AGW nachgeholt. Die Ausbildung fand in den Werkstätten der AGW statt. Während der Ausbildung wurden Defizite im Theoriebereich – insbesondere Kernfächer wie Deutsch, Mathematik, Wirtschaft, Politik – von den Dozenten der AGW beseitigt. Individuell angepasster Stützunterricht, Prüfungsvorbereitung, betriebliches Praktikum, bei Bedarf Abbau von gravierenden Sprach- und Bildungsdefiziten waren elementare Bestandteile dieser Maßnahme. Über enge Betreuung und Erfolgserlebnisse wurden angemessene Arbeitshaltung und Arbeitsdisziplin vermittelt.

Innovation:

- Unbürokratisches Zusammenspiel von kommunalen Akteuren und Wirtschaft.
- Garantierte Übernahme nach Abschluss als einzig wirksame Triebfeder für die Jugendlichen.
- Vermittlung von Fachkenntnissen an modernsten CNC-Bearbeitungszentren.
- Vermittlung einer angemessenen Arbeitshaltung und Arbeitsdisziplin über Erfolgserlebnisse, „ernst nehmen“ und persönlichen Einsatz der Betreuer.
- Intensive Betreuung zur Vermittlung von Werten und Normen für ein erfolgreiches Berufsleben.

Die Zielgruppe hatte bisher keine Chance, über den Ausbildungsmarkt in ein Berufsleben zu starten. Die Arbeitsagentur bietet Maßnahmen für den Berufseinstieg, aber die schweren Defizite, wie z. B. Suchtprobleme, erfordern mehr Zuwendung und dauerhafte Motivation.

Für Landrat Dr. Niermann war „die Art der Zusammenarbeit von Öffentlichkeit, Wirtschaft und wirtschaftsnahem Bildungsträger in dieser Kombination einmalig in Minden-Lübbecke“.

Nachhaltigkeit:

Die Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft (AGW e. V.) in Minden-Lübbecke unterrichtet seit Jahren junge Menschen, die den Hauptschulabschluss erlangen wollen. Die Vermittlung in eine anschließende Berufsausbildung scheiterte oft daran, dass die Betroffenen nicht nachhaltig stabilisiert werden konnten. Die größte Herausforderung war, die Jugendlichen über die 3,5 Jahre zu motivieren, durchzuhalten und persönliche Defizite abzubauen. Gerade anfangs waren häufige Fehlzeiten und Ausfall wegen Krankheit an der Tagesordnung.

Der Sponsor Personaldienst Minden GmbH (pd) war regelmäßig vor Ort, um die Jugendlichen zu motivieren, veranstaltete Grillfeste und gemeinsame Events. Dieses persönliche Engagement führte ihnen immer wieder die berufliche Perspektive vor Augen und motivierte enorm.

Die psychologische Erfahrung der AGW Dozenten half, den Jugendlichen ihre Defizite aufzuzeigen und aktiv gemeinsam zu beseitigen.

Täglich frische Meisterstücke.

www.bertermann.com

Bäckerei Bertermann GmbH
Lahder Str. 28-32
32423 Minden
Tel.: +49 571 31036
Fax: +49 571 36680
www.bertermann.com

Die Bäckerei Bertermann möchte die Kunden begeistern. Dieser Grundsatz wird in allen Bereichen konsequent umgesetzt, denn der Geschäftserfolg hängt von der Zufriedenheit der Kunden ab. Es ist wichtig, möglichst flexibel und individuell auf alle Kundenwünsche reagieren zu können.

Die hochwertigen Waren werden mit viel Liebe und Sorgfalt hergestellt, sie sind stets frisch im Angebot. Die Qualität wird vor allem durch die Leistung und Erfahrung der Mitarbeiter/-innen in allen Fachbereichen sichergestellt. Jeder Mitarbeiter trägt durch seine Arbeitsergebnisse eigenverantwortlich zur Qualität bei. Deshalb sind motivierte, kompetente und interessierte Mitarbeiter/-innen eine zwingende Voraussetzung.

Wir freuen uns über unsere Mitarbeiter/-innen, die sich zusammen mit Kollegen und Kunden gegenseitig ergänzen, unterstützen und motivieren, die das notwendige Wissen haben und die bereit sind, ständig etwas Neues zu lernen und zu entdecken.

Projekt:

Wir haben ein „Fortbildungspaket“ entwickelt:

- Die Gründung der **Bertermann Akademie** im Januar 2013
- Die **individuelle Azubi-Förderung**, seit August 2012



Konzept:

Azubi-Förderung: Jeder Azubi wird intensiv von Azubi Paten durch die Ausbildung begleitet. Jeder Azubi wird gefördert. Besonders die Lernschwachen bekommen eine professionelle Unterstützung für den Unterricht in der Berufsschule. Ein eigens eingestellter Lehrer kümmert sich um die Defizite und begleitet die jungen Menschen zum Erfolg.

Teilzeit-Ausbildung: Persönliche Umstände führen manchmal dazu, dass eine Ausbildung nicht innerhalb der vorgesehenen Zeit absolviert werden kann. Lösung: Weniger Stunden pro Woche - dafür eine längere Ausbildung.

Akademie:

Die **Akademie** richtet sich an **alle Mitarbeiter/-innen** im Betrieb vom Verkauf, Produktion bis zur Verwaltung: Personengebundene Förderung von Talenten. Schrittweise Heranführung an Aufgaben und auch an Herausforderungen.

Innovation:

Der innovative Aspekt dieser Projekte besteht darin, dass eine gut strukturierte Wissensvermittlung - in Verbindung mit der täglichen Praxis - einen guten Baustein für die Eigenmotivation darstellt. Somit wirkt sich das Projekt positiv auf das Betriebsklima am Arbeitsplatz aus.

Nachhaltigkeit:

Azubis und Akademie: Die besondere Herausforderung bei der Umsetzung der Teilnahme an den Lehrgängen, liegt in der zeitlichen Organisation der Maßnahmen. Schichtarbeit, Teilzeit und unterschiedliche Berufsschultage müssen bei der Umsetzung der Projekte berücksichtigt werden.

Azubis: Die Abbrecherquote der Lehrlinge im Verkauf und der Produktion ist unter 10% gesunken. Vergleich Gastronomie: 50%!

Akademie: Die Fluktuation im Verkauf ist rückgängig.





BOGE Kompressoren

Otto Boge GmbH & Co. KG
 Otto-Boge-Str. 1-7
 33739 Bielefeld
 Tel.: +49 5206 601-316
www.boge.de

BOGE produziert und vertreibt Druckluftsysteme für verschiedenste Einsatzbereiche. Mit der Erfahrung von mehr als 105 Jahren gehört BOGE weltweit zu den führenden Anbietern von Kompressoren und Druckluftsystemen. Ob Schrauben- oder Kolbenkompressoren, ölgeschmiert oder ölfrei, einzelne Geräte oder komplette Systemlösungen – das Spektrum von BOGE erfüllt die unterschiedlichsten Anforderungen.

Mit den mehr als 600 Mitarbeiter weltweit ergeben sich für den Personalbereich umfangreiche Anforderungen. Das internationale Wachstum der Unternehmensgruppe erfordert globale Konzepte der Personalentwicklung unter Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten. Insbesondere die Gewinnung und Förderung von Nachwuchskräften ist für ein konstant wachsendes Unternehmen eine große Herausforderung, für die unterschiedliche Konzepte entwickelt werden.

Projekt:

BOGE Talent Scout –
 betriebliches
 Weiterbildungsprogramm zur
 Nachwuchsförderung.

Das Projekt richtet sich an Nachwuchstalente, die bei Aufnahme in das Programm mindestens ein Jahr Berufspraxis bei BOGE gesammelt haben. Das Programm wird ausgeschrieben, Interessenten bewerben sich schriftlich auf die Teilnahme.



Konzept:

Es handelt sich um ein **individualisiertes Weiterbildungsprogramm** für Nachwuchstalente, das BOGE unter fachlicher Beratung der FH Bielefeld entwickelt hat. In acht Blöcken werden Trainings zu Themen angeboten, die im Rahmen des Unternehmenswachstums und der

Internationalisierung wichtig sind, aber auch den Horizont der Teilnehmer/-innen erweitern und abteilungsübergreifendes Denken und Handeln fördern, wie z. B. Kreativitäts- und Präsentationstechniken, Arbeitsorganisation und Projektmanagement, Grundlagen des Wirtschaftsrechts und der Betriebswirtschaftslehre sowie Trainings zu Umgangsformen, interkultureller Kommunikation und Business-Englisch. Die Trainings werden von internen und externen Referenten durchgeführt und finden teilweise an Wochenenden statt, so dass die Teilnehmer/-innen auch private Zeit hierfür investieren müssen. Am Ende jedes Teilabschnittes gibt es einen schriftlichen Test und als Höhepunkt des gesamten Turnus (ca. 1 Jahr) erfolgt eine Abschlusspräsentation vor der Geschäftsführung.

Innovation:

Das Projekt ist eine Kombination aus **Talentsuche, -förderung und -bindung**, die individuell auf die Bedarfe von BOGE zugeschnitten ist, aber auch der Persönlichkeitsbildung der Teilnehmer/-innen dient. Durch die Kombination aus praktischen, BOGE internen Themen sowie übergreifenden, betriebswirtschaftlichen bzw. kommunikativen Trainings auf akademischem Niveau ist eine Maßnahme entstanden, die in höchstem Maße auf die konkreten Anforderungen eines mittelständischen Maschinenbauunternehmens mit weltweiter Ausrichtung in einem dynamischen Markt ausgerichtet ist und gleichzeitig den Teilnehmer/-innen ein hohes Maß an persönlicher Weiterentwicklung bietet. Die Absolventen kommen aus allen Fachbereichen des Unternehmens und somit bietet der Talentscout jedem Mitarbeiter bei BOGE die Möglichkeit, teilzunehmen. Der Talentscout wurde auf Geschäftsführungsebene entwickelt und gefördert.

Nachhaltigkeit:

Alle Teilnehmer/-innen sind noch im Unternehmen tätig. Von den zehn Teilnehmer/-innen haben fünf mittlerweile eine Teamleitung oder Abteilungsleitung übernommen, bspw. als Leiter des Informationsmanagements und als Prokurist in einer Tochtergesellschaft. Die anderen fünf Teilnehmer/-innen haben sich im Rahmen der Fachlaufbahn deutlich entwickelt, bspw. durch die Übernahme der fachlichen Verantwortung für die weltweite Zollabwicklung und Exportkontrolle. Die Motivation der Teilnehmer/-innen ist hoch.



**Gebr. Brasseler GmbH & Co. KG**

Trophagener Weg 25

32657 Lemgo

Tel.: +49 5261 701-328

www.brasseler.de

Die Marke Komet wurde 1923 von den Gebrüdern Brasseler gegründet und ist noch heute ein familiengeführtes Unternehmen. Komet versteht sich als Innovationsführer mit einem der umfassendsten Hersteller-Lieferprogramme an rotierenden Instrumenten und Systemen für die Zahnheilkunde.

Darüber hinaus ist Komet in der Zahntechnik, in der allgemeinen Chirurgie und als kompetenter OEM-Partner der Dentalindustrie weltweit anerkannt. Auch Schmuckhersteller vertrauen auf die Produkte aus Lemgo.

Qualität, Innovation, Zuverlässigkeit und Präzision sind Grundwerte des unternehmerischen Schaffens bei Komet. Die Firma hat sich im Laufe der Zeit zu einem global agierenden Unternehmen entwickelt, dessen Produkte in über 100 Ländern erhältlich und geschätzt sind.

Projekt:

kompass - internes Nachwuchs-Förderprogramm für Mitarbeiter aller Fachbereiche im Alter 30 +/- 5. **kompass** steht für „komet“, das Markenzeichen von Brasseler und für Potenzialanalyse und Systematische Schulungen.

Konzept:

kompass ist ein „Brasseler-spezifisches-Nachwuchs-Förderprogramm“ über eine Laufzeit von ca. 2,5 Jahren. Die Teilnehmer/-innen werden in der **kompass**-Gruppe und einzeln gefördert und qualifiziert, erarbeiten Präsentationen, bearbeiten ein Projekt und erwerben so schrittweise und ergänzend zu den bereits vorhandenen Kompetenzen zusätzliche fachliche und überfachliche Kompetenzen (u. a. Problemlösefähigkeit, Teamfähigkeit, Rhetorische Fähigkeiten).

Die aus unterschiedlichen Bereichen kommenden Teilnehmer/-innen (Mischung aus Technik und kaufmännischer Verwaltung) lernen sich kennen und entwickeln ein gemeinsames Verständnis für die Belange der einzelnen Abteilungen.

Bestandteile von **kompass** sind Potenzialanalysen, interne und externe Qualifizierungen, Präsentationen, Workshops und Projektarbeit. Alle Bestandteile sind in einem ausgewogenen Ver-



hältnis in den 2,5-Jahres-Ablauf integriert. Die Potenzialanalysen erfolgen als mehrere ca. einstündige Gespräche mit den Teilnehmer/-innen, die ca. 6 internen Qualifizierungen finden in Form von 2-stündigen Veranstaltungen statt. Brasseler Mitarbeiter referieren dabei als interne Dozenten zu den Themen „IT-Landschaft“, „Wettbewerb und Marktsituation“, „Preisgestaltung“, „Arbeitsrecht“, „Technik für Kaufleute“, „Kaufmännisches Wissen für Techniker“. Externe Qualifizierungen als Individualschulung und Schulung für die gesamte Gruppe zu Themen wie Rhetorik, Gesprächsführung, Präsentation, Projektmanagement laufen als Tagesseminar (auch am Wochenende), Präsentationen und Workshops sind Halbtagesveranstaltungen, und die Projektarbeit z. B. zum Thema „Externe und interne Kundenorientierung“ und „Einarbeitung neuer Mitarbeiter“ läuft parallel zum Tagesgeschäft bzw. außerhalb der Arbeitszeit. Gesamtzeitaufwand für den einzelnen Teilnehmer/-innen ca. 100 Stunden, davon ca. 35% in der Freizeit.

Innovation:

Es hat sich – wie beabsichtigt - eine erfreuliche Dynamik entwickelt und auf andere Bereiche und Themen ausgestrahlt:

- Ideen aus dem **kompas**-Projekt fließen z. B. in das neu aufgelegte interne Weiterbildungsprogramm „kom mit“ ein.
- Im Rahmen von Schulkooperationen wurden die Präsentationen vorgestellt.
- Die **kompas**-Aktivitäten wurden mit dem Projektmanagement verzahnt.
- Im Unternehmen wurde – im Rahmen von **kompas** – eine Zufriedenheitsanalyse durchgeführt.
- Für die Personalabteilung wurde von den **kompas**-Teilnehmer/-innen ein Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter erarbeitet.

Nachhaltigkeit:

Nachgehalten wurden die weiteren Berufsverläufe der Teilnehmer/-innen. 12 Teilnehmer/-innen konnten während der Projektlaufzeit und im Anschluss auf der Brasseler-Karriereleiter eine Stufe höher klettern, sie sind nun Gruppenleiter oder Experten (z. B. für Projektmanagement) oder haben die Länderverantwortung im internationalen Verkaufsmanagement.



**Gartencenter Brockmeyer**

Werkstraße 2
33790 Halle
Tel.: +49 5201 8188-60
Fax: +49 5201 8188-66
www.brockmeyer.de

Brockmeyers gründeten 1994 das Gartencenter Brockmeyer in der ehemaligen Gärtnerei Meise. 2003 erwarben sie ein eigenes Grundstück an der B68, direkt gegenüber der gepachteten Gärtnerei und errichteten ein Gartencenter mit einer Betriebsfläche von 35.000 m², wobei 8.000 m² dem direkten Verkauf dienen und die restliche Fläche für Parkplätze, Lagerfläche und mögl. Erweiterungen genutzt werden.

Für wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigung in Krisenzeiten sorgten Brockmeyers, als sie 2009 die erste Dependence eröffneten: Es entstand Deutschlands modernstes Gartencenter. Das Einzugsgebiet erweiterte sich um Lippe und das östliche Ostwestfalen. Durch die Erweiterung fanden mehr als 40 neue Mitarbeiter/-innen eine Arbeitsstelle.

Ein weiterer Meilenstein in der Unternehmensgeschichte folgte 2011 mit der Eröffnung des dritten Gartencenters in Gütersloh. Hier entstand eines der innovativsten Gartencenter Europas mit über 8.500 m² Verkaufsfläche. Darüber hinaus wurden rund 60 neue Arbeitsplätze geschaffen, die wieder mit Fachkräften besetzt werden mussten.

Im Jahr 2008 startete Brockmeyer mit einer Auszubildenden und steigerte die Zahl der Auszubildenden stetig bis auf aktuell 19 Azubis. Über diesen Zeitraum wurde das Ausbildungsangebot stark erweitert. Neben den Verkäufern und Einzelhandelskauffleuten werden auch Informatikkauffleute sowie Gestalter für visuelles Marketing ausgebil-



det. Und das Angebot expandiert: geplant ist z. B. die Ausbildung in der Systemgastronomie und im Lager/Logistik Bereich.

Projekt:

Personalentwicklung mit einem **modernen und innovativen Ausbildungskonzept**. Das Projekt richtet sich an alle aktuellen und zukünftigen Auszubildenden und die Fachkräfte des Gartencenters Brockmeyer, die mit der Ausbildung beauftragt sind.

Konzept:

Brockmeyer wirkt dem Fachkräftemangel aktiv entgegen und entwickelt sein eigenes Ausbildungskonzept, das nicht nur auf die Vermittlung von Lerninhalten gemäß Ausbildungsrahmenplan fußt. Ganz wichtig ist uns die Persönlichkeitsentwicklung und das Sozialverhalten der Heranwachsenden: Zuverlässigkeit, die Bereitschaft zu lernen und Leistung zu zeigen, Verantwortungsbewusstsein, Konzentrationsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Beherrschung der Grundrechenarten, Rechtschreibung, Kopfrechnen, Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen sind wichtig für ein konstruktives Miteinander im Betrieb.

Innovation:

Die Ausbildung zum Verkäufer im Einzelhandel gehört, laut aktuellen Umfragen zu den weniger beliebten Ausbildungsberufen in Deutschland.

Brockmeyer setzt allerdings stark auf den Beruf und macht ihn durch Verantwortung und Spaß bei der Arbeit zu einem sehr begehrten Ausbildungsberuf in der Region.

Da die Auszubildenden alle Abteilungen durchlaufen, haben sie die einmalige Chance, die verschiedensten Fachbereiche und Berufe hautnah kennenzulernen. Natürlich werden auch die persönlichen Neigungen und Wünsche der Azubis berücksichtigt, so dass sich jeder Auszubildende in seinem Beruf voll entfalten kann.

Nachhaltigkeit:

Dass der Ausbildungsweg funktioniert, belegt das besondere Engagement der Azubis. In Eigenregie haben sie die „Azubizone“ ins Leben gerufen – eine Präsentationsfläche, die die jungen Leute nach eigenen Vorstellungen gestalten. Von der Postkarte über die Litfaß-Säule bis zum Außenbanner und zur eigenen Internetadresse (www.azubizone.de) reicht ihr Gestaltungsdrang.



Bislang haben nur wenige Azubis von Brockmeyer die Ausbildung abgebrochen oder sind durch die Prüfung gefallen und das bei stetig steigenden Ausbildungszahlen. Aktuell haben sich 15 Mitarbeiter/-innen auf freiwilliger Basis nach Feierabend auf die Ausbildereignungsprüfung vorbereitet und in den letzten Tagen erfolgreich bestanden.

**Brüder Schlau GmbH & Co. KG**

Oehrstr. 1
32457 Porta Westfalica
Tel.: +49 5731 765-342
Fax: +49 5731 76560342
www.brueder-schlau.de

Die HAMMER / SCHLAU - Unternehmensgruppe ist eines der führenden Groß- und Einzelhandelsunternehmen für Raumgestaltung mit Sitz in Porta Westfalica. Mit Farben, Tapeten, Bodenbelägen und Heimtextilien werden die Lebensräume für Millionen gestaltet.

Hochmoderne IT-Strukturen sowie effiziente Verwaltungs- und Logistikprozesse ermöglichen die zentrale Steuerung von 4 dezentral geführten Zentrallagern, 15 Handwerkermärkten sowie über 180 Einzelhandelsstandorten.

Konsequentes unternehmerisches Denken und Handeln, gesundes Wachstum sowie hohes Engagement von Mitarbeitern und Management zeichnen das Unternehmen aus.

Projekt:

Seit dem Jahr 2010 wird die Personalarbeit der HAMMER / SCHLAU - Unternehmensgruppe konsequent in allen Bereichen (Betreuung, Recruiting, Abrechnung, Entwicklung) strategisch neu ausgerichtet, um den zukünftigen Herausforderungen gewachsen zu sein. In diesem Zusammenhang wird seit dem Jahr 2012 eine **ganzheitliche und neu entwickelte Personalentwicklungs-Strategie** implementiert. So wird Aus- und Weiterbildung zielgenau geplant und durchgeführt, was den Erfolg der Lernenden unterstützt und zugleich die Kosten optimiert.

Konzept:

Ziel des Projekts ist gezielte Weiterbildung, die sich maßgeschneidert an den Bedürfnissen der Mitarbeiter/-innen orientiert. Es werden angeboten:

- **Förderprogramme** (Marktleiteranwärter/-innen, Handelsfachwirte, Entwicklungsprogramm im Großhandel, Fachverkäufer/-innen)
- **Ausbildung** (betriebl. Ausbildungsplan, Azubi-Treffen, Schulung der Ausbilder/-innen...)
- **Schulungskatalog** (für alle MA - 25 verschiedene Themen)
- **Online-Akademie** (Webinare, E-Learnings, Lernpfade....)

Die vereinzelt Bausteine sind alle am Kompetenzmodell (Fach-, Methoden- Sozial- und Selbstkompetenz) ausgerichtet.

Innovation:

Alle Themenbereiche der Personalarbeit im Allgemeinen und der Entwicklung im Besonderen sind mit dem Kompetenzmodell verknüpft. So erhält die gesamte HR Strategie einen ganzheitlichen Charakter. Besonders hieran ist eben diese Betrachtungsweise, die es so nur selten in Unternehmen gibt. Die Herangehensweise über ein mit allen Prozessen verknüpftes Kompetenzmodell ist neu und zukunftsweisend für unsere Unternehmensgruppe.



Nachhaltigkeit:

Auf Basis der standardisierten Seminarbeurteilungen und Referentenberichte sowie den Beurteilungen im Bereich Ausbildung durch Ausbilder/-innen und Auszubildende sind erste Erfolge sichtbar. Es wird deutlich, dass die Akzeptanz der Mitarbeiter/-innen gegenüber den zahlreichen Maßnahmen stetig steigt. Die ständige Evaluierung und Anpassung der Inhalte kann durch den Ansatz des ganzheitlichen Kompetenzmodells sichergestellt werden.



GRAUTHOFF®

Türengruppe

Grauthoff Türengruppe GmbH

Brandstraße 71-79
33397 Rietberg
Tel.: +49 2944 803913
www.grauthoff.com

Die Fa. Grauthoff fertigt und vertreibt mit etwa 700 Mitarbeiter/-innen an drei Standorten hochwertige Wohnraumtüren. Als eines der wenigen verbliebenen echten Familienunternehmen in der Branche steht das Unternehmen für das Produkt, die Mitarbeiter/-innen und die Kunden/-innen ein. In der jüngeren Vergangenheit ist der Betrieb hierfür wiederholt ausgezeichnet worden. Der Preis „Familie gewinnt“ wurde von der Bertelsmann - Stiftung für eine familienorientierte Unternehmenspolitik vergeben oder der „Ethics in Business“ für ethisches Handeln im Geschäftsalltag.

Projekt:

Strukturierte Ausbildung und Qualifizierung bei der Grauthoff Türengruppe und weiterführende Karriereplanung, insb. durch Kooperation mit Hochschulen im Bereich der dualen oder berufsbegleitenden Studiengänge und der Karriereplanung nach der Elternzeit.

**Konzept:**

Innerbetriebliche Weiterbildung: Regelmäßige Umfragen nach Qualifizierungsbedarf und Interesse. Danach Planung von Schulungen: Buchung von Dozenten, Klärung der Inhalte und des Umfangs. Die Seminare werden während der Arbeitszeit durchgeführt, bzw. die Zeit wird vergütet. Neben sprachlichen Schulungen (insb. Englisch) liegt der Fokus des Interesses vor allem auf Softwareschulungen. Hierfür wurde ein mobiler Schulungswagen von unserem IT-Auszubildenden entwickelt, der 10 Notebook Arbeitsplätze mit einer vorinstallierten Schulungsumgebung beinhaltet. Dieser Schulungswagen kann an alle Standorte transportiert werden, um dort Schulungen abzuhalten. Stärkstes Interesse fanden, neben einigen unternehmensspezifischen Anwendungen, MS-Office Schulungen bei „älteren“ Mitarbeiter/-innen.

Externe Qualifikation: Mitarbeiter werden in jährlichen Gesprächen zu ihren Vorstellungen bzgl. ihrer weiteren Entwicklung befragt. Wenn das Ziel des Mitarbeiters eine Weiterbindung in Form eines Studiums ist, wird geprüft, ob der Kandidat in Frage kommt. Dem Mitarbeiter (oder Auszubildenden) stehen dann unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung. Wir kooperieren mit der FHDW und der FH Bielefeld und bieten Studiengänge in den Bereichen Wirtschaftsingenieurwesen oder Betriebswirtschaft an. Die Studierenden bekommen dann einen „Paten“ in der Geschäftsleitung, der für die Betreuung der Studierenden und insbesondere derer Praxisarbeiten / Bachelor Thesis zuständig sind. Insbesondere diese sehr enge Betreuung führte bislang zu hervorragenden Studienergebnissen und einer sehr bedarfsorientierten und praxisnahen Ausbildung.

Wiedereinstieg nach Elternzeit: Wir halten nicht nur die Qualifikation der Mitarbeiter für sehr wichtig, sondern auch die langfristige Beschäftigung und Bindung von Know-How-Trägern. Insbesondere nachdem unsere Mitarbeiter/-innen Eltern geworden sind, stellen sich neue Herausforderungen Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Wir sprechen daher schon vor der Geburt des Kindes über die persönliche Lebensplanung, um den Mitarbeiter/-innen während der Elternzeit über zu besetzende Stellen und Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren, die seinen / ihren Vorstellungen entsprechen könnten.

Innovation:

Beruf und Familie sollen nicht miteinander konkurrieren, sondern im Einklang miteinander stehen. Weiter müssen Unternehmen ein Ohr für die persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter/-innen haben, um qualifizierte Mitarbeiter langfristig binden zu können. Beides erreichen wir u. a. durch dieses Projekt.

Nachhaltigkeit:

- Bedarfsanalysen bei Mitarbeitern.
- Aufbau von Kontakten zu Hochschulen und Dozenten.
- Verwaltung (Software) von Qualifizierungsmaßnahmen.

„Neue Türen machen Räume erst perfekt“

Eva Brenner, Dipl.-Ing. Innenarchitektur (RTL II, Zuhause im Glück)



www.tuerenwechsel.de



Michael Grübel 

Trocknungsfachbetrieb

Begeisterung durch Qualität

**Fa. Michael Grübel
Trocknungsfachbetrieb KG**

Elpke 106, 33605 Bielefeld

Tel.: +49 521 238311-0

Fax: +49 521 238311-23

www.gruebel-kg.de

Der 1996 gegründete Trocknungsfachbetrieb Michael Grübel KG gehört mit technischer Gebäudetrocknung und den Geschäftsfeldern Schimmelpilzsanierung, Feuchtigkeitsmesstechnik, Geruchsneutralisation und Schädlingsbekämpfung zum dienstleistenden Handwerk. Das Unternehmen ist in ganz OWL und im angrenzenden Osnaabrücker- und Münsterland an 5 Standorten tätig.

Anfang 2013 wurde das Unternehmen um ein neues Geschäftsfeld erweitert: ein Onlineshop namens „Handelskontor - wasserdicht“:

Das Unternehmensleitbild „Begeisterung durch Qualität“ als Grundlage allen unternehmerischen Handelns und die Werte des ehrbaren Kaufmanns stellen das Unternehmensgerüst dar. Die unternehmerische Sichtweise, die Firmengrundsätze und die sich entwickelte Unternehmenskultur werden durch die drei Dimensionen „Ökonomie, Ökologie und Soziales“ geprägt. Aufgrund der außergewöhnlichen Ausrichtung wurde Michael Grübel mehrfach landes- und bundesweit ausgezeichnet, u. a. mit dem Deutschen Handwerkspreis, Robert Jungk Preis, uvm.

Projekt:

M. Grübel hat 2003 das firmeneigene gemeinnützige Projekt „Michael Grübel helfende Hände“ ins Leben gerufen. Daraus resultiert ein fortlaufender Prozess des sozialen Engagements, einer besonderen Personalarbeit und Unternehmenskultur.

Michael Grübel 

Helfende Hände







Gemeinnützige Projekte

1. „Hilfe durch Handwerk“
2. „Zeit im Alter“
3. „Stadtglück“

Michael Grübel
Geschäftsführer & persönlich haftender Gesellschafter der Michael Grübel Trocknungsfachbetrieb KG

www.Gruebel-Helfende-Haende.de

Konzept:

Die Personalentwicklung in Verbindung mit CSR hat in der Grübel KG eine langjährige Geschichte. Anfangs mit wenigen Mitarbeitern eingeführt und aus dem Unternehmensgrundsatz „Begeisterung durch Qualität“ abgeleitet. Die Durchführung beinhaltet ein besonderes Personalmanagement des Gebens und Nehmens auf Vertrauensbasis. Begeistert werden die Mitarbeiter/-innen durch diverse Angebote: Tag der offenen Tür für Familien, Problemlösungskonferenzen, Chorsingen, Einarbeitungspaten, Sportangebote, ... 2003 gründete Grübel das firmeneigene gemeinnützige Projekt „Michael Grübel helfende Hände“, das bereits über 100 Mal tätig war und alle Mitarbeiter/-innen miteinschließt. Unter diesem Titel sind mittlerweile 4 Subprojekte entstanden: 1. Hilfe durch Handwerk, 2. Zeit im Alter, 3. Stadtglück, 4. DryArt. Daraus folgt Lob und Würdigung der Arbeit, die man sonst nicht erfährt!

Innovation:

Durch die Verknüpfung der besonderen Personalarbeit mit CSR entstehen wichtige Effekte für Mitarbeiter und Unternehmen. Wir berücksichtigen individuellen Bedarf und Ansprüche der Mitarbeiter/-innen an ihre Arbeitsplätze bei der Ausrichtung des Unternehmens- und Personalmanagements. Das Unternehmensleitbild „Begeisterung durch Qualität“ lässt sich nur langfristig umsetzen, wenn auch Mitarbeiter/-innen diese Begeisterung erleben. Dazu müssen sie vom Arbeitgeber begeistert sein, um gegenüber anderen Stakeholdern dies zu verkörpern. Die besondere Unternehmenskultur der Begeisterung durchzieht alle Unternehmensprozesse. Das Ziel attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, ist wichtig, da sich der Arbeitsmarkt demografisch wandelt. Dazu wurden verschiedene Instrumente der Personalpolitik umgesetzt, die regelmäßig durch Personalgespräche auf ihre Attraktivität/ Nachhaltigkeit geprüft werden. U. a. fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Homeoffice, die EDV „Grübel-Welt“.

Nachhaltigkeit:

Die Mitarbeiter/-innen sahen bei Projekteinführung 2003 betriebliches Ehrenamt kritisch, weil soziales Engagement in damaliger Unternehmensgröße (7 Mitarbeiter) selten war. Heute sind sie stolz, angesprochen zu werden und Lob für das Projekt zu erhalten. Auch die Erfahrung durch die Helfenden Hände (z. B. Begegnung mit Menschen in Pflegeheimen) werden mit in das Unternehmen gebracht und tragen erheblich zur Erweiterung der Sozialkompetenz / Unternehmenskultur bei. Die Mitarbeiter/-innen werden i.d.R. freigestellt, so dass Ihnen selbst kein finanzieller Nachteil entsteht. In Einzelprojekten haben Mitarbeiter/-innen jedoch auch kostenlose Überstunden geleistet.





**Kommunales Rechenzentrum
Minden-Ravensberg/Lippe**

**Kommunales Rechenzentrum
Minden-Ravensberg/Lippe (krz)**

Am Lindenhaus 21
32657 Lemgo
Tel.: +49 5261 252-125
Fax: +49 5261 932-125
www.krz.de

Das **krz** ist seit 1971 der Informatik-Dienstleister der Kreise Minden-Lübbecke, Herford und Lippe sowie deren 34 Kommunen. Entwicklung, Einführung und Wartung von Kommunalanwendungen bilden mit professionellem Rechenzentrumsbetrieb die Schwerpunkte. Darüber hinaus werden Software-Applikationen, Netz- und PC-Hardware und Dienstleistungen (Beratung, Schulung, Installation, Wartung und Support) geboten. Das durch das zertifizierte **krz** ist bekannt für ausgeprägten Datenschutz und höchste Datensicherheit.

In den Verwaltungen werden ca. 7.600 PC-Arbeitsplätze mit 10.000 Endgeräten unterstützt. Der Servicedienst inkl. Hotline sorgt für eine Datenverfügbarkeit von nahezu 100 %. Zugriffe auf die Datenbestände sind ganzjährig und „24/7“ möglich. Bereits heute werden rd. 30% aller Einwohner in NRW durch Kommunen betreut, die komplett oder in Teilbereichen **krz**-Verfahren einsetzen. Das **krz** ist eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts in der Form eines kommunalen Zweckverbandes.



Projekt:

Konzeptionierung, Einführung und stete Weiterentwicklung eines langfristigen Personalentwicklungs-Konzepts für alle Beschäftigten des **krz** mit den neun Schwerpunktbereichen und unter dem Motto

"Wertschöpfung durch Wertschätzung"
Die neun Säulen der Personalentwicklung im krz.

Konzept:

1. Arbeitszeitmodelle
2. Familienservice / Eldercare
3. Events
4. Leistungsorientierte Bezahlung
5. Unternehmens- und Führungskultur
6. Fort- und Weiterbildung
7. Gesundheitsmanagement
8. Arbeitsschutz (moderne Arbeitsplätze)
9. Personalfindung und -bindung (z. B. IT-Camp für Mädchen und Zusatzangebote wie mobile Endgeräte, Bahncards..)

Innovation:

"Ohne Moos viel los oder so viel wie möglich mit dem geringst möglichen finanziellen Aufwand erreichen".

Das Projekt ist ganzheitlich, langfristig und nachhaltig angelegt. Dabei beziehen die einzelnen Säulen alle Beschäftigten und deren Lebensphasen mit ein.

Die Herausforderung ist angesichts leerer kommunaler Kassen ein IT-Dienstleister, der sich aus Steuergeldern finanziert. Hier schafft das **krz** den Spagat zwischen Wünschenswertem und finanziell Machbarem durch innovative Ideen und Kooperationen in den Teilprojekten, wie z. B. beim Gesundheitsnetzwerk Lippe.

Nachhaltigkeit

Bei der Umsetzung der Teilprojekte setzt das **krz** auf den Dialog mit allen Beteiligten. So ist die jeweilige Einführung geprägt von einer breiten Unternehmenskommunikation.

Grundsätzlich wird jedem Teilprojekt zu Beginn seiner Umsetzung eine Kennzahl zugeordnet. So wurde z. B. den aktuellen Instrumenten für die Personalbindung die Kennzahl "Fluktuation" zugewiesen. Beim allgemeinen Gesundheitsmanagement sowie bei den Veranstaltungen orientiert sich das **krz** an den tatsächlichen Teilnehmer/-innenzahlen. Bei der Arbeitsplatzausstattung wurden messbare Größen definiert, z. B. "Die Bildschirme sind an regulären Arbeitsplätzen nicht älter als zwei Jahre".



SinnLeffers

— B I E L E F E L D —

SinnLeffers GmbH

Bahnhofstrasse 23
D-33602 Bielefeld
Tel.: +49 521 52000-130
Fax: +49 521 52000-123
www.sinnleffers.de

22 Filialen bilden deutschlandweit ein Netz für Modekompetenz und -beratung. Damit sind wir nah am Markt und vor allem nah am Kunden.

Knapp 2.000 Mitarbeiter/-innen sind in unseren Filialen und unserer Unternehmenszentrale mit Sitz in Hagen beschäftigt und kümmern sich um Service, Ablauf und Organisation.

Projekt:

Unser Ziel ist es, alleinerziehende Frauen mit Migrationshintergrund oder mit anderen auf den ersten Blick bremsenden Einstiegsfaktoren zu coachen und wenn möglich auch selbst einzustellen.

Konzept:

1. Schritt:
In regelmäßigen Abständen referiert der Geschäftsleiter Herr van Laak persönlich einen Vormittag im ESTA Bildungswerk, um die Anforderungen aus der Praxis ungefiltert vermitteln zu können. Dabei erarbeitet er mit einer Gruppe von 15 - 20 Teilnehmerinnen die entscheidenden Einstellungskriterien für den Bewerbungsprozess. Anhand von realen Beispielen und Herausforderungen innerhalb der GruppenTeilnehmerinnen werden aktuelle Themen und bevorstehende Vorstellungsgespräche in der Gruppe geübt, analysiert und konkrete Maßnahmen zu Verbesserung gemeinsam besprochen. Die Vorgehensweise zeichnet sich durch ein hohes Maß an Realitätsnähe aus und konfrontiert die GruppenTeilnehmerinnen offen, ehrlich und vor allem wertschätzend mit ihren Stärken und Schwächen.
2. Schritt:
Die Teilnehmerinnen können sich auf Wunsch für ein Praktikum bei der Fa. SinnLeffers bewerben, deren Aufnahme die Geschäftsleitung mit ihren Führungskräften diskutiert.
3. Schritt:
Bei erfolgreich absolviertem Praktikum wird daraufhin zusammen mit der Bewerberin und dem ESTA Bildungswerk eine mögliche Anstellung geprüft.

Innovation:

Die Vorgehensweise fordert auf den ersten Blick einen erhöhten Einsatz an Ressourcen von einem Unternehmen.

Vor dem Hintergrund, dass der Produktionsfaktor Arbeit häufig als reiner Kostenfaktor betrachtet wird, stellt unsere Vorgehensweise den Mitarbeiter/-innen als Erfolgsfaktor dar. Darüber hinaus empfinden wir es als gesellschaftliche Verpflichtung, durch eigenes Handeln Menschen zu unterstützen, die schicksalsbedingt über schlechtere Startmöglichkeiten ins Berufsleben verfügen.



Nachhaltigkeit

Neben den zeitlichen Ressourcen und der Vorbereitung auf die Workshops, musste die Intention dieses Projektes an alle Beteiligten detailliert kommuniziert werden.

Sowohl die Abteilungsleiter, der Betriebsrat und die Kolleginnen und Kollegen mussten als Mitwirkende für dieses Projekt gewonnen werden.



Insgesamt hat das Vorhaben jedoch bei allen Beteiligten von Anfang eine hohe Begeisterung ausgelöst.

Quantitativ können wir auf eine erfolgreiche Einstellung von sechs Praktikantinnen und zwei neuen Mitarbeiterinnen blicken.

Im Tagesgeschäft unterliegen auch die neu eingestellten Mitarbeiterinnen einer Beurteilung durch die üblichen personal-spezifischen Erfolgskennziffern. Diese werden jedoch bei SinnLeffers individuell auf die Leistungsfähigkeit, den Einsatzort und das Aufgabenportfolio abgestimmt.



Die Ergebnisse haben uns in einer Fortführung des Projekts bestätigt.



Stadtwerke Bielefeld GmbH

Michael Neumann
Dipl. Psych.
Schildescher Str. 16
33611 Bielefeld
Tel.: +49 521 514629
www.stadtwerke-bielefeld.de

- Energieversorger in den Bereichen Strom, Gas, Wasser und Fernwärme
- Tochterunternehmen in den Bereichen Nahverkehr mit moBiel GmbH
- Freizeiteinrichtungen mit BBF – Bielefelder Bäder und Freizeit GmbH sowie Kommunikation mit der BITel Gesellschaft für Telekommunikation mbH
- Vielfältiges Beteiligungsportfolio z. B. Stadtwerke Gütersloh, Stadtwerke Ahlen usw.

Projekt:

Betriebspsychologischer Dienst für die Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Konzept:

Angebot einer psychologischen Beratung mit approbierten Psychotherapeuten entweder telefonisch oder bei unserem externen Dienstleister vor Ort. Zusätzlich wurde eine Notfallversorgung bei Extremereignissen etabliert, die bei schweren Unfällen, Suizid etc. aktiviert wird. In diesen Fällen kommt ein Notfallpsychotherapeut an den Ereignisort für die psychologische Erstversorgung. Eine anschließende Versorgung (z. B. am nächsten Tag) ist ebenfalls sichergestellt. Zusätzlich wurden alle Führungskräfte der Unternehmensgruppe hinsichtlich des Umgangs mit psychischen Erkrankungen geschult. Innerhalb der moBiel GmbH wurden alle Mitarbeiter/-innen, die bei einem Verkehrsunfall als erste vor Ort sind, in psychologischer Erste Hilfe (PEHA) ausgebildet. Weitere Leistungen:

- Präventive Maßnahmen zur Vermeidung langfristiger Ausfälle aufgrund psychischer Erkrankungen
- Verhinderung posttraumatischer Belastungsstörungen durch fachliche Akutintervention z. B. nach schweren Unfällen, Suizid etc.



- Enttabuisierung des Themas Psychische Belastungen und Erkrankungen, z. B. durch Schulung aller Führungskräfte zum Thema „Psychische Erkrankung von Mitarbeiter/-innen – Erkennen, Einordnen, Handeln“
- Aufhebung der Verunsicherung von Führungskräften und Mitarbeiter /-innen mit psychisch erkrankten Kollegen/-innen durch Kommunikation des Themas „Psychische Gesundheit und Prävention“ im Unternehmen

Innovation:

Der Betriebspsychologische Dienst legt den Fokus vorrangig auf präventive Maßnahmen, die die gesellschaftlichen sowie die medizinisch psychologischen Entwicklungen und Erkenntnisse aufnehmen und in ein modernes und praxisorientiertes Gesundheitsmanagement integrieren.

Nachhaltigkeit:

Der Erfolg wurde durch die Annahme der Beratungsleistungen sowie des Bedarfs an Notfallinterventionen festgestellt:

- Anzahl der Beratungsleistungen
- Anzahl Notfallinterventionen
- Kosten
- Qualitätssicherung durch freiwillige Rückmeldungen (sowohl von den Führungskräften als auch von den Mitarbeiter/-innen)
- Langfristig: Senkung der Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen



Ergebnis:

- bereits im ersten Jahr mehr als 50 Beratungsstunden (telefonisch und persönlich)
- ca. 30 Notfallinterventionen (Verkehrs- und Badeunfälle sowie Übergriffe z. B. bei Sperrkasierern)
- innerhalb unserer Reihe „Zirkeltrainings für Führungskräfte“ wird das Thema Psychische Gesundheit und Prävention im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements regelmäßig aufgenommen
- im Arbeitskreis Personalentwicklung, in der PE für Führungskräfte werden aktuelle Themen erörtert und diskutiert darunter z. B. der Umgang mit psychischen Erkrankungen u. ä.
- permanente Präsenz und schneller Zugriff auf das Angebot im Intranet
- regelmäßiger und intensiver Austausch mit Management und Geschäftsführung
- Beratung und Informationsaustausch durch unseren externen Dienstleister hinsichtlich potenzieller Gefährdungsbeurteilungen

**Weidmüller Interface GmbH & Co. KG**

Klingenbergstraße 16, 32758 Detmold

Tel.: +49 5231 14 291-875

Fax: +49 5231 14 291-990

www.weidmueller.de

Unser Ziel: Employer Brand Weidmüller - Wir verbinden Menschen, Märkte und Industrien – weltweit.

Weidmüller ist ein unabhängiges Familienunternehmen – seit mehr als 160 Jahren. Unser Erfolg beruht auf Leistung, Kompetenz und Zuverlässigkeit. Das leben wir aus Tradition. Fachkräftemangel und demografische Entwicklung machen Employer Branding zu einem Schlüsselfaktor für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Unsere Employer Brand Strategie ist eine Ableitung aus unserem Unternehmensleitbild Vision 2020. Wir sind als Arbeitgeber geprägt durch persönliche Nähe zu unseren Mitarbeitern. Die Arbeitgebermarke Weidmüller bietet Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, internationales Arbeiten, maßgeschneiderte Karrierewege im Familienunternehmen für alle Lebensphasen. Das gilt für alle Zielgruppen künftiger Mitarbeiter/-innen und aller heutigen Mitarbeiter – in allen Lebensphasen. Ziel unserer **Employer Branding Strategie** ist hierbei kompetenzbezogene und altersunabhängige Mitarbeiterentwicklung zu fördern u. a.

- Potenziale der vorhandenen Mitarbeitergenerationen für den Unternehmenserfolg nutzbar machen
- Optimale Gestaltung des Arbeitsumfeldes und der Alterszusammenstellung von Funktionsbereichen und Teams

Als erfahrene Experten unterstützen wir unsere Kunden und Partner auf der ganzen Welt mit Produkten, Lösungen und Services im industriellen Umfeld von Energie, Signalen und Daten. Wir sind in ihren Branchen und Märkten zu Hause und kennen die technologischen Herausforderungen von morgen. So entwickeln wir immer wieder innovative, nachhaltige und wertschöpfende Lösungen für ihre individuellen Anforderungen. Gemeinsam setzen wir Maßstäbe in der Industrial Connectivity.

Wir sind überall dort, wo wir gebraucht werden. Die Unternehmensgruppe Weidmüller verfügt mit seinem globalem Entwicklungs-, Produktions- und Vertriebsnetz über mehr als 80 Standorte weltweit (in mehr als 80 Ländern).

Im Geschäftsjahr 2012 erzielte Weidmüller einen Umsatz von 621 Mio. Euro mit rund 4.400 Mitarbeitern.

Projekt:***Best Ager – die Arbeitskräfte der Zukunft!***

Konzept:

„Den Unterschied zwischen einem guten und einem sehr guten Unternehmen machen die Mitarbeiter/-innen.“

Das Programm richtet sich mit unterschiedlichen Bausteinen an Mitarbeiter/-innen über 57 Jahre. Die bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung haben aber gezeigt, dass Teilbausteine auch für jüngere Mitarbeiter/-innen interessant sind (bspw. das „Sabbatical Leave“ für eine Auszeit im Rahmen des „work and travel“ zur Verbesserung der Sprachkompetenz) und auch schon umgesetzt werden.

Mittelfristig werden wir deshalb weitere Bausteine zur Worklife Balance für alle Mitarbeiter-Gruppen entwickeln.

Innovation:

Mens sana in corpore sano – Arbeitsfreude und –leistung erhalten. Das Modell zur Worklife Balance umfasst insgesamt 3 Wirkungsbereiche – mit Angeboten für Körper und Geist:

1. Individuelle Arbeitszeitmodelle, Sonderurlaub und „Sabbatical Leave“: Mitarbeiter über 57 Jahre können sich bspw. von der Nachtschicht ausplanen lassen. Sie haben außerdem Anspruch auf bis zu 36 Tage Sonderurlaub.
2. Erhaltung der Gesundheit: Auf Basis der Krankenkassenregelungen erhalten ältere Mitarbeiter/-innen Zuschüsse bspw. für Hörgeräte. Zusätzliche ärztliche Untersuchungen sind auf Wunsch ebenfalls inbegriffen.
3. Ehepartnermodule: Ob Fitness-, Kochkurs oder Zuschüsse für Kururlaube – das Programm ermöglicht eine aktive Einbeziehung des Lebenspartners.

Ein wesentlicher Aspekt spiegelt sich in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit im Alter. Wer ein Leben lang gearbeitet hat, fällt mit dem Rentnerdasein plötzlich in ein tiefes Loch. Allzu oft hat das Arbeitsleben tagtäglich einen so großen Raum eingenommen, dass für die Vorbereitung auf die Phase danach keine Zeit bleibt. Mit dem Baustein zum „Sabbatical Leave“ ist es nun möglich, eine bis zu 3-monatige bezahlte Auszeit zu nehmen, die durch einen speziellen Teilzeitvertrag und Gleitzeitguthaben refinanziert wird.

Nachhaltigkeit:

Seit Einführung unseres Programms zur Worklife Balance ist die Inanspruchnahme von Altersteilzeit nachhaltig zurückgegangen. Weitere Indikatoren ergeben sich aus der Krankenquote bei der angesprochenen Mitarbeitergruppe, sowie deren Arbeitszufriedenheit und –leistung.



NACHWUCHS-PERSONALENTWICKLER /-INNEN

**Arne-Peter Berg**

Angehender B. A. Personalmanagement
und Freelancer
Bielefeld

www.twitter.com/RNEmethods

edutrainment company GmbH
Innovative Personalentwicklungs-
Maßnahmen
Berlin

www.edutrainment.com

Mit dem erfolgreichen Abschluss der kaufmännischen Ausbildung (bei einem Dienstleister der IT-Branche) habe ich:

- ein umfangreiches Verständnis für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge entwickelt
- unzählige Prozesse, Strukturen und Organisationsformen kennengelernt
- einen weitreichenden Einblick in mittelständische Unternehmen der Region haben können: über Branchenzugehörigkeit und Organisationsgröße hinweg.

Früh war mir klar, dass die IT-Administration in meinen Augen ein zu operatives Tätigkeitsfeld ist. Ich habe erlebt, dass nicht IT und Prozessverbesserungen für den Erfolg einer Unternehmung verantwortlich sind, sondern die Mitarbeiter/-innen: ihre Fertig- und Fähigkeiten und ihre Motivation.

Um in diesem Bereich tätig zu werden, war für mich klar, ein entsprechendes Studium zu absolvieren. Überzeugt hatte mich der Studiengang B. A. Personalmanagement an der FHM Bielefeld.

Die Struktur des Vollzeitstudiums erlaubt mir zudem das Studium durch meine Selbständigkeit zu finanzieren.

Projekt:

"skillboxx" eine umfangreiche Systematik zur Kompetenzentwicklung.

Die edutrainment company GmbH - innovativer Anbieter für PE-Maßnahmen - hat mit der Systematik "skillboxx", die vollständig im Jahr 2012 neu entwickelt wurde, ein ganzheitliches System zur Kompetenzentwicklung für kleine- und mittlere Unternehmen geschaffen.

Mit meinem fundierten Theorie-Wissen über Kompetenzmanagement habe ich die Systematik ergänzt um ein umfangreiches Konzept zur Etablierung des Kompetenzentwicklungssystems im Umfeld Studium - an Fachhochschulen & Universitäten. Angesprochen werden mit dem Konzept,

das den Namen "skillboxx U" trägt, entsprechend Studierende, die das Grundstudium bereits abgeschlossen haben und nur noch wenige Semester bzw. Trimester vor ihrem Abschluss stehen.

Die Maßnahmen und Tools der Systematik dienen hier dem systematischen Aufbau von Business-Skills als Vorbereitung für den Eintritt in das Berufsleben. Die Systematik "skillboxx" beinhaltet eine Ein- und Ausgangsmessung vor und nach der Durchführung von Maßnahmen, den sogenannten "skillcheck". Dabei wird von den Teilnehmer/-innen eine fundierte Selbsteinschätzung über die zu entwickelnden Kompetenzen gefordert - dabei ist immer im Fokus: die Selbstlernkompetenz.

Innovation:

Die Erfahrung aus Trainings in Organisationen: Berufsanfänger/-innen - fachlich auf einem Top-Niveau - fehlt es an einfachen Soft-Skill-Basics im Bereich Kommunikation, Präsentation usw. Dadurch wird ihr Einfluss auf Innovation, Kritik am Bestehenden und Fortschritt gebremst.

- Herausforderung Recruiting: Noten geben unzureichend Informationen in Bezug auf relevante Business - Skills. Es gibt keine Vergleichbarkeit und keine Systematik für den Abgleich der Anforderungen mit dem Bewerberprofil. Einzig Berufserfahrung wird allgemein als Indiz für Business-Kompetenzen herangezogen.
- Verhalten trainieren mit Neuen Medien: Die "skillboxx" ist wie gemacht für die Generation Y - die Selbstlernkompetenz wird durch attraktive Lern-Tools gefördert.

Fachhochschulen und Universitäten verfolgen in den wenigsten Fällen einen systematischen Ansatz um ihre Studierenden fächerübergreifend in relevanten Business-Skills zu fördern. Im besten Fall werden zum Ende der Hochschulausbildung punktuelle Maßnahmen angeboten, gekennzeichnet durch äußerst heterogene Qualität.

Erfolgsperspektive:

Die Anforderung an Nachhaltigkeit innerhalb des Projektes "skillboxx U" besteht darin, dass die Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung auch in der Praxis umgesetzt werden können.

Mit der umfangreichen Auswahl der Transfer-Tools innerhalb der Systematik "skillboxx" wird die Praxisumsetzung systematisch forciert: Das Gelernte kommt im Alltag an.

Ermöglicht dadurch, dass entsprechend der eigenen Präferenzen Inhalte mit verschiedenen Medien vertieft werden können: Von den Lernkarten, über Hörbuch, Online-Kursraum bis zur App auf dem Smartphone und Tablet.

skillboxx

EINFACH LERNEN MIT SYSTEM

Erfolg im Unternehmen. Das Lernsystem ergänzt klassische Präsenztrainings um Online- und Mobile-Learning. Zu 12 Themen hat die edutrainment company 46 Skills zusammengestellt: von Kommunikation und Verkauf bis zu Innovation und Führung. **Trainiert wird genau das, was das Unternehmen aktuell braucht.** Wir bieten:

- Wir stellen die **skillboxx App** im App-Store und unsere **Online-Trainings** unter www.myedutrainment.de zur Verfügung – so findet jeder Lerntyp den Lernweg, der ihm wirklich liegt.
- Hörbücher:** Weil auch das Ohr mitlernen will, gibt es zu jedem Thema ein unterhaltsames skillboxx-Hörbuch als CD und Download. Zusatzpower fürs Lernen!
- Praxisorientierte Trainingstage** mit der richtigen Mischung aus education, training, entertainment. (Alternative hierzu: ein interaktives Webinar mit dem Trainer.)
- Lernkarten:** prägnant formuliert, witzig gestaltet, in einer schönen Box – Denn das Auge lernt mit!

So gelingt Lernen leicht.

skillboxx^{***}
Kommunikation

skillboxx^{***}
Moderation

skillboxx^{***}
Präsentation

skillboxx^{***}
Verkauf

skillboxx^{***}
Selbstmanagement

skillboxx^{***}
Projektmanagement

skillboxx^{***}
Management

skillboxx^{***}
Führung

skillboxx^{***}
Train the Trainer

skillboxx^{***}
Medien

skillboxx^{***}
Innovation

skillboxx^{***}
Lernen

**Kathrin Biastoch**

Referentin Personalentwicklung International

Weidmüller
Klingenbergstraße 16
32758 Detmold**Weidmüller**

Bereits neben meinem BWL-Studium an der Hochschule Bremen (großer Schwerpunkt Personal) konnte ich Erfahrungen im Bereich der Personalentwicklung sammeln. In verschiedenen Unternehmen unterstützte ich jeweils mehrere Monate bei der Organisation von Trainings sowie der Konzeption neuer Schulungsmaßnahmen.

Nach Abschluss des Studiums absolvierte ich ein 18-monatiges Trainee-Programm bei Weidmüller im Bereich Personal, gefolgt von einer neunmonatigen Assistenzfunktion im operativen Personalmanagement.

Seit August 2010 bin ich als Referentin Personalentwicklung International unter anderem für die Umsetzung / Aktualisierung des firmenspezifischen Weiterbildungsprogramms sowie die Optimierung der PE-Prozesse verantwortlich. Des Weiteren erstelle ich neue Schulungs- und Personalentwicklungskonzepte gemäß den aktuellen Bedarfen. Darüber hinaus leite ich mehrere Projekte zur Qualifizierung bestimmter Fachbereiche.

Projekt:

Neuauflage und Umsetzung eines Personalentwicklungsprogramms im Bereich der Fertigung mit einem eigens konzipierten IHK-Abschluss

Das Programm richtet sich an alle Mitarbeiter/-innen eines bestimmten Fertigungsbereiches. Neben der fachlichen Eignung müssen die Teilnehmer/-innen die Bereitschaft mitbringen, über den Zeitraum von einem knappen Jahr nahezu an jedem Freitag und Samstag am Unterricht teilzunehmen und den vermittelten Stoff nachzubereiten. Des Weiteren wird vorausgesetzt, dass sie in komplexen Systemen denken und im Team arbeiten können.

Das Projekt setzt sich aus folgenden Meilensteinen zusammen:

- Zunächst galt es, ein „veraltetes“ Personalentwicklungsprogramm aus dem Jahr 2006 inhaltlich zu überarbeiten und nach den aktuellen Erfordernissen auszurichten. Ergebnis ist ein Lehrplan mit ca. 270 Zeitstunden.
- Anschließend mussten Trainer/-innen gefunden werden, die in der Lage sind, die erforderlichen Inhalte zu vermitteln. Gemeinsam wurde ein realisierbarer Zeitplan erstellt. Von März

bis Dezember 2013 wird immer freitags und samstags unterrichtet (mit Ausnahme der Urlaubszeiten).

- Parallel wurden mit dem Fachbereich geeignete Teilnehmer/-innen ausgewählt, die die bereits genannten Voraussetzungen erfüllen.
- Aktuell befinden wir uns in der Durchführungsphase der Schulungen, die gut vor- und nachbereitet werden müssen. Im Anschluss nehmen die Teilnehmer/-innen an einer IHK-Prüfung teil, die in enger Zusammenarbeit mit der IHK Lippe zu Detmold ausgearbeitet wird.

Innovation:

Das Personalentwicklungsprogramm wird in dieser Form zum ersten Mal im Unternehmen umgesetzt. Die Inhalte sind auf die aktuellen Mitarbeiter- und Unternehmensbedürfnisse zugeschnitten. Das alte Programm (zuletzt in 2006 durchgeführt) konnte aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklungen nur noch als grobe Orientierung dienen. Insbesondere der Aspekt der Nachhaltigkeit wurde damals nur unzureichend berücksichtigt. Auch die veralteten Inhalte erforderten eine komplette Neuauflage.

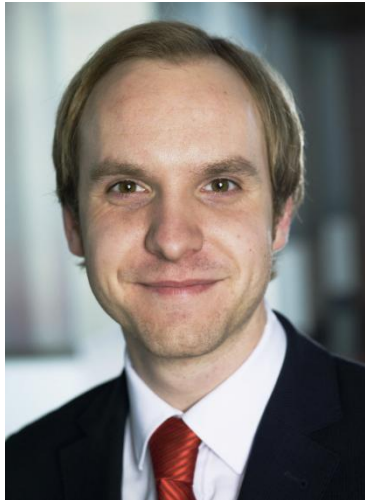
Nahezu einzigartig in Deutschland dürfte der IHK-Abschluss sein, welchen wir als festen Bestandteil des Programms sehen. Die Ablegung der Prüfung ist für alle Teilnehmer/-innen verpflichtend.

Erfolgsperspektive:

Der Erfolg des Programms wird laufend mithilfe verschiedener Instrumente gemessen:

- Zum einen erhalten wir von jedem/-r Trainer/-in ein schriftliches Feedback, ob die Inhalte wie geplant vermittelt werden konnten. Des Weiteren fordern wir auch von den Teilnehmer/-innen eine schriftliche Rückmeldung zu den durchgeführten Schulungen ein, die Auskunft über die Qualität und den Nutzen gibt. So können bereits während der Durchführung Nachbesserungen berücksichtigt werden.
- Die IHK-Prüfung am Ende der Maßnahme, die sich aus einem Theorie- und Praxisteil zusammensetzt, zeigt uns, inwiefern der vermittelte Stoff von den Teilnehmern verstanden wurde und in der Praxis angewandt werden kann.
- Etwa drei Monate nach Abschluss des Programms führen alle Teilnehmer/-innen mit ihrer Führungskraft ein Transforgespräch, in welchem die Wirksamkeit beurteilt wird. Auch während des Programms sind die Führungskräfte angehalten, regelmäßig den Fortschritt zu erfassen.
- Im jährlichen Mitarbeitergespräch wird bewertet, ob die Teilnahme mittel- bis langfristig erfolgreich war.





Christian Bleeker
Personalreferent

Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG
Lutterstraße 14
33617 Bielefeld



Zu meiner großen Freude konnte ich nach meiner Berufsausbildung bei der Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG eine Stelle als Personalreferent in der Abteilung Personalentwicklung antreten. Hier war ich für die Betreuung und Weiterentwicklung des studentischen Praktikantenprogramms verantwortlich. Im Jahr 2012 ergriff ich die Chance und wechselte in die Personalabteilung der italienischen Landesgesellschaft von Dr. Oetker, wo ich das gesamte Spektrum der Personalarbeit kennenlernen durfte. Heute arbeite ich als internationaler Personalreferent in der Abteilung Personalbeschaffung und -organisation und kümmere mich hauptsächlich um die Betreuung aller westlichen Landesgesellschaften unseres Unternehmens. Die Personalarbeit ist meine Leidenschaft und ich freue mich, dass mir das Unternehmen die Möglichkeit gegeben hat und weiterhin gibt, viele Facetten der Personalarbeit kennenzulernen und dabei mitwirken zu können.

Projekt:

„Stay in touch“

Für das erfolgreiche Wachstum und die Weiterentwicklung der Oetker-Gruppe, mit ihren diversifizierten Geschäftsbereichen, möchten wir die best geeignete Nachwuchskräfte gewinnen. Da wir viele Praktikanten und Auszubildende innerhalb unserer Gruppe beschäftigen, erhielt ich den Auftrag, ein Bindungsprogramm für diese Zielgruppe zu entwickeln. Dies mit dem Ziel, die Besten aus dieser Gruppe erfolgreich an die Unternehmen der Oetker-Gruppe zu binden und für künftige Einstiegspositionen zu gewinnen.

Im ersten Zug des Projektes habe ich eine ausführliche theoretische und praktische Erarbeitung zum Nutzen eines Praktikantenprogramms und der Ausbildung für die Besetzung von Einstiegspositionen angefertigt und ein erstes Grobkonzept für ein mögliches Bindungsprogramm im Rahmen einer Gruppe auf XING erstellt. Dieses habe ich den Personalleitern der Gruppe vorgestellt und erhielt den Auftrag, diese Idee umzusetzen. Im Rahmen von vielen Projekttreffen habe ich diese Idee gemeinsam mit den Kollegen der Gruppenunternehmen konkretisiert und

einen Umsetzungsplan erarbeitet. Dieser Umsetzungsplan umfasste neben der gestalterischen und administrativen Ebene auch einen Maßnahmenplan mit genauen Verantwortlichkeiten innerhalb der Projektgruppe, für den Betrieb des Bindungsprogramms im Tagesgeschäft. Nach finaler Präsentation habe ich im Rahmen des Go-Live des Programms die XING-Gruppe gegründet, die abgestimmten Inhalte hochgeladen und alle Punkte umgesetzt.

Innovation:

Mein Projekt hat geholfen, eine bekannte Zielgruppe des Unternehmens, Praktikanten und Azubis, in einem anderen Licht darzustellen. Diese werden zu potentiellen Talenten und die Wichtigkeit dieser Zielgruppe wird deutlich. Damit werden auch die Fachbereiche sensibilisiert, auf diese Zielgruppe individueller einzugehen und Praktika und Ausbildungsplätze unter dem Aspekt der Nachwuchsgewinnung anzubieten.

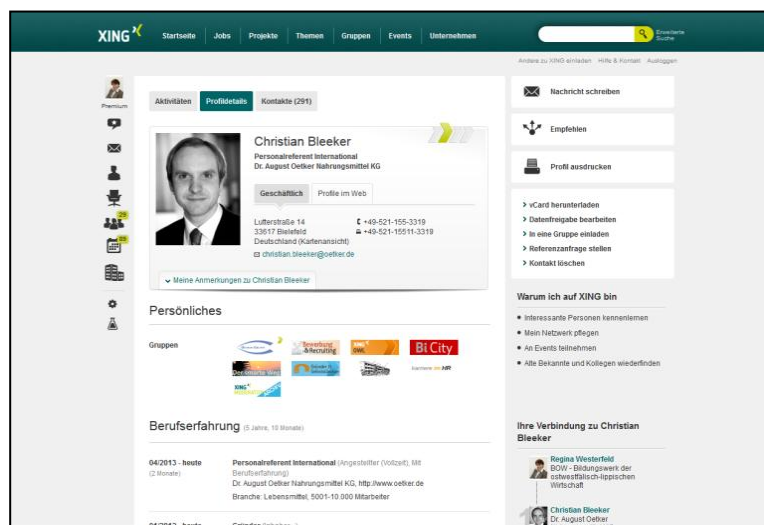
Des Weiteren ist das innerbetriebliche Programm auf der Business Plattform XING integriert worden - ein zusätzlicher Nutzen für die Zielgruppe, die zunehmend auf Social Media Plattformen kommuniziert. Häufig werden Personalthemen auf lokale Ebene beschränkt. Hier haben wir ein übergreifendes Programm geschaffen, das online, ohne örtliche und zeitliche Grenzen und direkte Kosten betrieben werden kann.

Erfolgsperspektive:

Projekte innerhalb einer dezentralisierten Unternehmensgruppe sind sehr anspruchsvoll, da hier die einzelnen Interessen der Unternehmen berücksichtigt werden müssen. Eine Mitarbeit ist immer freiwillig, daher musste ich meine Projektidee zunächst intern bekanntmachen und den Nutzen aufzeigen. Für die Umsetzung mussten umfangreiche Checklisten und Pläne erstellt, abgestimmt und umgesetzt werden.

Der Erfolg dieses Projektes wird langfristig anhand der erfolgreichen Rekrutierungen gemessen.

Ich hoffe, dass sich dieses Projekt stetig weiterentwickelt und wächst. Das „Stay in Touch Programm“ bietet viele spannende Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten sowohl für die Teilnehmer als auch für die Unternehmen. Die Aufnahme weiterer Gruppenunternehmen, das Einbeziehen unseres Talent-Pools in innerbetriebliche Projekte und Veranstaltungen und neue Vernetzungsmöglichkeiten sind nur einige Themen, die in diesem Zusammenhang genannt werden können.



**Samantha-Angela Cutmore**

Weidmüller
Klingenbergstraße 16
32758 Detmold

Weidmüller 

Im Jahr 2006 nahm ich das Bachelor Studium Soziologie in Bielefeld auf. Im Rahmen dessen entschied ich mich 2009 zu einem Praktikum im Bereich Teamtraining bei einem Detmolder Unternehmen, wo ich zur Teamtrainerin ausgebildet wurde. Hier war ich für die Konzeption, Planung und Durchführung von Teamtrainings verantwortlich. Über das Praktikum hinaus arbeitete ich bis Ende 2011 nebenberuflich als Teamtrainerin weiter.

Da diese Tätigkeit nur die praktische Umsetzung von Personalentwicklung beleuchten konnte, entschied ich mich nach erfolgreichem Abschluss des Studiums 2011 zu einem einjährigen Praktikum im Bereich Personalentwicklung bei der Weidmüller Gruppe mit Hauptsitz in Detmold. Hier war ich in der konzeptionellen, administrativen und praktischen Personalentwicklungsarbeit eingebunden.

Die Übernahme als Referentin Personalentwicklung international erfolgte im Januar 2013. In meiner Funktion berate ich Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte in Personalentwicklungsthemen, erarbeite Konzepte und Umsetzungsstrategien für Projekte weltweit und verfolge diese bis zur erfolgreichen Implementierung.

Projekt:

„Internationale Orientierungswoche für neue Mitarbeiter/-innen“

Das Projekt richtet sich an weltweit neu in das Unternehmen eingetretener Mitarbeiter/-innen. Mitarbeiter/-innen, die ein Netzwerk zum Hauptsitz des Unternehmens, zu wichtigen Schnittstellenbereichen und zu anderen international tätigen Kollegen/-innen benötigen, um die neue Stelle ausfüllen zu können. Darüber hinaus Mitarbeiter/-innen, die strategisch wichtige Positionen besetzen und deren Recruiting einen überdurchschnittlich hohen Einsatz von Ressourcen bedurften. Zudem müssen diese Mitarbeiter/-innen im internationalen Umfeld tätig sein. Diese neuen Mitarbeiter/-innen werden im Unternehmen unter dem Motto „WE are Weidmüller“ willkommen geheißen. Gleichzeitig erhalten diese alle wichtigen Informationen für den Start im Unternehmen und haben die Möglichkeit, sich gleich zu Beginn ein wichtiges Netzwerk zu Kollegen/-innen und Bereichen aufzubauen.

Um dies zu gewährleisten finden pro Tag Vorträge zu unterschiedlichen, strategisch wichtigen Unternehmensbereichen, Führungen durch alle Produktionsbereiche und Veranstaltungen zum Networking, von Führungskräften durchgeführt, statt.

Es wird somit der Prozess der Ressourcenbeschaffung, der Produktentstehung bis hin zum Verkauf und zur Auslieferung der Produkte abgebildet und mit strategischer Ausrichtung und Unternehmenskultur verknüpft.

Der/ Die neue Mitarbeiter/-in erhält hierdurch eine fundierte Orientierung in der vielfältigen Weidmüller Welt, kann seine Arbeit und die Arbeit seiner/ihrer Kollegen/-innen in dieser einbetten und somit die Wichtigkeit und Bedeutung dieser verstehen.

Innovation:

Orientierungsprogramme für neue Mitarbeiter/-innen sind in Unternehmen häufig anzutreffen. Diese sind oft rein informativ gehalten. Die Inkorporation der Unternehmenswerte wird dabei oft als automatischer Prozess betrachtet. Eine fachliche Integration wird damit gezielt vollzogen, die soziale Integration vernachlässigt. Zudem werden Kollegen/-innen aus den Gruppenunternehmen oft nicht berücksichtigt, was dazu führen kann, dass ein positiver Effekt auf die Mitarbeiterfluktuation auf internationaler Ebene ausbleibt. Eine vollständige Identifikation mit dem Unternehmen und eine Stärkung der Marke bleiben aus.

Durch das Konzept der internationalen Orientierungswoche für neue Mitarbeiter/-innen bei Weidmüller wird dieser Prozess dagegen gezielt gesteuert. Informationsvermittlung geschieht im Netzwerk mit Kollegen/-innen. Dank interaktiver Vorträge ständig verfügbarer Führungskräfte, Aktivitäten mit anderen neuen Kollegen/-innen und Kennenlernen neuer, für das Unternehmen wichtiger Standorte wird eine emotionale Bindung zum Unternehmen aufgebaut. Durch die vollständige Integration besteht die Chance der Stärkung der Marke und damit verbunden, des Ausbaus des Marktes.

Erfolgsperspektive:

Das Programm ist fest in den Seminarkalender der Personalentwicklung eingeplant und findet jährlich statt. Hiermit wurde ein interkulturelles Programm geschaffen. Die Orientierungswoche verbindet Unternehmenskultur und Networkingaktivitäten mit der strategischen Ausrichtung Weidmüllers und den damit einhergehenden fachlichen Herausforderungen.



Die Evaluierung der ersten Durchgänge zeigen sehr gute Rückmeldungen zu diesen Themen. Damit ist es uns gelungen die Balance zwischen Detailgrad und Informationsflut einzuhalten. Zukünftig wird es Evaluationen über Mitarbeitercommitment und Mitarbeiterbindung geben, die den Erfolg der Maßnahmen nachhalten können.

**Ricarda Dustmann**

Ab 10/2013 voraussichtlich Bachelor of Arts

CLAAS Selbstfahrende Erntemaschinen GmbH
Human Resources
Münsterstr. 33
33428 Harsewinkel



Ich werde voraussichtlich am 30.09.2013 mein Duales Studium im Bereich BWL-Industrie in Kooperation mit CLAAS Selbstfahrende Erntemaschinen GmbH und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) abschließen (Bachelor of Arts). Die Personalwirtschaft ist an der DHBW eines meiner Vertiefungsfächer und auch in der Praxis habe ich bereits eine Phase im Bereich der Personalentwicklung absolviert. In dieser Praxisphase schrieb ich eine von der DHBW geforderte Projektarbeit über das Thema der Personalplanung. Momentan verfasse ich meine Bachelorarbeit im Bereich der Personalentwicklung über das Thema „Qualifizierung von Ausbildungsbeauftragten“. In diesem Rahmen entwickle ich ein entsprechendes Konzept zur erstmaligen Durchführung einer solchen Qualifizierungsmaßnahme.

Projekt:

Das Projekt umfasst die erstmalige Konzeptionierung, Umsetzung und Evaluation einer einheitlichen Qualifizierungsmaßnahme für CLAAS Ausbildungsbeauftragte. Diese Mitarbeiter sind nebenamtlich mit der Ausbildung beauftragt und vermitteln den Auszubildenden in den einzelnen Bereichen entsprechendes Fachwissen. Daher sollten sie neben fachlichen Kompetenzen ebenso über methodische Kenntnisse verfügen. Die entwickelte Qualifizierungsmaßnahme beinhaltet zwei Teile: ein Basistraining und darauf aufbauende Follow-up Maßnahmen.

Auf Basis fundierter theoretischer Grundlagen habe ich im Rahmen der Trainingsbedarfsanalyse von mir entwickelte Interviews mit Ausbildungsbeauftragten und Auszubildenden geführt und evaluiert, um die Trainingsinhalte bestmöglich abzustimmen. Basierend auf den von mir erstellten Auswertungen konnte eine externe Trainerin ein zweitägiges Pilot-Training durchführen. Parallel erfolgte ein Benchmark mit drei anderen Unternehmen. Nach Evaluation des Pilot-Trainings können in einem nächsten Schritt Follow-up Maßnahmen angeboten werden, die die erworbenen Kenntnisse bzw. spezielle Themen in kurzen Halbtages-Trainings weiter vertiefen.

Ziel des Projektes ist, der Ausbildung einen höheren Stellenwert und den Ausbildungsbeauftragten mehr Anerkennung für ihre Arbeit zu geben. Die Ausbildungsbeauftragten sollen mit den wachsenden Herausforderungen an ihre Tätigkeit besser umgehen können, um eine qualifizierte und zeitgemäße Betreuung der Auszubildenden zu gewährleisten. So kann der Ausbildungsprozess einheitlicher gestaltet und den Ausbildungsbeauftragten ein wertvoller Erfahrungsaustausch untereinander ermöglicht werden.

Innovation:

Bislang wurden eher vereinzelt Maßnahmen zur Qualifizierung von Ausbildungsbeauftragten angeboten. Mit der Entwicklung und Durchführung einer ganzheitlichen Qualifizierungsmaßnahme ist ein innovatives Projekt entstanden. Aufgrund des Generationenwandels, in dessen Zusammenhang auch von den Generationen Y und Z gesprochen wird, müssen Ausbildungsbeauftragte in der Lage sein, adäquat mit den Auszubildenden umzugehen. Dies kann im Zuge sinkender Bewerberzahlen und zunehmenden Wettbewerbs um die Auszubildenden zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil für CLAAS führen. Denn das Arbeitgeberimage hängt aus Sicht von Auszubildenden von verschiedenen Faktoren ab - unter anderem auch von der Betreuung während der Ausbildung, die auf dem Arbeitsmarkt suggeriert wird.

Erfolgsperspektive:

Zunächst wurde direkt nach der Durchführung des Pilot-Trainings ein standardisierter Feedbackbogen von den Teilnehmer/-innen ausgefüllt. Dieser gilt als „Happy-Sheet“ und dient daher als erste Einschätzung der Ausbildungsbeauftragten hinsichtlich des Pilot-Trainings. Hierdurch erhält CLAAS jedoch keine fundierten Aussagen über den Lern- bzw. Transfererfolg, sodass etwa drei Monate nach Durchführung des Pilot-Trainings eine weitere Abfrage erfolgt, die sich stärker auf die Verwertbarkeit der Trainingsinhalte konzentriert. Neben den durchgängig positiven Aussagen aus den Happy-Sheets zeigte ein Auswertungsgespräch mit Vertretern der Ausbildungsbeauftragten, dass das Pilot-Training sehr erfolgreich war und daher zeitnah in das offizielle CLAAS Trainingsprogramm aufgenommen wird.

Um die Nachhaltigkeit des Projektes zu sichern, wird das entwickelte Training aufgrund seines Erfolgs weiterhin in die Geschäftsprozesse eingebunden. Ferner wird der Transfererfolg in die Praxis gesichert, indem Veränderungen im Verhalten der Ausbildungsbeauftragten bei der Ausführung ihrer Tätigkeit beobachtet und festgehalten werden. So kann ermittelt werden, ob der Transfer aus dem Trainingsumfeld in den Unternehmensalltag funktioniert. Ein weiterer Faktor, der die Nachhaltigkeit sichert, ist die Motivation der Ausbildungsbeauftragten zum Weiterlernen. Dies wird beispielsweise durch das Angebot der Follow-up Maßnahmen gefördert. Im Rahmen des Trainings ist es daher besonders wichtig, dass die Teilnehmer/-innen aktiv arbeiten und positives Feedback seitens des Trainers erhalten.



**Maike Lüddecke**

Projektmitarbeiterin Hettich Academy

Hettich Management Service GmbH
Vahrenkampstraße 12-16
32278 Kirchlintern

Seit meinem Studienabschluss im Oktober 2010 in dem dualen Studiengang "International Business" (Bachelor of Arts) bin ich als Projektmitarbeiterin in der Personalentwicklung der Hettich Gruppe, der Hettich Academy, tätig. Zu meinem Aufgabengebiet gehört neben der Organisation von internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen auch die Konzeption von firmenspezifischen Trainings zur Förderung des internen Wissenstransfers. Als zertifizierte Trainerin führe ich regelmäßig deutsch- und englischsprachige Seminare durch.

Seit Oktober 2011 bin ich des Weiteren mit der Betreuung des internationalen Nachwuchskräfte- und Netzwerk-Programms der Unternehmensgruppe betraut.

Projekt:

Förderung Selbstgesteuerten Lernens mithilfe der Open Space Technology – Effektives Arbeiten mit Großgruppen

Das Konzept der Open Space Technology (OST) ist dadurch charakterisiert, dass allen interessierten Personen die Möglichkeit zur freiwilligen Teilnahme eröffnet wird. Es werden zwar ausgewählte Personen für die Abbildung der Querschnittsfunktionen eingeladen, die Veranstaltung wird dennoch firmenintern ebenfalls offen ausgeschrieben.

Meines Erachtens ist das Projekt zur Einführung der Open Space-Methode als Organisationsentwicklungsprojekt zu betrachten, da es trotz der nur kurzzeitig gesetzten Impulse (i. F. der Veranstaltungen) langfristige Auswirkungen auf die Unternehmenskultur und die Entwicklung in Richtung einer lernenden Organisation hat. Die hohe Autonomie und Selbstorganisation führt zu einer Erhöhung von Verantwortungsgefühl, Gemeinschaftssinn und Handlungsfähigkeit der Organisationsmitglieder.

Die Personalentwicklung nimmt in diesem Kontext eine vernetzende Aufgabe wahr, indem sie mit dem Instrument der OST zur Vernetzung der Leistungspartner im Unternehmen einen signifikanten Beitrag leistet. Da es ohne Kooperationen immer schwieriger wird, erfolgreich zu sein, ist die Fähigkeit, funktionsfähige Netzwerke zu bilden und partnerschaftlich miteinander zu kooperieren zunehmend eine Kernkompetenz.

Aus meiner Sicht handelt es sich um ein kosten- und ressourcenschonendes Projekt, das seitens der Personalentwicklung mit dem geringst möglichen Organisationsaufwand von allen Konferenzformaten verbunden ist, jedoch zugleich den größtmöglichen Output an Ideen, Problemlösungen und kulturellen Veränderungen hervorbringt.

Innovation:

Die Innovation des Projektes liegt m. E. darin, dass den Teilnehmer/-innen ohne Einschränkung ein Freiraum zur Selbstorganisation gegeben wird. Mit dem Verzicht auf Kontrolle, auf ein fertiges Design und eine geplante Agenda wird der Raum geöffnet für kreative Prozesse. Vorgegeben sind nur ein einfacher Rahmen und eine zeitliche Struktur, die einen reibungslosen Ablauf des Geschehens ermöglichen.

Das Open Space-Konferenzdesign bietet somit ein Umfeld, in dem intensives Lernen stattfinden kann, d. h. in dem neue Konzepte und Ideen entwickelt werden, die anschließend in produktive Aktionen umgesetzt werden. Die Freiheit zur Selbstorganisation führt zu neuer Energie und zur Annahme von Verantwortung für das Thema und die Gemeinschaft.

Erfolgsperspektive:

Damit OST funktioniert, muss sich die Personalentwicklung in der Vorbereitungs- und Planungsphase auf eine konkrete Aufgabe oder geschäftliche Frage konzentrieren, für die alle Beteiligten leidenschaftliches Interesse aufbringen und zu der ein dringender Handlungsbedarf besteht. In diesem Zusammenhang ist die erfolgreiche Gradwanderung zwischen einem sehr spezifischen Leitthema und einem zu weit gefassten Thema eine der wesentlichsten Herausforderungen in der Konzeption des Pilotprojektes und wird es in der Vorbereitung zukünftiger Veranstaltungen weiterhin sein. Eine wesentliche Herausforderung in der Vorbereitung ist die Sicherstellung, dass die richtigen Leute von der Veranstaltung erfahren und erkennen, dass die Teilnahme in ihrem persönlichen Interesse liegt. In Einzelfällen ist somit eine persönliche Einladung sehr wirkungsvoll.

Die Herausforderungen in der Bewertung liegen maßgeblich in den weichen Erfolgsfaktoren des Projektes begründet, da diese nur eingeschränkt messbar sind.



**Kamila Anna Miosga**

Master of Arts
in International Business Studies

GOLDBECK GmbH
Personalentwicklung
Ummelner Str. 4-6
33649 Bielefeld

**Projekt:**

**Mitarbeiterbefragung
zum Thema: Employer Branding, Arbeitszufriedenheit, Mitarbeiterbindung**

Konzept:

Im Rahmen meiner Masterarbeit, führte ich bei der GOLDBECK GmbH eine Mitarbeiterumfrage als Teilerhebung durch. Die Umfrage basierte inhaltlich zum einen auf theoretisch betrachteten Konstrukten (Mitarbeiterbindung sowie Arbeitszufriedenheit), zum anderen auf praktisch relevanten Themen. Mittels der Umfrage sollte, unter anderem, ermittelt werden, was die Arbeitnehmer an ihrem Unternehmen schätzen, warum sie bei dem Arbeitgeber bleiben. Die somit ermittelten Beweggründe sollten, unter anderem, als Grundlage für die strategische Entwicklung einer Employer Brand genutzt werden: Denn, für den Erfolg einer Arbeitgeberpositionierung, ist vor allem die Authentizität der Arbeitgebermarke entscheidend.

Das Projekt umfasste zunächst eine Sichtung der wissenschaftlichen Literatur zu den Themen „Employer Branding“, „Mitarbeiterbindung“ und „Arbeitszufriedenheit“. Ergänzend wurden Instrumente aus der Praxis betrachtet, die eine Messung der Arbeitgeberattraktivität ermöglichen. Darauf aufbauend wurde ein Fragebogen mit 40 Items entwickelt, der an eine Stichprobe verschickt wurde. Nach der statistischen Auswertung der Umfrage wurden die Ergebnisse ebenfalls an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert, um die Prozesstransparenz zu garantieren. Aus den Ergebnissen wurde eine Reihe von konkreten Aktivitäten abgeleitet sowie durchgeführt.

Innovation:

Die Innovation des Projektes ergibt sich aus der pragmatischen Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis sowie der multiplen Verwendbarkeit der Ergebnisse dieses Projektes. Die theoretischen Konstrukte wurden gezielt im Hinblick auf den Praxisfall betrachtet und auch die statisti-

schen Auswertungen orientieren sich in erster Linie an der Praktikabilität ihrer Ergebnisse. Die Ergebnisse an sich ziehen Projekte in vielen Bereich nach sich, bzw. unterstützen die Gestaltung von Projekten, wie zum Beispiel die Optimierung der internen Kommunikation oder Projekte im Personalmarketing. Mit überschaubarem Aufwand können somit effektiv Projekte angestoßen und realisiert werden, die zur Verdeutlichung der Arbeitgeberattraktivität beitragen, jedoch relativ zeitnah und auch kostengünstig abgewickelt werden können. Durch den modularisierten Aufbau der Umfrage, ist eine Anpassung der Umfrage an aktuelle Themen stets möglich.

Erfolgsperspektive:

Zum einen bestand die Herausforderung in der Vereinbarkeit von Forschung und Praxis, die nicht immer per se gegeben ist. Die theoretischen Konzepte mussten auf die praktischen Fragestellungen passen und auch operationalisierbar sein. Der konzipierte Fragebogen sollte alle theoretisch bestimmten Inhalte umfassen, jedoch nicht zu komplex und zu lang sein, sowie möglichst konkrete Ergebnisse und Handlungsempfehlungen liefern. Zum anderen ist hier die Umsetzbarkeit im Unternehmen zu sehen, dessen Kerngeschäft nicht die Beantwortung von Fragebögen ist. Die Frage war, ob die Umfrage intern zeitnah erfolgen konnte, die Rücklaufquote ausreichend sein würde und ob die Beschäftigten die Fragen offen beantworten würden. Somit waren die Herausforderungen äußerst vielfältig und ebenfalls zeitkritisch.



Prozessablauf der Mitarbeiterbefragung

**Yamilet Lucia Popp**

Diplom Pädagogin
Am Waterholz 52
32791 Lage

Projekt:

Ein umfassendes, modulares, integriertes Angebot zur Kompetenzentwicklung von Führungskräften auf Basis intensiver Auseinandersetzung mit Trends und Herausforderungen an Führung.

Dies soll erreicht werden durch:

- Definition von Anforderungen an Führungskräfte
- Definition von ziel- und bedarfsgerechten Qualifizierungswegen zur Kompetenzentwicklung
- Bereitstellung von unterstützenden Informationen (Leitlinien, Werkzeugen, etc.)

Innovation:

- **Innovation in der Didaktik: Radikale Praxisorientierung – radikale Handlungsorientierung.** Dies bedeutet Mut zum Verzicht auf Orientierung gebende Führungs- und Kommunikationstheorien im Präsenzteil der Trainings. Das Trainingssystem wird als Übungsplattform genutzt, um das System des Arbeitsumfelds zu verstehen. Die Teilnehmer/-innen erleben sich selbst als mitverursachendes Element jeder Interaktion (systemtheoretischer Ansatz). Die eigene konkrete Erfahrung der TrainingsTeilnehmer/-innen wird in den Raum geholt bzw. aktuelle Gruppensituationen werden genutzt, reflektiert und greifbar gemacht. So kann induktiv, aus eigener Erfahrung heraus, Theorie entwickelt werden. Als begleitende Maßnahme wird Literatur und E-Learning angeboten.
- **Innovation in der Methodik: Einsatz von Seminarschauspieler/-innen mit Individual- und Gruppencoaching.** Situationen werden instruiert, nachgespielt in zweifacher Weise mit dem Teilnehmer/-innen und Schauspieler/-innen in wechselnden Rollen. So wird Perspektivwechsel geübt und Handlungsweisen und Wirkungen erprobt. Ferner kann Verhalten qualifizierter und authentischer gespiegelt und anschließend „modelliert“ werden als im herkömmlichen Rollenspiel: Der Teilnehmer kann z. B. den Schauspieler anweisen, wie er sich verhalten sollte, kann die Wirkung an sich selbst beobachten und dann mit Trainerunterstützung selbst Neues ausprobieren. Es gibt verschiedene Formate des Einsatzes der Seminarschauspieler/-innen. Die Methode besticht durch eine hohe Intensität, zielgerichtetes, detailliertes Feedback (mittels Selbsterfahrung sowie durch Trainer/-innen und Schauspieler/-innen). In kurzer Zeit können nachhaltige Verhaltensänderungen erzielt werden. Die

Methode geht ursprünglich auf die Polizistenausbildung in den Niederlanden zurück und wurde mithilfe des Instituts Synergie (Vlotho) weiterentwickelt.

- **Innovation durch Integration: Eine große Akzeptanz durch hohe Integration und Anschlussfähigkeit** an das aktuelle betriebliche Umfeld sowie die strategischen Herausforderungen des Unternehmens bestand bei Führungskräften in Bezug auf die Angebote. Das Programm ist dementsprechend nicht kopierbar, da die Willensbildungsprozesse, die hinter diesem Programm standen, einzigartig waren. Die parallele Einführung der Führungsleitlinien hat motiviert und sensibilisiert für die Notwendigkeit vertiefender Entwicklungsmaßnahmen.

Integration bedeutet ferner: Bestehende Instrumente (z. B. Mitarbeitergespräche) und Prozesse (Prozess Personalentwicklung) sind Grundlage des Programms. Zudem besteht eine inhaltliche Anschlussfähigkeit an Kompetenzanforderungen und Werte (Führung, Markenwerte).

Erfolgsperspektive:

1. **Willensbildung & Akzeptanz:** Etablierte Angebote wurden zugunsten des neuen Konzepts bewertet und teilweise ersetzt. Hier war intensive Kommunikation nötig, warum es jetzt notwendig ist, ein gemeinsames Konzept zur Führungskräfteentwicklung zu verfolgen. Über die Einführung der Markenwerte und die Entwicklung der Führungsleitlinien gab es jedoch gute Argumentationsmöglichkeiten.
2. **Komplexität des Projektes:** Führungskräfteentwicklung geht über Trainings hinaus. Sie bedarf einer gemeinsam geteilten Wertegrundlage im Management und bezieht Auswahl und Bewertungsprozesse von Führungskräften mit ein. Die Weiterentwicklung und Einführung der Führungsleitlinien war deshalb elementar für den Start des Konzeptes. Ferner wurden der Personalentwicklungsprozess und dazugehörige Dokumente überarbeitet (Mitarbeitergespräche mit beidseitigen Feedbackmöglichkeiten). Die Komplexität wurde reduziert, als wir den Entschluss getroffen haben, das Programm zunächst national auszurollen.
3. **Nähe zum Business:** Was sollte denn der Kern unserer Führungskräfteentwicklung sein? Hier standen Inhalte aus General Management Programmen zur Debatte bis hin zu Coaching-Ausbildungen für Führungskräfte. Auf Basis einer genauen Analyse der aktuellen und zukünftigen Unternehmenstrends konnten wir Anforderungen für Führungskräfte ableiten und so das Programm designen.



Gianna Stein
Gütersloh

Im Rahmen meines dualen Studiums (Fachrichtung BWL – International Business) war ich im Mai 2012 für vier Monate in der Abteilung Personalentwicklung des Unternehmens Miele eingesetzt. Hier habe ich umfassende Einblicke in die Tätigkeiten und Aufgaben der Abteilung erlangen können. In dieser Zeit habe ich aktiv an der Gestaltung eines kostenlosen und freiwilligen Weiterbildungsprogramms für Mitarbeiter am Standort Gütersloh und in den Produktionswerken mitgewirkt und habe zu diesem Thema eine Studienarbeit verfasst. Durch den Praxiseinsatz wurde mein Interesse an der Personalarbeit, insbesondere an der Personalentwicklung geweckt, weshalb ich mich entschloss, in diesem Bereich auch meine Bachelorarbeit anzufertigen. Seit Februar 2013 bin ich erneut in der Personalentwicklung und schreibe meine Bachelorarbeit über den Aufbau einer „Miele Business Academy“. Für meine Zukunft plane ich, in diesem Bereich zu arbeiten und mich fachlich durch ein Masterstudium weiterzubilden.

Projekt:

Der Titel der Arbeit lautet: „Conception of a Miele Business Academy against the background of special leadership requirements in international subsidiaries“. Die Miele Business Academy soll neue, aber auch erfahrenere Führungskräfte in den internationalen Verkaufsgesellschaften mit verschiedenen, auf ihre Arbeit zugeschnittenen Qualifizierungsmaßnahmen bestmöglich auf die Führungsaufgabe vorbereiten.

Um die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen bestimmen zu können, war es zunächst notwendig, die Anforderungen an Führungskräfte in einem internationalen Kontext zu bestimmen, die von den nationalen Anforderungen durchaus abweichen können. Diese Anforderungen wurden im Rahmen einer empirischen explorativen Untersuchung ermittelt und können nun genutzt werden, um entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln. Außerdem sind entsprechende Anforderungsprofile auch für das Miele Talentmanagement sowie für das Succession-Management notwendig.

Das Projekt vereint theoretische Erkenntnisse mit praxisrelevanten Aspekten sowie einer empirischen Vorgehensweise. Das Ziel war es, die Anforderungen an eine Führungskraft in den internationalen Vertriebsgesellschaften bei Miele zu ermitteln. Die Anforderungen leiten sich aus den Führungsaufgaben ab. Beide Aspekte können international durchaus variieren, aufgrund von kulturellen Hintergründen oder auch der unterschiedlichen Größe der Vertriebsgesellschaften. Da

keine Informationen über Aufgaben oder Anforderungen vorlagen, wurde eine empirische Untersuchung als notwendig erachtet. Auf diese Weise konnten Aufgaben ermittelt und Anforderungen an diese Führungsaufgabe bestimmt werden.

Im Rahmen der Untersuchung wurden alle Führungskräfte in den ausländischen Verkaufsgesellschaften zu ihren Aufgaben und Anforderungen befragt. Zudem war es von Interesse herauszufinden, inwiefern nationale und internationale Anforderungen voneinander abweichen.

Auf Basis der empirischen Untersuchung konnten anschließend mögliche Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte in einem internationalen Kontext erarbeitet werden.

Innovation:

Seitens Miele erfolgte bisher keine Überprüfung, ob eine Korrelation bezüglich der Anforderungen an Führungskräfte ländergreifend auszuweisen ist, so dass das Projekt die Basis für die Beantwortung der Frage bildet, ob eine zentral gesteuerte Personalentwicklung umsetzbar und zu leisten ist.

Darüber hinaus wird versucht zu belegen, dass sich die anzufordernden Fähigkeiten einer Führungskraft aus deren Aufgaben ableiten. Eine derartige Ableitung und daher eine Plausibilisierung des Anforderungsprofils ist bisher nicht erfolgt.

Erfolgsperspektive:

Da ich im Rahmen meines Projekts insbesondere auch an kulturellen Unterschieden interessiert war, die die Führungsaufgabe beeinflussen können, war die Interpretation der Ergebnisse vor einem interkulturellen Hintergrund eine besondere Herausforderung. Warum antwortet ein/e Marketingleiter/-in aus Asien anders als ein/e Marketingleiter/-in aus Nordeuropa auf die Frage, wie wichtig er/sie die persönliche Kompetenz „Offenheit“ bewertet? Liegt dies an kulturellen Hintergründen? Haben diese Personen eventuell ein anderes Verständnis von „Offenheit“ im Führungsalltag als wir Deutschen? Dadurch, dass alle Vertriebsgesellschaften in Cluster gruppiert wurden, die auf kulturellen Gemeinsamkeiten (hier wurden die bis heute bewährten Theorien der Kulturdimensionen von Geert Hofstede, sowie dem GLOBE Projekt berücksichtigt) sowie lokalen Gemeinsamkeiten der Märkte beruhen, konnten bei der Auswertung der Daten gewisse Rückschlüsse auf interkulturelle Hintergründe gezogen werden.



Was das BOW ist....

Das BOW ist der größte freiwillige Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe. Mitglieder sind die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe, die Industrie- und Handelskammern Ostwestfalen und Lippe, alle Kreishandwerkerschaften in der Region, die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände sowie namhafte Bildungsträger. Mit 26 Mitgliedseinrichtungen vertritt das BOW wirtschaftsnahe bildungspolitische Interessen, sorgt für Transparenz in der beruflichen Weiterbildung und wirbt für eine systematische Personalentwicklung in den Unternehmen.

Die BOW-Geschäftsstelle bietet Beratungen zu den öffentlichen Fördermittelprogrammen „Bildungsscheck“, „Bildungsprämie“ und „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ an.

Die BOW-Mitgliedseinrichtungen:

Wirtschaftskammern:

 Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld Oberstr. 48 33602 Bielefeld	<i>Die Handwerkskammer in Bielefeld vertritt die Gesamtinteressen des Handwerks und handwerksähnlichen Gewerbes in Ostwestfalen-Lippe. Rund 20.000 Mitgliedsbetrieben bieten wir umfangreiche Dienstleistungen an. Diese ergänzen unsere staatlichen Aufgaben.</i> <i>Ein zentrales Ziel unserer Arbeit gilt dem Erfolg dieser Mitgliedsbetriebe am Markt. Dazu tragen wir mit einem Informations- und Beratungsangebot bei, das sich am betrieblichen Nutzen orientiert und von Fragen der Unternehmensführung bis hin zu Fragen des Technologieeinsatzes reicht. Schon bei Existenzgründungen bieten wir professionelle Starthilfe an. Unser Engagement gilt darüber hinaus den im Handwerk arbeitenden Menschen. Ihnen stehen wir unterstützend bei der Planung und Gestaltung ihres persönlichen Berufs- und Bildungswegs zur Seite.</i> <i>Individuelle Karrieren fördern wir nach Kräften - nicht zuletzt durch ein aktuelles, hochwertiges Angebot im Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die staatlichen Aufgaben der Handwerkskammer runden dieses Profil ab - von der Bestellung von Sachverständigen bis hin zur Durchführung von Prüfungen. Sie alle dienen der erfolgreichen wirtschaftlichen Selbstverwaltung des Handwerks. Da ein hochwertiges Bildungsangebot dessen Koordination und Weiterentwicklung nötig macht, zählt die Kammer zu den Gründungsmitgliedern des BOW.</i>
---	---

 Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Biele- feld Elsa-Brändström-Str. 1 - 3 33602 Bielefeld	<i>Die Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld vertritt als Selbstverwaltungseinrichtung das Gesamtinteresse der regionalen Wirtschaft in Ostwestfalen. Sie ist somit Ansprechpartner für über 108.000 Mitgliedsunternehmen aus Industrie-, Handel- und Dienstleistungen. Einerseits erfüllt sie vom Staat übertragene Pflichtaufgaben, z. B. in der beruflichen Ausbildung, der Außenwirtschaft oder im Planungsbereich als Träger öffentlicher Belange. Andererseits gehören die Interessenvertretung und Serviceleistungen, wie zum Beispiel die IHK-Weiterbildung, zu bedeutenden Aufgabenbereichen der IHK.</i> <i>Die IHK informiert ihre Mitglieder nicht nur offensiv über wichtige Veränderungen in Wirtschaft und Politik, sie versteht sich auch als "Vordenker" und "Impulsgeber". Die IHK leistet hier Pionierarbeit, indem sie gerade in der Anfangsphase Entwicklungen aktiv begleitet und sowohl ideell als auch finanziell unterstützt. Wesentliche Gebiete hierbei sind der Wissens- und Technologietransfer. Eine weitere Aufgabe der IHK besteht darin, aktuelle Themen aufzugreifen und durch Informationsbeschaffung und -aufarbeitung die Transparenz zu erhöhen..</i>
 Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold Leonardo-da-Vinci-Weg 2 32760 Detmold	<i>Die Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold ist Partnerin der lippischen Wirtschaft. Als Selbstverwaltungseinrichtung der Wirtschaft ist sie Ansprechpartnerin für über 16.000 Unternehmen.</i> <i>Die Kammer vertritt das Gesamtinteresse der ihr zugehörigen Mitglieder. Sie fördert die gewerbliche Wirtschaft und berücksichtigt dabei die wirtschaftl. Interessen einzelner Gewerbetreibender, Betriebe oder Unternehmen abwägend oder ausgleichend. Zugleich sind ihre hoheitlichen Aufgaben vom Staat in Selbstverwaltung übertragen worden und sie bietet Serviceleistungen an.</i> <i>Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wendet sich die Kammer an Regierung, Parlamente, Behörden oder Gerichte. Sie äußert sich in Gutachten, Vorschlägen, Stellungnahmen und Berichten zu Struktur- und Wirtschaftsfragen in der Region. Sie gibt Anregungen, Empfehlungen und Hinweise bei bedeutenden Vorhaben und Entscheidungen, die die Interessen der Kammermitglieder berühren, z. B. Handels- und Wirtschaftsrecht, Haushalt- und Steuerwesen, Industriefragen, Aus- und Weiterbildung, Außenhandel u. a. Die IHK ist unter anderem die zuständige Stelle für die Berufsausbildung sowie Abschlussprüfungen, sie vereidigt Sachverständige, stellt Außenhandelsdokumente aus und nimmt Beglaubigungen vor, schlägt ehrenamtliche Richter vor oder stellt Bescheinigungen über Gefahrgutfahrschulungen aus.</i>

Arbeitgeber- und Unternehmerverbände sowie unterstützende Institutionen:

Aufgabe der Unternehmer- und Arbeitgeber-Verbände ist der Abschluss von Tarifverträgen, die Rechtsberatung und der Rechtsschutz der Mitgliedsfirmen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, die arbeitswissenschaftliche Betreuung der Mitglieder, Beratung und Rechtshilfe bei Streikabwehr, Übernahme von Aufgaben der sozialen Selbstverwaltung in den Organen der Sozialversicherungsträger sowie der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit, Öffentlichkeitsarbeit in den regionalen Medien sowie bei Verbänden, Schulen und Kirchen, Vermittlung des Erfahrungsaustausches für Personalleiter, Koordination betrieblicher Personal- und Sozialpolitik und Information über das wirtschafts- und sozialpolitische Geschehen.

 Arbeitgeberverband für die Gebiete Paderborn Büren Warburg u. Höxter e. V. Klingenderstr. 9 - 11 33100 Paderborn	<i>Der Arbeitgeberverband Paderborn ist ein gemischt-gewerblicher Arbeitgeberverband, der im Hochstift 170 Mitgliedsfirmen der Industrie und des Großhandels mit insgesamt 34.000 Mitarbeitern betreut. Der Verband ist mittelständisch geprägt. Die ganz überwiegende Zahl der Mitgliedsunternehmen hat zwischen 100 - 500 Beschäftigte.</i>
 Arbeitgeberverband Herford e. V. Mittelweg 28 32051 Herford	<i>Der Arbeitgeberverband Herford e.V. ist ein mittelständisch geprägter Verband mit rund 220 Mitgliedern, in dem alle wichtigen Branchen des Kreises Herford repräsentiert sind.</i> <i>1988 hat er als Initiator zusammen mit anderen im Kreis Herford ansässigen Verbänden und Unternehmen das Bildungswerk MACH 1 Weiterbildung gegründet. 1993 folgte MACH 2 Personalentwicklung, ein Verbund von über 30 mittelständischen Unternehmen.</i>
 Gildenhaus e. V. Detmolder Str. 18 33604 Bielefeld	<i>Der Verein Gildenhaus wurde 1920 von Bielefelder Unternehmern gegründet, um für die Marktwirtschaft und das freie Unternehmertum zu werben. 90 Jahre später ist diese Aufgabe noch so aktuell wie damals.</i> <i>Mit den Veranstaltungen werden Zuhörer/-innen aus vielen gesellschaftlichen Gruppen erreicht, wie z. B. Vertreter der Wirtschaft, der Justiz, der Schulen und Hochschulen, von Kultur, Politik, Sport und vielen anderen Lebensbereichen.</i>



Handelsverband
Ostwestfalen-Lippe e.V.

**Handelsverband
Ostwestfalen-Lippe
e. V.**

Große Kurfürstenstr. 75
33615 Bielefeld

„Wir handeln...für Sie“ ist das Motto des Handelsverbandes Ostwestfalen-Lippe, dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband des gesamten Einzelhandels in unserer Region mit 3.000 Unternehmen und mehr als 4.500 Betrieben. Im Mittelpunkt des Dienstleistungsspektrums steht neben der Unterstützung im Arbeits- und Wettbewerbsrecht auch die betriebswirtschaftliche Beratung.



UNTERNEHMERVERBAND
FÜR DEN KREIS GÜTERSLOH E.V.

**Unternehmerver-
band für den Kreis
Gütersloh e. V.**

Kirchstr. 17
33330 Gütersloh

Der Unternehmerverband für den Kreis Gütersloh ist ein gemischt-gewerblicher Verband von Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Die 230 Mitglieder beschäftigen ca. 50.000 Mitarbeiter. Die Mitglieder gehören im Wesentlichen den Branchen Medien, Metall- und Elektro, Holz sowie Nahrung und Genuss an.



**Unternehmerver-
band der Metallin-
dustrie Ostwestfalen
Bielefeld – Herford –
Minden e. V.**

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld

Der Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen (Bielefeld – Herford – Minden) vertritt etwa 100 Unternehmen mit ca. 20.000 Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Er ist stark mittelständisch geprägt, rund die Hälfte der Mitgliedsunternehmen haben zwischen 100 und 500 Beschäftigte.

Kreishandwerkerschaften:

In Ostwestfalen-Lippe gibt es fünf Kreishandwerkerschaften. Sie sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und nehmen die Gesamtinteressen des selbständigen Handwerks im jeweiligen Kreisgebiet oder einer kreisfreien Stadt wahr. Mitglieder der Kreishandwerkerschaften sind die einzelnen Innungen, die ihrerseits wiederum Körperschaften des öffentlichen Rechts sind. In diesen Fachinnungen sind die jeweiligen Handwerksbetriebe organisiert.

 Kreishandwerkerschaft Bielefeld Hans-Sachs-Str. 2 33602 Bielefeld	<i>Der Kreishandwerkerschaft Bielefeld gehören 35 Innungen an, in denen insgesamt 2.047 Handwerksbetriebe organisiert sind. In diesen Mitgliedsbetrieben werden 25.000 Mitarbeiter beschäftigt. 3.190 Lehrlinge werden ausgebildet.</i> <i>Die Kreishandwerkerschaft gehört zu den Trägerorganisationen des Handwerksbildungszentrums Bielefeld-Brackwede für die Bauberufe und das Kraftfahrzeugmechanikerhandwerk. Darüber hinaus befinden sich 8 überbetriebliche Ausbildungsstätten in der Trägerschaft der angeschlossenen Innungen.</i>
 Kreishandwerkerschaft Gütersloh Eickhoffstr. 3 33330 Gütersloh	<i>Der Kreishandwerkerschaft Gütersloh gehören 16 Innungen an, in denen 1.250 Handwerksbetriebe organisiert sind. In diesen Betrieben werden ca. 14.100 Mitarbeiter beschäftigt, 1.600 Lehrlinge werden ausgebildet.</i> <i>Die Kreishandwerkerschaft gehört zu den Trägerorganisationen des Handwerksbildungszentrums Bielefeld-Brackwede für die Bauberufe und die Kraftfahrzeugmechanikerhandwerke. Des Weiteren unterhält sie Ausbildungsstätten (zum Teil in Trägerschaft der angeschlossenen Innungen).</i>
 Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg Industriestr. 34 33034 Brakel	<i>Der Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg gehören 14 Innungen an, in denen 1.000 Handwerksbetriebe organisiert sind. In diesen Betrieben werden ca. 10.000 Mitarbeiter beschäftigt, 1.200 Lehrlinge werden ausgebildet.</i>

 Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe Waldenburger Str. 19 33098 Paderborn	<i>Der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe gehören 28 Innungen an, sie vertritt die Interessen von 5.200 Handwerksbetrieben, in denen über 45.000 Mitarbeiter beschäftigt sind und z. Zt. ca. 5.100 Lehrlinge ausgebildet werden. Sie bietet den Mitgliedsbetrieben zahlreiche zusätzliche Dienstleistungen, wie z. B. eine sicherheitstechnische Betreuung oder Marketingunterstützung. Die Kreishandwerkerschaft Paderborn ist personell eng verbunden mit der Stiftung Bildung und Handwerk. Dieser Stiftung sind regionale und überregionale Bildungseinrichtungen mit Bildungsangeboten für Handwerk, Handel und Industrie oder auch speziellen Angeboten etwa im Multimediabereich angeschlossen.</i>
 Kreishandwerkerschaft Wittekindsland Kreishandwerkerschaft Wittekindsland Rote Mühle 19 32312 Lübbecke	<i>Der Kreishandwerkerschaft Wittekindsland, die die Kreise Herford und Minden-Lübbecke umfasst gehören 29 Innungen an, in denen etwa 1.800 Handwerksbetriebe organisiert sind. In diesen Betrieben werden ca.15.000 Mitarbeiter beschäftigt und rund 3.400 Lehrlinge ausgebildet.</i> <i>Sie bietet den Mitgliedsbetrieben zahlreiche zusätzliche Dienstleistungen, in Form von Serviceleistungen und Rahmenverträgen. Außerdem bietet sie die Handwerks-Service GmbH, die mit Bildung und Beschäftigung weitere Dienstleistungen zur Verfügung stellt. Die Kreishandwerkerschaft unterhält im Wittekindsland berufliche Bildungseinrichtungen (Lehrwerkstätten) in Bünde, Herford, Lübbecke, Minden und Kirchlengern. Eine Bildungsstätte mit dem Schwerpunkt Bau befindet sich in Herford, für Friseure, KFZ & SHK in Kirchlengern, die Wilhelm-Rieke-Bildungsstätte für Tischler & Maler in Bünde, zwei Handwerksbildungszentren in Lübbecke und Minden mit dem Schwerpunkt: Bau, Elektroniker, Friseure, KFZ, Maler, Metallberufe, SHK, Tischler und Zimmerer.</i>

Bildungseinrichtungen

 AGW – Ausbildungsge- meinschaft der Wirtschaft Minden-Lübbecke e.V. Ringstr. 9 a 32427 Minden	<i>Die Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft Minden – Lübbecke (AGW) wurde als gemeinnütziger Verein 1984 durch den Arbeitgeberverband und 35 Unternehmen gegründet. Seit dieser Zeit ist die AGW als namhaftes Bildungsinstitut in Minden Lübbecke aktiv. Die AGW bietet ortsnahe, praxisbezogene und qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung in modernen Werkstätten und Seminarräumen. Auch in dem Bereich Unternehmensorganisation ist die AGW ein unabhängiger und objektiver Berater, der Unternehmen unter betriebs- und volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten analysiert. Ferner stehen Werksärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit den Unternehmen zur Erfüllung gesetzlicher Vorgaben mit Rat und Tat zur Seite. In allen Bereichen stellt die AGW ein kompetentes, gut ausgebildetes und flexibles Team zur Verfügung.</i>
 b.i.b. International College Fürstenallee 3 - 5 33102 Paderborn	<i>Das b.i.b. International College wurde 1972 auf Initiative und mit Unterstützung des Computer-Pioniers Heinz Nixdorf gegründet. Es bietet innovative Konzepte in der Aus- und Weiterbildung für Schülerinnen und Schüler mit mittlerem Schulabschluss, mit Fachhochschulreife und mit Abitur in den Bereichen der angewandten Informatik, Wirtschaft und des Mediendesigns an. Das b.i.b. International College vergibt staatliche Berufsabschlüsse, zusätzlich ermöglicht es verkürzte Studienmöglichkeiten zum Bachelor of Science bzw. of Arts an Kooperationshochschulen in England und in Irland. Für Berufspraktiker besteht die Möglichkeit der IT-Weiterbildung. Eine IT-Berufsschule rundet das Angebot ab.</i>
 DEKRA Akademie GmbH Schweriner Str. 1 33605 Bielefeld	<i>Die DEKRA Akademie sorgt seit über 30 Jahren mit bundesweit mehr als 150 Standorten als einer der führenden Anbieter von Aus- und Weiterbildung dafür, dass jährlich 100.000 Beschäftigte und arbeitssuchende Menschen mit unterschiedlichen Qualifizierungen an ihren beruflichen Erfolgen arbeiten.</i> <i>Besondere Kernkompetenzen liegen traditionell in den Bereichen Transport, Lager- und Gefahrgutlogistik. Aber auch im Gesundheitswesen, in kaufmännischen Berufsfeldern, in den Bereichen Personal und Organisation bietet die DEKRA innovative Lernkonzepte und vielfältige Fachkräftelösungen!</i>

 FHDW – Fachhochschule der Wirtschaft Fürstenallee 3 - 5 33102 Paderborn	<i>Die Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) wurde 1993 als eine der ersten privaten Fachhochschulen in NRW gegründet. Mittlerweile studieren an ihren 4 Standorten Paderborn, Bielefeld, Bergisch Gladbach und Mettmann 1.600 junge Menschen. Das Studienangebot der FHDW ist konsequent auf duale und berufsbegleitende Bachelor und Master-Studiengänge in den Bereichen Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik ausgerichtet.</i> <i>Das Erfolgsrezept der FHDW ist die intensive Verbindung von Theorie und Praxis. Im dualen Bachelor-Studium wechseln über die gesamte Studiendauer dreimonatige Lernphasen an der Hochschule gleichberechtigt mit Praxisphasen in Partnerunternehmen. So stellen die Studierenden bereits während des Studiums über Kontakte zu den ca. 600 in das Kooperationsnetzwerk der FHDW eingebundenen Unternehmen die Weichen für den nahtlosen Übergang in ein erfolgreiches Berufsleben.</i>
Staatlich anerkannte, private Fachhochschule des Mittelstands (FHM)  FHM – Fachhochschule des Mittelstands (FHM) GmbH Ravensberger Str. 10G 33602 Bielefeld	<i>Die staatlich anerkannte, private Fachhochschule des Mittelstands (FHM) qualifiziert mit ihren akkreditierten Bachelor-, Master-, MBA- und Promotions-Studienangeboten Fach- und Führungskräfte mit betriebswirtschaftlichem Know-how für die mittelständische Wirtschaft. In enger Zusammenarbeit mit Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Einrichtungen entwickelt und realisiert die FHM wissenschaftlich fundierte Studien- und Weiterbildungsangebote sowie Forschungs- und Entwicklungsprojekte.</i> <i>Mit 50 Studierenden wurde im Jahr 2000 der Studienbetrieb an der FHM aufgenommen. Seitdem ist die Hochschule stetig gewachsen; heute sind knapp 1.800 Studierende eingeschrieben.</i>
 HBZ Brackwede Fachbereich Bau e. V. Arnsberger Str. 1 - 3 33647 Bielefeld	<i>Das Handwerksbildungszentrum Brackwede Fachbereich Bau e.V. ist eine Einrichtung der beruflichen Aus- und Weiterbildung für das Baugewerbe und bietet ein umfassendes, nach DIN EN ISO 9001, AZAV und SOKA-Bau zertifiziertes Bildungsspektrum mit folgenden Schwerpunkten an:</i> • <i>Überbetriebliche Ausbildung</i> • <i>Berufsspezifische und berufsübergreifende Fort- und Weiterbildung</i> • <i>Arbeitsmarktpolitische Sonderprogramme</i> • <i>Nationale und internationale Bildungsprojekte.</i>

 IHK-Akademie Ostwestfalen GmbH Elsa-Brändström- Str. 1 - 3 33602 Bielefeld	<i>Die IHK-Akademie Ostwestfalen unterstützt als Tochtergesellschaft der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld die IHK-Mitgliedsunternehmen und deren Mitarbeitende in allen Fragen der Personalentwicklung und der beruflichen Qualifizierung.</i> <i>Das Angebot von Seminaren und Lehrgängen wird aktuell von über 400 frei Mitarbeitenden gestaltet. Rund 10.000 Teilnehmende nutzen die Schulungen der IHK-Akademie Ostwestfalen jährlich.</i> <i>Die IHK-Akademie Ostwestfalen ist darüber hinaus anerkannte Beratungsstelle im Rahmen öffentlicher Fördermittelprogramme "Bildungsscheck" und "Bildungsprämie". Sie unterhält Niederlassungen an den Standorten Bielefeld, Minden und Paderborn.</i>
 InBIT gGmbH Breslauer Str.15 33098 Paderborn	<i>Das Institut für Betriebsorganisation und Informations-Technik wurde 1979 von Heinz Nixdorf gegründet und ist seitdem selbständig im Bildungsbereich tätig. Zur Zeit beschäftigt das InBIT bundesweit 300 festangestellte und freie Mitarbeiter.</i> <i>Die Schulungs-, Trainings- und Beratungsleistungen des InBIT sind primär auf Problemstellungen mittelständischer Unternehmen ausgerichtet und werden auch firmenintern durchgeführt. Im Rahmen öffentlich geförderter und privat finanzierter Programme richten sich die Angebote sowohl an Arbeitsplatzsuchende als auch an Beschäftigte..</i>
 MACH1 Weiterbildung Mittelweg 28 32051 Herford	<i>MACH1, die "Arbeitsgemeinschaft der Wirtschaft für berufliche Weiterbildung im Kreis Herford e. V.", wurde 1988 von Unternehmen im Kreis Herford und vom Arbeitgeberverband Herford gegründet. Inzwischen wird MACH1 von über 120 Mitgliedern getragen, die Veranstaltungen stehen aber allen privat und beruflich Interessierten offen.</i> <i>MACH 1 Weiterbildung</i> - <i>ist für private Teilnehmer/-innen die Adresse für praxisnahe, hochwertige berufl. Weiterbildung</i> - <i>für Unternehmen die ausgelagerte Weiterbildungsabteilung mit dem "All-inclusive-Service".</i>

 tbz Bildung gGmbH Waldenburger Str. 19 33098 Paderborn	<i>Das Technologie- und Berufsbildungszentrum tbz in Paderborn ist seit über 30 Jahren auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung von gewerblich-technischen Fach- und Führungskräften tätig. Das tbz Paderborn, ursprünglich für die überbetriebliche Ausbildung errichtet, hat heute mit über 2.000 Lehrgangsplätzen und 300 haupt- und nebenamtlichen Ausbildern und Dozenten eine wichtige Aufgabe in der Qualifizierung von Fachkräften und der Wirtschaftsförderung durch Technologietransfer in der Region Ostwestfalen übernommen.</i>
 tbz gGmbH Waldenburger Str.19 33098 Paderborn	<i>Als wirtschaftsnahe Bildungseinrichtung bietet das tbz eine breite Palette der beruflichen Qualifizierung in den gewerblich-technischen Bereichen. Von der Berufsvorbereitung u. -orientierung für Jugendliche über die Berufsausbildung, Fort- und Weiterbildung, Meisterlehrgängen bis hin zum Managementtraining werden praxisorientierte Lehrgänge entwickelt und durchgeführt. Zunehmenden Stellenwert nimmt dabei die Analyse des betriebsspezifischen Weiterbildungsbedarfs sowie die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen sowohl mit fachlichen Schwerpunkten als auch in Bereichen wie Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement etc. ein. Hierbei fließen die in der Durchführung von Modellversuchen im Auftrag des BIBB sowie im Rahmen verschiedener Aktionsprogramme auf europäischer Ebene gesammelten Erfahrungen ein.</i>
 TÜV NORD Akademie Geschäftsstelle Bielefeld GmbH & Co. KG Böttcherstr. 11 33609 Bielefeld	<i>Die TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG ist einer der Bildungsträger der TÜV NORD Group. Mit dieser großen Sachverständigenstruktur im Hintergrund bietet sie regionale Präsenz und internationale Erfahrung - objektiv, neutral und vor allem kundenorientiert.</i> <i>Arbeitstechniken für Führungskräfte, Einführung in Managementsysteme (Qualität, Umwelt, Arbeitsschutz, Energie), aber auch europäische Richtlinien und Normen vermitteln erfahrene Referenten. Die TÜV NORD Akademie qualifiziert auf einem hohen Niveau und behördlich anerkannt "Beauftragte" und "sachkundige Personen". Die Unterweisungen und Fortbildungsmaßnahmen in den Bereichen Arbeitsschutz und Technische Sicherheit garantieren Rechtssicherheit und betriebssichere Abläufe.</i>

Ansprechpartner für Personalentwicklung und wirtschaftsnahe Qualifizierung:

AGW Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft Minden-Lübbecke e.V.	Ringstr. 9a 32427 Minden	Tel.: +49(0)571 6457-01 Fax: +49(0)571 6457-385 E-Mail: info@agw-minden.de
b.i.b. International College	Fürstenallee 3 - 5 33102 Paderborn	Tel.: +49(0)5251 301-01 Fax: +49(0)5251 301-161 E-Mail: info-pb@bib.de
	Meisenstr. 92 33607 Bielefeld	Tel.: +49(0)521 23842-01 Fax: +49(0)521 23842-14 E-Mail: info-bi@bib.de
DEKRA Akademie GmbH Aus- u. Weiterbildungszentrum	Schweriner Str. 1 33605 Bielefeld	Tel.: +49(0)521 98615-0 Fax: +49(0)521 98615-30 E-Mail: bielefeld.akademie@dekra.com
Fachhochschule des Mittelstands (FHM) GmbH	Ravensberger Str. 10G 33602 Bielefeld	Tel.: +49(0)521 96655-10 Fax: +49(0)521 96655-11 E-Mail: info@fhm-mittelstand.de
FHDW – Fachhochschule der Wirtschaft	Fürstenallee 3 - 5 33102 Paderborn	Tel.: +49(0)5251 301-02 Fax: +49(0)5251 301-188 E-Mail: info-pb@fhdw.de
	Meisenstr. 92 33607 Bielefeld	Tel.: +49(0)521 23842-10 Fax: +49(0)521 23842-188 E-Mail: info-bi@fhdw.de
Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld	Obernstraße 48 33602 Bielefeld	Tel.: +49(0)521 5608-0 Fax: +49(0)521 5608-199 E-Mail: startercenter.nrw@handwerk-owl.de
HBZ-Bielefeld	Kleiberweg 3 33607 Bielefeld	Tel.: +49(0)521 5608-555 Fax: +49(0)521 5608-509 E-Mail: weiterbildung@handwerk-owl.de
HBZ-Brackwede Fachbereich Bau e.V.	Arnsberger Str. 1 - 3 33647 Bielefeld	Tel.: +49(0)521 94284-0 Fax: +49(0)521 94284-10 E-Mail: info@hbz.de
HBZ-Gütersloh	Hans-Böckler-Str. 31 33334 Gütersloh	Tel.: +49(0)5241 704739 Fax: +49(0)5241 704737 E-Mail: weiterbildung@handwerk-owl.de
HBZ-Lemgo	Johannes-Schuchen-Str. 4 32657 Lemgo	Tel.: +49(0)5261 98798-0 Fax: +49(0)5261 98798-66 E-Mail: weiterbildung@handwerk-owl.de
HBZ-Lübbecke – Handwerks-Service GmbH	Rote Mühle 19 32312 Lübbecke	Tel.: +49(0)5741 30187-50 Fax: +49(0)5741 30187-59 E-Mail: info@handwerks-service.org
HBZ-Minden – Handwerks-Service GmbH	Goethestr. 31 32427 Minden	Tel.: +49(0)5741 30187-50 Fax: +49(0)5741 30187-59 E-Mail: info@handwerks-service.org
IHK Lippe zu Detmold	Leonardo-da-Vinci-Weg 2 32760 Detmold	Tel.: +49(0)5231 7601-0 Fax: +49(0)5231 7601-8035 E-Mail: weiterbildung@detmold.ihk.de
IHK-Akademie Ostwestfalen GmbH	Elsa-Brändström-Str. 1 - 3 33602 Bielefeld	Tel.: +49(0)521 554-300 Fax: +49(0)521 554-333 E-Mail: bielefeld@ihk-akademie.de
	Simeonsplatz 3 32427 Minden	Tel.: +49(0)571 38538-20 Fax: +49(0)571 38538-15 E-Mail: minden@ihk-akademie.de
	Stedener Feld 14 33104 Paderborn	Tel.: +49(0)5251 1559-30 Fax: +49(0)5251 1559-530 E-Mail: paderborn@ihk-akademie.de
InBIT - Institut für Betriebsorganisation und Informations-Technik gGmbH	Breslauer Str. 15 33098 Paderborn	Tel.: +49(0)5251 13610 Fax: +49(0)5251 136136 E-Mail: info-paderborn@inbit.de
MACH1 Weiterbildung	Mittelweg 28 32051 Herford	Tel.: +49(0)5221 9336-33 Fax: +49(0)5221 9336-24 E-Mail: info@mach1-weiterbildung.de
MBZ Malerbildungszentrum im HBZ Brackwede e. V.	Arnsberger Str. 1 - 3 33647 Bielefeld	Tel.: +49(0)521 9428411 Fax: +49(0)521 27531 E-Mail: postbox@mbz.de
Schweißtechnische Kursstätten der HWK Ostwestfalen-Lippe	Gütersloh, Kirchlegern, Lemgo	Tel.: +49(0)5261 98798-56 Fax: +49(0)5261 98798-57 E-Mail: schweissen@handwerk-owl.de
tbz Paderborn gGmbH	Waldenburger Str. 19 33098 Paderborn	Tel.: +49(0)5251 700-330 Fax: +49(0)5251 700-209 E-Mail: info@tbz.de
tbz Bildung gGmbH	Waldenburger Str. 19 33098 Paderborn	Tel.: +49(0)5251 700-0 Fax: +49(0)5251 700-209 E-Mail: info@tbz-bildung.de
TÜV NORD Akademie	Böttcherstraße 11 33609 Bielefeld	Tel.: +49(0)521 786-221 Fax: +49(0)521 786-165 E-Mail: akd-bi@tuev-nord.de

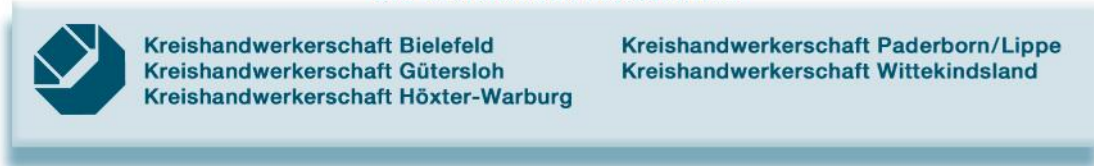
Die BOW-Jury

	Das BOW lobte den Preis für ein sehr breites Spektrum aus, sowohl für Personalentwicklung im engeren Sinn, als auch für angrenzende Aufgaben wie z. B. Gesundheitsmanagement und Berufsausbildung. Gerade diese Perspektiven-erweiterung führt zu einer Fülle sehr engagierter und lobenswerter Vorschläge.		Für die Nachwuchs Personalentwickler/-innen haben wir wie folgt bewertet: Konzept 50 % Innovation 30 % Nachhaltigkeit: 20 % Es war mir eine Freude, so viele gute Ideen sichten zu können. Aus diesem Grund war auch die Entscheidung zur Preisvergabe sehr schwierig.
	Wir haben entschieden, den BOW-Preis für die Unternehmen nach folgender Beurteilung zu vergeben: Konzept 30 % Innovation 20 % Nachhaltigkeit: 50 % Der BOW-Vorstand war sehr erfreut über die vielseitigen Projektvorschläge.		Das Employer Branding wird immer wichtiger! Es wurden einige sehr gute Projekte vorgestellt, die das Ziel verfolgen, Mitarbeiter/-innen zu finden und zu binden! Wir halten es für sehr bedeutend, dass diese Ideen intensiv bekannt gemacht werden.
	Mich beeindruckten immer gut durchdachte PE-Konzepte, die Unternehmenszielsetzungen nachhaltig unterstützen! Vorab die betrieblichen Herausforderungen intensiv zu analysieren, wissenschaftliche Erkenntnisse einzubeziehen sowie klare Strukturen zum Vorgehen zu gestalten und zielorientiert die vielfältigen Beteiligten einzubeziehen - das sind bisher und bleiben weiterhin wesentliche Erfolgsfaktoren von Personalentwicklungslösungen. Die Kooperation mit Hochschulen und der Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen sind dabei hilfreich.		Die Handwerksbetriebe haben sehr innovative Projekte entwickelt: • Einen eigenen Lehrer zur Unterstützung der Auszubildenden einzustellen! • Den Auszubildenden eigene Bereiche und Projekte anzubieten! • Die Mitarbeiter/-innen für soziales Engagement freizustellen!

Die Wirtschaftskammern



Die Kreishandwerkerschaften



Die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände sowie unterstützende Institutionen



Die Bildungseinrichtungen

