



BILDUNGSWERK DER
OSTWESTFÄLISCH-LIPPISCHEN
WIRTSCHAFT E.V.



BOW-JAHRESBERICHT

2015

Inhalt

Gesamtüberblick	4
Jahresvergleiche.....	5
Die Bereiche im Einzelnen	6
Was das BOW ist	8
Mitgliedseinrichtungen	8
BOW-Vorstand.....	10
BOW-Mitgliederversammlung	11
BOW-Arbeitsausschuss	12
BOW-Geschäftsstelle.....	14
Verabschiedung von Regina Westerfeld	15
Regionale BOW-Gespräche „Fachkräftesicherung“	18
14.04.2015 – „Personalentwicklung im Mittelstand“	18
14.09.2015 – „Arbeitgeberattraktivität“	19
03.12.2015 – „Strategische Personalnachfolge- und -entwicklungsplanung“	20
BOW Arbeitskreis Personalentwicklung	21
23.02.2015 – „Mitarbeiterführung und Motivation“	21
20.04.2015 – „Talentmanagement“	22
05.08.2015 – „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“	23
24.08.2015 – „Gute Personalarbeit erfolgreich kommunizieren“	24
26.10.2015 – „Change Management“	25
BOW Arbeitskreis Ausbildung	26
BOW-Preis 2015	27
BOW-Preisjury - Auswahl der Preisträger	27
09.03.2015 BOW-Preisverleihung – IHK Lippe zu Detmold.....	28
24. BOW-Forum	30
BOW-Programm	30
BOW-Netzwerk	31
it's OWL / Gildenhaus e. V.	31
my job-OWL / Jobmesse Bielefeld	32
Bildungsberatung	33
Pressespiegel 2015	34
BOW-Preisverleihung 09.03.2015 – IHK Lippe zu Detmold.....	34
Geschäftsführungswechsel / Verabschiedung von Regina Westerfeld	37
BOW-Programm 2. Halbjahr 2015	39
BOW-Geschäftsbericht 2014	40
Personalentwicklung	42

Bielefeld, Januar 2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V. blickt auf ein ereignisreiches, spannendes Jahr 2015 zurück. In zahlreichen Veranstaltungen rund um die Themen Personalentwicklung und Fachkräftesicherung haben wir die regionalen Experten und Akteure aus Wirtschaft und Öffentlichkeit miteinander in den Dialog gebracht. Das viel beachtete Highlight bildete im März 2015 die zweite Vergabe des BOW-Preises für die beste Personalentwicklung in OWL in der IHK Lippe zu Detmold. Der BOW-Preis ging in diesem Jahr an die Brüder Schlau GmbH & Co. KG für das innovativste Projekt. Den Nachwuchspreis erhielt Samantha-Angela Cutmore, die bei Weidmüller Interface GmbH & Co. KG ein nachhaltiges Personalentwicklungsprojekt umgesetzt hat.

Unter der Regie des neuen Geschäftsführers des BOW, Bernd Steffestun, gründete sich im Herbst 2015 der OWL-weite BOW-Arbeitskreis Ausbildung und die neu eingerichtete Arbeitsgruppe Personalentwicklung in der Industrie 4.0 hat ihre Arbeit aufgenommen.

Last, but not least: Das Herzstück des BOW ist und bleibt die wirtschaftsnahe Weiterbildung. Hier hat das leistungsstarke BOW-Netzwerk in Ostwestfalen-Lippe in 2015 2.754 Kurse mit insgesamt 378.116 Seminarstunden umgesetzt und dabei 33.288 Teilnehmende weitergebildet. Dabei bildet die Zahl der Teilnehmenden in den Firmenschulungen, der abschlussbezogenen Weiterbildung und im Bereich der Unternehmensführung den Schwerpunkt. Deutlich gestiegen ist auch die Studierendenzahl in den Bachelor- und Master-Studiengängen.

Wir wünschen Ihnen viele interessante Eindrücke beim Lesen des BOW-Geschäftsberichts 2015 und freuen uns auf viele Kontakte zu Ihnen in 2016.

Freundliche Grüße



Ute Horstkötter-Starke

Geschäftsführerin



Bernd Steffestun

Geschäftsführer

BOW-JAHRESBERICHT

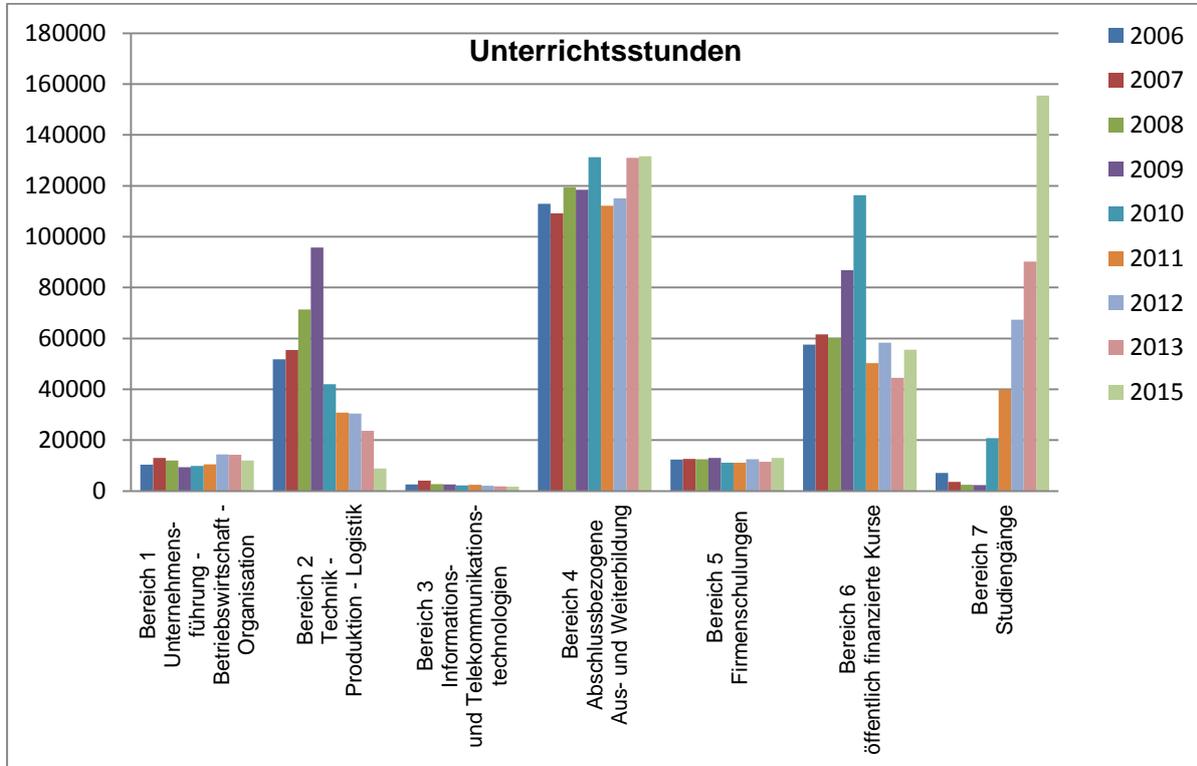
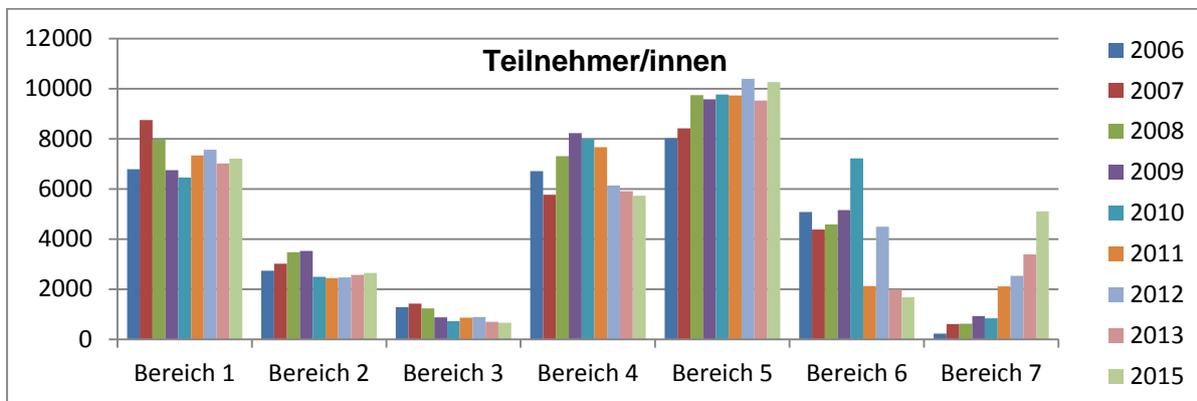
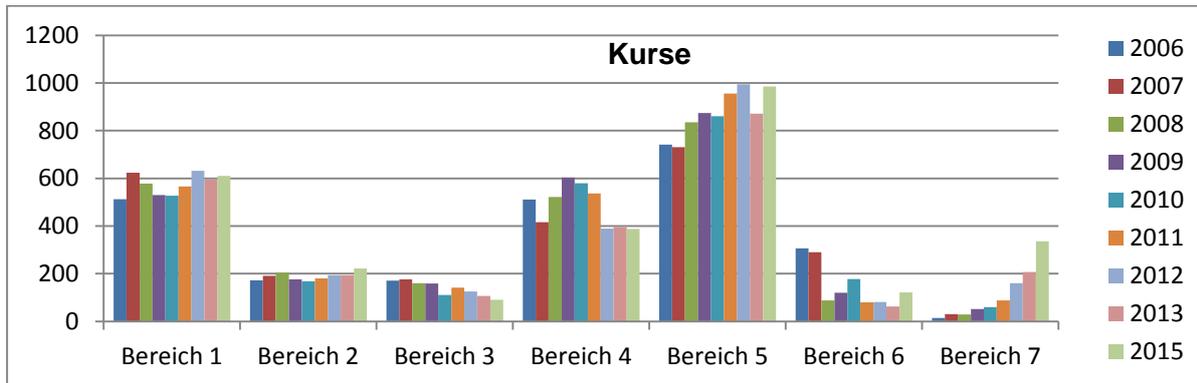
Gesamtüberblick

Im Jahr 2015 stieg die Anzahl der Seminare, die von den BOW-Mitgliedseinrichtungen angeboten wurden, nach dem starken Vorjahr noch einmal um vier Prozent. Es wurden insgesamt zwölf Prozent mehr Teilnehmendenstunden absolviert, um sich entsprechend der geänderten Ansprüche beruflich und persönlich fortzubilden.

Die Firmenschulungen, die abschlussbezogenen Weiterbildungen und der Bereich Unternehmensführung laufen auch im Jahr 2015 stabil auf hohem Niveau weiter. Die Anzahl der Studierenden an den Fachhochschulen, die zu den BOW-Mitgliedseinrichtungen gehören, stieg noch einmal um 22 Prozent. Die Kurse im Bereich der Technik, Produktion und Logistik ging nach einem Spitzenwert bei den Schweißkursen im letzten Jahr 2015 deutlich zurück. Dies hängt auch mit dem Umzug der Bildungszentren der Handwerkskammer zusammen, da dort in dieser Zeit (zwei Monate) keine technischen Seminare angeboten werden konnten. Der Bereich der öffentlich finanzierten Seminare stieg nach einem Tiefpunkt im letzten Jahr, in 2015 erfreulicherweise wieder um 60% bezogen auf die umgesetzten Unterrichtsstunden an. Der Grund hierfür liegt vor allem in der gestiegenen Anzahl der Umschulungen, die zu anerkannten Berufsabschlüssen führen. Die Zahlen zeigen zum einen die Leistungsfähigkeit der BOW-Mitglieder und machen andererseits deutlich, welchen wichtigen Beitrag das BOW und seine Mitglieder für die Fachkräftesicherung in OWL leisten.

Gesamtübersicht	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Bereich 1 - Unternehmensführung - Betriebswirtschaft - Organisation	625	610	7.680	7.207	12.169	11.984
Bereich 2 - Technik - Produktion - Logistik	267	222	3.230	2.648	30.170	8.867
Bereich 3 - Informations- und Telekommunikationstechnologien	107	91	803	659	2.006	1.640
Bereich 4 - Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung	391	388	5.953	5.733	133.341	131.662
Bereich 5 - Firmenschulungen	918	985	9.977	10.258	12.270	12.951
Bereich 6 - öffentlich finanzierte Kurse	79	122	1.573	1.681	34.897	55.577
Bereich 7 - Studiengänge	257	336	4.188	5.100	110.930	155.435
Gesamt	2.644	2.754	33.404	33.286	335.783	378.116

Jahresvergleiche



BOW-JAHRESBERICHT

Die Bereiche im Einzelnen

Bereich 1 - Unternehmensführung - Betriebswirtschaft - Organisation	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Außenwirtschaft	95	83	1.494	1.382	864	713
Bewachungsgewerbe	12	18	202	348	2.112	2.352
Betriebswirtschaftl. Grundlagen	8	2	132	9	86	32
Existenzgründung	28	32	387	378	155	213
Finanz- u. Rechnungswesen	31	32	436	402	892	952
Fremdsprachen für den Beruf	15	8	129	94	2.075	1.911
Immobilien	5	8	49	82	200	312
Management	86	104	827	1.049	495	548
Marketing, Verkauf und Öffentlichkeitsarbeit	48	49	505	452	634	414
Materialwirtschaft	6	7	59	87	72	220
Mitarbeiterführung	27	35	234	269	353	489
Personalwesen	26	19	380	299	553	428
Persönlichkeitsentwicklung	76	66	741	543	672	613
Recht	13	14	134	152	100	104
Sekretariat	13	21	103	154	223	250
WB f. Azubis	90	70	1.059	825	1.050	729
Prüfungsvorbereitung kfm. Azubis	46	42	809	682	1.633	1.704
Summe Bereich 1	625	610	7.680	7.207	12.169	11.984

Bereich 2: Technik - Produktion - Logistik	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
CNC	9	7	66	34	3.320	2.312
Elektrotechnik	51	41	645	594	1.644	1.400
Grundlagen Technik	21	22	159	238	2.000	1.724
Transp., Verkehr, Logistik	86	66	836	693	1.950	1.756
Steuerungstechniken	10	8	69	28	311	245
Umweltschutz	45	44	556	506	309	143
Verbindungstechniken Schweißen	20	13	618	286	20.309	912
Prüfungsvorber. gew.-techn. Azubis	25	21	281	269	327	375
Summe Bereich 2	267	222	3.230	2.648	30.170	8.867

Bereich 3: Informations- und Telekommunikations-Technologien (IT)	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
ECDL-Europ. Computerführerschein	1	0	1	0	40	0
EDV-Grundlagen	4	4	68	59	48	48
Datenbanken	7	6	45	36	112	88
Kombinationsseminare	36	15	257	82	881	200
Sonderanwendungen	21	20	126	102	377	353
Tabellenkalkulation	29	33	250	280	376	439
Textverarbeitung	6	5	40	29	84	64
Netzwerke	0	7	0	66	0	424
Internet	0	0	0	0	0	0
Technische Anwendungen / CAD	3	1	16	5	88	24
Summe Bereich 3	107	91	803	659	2.006	1.640

BOW-JAHRESBERICHT

Bereich 4: Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Ausbildung der Ausbilder	78	77	1.323	1.347	8.214	8.034
Betriebswirt - Handwerk - Industrie	4	4	53	46	881	734
Fachkaufleute	37	37	579	587	10.104	9.295
Fachkräfte	20	23	266	311	5.144	5.816
Fachwirte	21	23	318	337	6.248	5.083
Fortbildung im Handwerk	25	13	297	137	425	192
Meisterprüfungen im Handwerk	51	49	638	576	29.807	27.185
Meisterprüfungen in der Industrie	35	33	647	570	12.200	10.584
Sonstige Fortbildungsabschlüsse	105	115	1.253	1.227	44.118	48.619
Überbetriebl. Ausb. f. Auszub.	15	14	579	595	16.200	16.120
Summe Bereich 4	391	388	5.953	5.733	133.341	131.662

Bereich 5: Firmenschulungen	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Firmenschulungen	918	985	9.977	10.258	12.270	12.951
Summe Bereich 5	918	985	9.977	10.258	12.270	12.951

Bereich 6: öffentlich finanzierte Maßnahmen	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Umschulungen: gewerblich-technisch	19	28	230	270	22.800	28.747
Umschulungen: kaufmännisch	2	9	8	76	968	9.994
Anpassungsqualifizierungen	17	12	173	170	8.534	8.400
Sonstige	41	73	1.162	1.165	2.595	8.436
Summe Bereich 6	79	122	1.573	1.681	34.897	55.577

Bereich 7: Studiengänge	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Bachelor	235	292	3.804	4.389	99.920	123.094
Master	18	24	245	332	6.210	8.341
Studienkolleg - Pre-Studies Program	4	20	139	379	4.800	24.000
Summe Bereich 7	257	336	4.188	5.100	110.930	155.435

Was das BOW ist....

Das BOW ist der größte freiwillige Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe. Mit 25 Mitgliedseinrichtungen vertritt das BOW wirtschaftsnahe bildungspolitische Interessen, sorgt für Transparenz in der beruflichen Weiterbildung und wirbt für eine systematische Personalentwicklung in den Unternehmen.

Mitgliedseinrichtungen

○ **Wirtschaftskammern:**

- Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Campus Handwerk 1, 33613 Bielefeld;
- Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, Elsa-Brändström-Str. 1 - 3, 33602 Bielefeld;
- Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold; Leonardo-da-Vinci-Weg 2, 32760 Detmold.

○ **Arbeitgeber- und Unternehmerverbände sowie unterstützende Institutionen:**

- Arbeitgeberverband für die Gebiete Paderborn, Büren, Warburg u. Höxter e. V., Klingenderstr. 9 - 11, 33100 Paderborn;
- Arbeitgeberverband Herford e. V., Mittelweg 28, 32051 Herford;
- Gildenhaus e. V., Detmolder Str. 18, 33604 Bielefeld;
- Handelsverband Ostwestfalen-Lippe e. V., Große-Kurfürsten-Str. 75, 33615 Bielefeld;
- Unternehmerverband für den Kreis Gütersloh e. V., Kirchstr. 17, 33330 Gütersloh;
- Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld – Herford – Minden e. V., Am Sparrenberg 8, 33602 Bielefeld.

○ **Kreishandwerkerschaften:**

- Kreishandwerkerschaft Bielefeld, Hans-Sachs-Str. 2, 33602 Bielefeld;
- Kreishandwerkerschaft Gütersloh, Eickhoffstr. 3, 33330 Gütersloh;
- Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg, Industriestr. 34, 33034 Brakel;
- Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe, Waldenburger Str. 19, 33098 Paderborn;
- Kreishandwerkerschaft Wittekindsland, Rote Mühle 19, 32312 Lübbecke.

○ **Bildungseinrichtungen**

- AGW – Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft Minden-Lübbecke e. V., Ringstr. 9 a, 32427 Minden;
- bib International College Paderborn, Fürstenallee 5, 33102 Paderborn;
- DEKRA Akademie GmbH, Schweriner Str. 1, 33605 Bielefeld;
- FHDW – Fachhochschule der Wirtschaft, Fürstenallee 3 - 5, 33102 Paderborn;
- FHM – Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld GmbH, Ravensberger Str. 10 G, 33602 Bielefeld;
- HBZ Brackwede, Fachbereich Bau e. V., Arnsberger Str. 1 - 3, 33647 Bielefeld;
- IHK-Akademie Ostwestfalen GmbH, Elsa-Brändström-Str. 1 - 3, 33602 Bielefeld;
- MACH1 Weiterbildung, Mittelweg 28, 32051 Herford;
- SBH West GmbH, Waldenburger Str. 19, 33098 Paderborn;
- tbz Technologie- und Berufsbildungszentrum Paderborn gGmbH, Waldenburger Str. 19, 33098 Paderborn;
- TÜV NORD Akademie, Geschäftsstelle Bielefeld, Böttcherstr. 11, 33609 Bielefeld.

BOW-Vorstand

Der BOW-Vorstand repräsentiert die regionale Wirtschaft und gibt dem Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft die Vorgaben für effiziente Arbeitsstrategien.

Auf der BOW-Vorstandssitzung am 09.03.2015 in der Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold wurden die anschließende Mitgliederversammlung vorbereitet, der Jahresbericht 2014 und die Planung 2015 einstimmig verabschiedet. Der neue BOW Geschäftsführer Bernd Steffestun wurde durch den Vorstand begrüßt.



v. l.: Günter Koch, Arbeitgeberverband Herford e. V., Rolf Nösekel, AGW - Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft Minden-Lübbecke e. V., Ortwin Goldbeck, Ehrenpräsident der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, Hans Schmitz, Vizepräsident der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Heinrich Heggemann, Kreishandwerksmeister, Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe.

BOW-Mitgliederversammlung



Auf der Mitgliederversammlung, die am 09.03.2015 in der Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold stattfand, wurde Ortwin Goldbeck verabschiedet und Wolf D. Meier-Scheuven einstimmig als neuer BOW-Vorsitzender gewählt. Regina Westerfeld stellte den Jahresbericht 2014 vor. Alle Mitglieder begrüßten die positive Teilnehmerentwicklung bei den BOW-Veranstaltungen in 2014. Ute Horstkötter-Starke stellte den Jahresabschluss 2014 und den überarbeiteten Haushalt für 2015 vor, die von der Mitgliederversammlung einstimmig verabschiedet wurden.



v. l.: Ortwin Goldbeck und Wolf D. Meier-Scheuven, alter und neuer BOW-Vorstandsvorsitz

BOW-Arbeitsausschuss

1. Sitzung, 02.02.2015, – Handwerksbildungszentrum Bielefeld

Der Arbeitsausschuss traf sich am 02.02.2015 im HBZ Bielefeld. Themen waren der Stand des Auswahlverfahrens für den neuen BOW-Geschäftsführer, der Jahresbericht 2014, die BOW-Statistik und der Haushaltsplan 2015. Alle Anwesenden waren sehr erfreut über die deutliche Zunahme an Seminaren und Teilnehmerzahlen.



Andreas Burchardt, Detlef Helfer, Frank Lammersen mit dem BOW-Jahresbericht 2014

Darüber hinaus berichtete Frau Westerfeld über die bisherigen Aktivitäten für den BOW-Personalentwicklerpreis.

2. Sitzung, 16.04.2015, - IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

Der Arbeitsausschuss resümierte die BOW-Preisverleihung mit Blick auf die Zukunft und plante BOW-Veranstaltungen 2015 wie das BOW-Forum „**Lernen und Arbeit in interkulturellen Teams**“ am 04.11.2015 bei der AGW in Minden und weitere BOW-Gespräche am 08.06.2015 und 16.11.2015.



3. Sitzung, 14.09.2015, - Kreishandwerkerschaft Wittekindsland

Neben dem Tätigkeitsbericht und dem Stand der Finanzen beschäftigte sich der Arbeitsausschuss mit der Gründung des BOW-Arbeitskreises Ausbildung. Nach der Diskussion wurde dieser einstimmig beschlossen. Ebenso wurde die neue Schulung von Mitarbeitern der BOW-Mitglieder zum Thema „Neue Didaktik, neue Methodik, neues Lernen“ vorgestellt.



BOW-Geschäftsstelle

Geschäftsführerwechsel



Staffelstabübergabe im BOW: Regina Westerfeld (vorn rechts) übergibt die Verantwortung für die Geschäftsführung an Bernd Steffestun (vorne links.) Mit dabei sind: Günther Koch, Heinrich Heggemann, Rolf Nösekel (alle BOW-Vorstand), Detlef Helfer, Vorsitzender des BOW-Arbeitsausschusses, Laudator Ortwin Goldbeck, IHK-Ehrenpräsident, Thomas Niehoff, IHK-Hauptgeschäftsführer und Ute Horstkötter-Starke, BOW-Geschäftsführeri (2. Reihe v.l.), Foto: Heiko Stoll, IHK

Bernd Steffestun ist der neue hauptamtliche Geschäftsführer des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW). Er tritt die Nachfolge von Regina Westerfeld an, die die Geschäftsführung über 15 Jahre inne hatte und sich jetzt nach insgesamt 20 Arbeitsjahren für das BOW in den Ruhestand verabschiedet hat.

Die Aufgaben der ehrenamtlichen Geschäftsführung nimmt unverändert Ute Horstkötter-Starke, Geschäftsführerin der IHK-Akademie Ostwestfalen, wahr.

Arbeit in der Geschäftsstelle

In der neuen Zusammensetzung des Teams der Geschäftsstelle mit Bernd Steffestun als Geschäftsführer, Ute Sauer als Verwaltungs- und Beratungsmitarbeiterin und Bettina Hankamer als Beraterin wurden in der BOW-Geschäftsstelle eine Vielzahl von Veranstaltungen wie die regionalen BOW-Gespräche, der Arbeitskreis Personalentwicklung, der Arbeitskreis Ausbildung und das BOW-Forum organisiert. Der alle zwei Jahre vergebene Preis für die beste Personalentwicklung in OWL wurde 2015 ausgehändigt. Darüber hinaus wurde das BOW-Programm zweimal im Jahr digital erstellt, veröffentlicht, beworben, auf Messen präsentiert und in Weiterbildungsdatenbanken eingegeben. Zusätzlich wurden zahlreiche Beratungen zum „Bildungsscheck NRW“, zur „Bildungsprämie“ und die „Beratung für berufliche Entwicklung“ durchgeführt und viele Weiterbildungsinteressierte beraten und an die Mitglieder weitergeleitet.

Verabschiedung von Regina Westerfeld am 16.04.2015 in der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld



Die Verabschiedung im Arbeitsausschuss mit dem Dank für 20 Jahre gute Zusammenarbeit.

BOW-JAHRESBERICHT

Anschließend der offizielle Festakt: Die Laudatio durch den langjährigen Vorsitzenden des BOW Ortwin Goldbeck.



Die vielen Gäste



Das Geschenk: Ein Reisegutschein!



Die Erinnerungen und Dankesworte von Frau Westerfeld:



Regionale BOW-Gespräche „Fachkräftesicherung“

14.04.2015 – „Personalentwicklung im Mittelstand“ Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg

Heinz Heineke, Aufsichtsrat und Mitbegründer der Schleupen AG stellte den Teilnehmern anschaulich dar, warum sich die Schleupen AG ab 2009 systematische Personalentwicklung betreibt. Nach einer internen Analyse, welche Risikofaktoren eine erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens beeinträchtigen können, waren zentrale Ergebnisse die Probleme beim Mitarbeiterrecruiting, die Mitarbeiterbindung und die Mitarbeiterentwicklung im Haus. Hier präsentierte Herr Heineke das von Schleupen entwickelte Personalentwicklungsprogramm „Step“, das ein umfangreiches Maßnahmenpaket von fachlicher Weiterbildung, der Weiterbildung von Sozialkompetenzen und Führungskräften, kulturelle und sportliche Aktivitäten, einen Einarbeitungsplan für neue Mitarbeiter und eine Unternehmenskommunikationsplattform umfasst. Wichtig ist hier zu erwähnen, dass in allen Aktivitäten die Mitarbeiter der Standorte und der Tätigkeitsbereiche gemischt wurden, um so ein internes Netzwerk zwischen den Standorten und den Abteilungen aufzubauen.



Heinz Heineke machte auch deutlich, dass sich diese Aktivitäten für das Unternehmen auszahlen z. B. durch das Sinken der Fluktuationsquote auf unter 4% und eine erhöhte Ertragskraft. Personalentwicklung für KMU ist nicht nur eine Frage des Geldes, sondern auch eine Haltung der Unternehmensinhaber bzw. Geschäftsführer zu Ihren Mitarbeitern; das fängt schon bei der Wertschätzung und dem Respekt der Führungskräfte gegenüber den Mitarbeitern an, so Heinz Heineke.



14.09.2015 – „Arbeitgeberattraktivität“

Kreishandwerkerschaft Wittekindsland

Am 14.09.2015 fand bei der Kreishandwerkerschaft Wittekindsland in Lübbecke das 2. BOW-Gespräch zum Thema „Arbeitgeberattraktivität“ statt.

Arno Simon, Inhaber der Bäckerei Konditorei & Feinkost Arno Simon, schilderte eine außergewöhnliche Aktion seines Unternehmens. Das Unternehmen nahm am Wettbewerb eines Fernsehsenders „Der beste Bäcker Deutschlands“ teil und hat gewonnen. Die Effekte waren vielschichtig. Die Bewerbungen um Stellen für Mitarbeiter und Auszubildende sind nachhaltig angestiegen, die Mitarbeiter sind stolz in diesem Unternehmen zu arbeiten und haben so eine hohe Bindung an das Unternehmen, der Umsatz stieg sprunghaft und nachhaltig an. Also insgesamt eine sehr erfolgreiche Aktion zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.



Der zweite Impulsvortrag wurde von Kristin Windten und Reinhard Spilker von der IMA Klessmann GmbH gehalten. Die Referierenden veranschaulichten die systematischen Schritte des Unternehmens zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität in seiner ganzen Spannweite. Diese reicht von Partnerschaften mit Schulen über die systematische Weiterbildung und Personalentwicklung bis hin zu Angeboten für Mitarbeiter im Gesundheitsbereich.

Diese zahlreichen Angebote werden von der IMA Klessmann unter dem Begriff IMAversität zusammengefasst.

Beide Vorträge wurden intensiv diskutiert und die Teilnehmer bedankten sich bei den Vortragenden für die vielen Anregungen für ihre Unternehmen.



03.12.2015 – „Strategische Personalnachfolge- und -entwicklungsplanung“

Am 03.12.2015 fand bei der Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold das 3. BOW-Gespräch zum Thema „Strategische Personalnachfolge- und -entwicklungsplanung“ statt.

Durch die demografische Entwicklung gehen in den nächsten Jahren in vielen Unternehmen Schlüsselpersonen in den Ruhestand. Gleichzeitig wird die Rekrutierung neuer qualifizierter Mitarbeiter immer schwerer. Eine gute Nachfolgeplanung und daraus resultierend die Laufbahnplanung, im Sinne der strategischen Besetzung dieser Schlüsselpositionen, hat zwei wichtige Hauptfunktionen. Zum einen die Risikominimierung für das Unternehmen und zum anderen eine Anreizfunktion für potentielle Nachfolgekandidaten. Sie ist damit gleichzeitig ein wichtiger Bindungsfaktor für Nachwuchskräfte im Unternehmen und ebenso ein Attraktivitätsfaktor für neue Mitarbeiter.



Matthias Boberg (Foto links.), Personalreferent der JOWAT SE, Detmold stellte in dem ersten Impulsvortrag vor, welchen Ansatz die Jowat SE im Bereich der strategischen Personalnachfolge- und -entwicklungsplanung verfolgt.

Im zweiten Impulsvortrag erläuterte Karl-Ernst Vathauer (Foto rechts), Unternehmer, Inhaber der MSF-Vathauer Antriebstechnik GmbH & Co. KG, Detmold, das Konzept der MSF-Vathauer Antriebstechnik GmbH

& Co. KG zur Mitarbeiterentwicklung und Personalnachfolge aus Sicht eines KMU's.

Anschließend wurden die vorgestellten Konzepte miteinander diskutiert.

BOW Arbeitskreis Personalentwicklung

Die Personalentwickler/innen aus den Unternehmen und den BOW-Mitgliedseinrichtungen trafen sich auch im Jahr 2015:

23.02.2015 – „Mitarbeiterführung und Motivation“ bei der ESSMANN GmbH in Bad Salzuflen

Am 23.02.2015 trafen sich die Personalentwickler/innen bei der Fa. ESSMANN GmbH in Bad Salzuflen und diskutierten über die Veränderung der Mitarbeiterführung und Mitarbeitermotivation.

André General, Leitung Personalmanagement, Recht und Organisationsentwicklung, präsentierte das Unternehmen ESSMANN GmbH mit den verschiedenen Geschäftsbereichen. Er beschrieb die vielen Veränderungen, die in den vergangenen Jahren durchgeführt wurden und die sich für die Zukunft ergeben werden. Die Aktionen der **Management Auditierung** wurden für die Führungskräfte in unterschiedlichen Bereichen umgesetzt. Nach der Durchführung der Management Audits (2 Tage) wurden die Teilnehmer in fünf Übungen („Themenkreise“) von zwei Beobachtern und für sechs Gebiete („Kompetenzkriterien“) beurteilt.

Matthias Kruse, Personalentwicklungsleiter, stellte zunächst die Aufgaben des Konzerns Nagel Group zu den Themen der Beschaffungslogistik, Lagerlogistik, Distributionslogistik und Value Added Services vor. Anschließend wurde das große Spektrum der Mitarbeitermotivation über verschiedene Schriftsteller, Videos und sehr viel eigene Erfahrung veranschaulicht.

Da ca. 17% der Mitarbeiter keine emotionale Bindung an die berufliche Tätigkeit haben und 67% nur eine geringe emotionale Bindung, müssen die Führungskräfte sehr viele Dinge tun, um die Motivation zu steigern.





20.04.2015 – „Talentmanagement“

bei der FHDW – Fachhochschule der Wirtschaft in Paderborn

Das „Talentmanagement“ war Thema des BOW-Arbeitskreises Personalentwicklung am 20.04.2015 in der FHDW – Fachhochschule der Wirtschaft in Paderborn.



Nach der Begrüßung durch den Geschäftsführer des BOW, Bernd Steffestun, präsentierte Herr Prof. Dr. Stefan Nieland von der FHDW die Möglichkeiten und die Zusammenarbeit der Fachhochschule mit den Unternehmen im Rahmen des Talentmanagements. Dies reicht vom dualen Studium bis zum berufsbegleitenden Studium für Berufstätige.



Anschließend erläuterte Willy Banmann, Leiter der Personalentwicklung bei der Benteler Tube Management GmbH, das sehr differenzierte Talentmanagement seines Unternehmens dar.



Ziel des seit ca. 5 Jahren umgesetzten Ansatzes ist es, systematisch und bereichs- bzw. unternehmensübergreifend mit einem umfangreichen Instrumentarium neue Talente zu finden, bestehende Talente zu beurteilen und zu fördern und z. B. Nachfolgeproblematiken zu beheben.

05.08.2015 – „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ Altes Rathaus der Stadt Bielefeld

Seit vielen Jahren ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Thema in den Unternehmen. Viele Verbesserungen wurden erarbeitet und sind inzwischen zur Selbstverständlichkeit geworden. Teil der Familienaufgabe ist allerdings nicht nur die Betreuung von Kindern. Vielmehr gewinnt auch die Pflege von Angehörigen für immer mehr Beschäftigte an Bedeutung und stellt für sie eine große Herausforderung dar. In dieser schwierigen Situation müssen auch die Arbeitgeber ein starkes Interesse daran haben, die Betroffenen zu unterstützen. Denn letztlich profitieren sie hiervon auch selbst.



Doris Schürmann, Personalentwicklung, Stadt Bielefeld und Silke Aron, Zentrale Beratungsstelle für Senioren und Menschen mit Behinderung, Stadt Bielefeld berichteten in Ihrem Vortrag über das Mut-Projekt und die zugrundeliegende Bedarfserhebung. Sie stellten eine Linkliste mit weitergehenden Informationen zum Thema und Adressen der Pflegestützpunkte/

Pflegeberatungsstellen in den Kreisen und kreisfreien Städten in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung.



24.08.2015 – „Gute Personalarbeit erfolgreich kommunizieren“ IHK Lippe zu Detmold



25 Teilnehmende des Arbeitskreises Personalentwicklung diskutierten am 24.08.2015 in der IHK Lippe zu Detmold angeregt über das Thema „Gute Personalarbeit erfolgreich kommunizieren“. Sie beschrieben die Veranstaltung als „anregend und interessant“, „praxisnah und authentisch“, „informativ und spannend“ und nehmen Anregungen für die eigene Praxis mit.



„Tue Gutes und spreche darüber“ dieser allgemein bekannte Spruch trifft auch auf die Personalarbeit in Unternehmen zu. Im Rahmen einer nachhaltig, erfolgreichen Personalarbeit bekommt die Kommunikation, auch der Personalarbeit, nach außen und nach innen für die Personalbindung und -beschaffung sowie dem strategischem Employer Branding eine zunehmende Bedeutung zu. Im Rahmen der Fachkräftesicherung ein entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens.

Den Inputvortrag hielt Alexander Schön, Leiter HR Marketing & Recruiting Services bei der Phoenix Contact GmbH & Co. KG.



26.10.2015 – „Change Management“ Hettich Academy, Kirchlengern

Unternehmen sind laufend Veränderungsprozessen ausgesetzt, unabhängig von der Frage ob der Impuls dazu von außen oder von innen kommt.

Je besser solche Veränderungsprozesse vorbereitet und begleitet werden, desto erfolgreicher werden sie auch absolviert.

Am Beispiel eines Veränderungsprojekts aus dem vergangenen Jahr im Bereich des Supply Chain Managements wurden in dem ersten Impulsvortrag von Maïke Lüddecke, Referentin Personalentwicklung, Corporate HR, Hettich Management Service GmbH, die Planung, die Durchführung sowie die positiven wie negativen Erfahrungen bei der Umsetzung des Projektes veranschaulicht.



Im zweiten Impulsvortrag „Phasen der Veränderung“ wechseln wir die Perspektive.

Ralf Schnitzmeier,
Senior Manager,
UNITY AG, stellte

am Beispiel vergangener Projekte und dem Vorgehensmodell von Streich und Lewin dar, wie wichtig eine gute Planung, Durchführung, Begleitung und der Abschluss für ein gelungenes Changeprojekt ist.



BOW-Arbeitskreis Ausbildung



Am 24.11.2015 trafen sich bei Benteler in Paderborn die Ausbildungsleiter von 27 namhaften Unternehmen in OWL und gründeten den BOW Arbeitskreis Ausbildung, der sich zweimal jährlich in einem der beteiligten Unternehmen treffen wird. Dies ist der erste OWL-weite, branchenübergreifende Arbeitskreis der Ausbildungsunternehmen in der Region.

Der erste Termin 2016 zum Thema „Ausbildungsmarketing“ findet am 12.05.2016 um 14.00 Uhr bei der Harting KGaA statt.

Der zweite Termin 2016 zum Thema „Bindung von Azubis nach der Ausbildung“ wird am 01.12.2016 um 14.00 Uhr bei der Miele & Cie. KG veranstaltet.

Weitere interessierte Unternehmen aller Größen und Branchen können sich gerne beim BOW melden und erhalten dann die entsprechenden Einladungen und Informationen.

BOW-Preis 2015

BOW-Preisjury - Auswahl der Preisträger



*(v.l.) Sabine Kumlehn, Leiterin der Personalentwicklung, Miele & Cie. KG, Rolf Nösekel und Hans Schmitz, Unternehmer, BOW-Vorstand und Prof. Dr. Walter Niemeier, Dekan FB Personal, Fachhochschule des Mittelstands (FHM) GmbH entscheiden gemeinsam mit den weiteren **Jury**-Mitgliedern (André General, Personalleiter, ESSMANN GmbH, Prof. Dr. Fred G. Becker, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Universität Bielefeld, Prof. Dr. Günter W. Maier, Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Bielefeld, Prof. Dr. Thomas Jensen, Leiter d. FHDW in Bielefeld – Fachhochschule der Wirtschaft gGmbH und Günter Koch, Unternehmer, BOW-Vorstand) über die Vergabe des BOW-Preises und des BOW-Sonderpreises.*

BOW-JAHRESBERICHT

09.03.2015 BOW-Preisverleihung – IHK Lippe zu Detmold



Zur Eröffnung der Veranstaltung konnten wir uns über spannende Vorträge von Ernst-Michael Hasse, Präsident der IHK Lippe zu Detmold, und Wolf D. Meier-Scheuven, Präsident der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, freuen.



René Müller, Leiter Nachwuchsleistungszentrum, SC Paderborn 07 e. V., stellte anschaulich vor, wie „systematische Nachwuchsförderung“ in der 1. Bundesliga strategisch organisiert werden muss. Prof. Dr. Thomas Jensen, FHDW Nordrhein-Westfalen gGmbH, präsentierte den Unternehmenspreisträger in einer ausführlichen Laudatio.

Zu der BOW-Preisverleihung am 09.03.2015 kamen viele interessierte Teilnehmer/innen in die Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold, um die Vorträge anzuhören, miteinander zu diskutieren und die Preisträger kennen zu lernen.



BOW-JAHRESBERICHT



Ortwin Goldbeck und Wolf-Dietrich Meier-Scheuven, BOW-Vorstandsvorsitzender, verleihen den BOW-Preis an **Brüder Schlau GmbH & Co. KG** für das innovativste Projekt, vertreten durch Kai Romes und Katja Zimmermann.



Der Nachwuchspreis wurde von dem Vizepräsidenten Hans Schmitz und Prof. Dr. Walter Niemeier an **Samantha-Angela Cutmore** verliehen, die bei der Fa. Weidmüller Interface GmbH & Co. KG ein spannendes Projekt initiiert und kostengünstig durchgeführt hat.

24. BOW-Forum

Im Rahmen der BOW-Preisverleihung am 09.03.2015 präsentierte Regina Westerfeld die Dokumentation zum 24. BOW-Forum vom 05.11.2014, die als „Heft 4: Lern- und Arbeitswelten von morgen, Schwerpunkt: Wertorientierung“ in der Schriftenreihe der FHM Bielefeld in der 1. Auflage 2015 erschienen ist.



BOW-Programm

Wie seit 2014 üblich wurde das BOW-Programm halbjährlich in digitaler Form als Download über die Website publiziert und als epaper zum Blättern angeboten. Als Trigger bzw. als Information wurden speziell entworfene Postkarten versendet. Die Präsentation der Weiterbildungsangebote im Internet unter www.bow.de, www.arbeitsagentur.de/kursnet, www.iwwb.de, www.wis.ihk.de und www.talentregion-owl.de wurde nicht verändert.





Postkarten, die auf das BOW-Programm des 1. und 2. Halbjahres 2015 und die BOW-Homepage hinwiesen.

BOW-Netzwerk

Das BOW ist selber ein dynamisches Netzwerk, ist aber auch selber Mitglied in weiteren Netzwerken in der Region.

it's OWL

Seit dem 01.01.2016 ist das BOW Mitglied im Technologie-Netzwerk Intelligente Technische Systeme Ost-WestfalenLippe (kurz: it's OWL) wo sich 174 Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Organisationen zusammengeschlossen haben um gemeinsam den Innovationssprung von der Mechatronik zu intelligenten technischen Systemen zu gestalten. Der Schwerpunkt der Arbeit des BOW innerhalb von it's OWL, wird in der Erstellung und Umsetzung von Konzepten, zu den durch die technischen Entwicklungen verursachten nötigen Personalentwicklungsmaßnahmen liegen.

Das Technologie-Netzwerk:
Intelligente Technische Systeme OstWestfalenLippe

it's owl

Gildenhause e. V.

Seit 2006 arbeiten das BOW und das Gildenhause in einer Bürogemeinschaft zusammen. Das Gildenhause ist schon seit längerer Zeit Mitglied im BOW und seit 2015 ist das BOW nun Mitglied im Gildenhause. So soll die Zusammenarbeit vertieft und die möglichen Synergien vergrößert werden.

Gildenhause
e.V.

BOW-JAHRESBERICHT

my job-OWL / Jobmesse Bielefeld

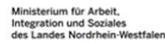


Auf der my job-OWL präsentierte das BOW am 14. und 15.03.2015 die Veranstaltungen zur Weiterbildung, Personalentwicklung und Fachkräftesicherung.



Auf der Jobmesse Bielefeld informierte das BOW am 24. und 25.10.2015 die Besucher über die Ziele und Aufgaben des BOW sowie über deren Veranstaltungs- und Beratungsangebote.

Bildungsberatung



BERATUNG ZUR
BERUFLICHEN
ENTWICKLUNG

» Zahlt sich aus:
Die Bildungsprämie

2015 wurden in der BOW-Geschäftsstelle 26 individuelle und 6 betriebliche Bildungsscheck-Beratungen, 7 Bildungsprämie-Beratungen und 28 Stunden Beratung zur beruflichen Entwicklung durchgeführt.

Pressespiegel

2015

BOW-Preisverleihung

09.03.2015 – IHK Lippe zu Detmold

Schlau gewinnt BOW-Preis

Chance für Weiterbildung

Porta Westfalica/Detmold (WB/ef). Die im Groß- und Einzelhandel für Farben, Tapeten, Bodenbeläge und Heimtextilien tätige Schlau/Hammer-Gruppe mit Sitz in Porta Westfalica ist Gewinner des zum zweiten Mal ausgelobten Personalentwicklungspreises des Bildungswerkes der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW). Die Preisverleihung fand gestern Abend in der IHK Lippe in Detmold statt.

Die Unternehmensgruppe Brüder Schlau (5800 Mitarbeiter) hat mit dem Ziel, künftige Fachkräfte aus eigenen Reihen gezielt weiter zu bilden und so eine Fachkarriere zu ermöglichen, mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) eine spezielle Weiterbildung zum Wohnraumberater/in entwickelt. In den kommenden zehn Jahren sollen 800 Beschäftigte ihre Weiterbildung abschließen.

Ferner lobte die BOW-Jury die Nachwuchs-Personalentwicklerin Samantha-Angelika Curmore, Mitarbeiterin des Elektronikonzerns Weidmüller in Detmold, als Preisträgerin aus. Sie entwickelte den Weidmüller-Kulturreport, der eine Vergleichbarkeit von weichen Faktoren wie Ideengüte, Teilnehmerquote an Weiterbildung, Mitarbeiterfluktuationsquote bis auf die Abteilungsebene ermögliche.

Insgesamt hatten sich 15 Unternehmen um den BOW-Preis beworben, wie der Vorstandsvorsitzende des Bildungswerkes, Ortwin Goldbeck, zur Preisverleihung in seinem Grußwort mitteilte. Zu den Zielen der Personalpolitik gehöre etwa, Fachkräfte zu halten oder auch mehr Mädchen für den IT-Bereich zu gewinnen.

Das BOW ist der größte freiwillige Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe.



Katja Zimmermann und Kai Romes von der Unternehmensgruppe Brüder Schlau.

Brüder Schlau erhalten BOW-Preis

Meier-Scheuven ist neuer Vorsitzender

■ Detmold (sew). Tapeten, Teppiche, Betten – all das kann man im Internet kaufen. Es fehlt allerdings die Beratung, die der Handel vor Ort bietet. Katja Zimmermann und Kai Romes haben hierfür ein Konzept entwickelt, ein preiswürdiges. Gestern Abend ist die Unternehmensgruppe „Brüder Schlau“ aus Porta Westfalica mit dem BOW-Preis ausgezeichnet worden.

Gemeinsam mit der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld wurde eine neue Rechtsvorschrift ausgearbeitet. In der Folge gibt es die neue Fortbildungsprüfung „Wohnraumberater/-in“. Der Wunsch nach schönem Wohnen sei ein Prozess, der sich im Laufe der Zeit kontinuierlich weiterentwickelt habe. „Die Mitarbeiter des Unternehmens können sich vom Spezialisten einer Warengruppe zum Experten der ganzheitlichen Wohnraum- und Kundenberatung entwickeln“, fasste Romes zusammen. Ziel sei, 800 Mitarbeiter entsprechend fortzubilden.

Die beste Nachwuchspersonalentwicklerin bekam ebenfalls einen Preis. Einen Scheck über 1.000 Euro nahm Samantha-Angela Cutmore aus den Händen von Hans Schmitz, Vi-

zepräsident der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe entgegen. Cutmore arbeitet in der Weidmüller-Gruppe. Sie konzipiert Konzepte für Projekte weltweit. Der von ihr entwickelte Weidmüller-Kulturreport macht die Kultur im Unternehmen mit einer Kennzahl sichtbar. Führungskräfte können unter anderem besser erkennen, welche Mitarbeiter sich weiterqualifizieren können.

20 Bewerbungen hatte es gegeben. Das BOW, das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft, hat den Preis in diesem Jahr zum zweiten Mal verliehen. „Transparenz in der Weiterbildung ist ein wichtiges Thema. Unternehmen können so erkennen, wo sie investieren müssen“, stellte Ernst-Michael Hasse, Präsident der IHK Lippe zu Detmold, fest. Die 27 Mitglieder des BOW deckten ein breites Unternehmensspektrum ab – vom ganz großen Konzern bis zum Handwerksbetrieb. Als neuer Vorsitzender löst Wolf D. Meier-Scheuven Ortwin Goldbeck nach 18 Jahren ab. Und ein Beispiel, wie Personal „herangezogen“ werden kann, stellte René Müller, der Leiter des Nachwuchsleistungszentrums des SC Paderborn, vor.



Preisübergabe: Ortwin Goldbeck (v.l.), die BOW-Preisträger Katja Zimmermann und Kai Romes, Wolf D. Meier-Scheuven FOTO: SEWING

10.03.2015, Westfalen-Blatt, Wirtschaft 10.03.2015, Neue Westfälische, Wirtschaft

MT, 11.03.2015

Konzept mit Zukunft

Die Brüder-Schlau-Gruppe hat den BOW-Preis für Personalentwicklung gewonnen.

Von Henning Wandel

Detmold (mt). Bis zum Schluss blieb der Name des Gewinners unter Verschluss. Umso größer war die Überraschung bei der kleinen Delegation aus Porta Westfalica am Montagabend in Detmold: Die Schlau-Gruppe hat das beste Personalentwicklungskonzept in Ostwestfalen vorgelegt und damit den Preis des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) gewonnen. „Das war ein Schock für uns – aber ein sehr schöner“, sagte Kai Romes, der als Personalleiter für das Siegerkonzept verantwortlich ist. Gemeinsam mit Katja Zimmermann, die ebenfalls maßgeblich an der Entwicklung beteiligt war, nahm er die Skulptur für die Gewinner entgegen.

Die Unternehmensgruppe Brüder Schlau hat sich für einen Weg entschieden, der weit über die üblichen Weiterbildungsmaßnahmen hinausgeht. Gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen (IHK) haben Romes und sein Team ein von der Kammer anerkanntes Fortbildungskonzept zum Wohnraumgestalter entwickelt. Im kommenden Jahr sollen die ersten Prüfungen abgenommen werden. „Die Fortbildung umfasst 300 Stunden“, betont Romes im Anschluss an die Preisverleihung in Detmold. Die Entwicklung des Konzeptes hat insgesamt knapp zweieinhalb Jahre gedauert. „Wir haben mit einem weißen Blatt angefangen und uns überlegt, was wir dem Onlinehandel entgegenzusetzen können“, skizzierte Romes die Idee hinter dem



„Vielschichtig, aber stabil“: Ortwin Goldbeck (l.) und Wolf Dietrich Meier-Scheuven (r.) überreichen die Skulptur an Katja Zimmermann und Kai Romes. Foto: A.Sewing/lz

Konzept. Der Wohnraumberater soll künftig nicht nur Experte in einer speziellen Warengruppe sein, sondern die Kunden ganzheitlich unterstützen. „Wenn Sie einen neuen Fußboden planen, lohnt es sich, auch einen Blick auf die Tapeten zu werfen“, nennt Romes ein Beispiel.

Die Schlau-Gruppe beschäf-

Alternative Karrierechancen und persönliche Kundenbindung

tigt bundesweit rund 4800 Mitarbeiter. Ziel des prämierten Personalentwicklungskonzeptes ist es, in den nächsten zehn bis zwölf Jahren 800 Fachverkäufer zu IHK-geprüften Wohnraumberatern weiterzubilden.

Die Jury war sich in der Beurteilung einig, wie Prof. Dr. Thomas Jensen in seiner Laudatio betonte. Der Leiter der Fachhochschule der Wirtschaft in Bielefeld lobte beson-

ders die Ausrichtung auf eine langfristige Entwicklung. Ein wichtiger Aspekt sei, den Mitarbeitern Karrierechancen abseits der klassischen Führungslaufbahn zu eröffnen. Damit schaffe das Unternehmen nicht nur attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten für die eigenen Mitarbeiter, sondern in der Folge auch eine persönliche Kundenbindung.

Bei der zweiten Auflage des BOW-Preises für Personalentwicklung haben sich die Partner gegen namhafte Mitbewerber wie Bertelsmann, Claas, Miele, Schüco, Benteler oder IMA Klessmann durchgesetzt. Der Sonderpreis für den besten Nachwuchs-Personalentwickler ging an Samantha Angela Cutmore, die bei Weidmüller in Detmold eine Methode zur Messung von Unternehmenskultur entwickelt hat. Das Bildungswerk BOW ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Wirtschaftskammern, Arbeitgeber- und Unternehmerverbänden, Kreis-Handwerkerschaften und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe.

11.03.2015, Mindener Tageblatt

BOW-Preis für Personalführung

FESTVERANSTALTUNG: Die Handwerksunternehmen Grübel und Hauphoff stellten ihre Konzepte vor

Das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen e. V. (BOW) Wirtschaft hat zum zweiten Mal den Preis für die beste Personalentwicklung vergeben. Erfolg und Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens hängen in hohem Maß von der Kompetenz der Fach- und Führungskräfte ab. „Eine gezielte Personalentwicklung ist heute wichtiger denn je“, betonte Wolf D. Meier-Scheuen.

Der Präsident der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld hatte am Tag der Festveranstaltung in Detmold das Amt des BOW-Vorstandsvorsitzenden von Ortwin Goldbeck übernommen.

Mit der Vergabe des Preises will das BOW auf erfolgreiche Konzepte in der Region aufmerksam machen und gleichzeitig zu neuen Aktivitäten anregen. Mitglied in der hochkarätig besetzten Jury war Hans Schmitz, Vizepräsident der Handwerkskammer OWL.

Mit Erfolg teilgenommen hatten auch zwei Handwerksunternehmen. Die Michael Grübel GmbH & Co. KG Trocknungsfachbetrieb aus Bielefeld verbindet Personalentwicklung mit einem außergewöhnlichen CSR-Projekt (Corporate Social Responsibility: Soziale Verantwortung der Unternehmen). 2003 rief Grübel das firmeneigene gemeinnützige Projekt „Michael Grübel helfende Hände“ ins Leben. Seine Mitarbeiter und auch die Auszubilden-

den arbeiten aktiv an den vier Subprojekten „Hilfe durch Handwerk“ – kostenlose Handwerksarbeit, „Zeit im Alter“ – Unterhaltung in Seniorenheimen, „Stadtglück“ – Internetverkauf von Schülerkunst und „DryArt“ – künstlerische Gestaltung von Trocknungsgeräten mit. Durch das besondere Personalmanagement, das die Stärken jedes einzelnen berücksichtigt, werden die Mitarbeiter motiviert, engagiert im Unternehmen mitzuarbeiten und die Kunden „durch Qualität zu begeistern“.

Das Bauunternehmen Josef Hauphoff GmbH aus Verl misst die eigene Qualität an der Kundenzufriedenheit. Diese wird transparent gemacht, um sich dadurch Verbesserungsmaßnahmen zu erschließen. Geschäftsführer Michael Hauphoff legt großen Wert darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten. Instrumente sind vor allem individuell abgestimmte Fort- und Weiterbildungen. Das Unternehmen hat auch die Gesundheit der Mitarbeiter im Blick und stellt ein Gesundheitsmobil. „Wir wollen eine Arbeitgebermarke sein mit dem Ziel, interessant und sozial verantwortlich zu handeln“, erklärte Hauphoff.

Den ersten Platz des BOW-Wettbewerbes erhielt das Unternehmen Gebrüder Schlau GmbH & Co. KG aus Porta Westfalica. Das Unternehmen, „Hammer Fach-



(v.l.) Geschäftsführer Detlef Helfer, die Auszubildenden des Trocknungsfachbetriebes Grübel Jean-Luc Kuhlmann, Kevin Schlüter, Firmenchef Michael Grübel, Mergimtare Thagi, Jennifer Hülsewede sowie Kammer-Vizepräsident Hans Schmitz haben sich vor der Verleihung getroffen

märkte“, mit 5.800 Mitarbeitern ist im Bereich Raumgestaltung tätig. Kreativste Jung-Personalentwicklerin wurde Samantha-Angelika Cutmore, Mitarbeiterin von Weidmüller Interface GmbH & Co. KG in Detmold.

16.04.2015, Deutsches Handwerksblatt, OWL

12 | REGIONAL

LIPPE WISSEN & WIRTSCHAFT | 05 2015

BOW-Preis 2015

Beste Personalentwicklungskonzepte in OWL

Für beste Personalentwicklung in OWL wurde der 2. BOW-Preis vergeben. Der Preis in der ersten Kategorie ging an die Gebrüder Schlau GmbH & Co. KG, Porta Westfalica. Um künftige Fachkräfte aus eigenen Reihen gezielt weiter zu bilden und so eine Fachkarriere zu ermöglichen, wurde das Konzept zum/-r Wohnraumberater/-in (IHK) entwickelt.

In der zweiten Preiskategorie für junge, kreative Nachwuchs-Personalentwickler/-innen entschied sich die BOW-Jury für Samantha-Angelika Cutmore, Weidmüller Interface GmbH & Co. KG, Detmold. Sie entwickelte den „Weidmüller Kulturreport“, der Faktoren wie z. B. Ideenquote, Teilnahme an Weiterbildung, Mitarbeiterfluktuation etc. vergleicht und somit eine entsprechende Maßnahme-Planung ermöglicht.

„Mit dem BOW-Preis für beste Personalentwicklungskonzepte unterstreicht das BOW die Notwendigkeit gut qualifizierten und motivierten Personals für unseren Wirtschaftsstandort“ hob IHK-Präsident Ernst-Michael Hasse die Bedeutung der



Samantha-Angelika Cutmore, Mitarbeiterin der Weidmüller Interface GmbH & Co. KG in Detmold, überzeugte die Jury mit einem Konzept zur Messung von Faktoren zur Unternehmenskultur. Hans Schmitz (li.) und Prof. Dr. Niemeier aus der Jury überreichten ihr die Geldprämie für den Nachwuchspreis

Auszeichnung hervor. René Müller, Leiter des Nachwuchsleistungszentrums des Bundeserstligisten SC Paderborn 07, zeigte in seinem Gastvortrag zur „Systematischen Nachwuchsförderung in der ersten Liga“ Herausforderungen der Personalentwicklung und Parallelen zwischen Sport- und Wirtschaftswelt auf.

Das BOW als größter freiwilliger Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in OWL vertritt mit 27 Mitgliedseinrichtungen bildungspolitische Interessen, macht sich für die Fachkräfteentwicklung stark und sorgt für Transparenz in der beruflichen Weiterbildung.

Mai 2015, Lippe Wissen & Wirtschaft

SO STIMMT'S

Leider hat in der Mai-Ausgabe 2015 auf Seite 12 der Fehlerteufel zugeschlagen: Die Gewinnerin des BOW-Preises für beste Nachwuchs-Personalentwickler/-innen heißt Samantha-Angelika **Cutmore**.

Wir hatten fälschlicherweise „Curmore“ geschrieben.

Den fehlerhaften Namensabdruck bitten wir zu entschuldigen.

Juni 2015, Lippe Wissen & Wirtschaft

Geschäftsführungswechsel / Verabschiedung von Regina Westerfeld

Bildungswerk unter neuer Leitung

BOW: Bernd Steffestun folgt Regina Westerfeld

■ **Bielefeld.** Bernd Steffestun ist der neuer hauptamtlicher Geschäftsführer des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW). Er tritt die Nachfolge von Regina Westerfeld an, die die Geschäftsführung über 15 Jahre inne hatte und sich nach insgesamt 20 Arbeitsjahren für das BOW in den Ruhestand verabschiedet hat.

IHK-Ehrenpräsident Ortwin Goldbeck würdigte ihre langjährige Arbeit und hob vor allem Westerfelds Mitwirkung bei der Vergabe des BOW-Preises für das beste Personalentwicklungskonzept, die Etablierung der sogenannten BOW-Gespräche zur Fachkräftesicherung in Ostwestfalen-Lippe, den Arbeitskreis Personalentwicklung und die BOW-Foren als besondere Verdienste heraus. BOW-Vorstandsmitglied Günther Koch bedankte sich bei Regina Westerfeld für ihren großen Einsatz.

„Die Fachkräftesicherung wird auch zukünftig vorrangiges Thema des BOW sein“, beschreibt ihr Nachfolger, Bernd Steffestun, die inhaltliche Schwerpunktsetzung des Bil-

dungswerks, zu der der Verein mit seinen vielfältigen Initiativen, sowie den zahlreichen Qualifizierungsangeboten seiner Mitglieder, auch weiterhin beitragen werde. Gerade in der vernetzten Arbeit des BOW mit der regionalen Wirtschaft sieht Steffestun einen Lösungsansatz zu Fachkräftesicherung.

Die Aufgaben der ehrenamtlichen Geschäftsführung nimmt unverändert Ute Horstkötter-Stärke, Geschäftsführerin der IHK-Akademie Ostwestfalen, wahr.



Hat sich verabschiedet: Regina Westerfeld.

18.04.2015, Neue Westfälische, Lokales

PERSÖNLICH



— **Regina Westerfeld** (62), seit 15 Jahren Geschäftsführerin des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW), gibt ihr Amt an Bernd Steffestun ab. Nach insgesamt 20 Arbeitsjahren beim BOW verabschiedet sie sich in den Ruhestand. IHK-Ehrenpräsident Ortwin Goldbeck lobt ihre herausragende Arbeit: „Eine Ära geht zu Ende.“ PRÜSSNER

18.04.2015, Neue Westfälische, Wirtschaft

Neue Führung beim BOW

Bielefeld (WB). Das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) hat einen neuen hauptamtlichen Geschäftsführer: Bernd Steffestun (53) tritt die Nachfolge von Regina Westerfeld (62) an. Sie hatte die Geschäftsführung mehr als 15 Jahre inne und 20 Jahre beim BOW gearbeitet. Jetzt ist sie in den Ruhestand gegangen. Beim Bildungswerk hat Westerfeld unter anderem an der Vergabe des Preises für die beste Personalentwicklung mitgewirkt und an der Etablierung der Gespräche zur Fachkräftesicherung in OWL. »Die Fachkräftesicherung wird auch zukünftig vorrangiges Thema des BOW sein«, kündigte ihr Nachfolger Bernd Steffestun an. Er war vorher fünf Jahre lang Geschäftsführer des Paderborner Technologie- und Berufsbildungszentrums (tbz), das auch Mitglied im Bildungswerk ist.



Regina Westerfeld



Bernd Steffestun

18.04.2015, Neue Westfälische, Wirtschaft

AUS- UND WEITERBILDUNG

Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e.V. hat neuen Geschäftsführer

Bernd Steffestun ist der neue hauptamtliche Geschäftsführer des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW). Er tritt die Nachfolge von Regina Westerfeld an, die die Geschäftsführung über 15 Jahre inne hatte und sich jetzt nach insgesamt 20 Arbeitsjahren für das BOW in den Ruhestand verabschiedet hat.

IHK-Ehrenpräsident Ortwin Goldbeck würdigte in seiner Laudatio die langjährige hervorragende Arbeit von Westerfeld: „Eine Ära geht zu Ende“, sagte er und hob dabei vor allem die Mitwirkung bei der Vergabe des BOW-Preises für die beste Personalentwicklung, die Etablierung der sogenannten BOW-Gespräche zur Fachkräftesicherung in Ostwestfalen-Lippe, den Arbeitskreis Personalentwicklung und die BOW-Foren als besondere Verdienste Westerfelds hervor. BOW-Vorstandsmitglied Günther Koch bedankte sich im Namen aller BOW-Mitglieder und der über 50 anwesenden Gäste aus der

ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft bei Regina Westerfeld für ihr Engagement. „Die Fachkräftesicherung wird auch zukünftig vorrangiges Thema des BOW sein“, betonte ihr Nachfolger, Bernd Steffestun, die inhaltliche Schwerpunktsetzung des BOW, zu der der Verein mit seinen vielfältigen Initiativen sowie den zahlreichen Qualifizierungsangeboten seiner Mitglieder auch weiterhin beitragen werde. Gerade in der vernetzten Arbeit des BOW mit der regionalen Wirtschaft sieht Steffestun einen Lösungsansatz zu Fachkräftesicherung.

Die Aufgaben der ehrenamtlichen Geschäftsführung nimmt unverändert Ute Horstkötter-Starke, Geschäftsführerin der IHK-Akademie Ostwestfalen, wahr. Das BOW ist der größte freiwillige Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe. Mitglieder sind die Industrie- und Handelskammern Ostwestfalen und Lippe, die

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe, alle Kreishandwerkerschaften in der Region, die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände, namhafte Bildungsträger wie AGW, Minden DEKRA- und TÜV NORD Akademie, Bielefeld, MACH 1, Herford, sowie FHM und HBZ Brackwede aus Bielefeld, die IHK-Akademie Ostwestfalen sowie das InBIT, b.i.b., FhW und tbz aus Paderborn. Mit 27 Mitgliedseinrichtungen vertritt es wirtschaftsnahe bildungspolitische Interessen, macht sich für die Fachkräfteentwicklung stark und sorgt für Transparenz in der beruflichen Weiterbildung durch die Veröffentlichung aller Kurse und Seminare der BOW-Mitgliedseinrichtungen.

KONTAKT

Bernd Steffestun, BOW e. V.
Tel.: 0521 787166-0
E-Mail: info@bow.de
www.bow.de



Staffelstabübergabe im BOW: Regina Westerfeld (vorne rechts) übergibt die Verantwortung für die Geschäftsführung an Bernd Steffestun (vorne links). Mit dabei sind: Günther Koch, Heinrich Heggemann, Rolf Nösekel (alle BOW-Vorstand), Detlef Helfer, Vorsitzender des BOW-Arbeitsausschusses, Laudator Ortwin Goldbeck, IHK-Ehrenpräsident, Thomas Niehoff, IHK-Hauptgeschäftsführer und Ute Horstkötter-Starke, BOW-Geschäftsführerin (2. Reihe von links).

BOW-Programm 2. Halbjahr 2015

Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg
VERSTEHEN | BÜNDELN | HANDELN

Startseite News Kreishandwerkerschaft Aus- und Weiterbildung Projekte Service Betriebssuche Veranstaltungen Mitg

Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg / News

"... für Karriere und Bildung"

BOW BILDUNGSWERK DER OSTWESTFÄLISCH-LIPPISCHEN WIRTSCHAFT E.V.

30.06.2015

Die aktuellen Angebote der BOW-Mitgliedseinrichtungen jetzt im digitalen Programmheft für das 2. Halbjahr 2015.

Alle Seminare finden Sie im Internet auf der Seite www.bow.de/kurse.

03.06.2015, Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg, News

BOW: Großes Kursangebot

■ Rund 1.000 Kurse und Seminare bietet das Bildungswerk der ostwestfälischen Wirtschaft (BOW) in seinem neuen Weiterbildungsprogramm für das zweite Halbjahr 2015 an. Veränderte Anforderungen an die Mitarbeiter und Entwicklungen wie „Industrie 4.0“ machten lebenslanges Lernen immer notwendiger, wirbt das BOW. Das BOW-Programm steht Firmen und Interessierten kostenlos zur Verfügung: www.bow.de.

23.07.2015, Neue Westfälische, Wirtschaft

1000 Kurse des BOW

Das Bildungswerk der ostwestfälischen Wirtschaft (BOW) hat das Weiterbildungsprogramm für das zweite Halbjahr fertiggestellt. Etwa 1000 Kurse und Seminare stehen Unternehmen und Interessierten auf der Homepage des BOW zur Verfügung. Die veränderten Anforderungen an die Mitarbeiter der Unternehmen durch die Industrie 4.0 und weitere Entwicklungen in der Wirtschaft machten ein lebenslanges Lernen der Mitarbeiter immer notwendiger, heißt es. Die Kurse sind in vier Kategorien einsortiert: 1. Unternehmensführung, Betriebswirtschaft, Organisation. 2. Technik, Produktion, Logistik. 3. IT und Telekommunikationstechnologien sowie 4. Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung.



www.bow.de

25.07.2015, Westfalen-Blatt, Beruf & Karriere

Das BOW-Programm für das 2. Halbjahr 2015 ist verfügbar

Das neue Weiterbildungsprogramm des Bildungswerkes der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e.V. (BOW) mit rund 1.000 Kursen und Seminaren steht ab sofort allen Unternehmen und Interessierten auf der Homepage des BOW zur Verfügung. Die veränderten Anforderungen an die Mitarbeiter der Unternehmen durch die Industrie 4.0 und weitere Entwicklungen in der Wirtschaft machen ein lebenslanges Lernen der Mitarbeiter immer notwendiger. Das BOW-Programm bietet einen grundlegenden, umfassenden Überblick über die Möglichkeiten zum Erwerb neuer Kenntnisse, zur Aktualisierung der Fachkompetenzen, zur Fortentwicklung der Persönlichkeit und zum Erwerb von karrierewichtigen Zertifikaten in ganz Ostwestfalen-Lippe. Die Kurse der wirtschaftsnahen Weiterbildungsinstitute sind in vier verschiedenen Kategorien einsortiert: Unternehmensführung, Betriebswirtschaft, Organisation. In diesem Bereich stehen ein- oder zweitägige Seminare zur Verfügung, die das unternehmerische und betriebswirtschaftliche Wissen aktualisieren und auch Hinweise darauf geben, was hier und dort verbessert werden sollte.

Technik, Produktion, Logistik: Alles Wissen, das Kraftfahrer/-innen, Lkw-Fahrer/-innen, Bus-Fahrer/-innen, Gabelstapler-fahrer/-innen oder Gefahrgutfahrer/-innen benötigen,



kann bei den Bildungsträgern erworben werden – von großer Bedeutung sind ebenfalls die kurzen Seminare im Bereich der Umweltsicherung und der Elektronik.

Informations- und Telekommunikationstechnologien: Neben Grundlagenkursen zur EDV werden Seminare für Fortgeschrittene angeboten, die über den präzisen Umgang mit wichtigen Software-Programmen unterrichten und anschließend eine hohe Effizienz bei der Arbeit ermöglichen.

Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung: Alle diejenigen, die eine Ausbildung der Ausbilder ablegen oder Meister/-in im Handwerk oder in der Industrie werden möchten, können die entsprechenden Vorbereitungskurse

finden. Auch Studienangebote im dualen, berufsbegleitenden, Vollzeit- oder Fernbereich werden vorgestellt. Auf den letzten Seiten der Broschüre werden die zukunftswirksamen Kurse für Auszubildende vorgestellt, die entweder gerade beginnen und grundlegende Informationen benötigen oder für diejenigen, die sich auf die Prüfung vorbereiten möchten. Darüber hinaus bietet das BOW nach Terminvereinbarung auch Beratungen zur beruflichen Entwicklung und zu den Fördermitteln Bildungsprämie und Bildungsscheck an.

Das BOW-Programm kann kostenlos auf der Homepage des BOW heruntergeladen werden: www.bow.de/kurse

September 2015, Ostwestfälische Wirtschaft

BOW-Geschäftsbericht 2014

Weiterbildung bei BOW nimmt zu

Bielefeld (mt/uli). Deutlich mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer als im Jahr zuvor beteiligten sich im vergangenen Jahr an den Kursen und Seminaren der wirtschaftsnahen Weiterbildung in OWL. Regina Westerfeld, Geschäftsführerin des Bildungswerkes der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) zog ein zufriedenes Fazit der BOW-Jahresstatistik. Die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sei um 7,4 Prozent gestiegen, so Westerfeld. 33 372 Beschäftigte überwiegend hiesiger Unternehmen nahmen an 2640 Kursen und Seminaren in den BOW-Mitglieds-einrichtungen teil. Gründe seien die gestiegene Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmer und das gestiegene Engagement der Unternehmen.

23.03.2015, Mindener Tageblatt, Wirtschaft

Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung in OWL gestiegen

„Im vergangenen Jahr beteiligten sich deutlich mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Kursen und Seminaren der wirtschaftsnahen Weiterbildung in OWL als im Vorjahr“, fasst Regina Westerfeld, Geschäftsführerin des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) e. V., die Entwicklung des vergangenen Jahres zusammen. Die jüngste BOW-Jahresstatistik zeige an, dass die Anzahl der Teilnehmer in 2014 um 7,4 Prozent gestiegen ist, so Westerfeld weiter. In diesem Zeitraum beteiligten sich 33.372 Beschäftigte überwiegend hiesiger Unternehmen an 2.640 Kursen und Seminaren in den BOW-Mitgliedseinrichtungen. „Wir führen dieses Ergebnis einerseits auf eine gestiegene Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmer und andererseits auf das gestiegene Engagement der Unternehmen im Rahmen der Beseitigung des Fachkräftemangels zurück“, führt BOW-Geschäftsführerin Ute Horstkötter-Stärke aus. Darüber hinaus wurde die Entwicklung auch über die gute Finanzierung der Bildungsschecks des Landes Nordrhein-Westfalen und über die Bildungsprämien des Bundesministeriums etabliert.

Das BOW ermittelt jährlich die Statistiken zur wirtschaftsnahen Weiterbildung in

OWL. 35 Prozent der durchgeführten Kurse fanden als Firmenschulungen in Unternehmen statt. Die abschlussbezogenen Aus- und Weiterbildungen besuchten 15 Prozent (5.901) der gesamten Teilnehmenden, dazu gehörten beispielsweise auch die Vorbereitungskurse auf Meisterprüfungen im Handwerk und in der Industrie. Diese Seminare würden gut angenommen, da sie zusätzlich gefördert werden und einen positiven Karriereweg ermöglichen. Im vergangenen Jahr stieg die Anzahl der Studierenden im wirtschaftsnahen Bereich um 20 Prozent auf nun 4.188 Teilnehmer. Ein starker Rückgang (27 Prozent) an Kursen zeigte sich im Bereich der öffentlich finanzierten Maßnahmen, die sich überwiegend an Arbeitssuchende richten.

Das BOW ist der größte freiwillige Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe. Mitglieder sind die Industrie- und Handelskammern Ostwestfalen und Lippe, die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, alle Kreishandwerkerschaften in der Region, die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände, Bildungsträger wie AGW, Minden, DEKRA- und TÜV NORD Akademie, Bielefeld, MACH 1, Herford, sowie FHM



Präsentieren den BOW-Jahresbericht 2014: Die BOW-Geschäftsführerinnen Ute Horstkötter-Stärke (links) und Regina Westerfeld.

und HBZ Brackwede aus Bielefeld, die IHK-Akademie Ostwestfalen sowie das InBIT Institut, h.i.b., FHdW und t.bz aus Paderborn. Mit 27 Mitgliedseinrichtungen vertritt das BOW wirtschaftsnah bildungspolitische Interessen, macht sich für die Fachkräfteentwicklung stark und sorgt für Transparenz in der beruflichen Weiterbildung durch die Veröffentlichung aller Kurse und Seminare der BOW-Mitgliedseinrichtungen.

Personalentwicklung

Talent-Scouts für die Industrie

Personalentwickler sind die Architekten moderner Unternehmensstrukturen

VON CHRISTINE PANHORST

■ Bielefeld. In einer Arbeitswelt, die sich im permanenten Wandel befindet, ist der perfekte Bewerber nicht immer der beste. Nicht in erster Linie auf Spezialisten, sondern auf Persönlichkeiten setzen Personalentwickler in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung. Die Mitarbeiter-Manager sind zu Architekten moderner Unternehmensstruktur und -kultur avanciert – auch in Ostwestfalen-Lippe.

Ein guter Mitarbeiter muss gefunden und gefördert werden. Und er muss sich so wohl fühlen, dass er bleibt. Ganz verknüpft sind das die Aufgaben von Personalentwicklern. Doch die Praxis ist kompliziert geworden. Eine immer komplexere Arbeitswelt stellt ebenfalls immer komplexere Anforderungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterstrukturen. Und damit auch an die Personalentwicklung, sagt Bernd Steffestun. Er ist Geschäftsführer des Bildungswerks der Ostwestfälisch-Lippischen Wirtschaft (BOW), Plattform für Personalentwickler in der Region.

„Wir lernen hier voneinander, tauschen uns darüber aus, welche Konzepte funktionieren und welche nicht“, sagt Nicole Vegelahn, Leiterin der Personalentwicklung beim Schloß-Holter Regelaraturenhersteller Hora. 330 Mitarbeiter hat das Unternehmen und zwei Personalentwickler, die dafür sorgen sollen, dass der richtige Mitarbeiter mit den richtigen Qualifikationen und der richtigen Persönlichkeit zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung steht – trotz sich permanent ändernder Strukturen. „Wir sind zu Managern des Wandels und menschlicher Beziehungen geworden“, sagt Vegelahn.

Auch für Manolya Hiddensen geht es bei ihrer Arbeit als Personalentwicklerin bei dem Industriearbeitsgeber Phoenix Contact (14.000 Mitarbeiter) in Blomberg „viel ums Soziale“. Sie sagt, „Personalentwicklung ist sichtbarer, vernetzter und transparenter geworden“. „Wir sind heute ein Ansprechpartner für alle Mitarbeiter. Wir erklären Veränderungen, erarbeiten gemeinsam neue Strukturen, die Arbeit nicht nur effektiver sondern auch sinnhafter machen.“

Es gehe nicht mehr nur um den Menschen als Mitarbeiter, erklärt Vegelahn. „Es geht um die Person.“ Denn in Zeiten des demografischen Wandels sei es für Personal immer schwieriger, hochqualifiziertes, technisches Personal zu finden. Das gilt es zu umwerben. „Arbeit und Familie haben bei der jüngeren Generation einen anderen Stellenwert.“ Für Väter sei es heute selbstverständlich, Elternzeit zu nehmen. Burnout-Prophylaxe werde offen thematisiert.



Dual: Zehn Studiengänge holen bei Phoenix Contact Nachwuchs ins Unternehmen. FOTO: PHOENIX CONTACT



Setzen auf „social skills“: Nicole Vegelahn (Hora), Bernd Steffestun (BOW) und Manolya Hiddensen (Phoenix Contact). FOTO: RUDOLF

Eine gute Personalentwicklung fordere von den Unternehmen selbst Flexibilität, sagt auch Hiddensen – und nicht nur vom Mitarbeiter. „Wenn die Stellenbeschreibung nicht zum Mitarbeiter passt, aber der Mitarbeiter selbst zu uns passt, muss die Stellenbeschreibung angepasst werden.“

Und – auch das ist neu – die Persönlichkeit eines Mitarbeiters habe Priorität vor der Qualifikation, sagen die Personal-

rinnen und sagt auch Steffestun. „Soziale Kompetenzen sind Grundvoraussetzung. Das geht durch alle Etagen und durch alle Branchen.“ Einen guten Mitarbeiter könne man durch Weiterbildungen formen, eine starke Persönlichkeit nur schwer.

Auch von den Personalentwicklern selbst seien mehr „social skills“ gefordert als noch vor ein paar Jahren, sagt Vegelahn. Durch die Geschwindigkeit, die Komplexität der Projekte, die

INFO

Bildungswerk

- ◆ Das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) ist ein freiwilliger Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen.
- ◆ Seit über 20 Jahren tauschen sich Unternehmen aus der Region im Arbeitskreis Personalentwicklung des BOW aus.

Verdichtung der Arbeit sei es an den Personalern, Kontinuität in unruhigen Zeiten zu vermitteln, erklärt Hiddensen. „Wir versuchen einen roten Faden zu vermitteln, Verknüpfungspunkte zu schaffen, Identität zu stiften, suchen das persönliche Gespräch.“ Damit sich die Mitarbeiter in Zeiten totaler Flexibilität, multinationaler Teams und sich auflösender Fachbereiche nicht verloren fühlen.

➤ Meinungsbörse

31.07.2015, Lippische Landeszeitung, Wirtschaft

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 / Wolf D. Meier-Scheuven, Hans Schmitz,
Heinrich Heggemann, Günter Koch, Rolf Nösekel

Arbeitsausschuss-Vorsitz: Detlef Helfer, Andreas Burchardt

Geschäftsführung: Ute Horstkötter-Starke, Regina Westerfeld / Bernd Steffestun

Die Wirtschaftskammern



Die Kreishandwerkerschaften



Die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände sowie unterstützende Institutionen



Die Bildungseinrichtungen

