



BILDUNGSWERK DER
OSTWESTFÄLISCH-LIPPISCHEN
WIRTSCHAFT E.V.



BOW-JAHRESBERICHT

2016

Inhalt

Gesamtüberblick	4
Jahresvergleiche.....	5
Die Bereiche im Einzelnen	6
Was das BOW ist	9
Mitgliedseinrichtungen	9
BOW-Vorstand.....	11
BOW-Mitgliederversammlung	13
BOW-Geschäftsstelle.....	13
BOW-Arbeitsausschuss	14
Regionale BOW-Gespräche „Fachkräftesicherung“	15
20.01.2016 – „Corporate Social Responsibility (CSR) bzw. Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung als Erfolgsfaktor“ Arbeitgeberverband Bielefeld e. V.....	15
21.04.2016 – „Erfolgreiche Mitarbeiterführung in KMU“ im HBZ Brackwede	16
26.10.2016 – „Compliance“ bei Mach1 in Herford	18
BOW Arbeitskreis Personalentwicklung	19
29.02.2016 – „Wissensmanagement / Wissenstransfer“ bei der..... Phoenix Contact GmbH & Co. KG in Blomberg.....	19
06.06.2016 – „Coaching und Mentoring“ bei der Beckhoff Automation GmbH in Verl.....	20
12.09.2016 – „Internationale Personalentwicklung“ bei der Miele & Cie. KG	21
28.11.2016 – „Onboarding“ bei der Claas KGaA mbH	23
BOW Arbeitskreis Ausbildung	24
12.05.2016 – „Ausbildungsmarketing“ bei der Harting KGaA in Espelkamp	24
01.12.2016 – „Bindung von Auszubildenden“ bei der Miele & Cie. KG in Gütersloh	25
26. BOW-Forum „Ausbildung und Personalentwicklung in der Digitalisierung der Wirtschaft“	26
BOW-Programm	27
BOW-Netzwerk	28
it's OWL	28
Gildenhaus e. V.	29
Bildungsberatung	29
my job-OWL / Jobmesse Bielefeld	30
Pressespiegel 2016	31



BILDUNGSWERK DER OSTWESTFÄLISCH-
LIPPISCHEN WIRTSCHAFT E.V.

Bielefeld, Februar 2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V. blickt auf ein ereignisreiches, spannendes Jahr 2016 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 November 2016 das 26. BOW-Forum zum Thema „Ausbildung und Personalentwicklung in der Digitalisierung der Wirtschaft“ für Fach- und Führungskräfte aus OWL. Im August 2016 begann die Ausschreibung für den BOW-Preis für die beste Personalentwicklung in OWL und den Sonderpreis für Nachwuchs-Personalentwickler/-innen.

Last, but not least: Das Herzstück des BOW ist und bleibt die wirtschaftsnahe Weiterbildung. Hier hat das leistungsstarke BOW-Netzwerk in Ostwestfalen-Lippe in 2016 3.114 Kurse mit insgesamt 487.229 Seminarstunden umgesetzt und dabei 35.108 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-Geschäftsberichtes 2016 und freuen uns auf viele Kontakte zu Ihnen im Jahr 2017.

Freundliche Grüße

Ute Horstkötter-Starke
Geschäftsführerin

Bernd Steffestun
Geschäftsführer

BOW-JAHRESBERICHT

Gesamtüberblick

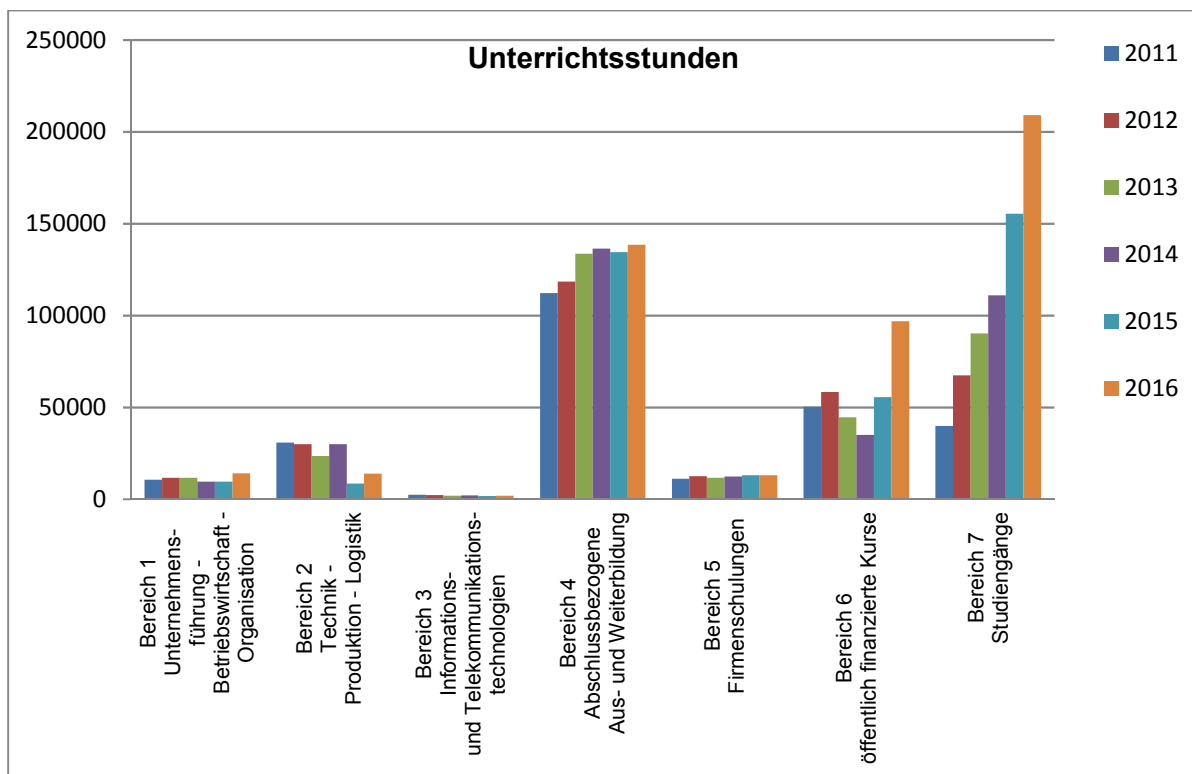
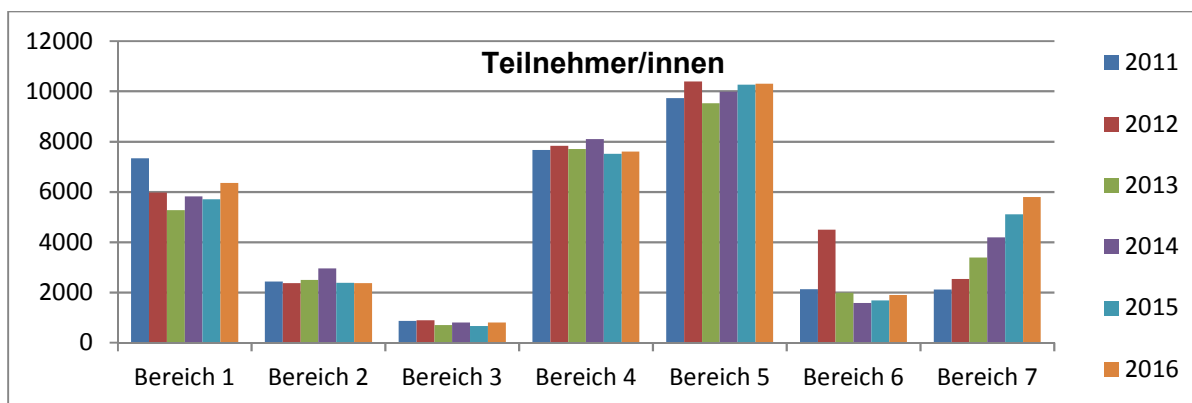
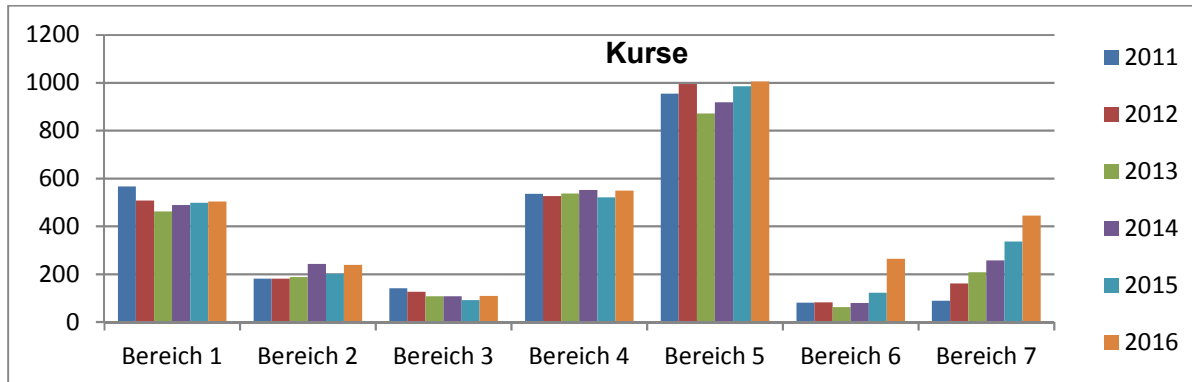
Im Jahr 2016 stieg die Anzahl der Seminare, die von den BOW-Mitgliedseinrichtungen angeboten wurden, nach dem starken Vorjahr noch einmal um 13 Prozent. Es wurden insgesamt 26 % mehr Unterrichtsstunden absolviert, um sich entsprechend der geänderten Ansprüche beruflich und persönlich fortzubilden. Diese Steigerung erstreckt sich über alle Themenbereiche der Weiterbildung. Besonders die Anzahl der Studierenden an den Fachhochschulen, die zu den BOW-Mitgliedseinrichtungen gehören, nahm noch einmal um 13 Prozent zu. Der Bereich der öffentlich finanzierten Seminare wuchs ebenfalls in 2016 erfreulicherweise wieder um 74 %, 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.

	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Gesamtstatistik						
Bereich 1 - Unternehmensführung - Betriebswirtschaft - Organisation	498	504	5.700	6.347	9.551	14.015
Bereich 2: Technik - Produktion - Logistik	201	238	2.379	2.369	8.492	13.833
Bereich 3: Informations- und Telekommunikations- Technologien (IT)	91	108	659	800	1.640	1.846
Bereich 4: Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung	521	549	7.509	7.601	134.470	138.516
Bereich 5: Firmenschulungen	985	1.006	10.258	10.302	12.951	13.061
Bereich 6: öffentlich finanzierte Maßnahmen	122	264	1.681	1.892	55.577	96.839
Bereich 7: Studiengänge	336	445	5.100	5.797	155.435	209.119
Gesamt	2.754	3.114	33.286	35.108	378.116	487.229

Die Entwicklung der letzten 5 Jahre belegt, dass alle Themenbereiche von Seiten der Interessenten stabil nachgefragt werden, der öffentlich finanzierte Bereich starken Schwankungen unterliegt und die Anzahl der Studierenden seit Jahren konstant ansteigt.

BOW-JAHRESBERICHT

Jahresvergleiche



BOW-JAHRESBERICHT

Bei einer Detailbetrachtung fallen einige Entwicklungen deutlich auf: Die hohe Zunahme bei den Kursen zum Bewachungsgewerbe ist auf den gestiegenen Bedarf insbesondere bei Flüchtlingsunterkünften zurückzuführen. Die sechsfache Zahl der Unterrichtsstunden in der Verbindungstechnik gegenüber 2015 ist zumeist in der periodisch vorgeschriebenen Zahl von Auffrischkursen in der Schweißtechnik begründet. Die deutlich gestiegene Zahl der Umschulungen ist Grund für den Anstieg im öffentlich finanzierten Bildungsbereich. Auffällig ist auch die große Zunahme der berufsbegleitenden Studiengänge.

Die Bereiche im Einzelnen

Bereich 1 - Unternehmensführung - Betriebswirtschaft - Organisation	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Außenwirtschaft	83	88	1.382	1.791	713	830
Bewachungsgewerbe	18	38	348	762	2.352	6.416
Betriebswirtschaftl. Grundlagen	2	11	9	192	32	32
Existenzgründung	32	30	378	281	213	185
Finanz- u. Rechnungswesen	32	27	402	407	952	731
Fremdsprachen für den Beruf	8	10	94	83	1.911	2.050
Immobilien	8	6	82	72	312	296
Management	104	91	1.049	843	548	701
Marketing, Verkauf und Öffentlichkeitsarbeit	49	49	452	433	414	817
Materialwirtschaft	7	9	87	86	220	260
Mitarbeiterführung	35	35	269	268	489	486
Personalwesen	19	18	299	265	428	399
Persönlichkeitsentwicklung	66	69	543	657	613	572
Recht	14	10	152	103	104	80
Sekretariat	21	13	154	104	250	160
Summe Bereich 1	498	504	5.700	6.347	9.551	14.015

Bereich 2: Technik - Produktion - Logistik	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
CNC Metall	7	4	34	27	2.312	1.896
Elektrotechnik / Elektronik / Nachrichtentechnik	41	40	594	587	1.400	1.442
Grundlagen Technik	22	34	238	282	1.724	2.046
Logistik / Transport und Verkehr	66	65	693	646	1.756	1.960
Steuerungstechniken	8	4	28	23	245	165
Umweltschutz	44	46	506	509	143	235
Verbindungstechniken	13	45	286	295	912	6.089
Summe Bereich 2	201	238	2.379	2.369	8.492	13.833

BOW-JAHRESBERICHT

Bereich 3: Informations- und Telekommunikations-Technologien (IT)	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
ECDL-Europ. Computerführerschein	0	0	0	0	0	0
EDV-Grundlagen / Internet	4	7	59	99	48	132
EDV-Anwendungen	79	99	529	696	1.144	1.674
EDV Systemsoftware/IT Netzwerke	7	0	66	0	424	0
Techn. Anwendungen CAD	1	2	5	5	24	40
Summe Bereich 3	91	108	659	800	1.640	1.846

Bereich 4: Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ausbildung der Ausbilder	77	70	1.347	1.196	8.034	7.217
Betriebswirt - Handwerk - Industrie	4	8	46	103	734	824
Fachkaufleute	37	34	587	547	9.295	10.066
Fachkräfte	23	13	311	183	5.816	2.286
Fachwirte	23	22	337	284	5.083	6.309
Fortbildung im Handwerk	13	15	137	167	192	216
Meisterprüfungen im Handwerk	49	52	576	620	27.185	30.645
Meisterprüfungen in der Industrie	33	32	570	555	10.584	11.469
Zertifizierte Fortbildung	115	54	1.227	665	48.619	47.082
Weiterbildung u. Prüfungsvorbereitung für Auszubildende	147	249	2.371	3.281	18.928	22.402
Summe Bereich 4	521	549	7.509	7.601	134.470	138.516

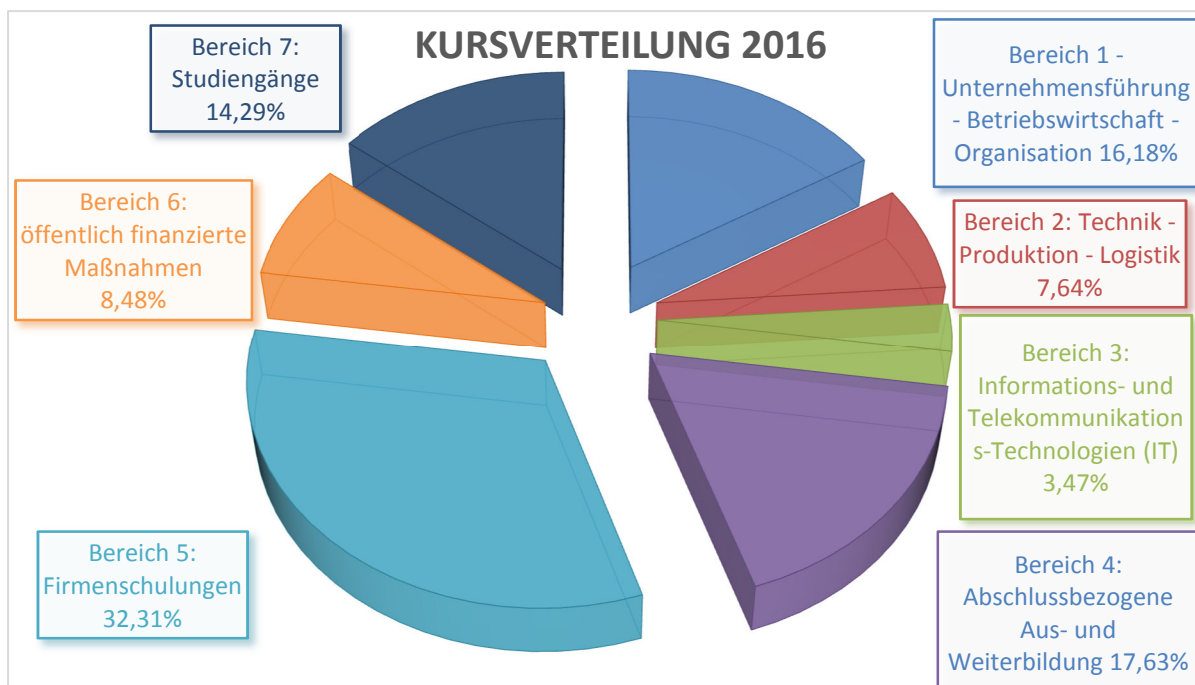
Bereich 5: Firmenschulungen	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Firmenschulungen	985	1.006	10.258	10.302	12.951	13.061
Summe Bereich 5	985	1.006	10.258	10.302	12.951	13.061

Bereich 6: öffentlich finanzierte Maßnahmen	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Umschulungen - gewerblich-technisch	28	43	270	310	28.747	46.818
Umschulungen - kaufmännisch	9	18	76	121	9.994	20.222
Anpassungsqualifizierungen	12	17	170	212	8.400	11.520
Sonstige	73	186	1.165	1.249	8.436	18.279
Summe Bereich 6	122	264	1.681	1.892	55.577	96.839

BOW-JAHRESBERICHT

Bereich 7: Studiengänge	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Bachelor (Vollzeit)	178	191	2.683	2.508	78.925	87.385
Bachelor (berufsbegleitend)	114	188	1.706	2.341	44.169	76.824
Master (Vollzeit)	13	15	174	198	5.505	6.898
Master (berufsbegleitend)	11	24	158	281	2.836	5.612
Studienkolleg - Pre-Studies Program (Vollzeit, 1Jahr)	20	27	379	469	24.000	32.400
Summe Bereich 7	336	445	5.100	5.797	155.435	209.119

Auf das Jahr 2016 bezogen liegt der Anteil der Firmenschulungen an den gesamten Kursen mit deutlichem Abstand vor dem Bereich der abschlussbezogenen Aus- und Weiterbildung. Der Anteil der Studiengänge hat sich seit 2014 fast verdoppelt.



Insgesamt sieht das BOW eine erfreulich positive Entwicklung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in OWL.

Was das BOW ist....

Das BOW ist der größte freiwillige Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe und **das** regionale Netzwerk für Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung und Innovation:

- Wir schaffen Transparenz über das Kursangebot der wirtschaftsnahen Weiterbildung in Ostwestfalen-Lippe.
- Wir erstellen eine Weiterbildungsstatistik über die Qualifizierungen innerhalb des BOW-Verbundes.
- Wir beraten Sie im Bildungsschëck-Verfahren, zur Bildungsprämie und zur beruflichen Entwicklung.
- Wir veranstalten mit unseren Mitgliedern in OWL BOW-Gespräche zu aktuellen Themen der Personal- und Organisationsentwicklung.
- Wir führen Foren zu innovativen Themen der Personalentwicklung durch.
- Wir organisieren Arbeitskreise für AusbilderInnen und PersonalentwicklerInnen aus Unternehmen.
- Wir verleihen den BOW-Preis für beste Personalentwicklung in OWL.

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;
 - Arbeitgeberverband Lippe e. V., Ernest-Solvay-Weg 2, 32760 Detmold;
 - Gildenhäus 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 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 01.03.2016 in der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe wurden die anschließende Mitgliederversammlung vorbereitet, der Jahresbericht 2015 und die Planung 2016 einstimmig verabschiedet.



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

Bei der BOW-Vorstandssitzung am 29.11.2016 konnte von einem sehr erfolgreichen Jahr 2016 berichtet werden. Der Haushalt 2017 wurde einstimmig verabschiedet und weitere innovative Ideen und Projekte angeregt.



v. l.: Wolf D. Meier-Scheuven, Präsident der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, Bernd Steffestun, Geschäftsführer des BOW e. V., Ute Horstkötter-Starke, Geschäftsführerin des BOW e. V., Detlef Helfer, Vorsitzender des BOW-Arbeitsausschusses, Geschäftsführer der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Hans Schmitz, Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Heinrich Heggemann, Kreis-handwerkerschaft Paderborn-Lippe, Günter Koch, Arbeitgeberverband Herford e. V., Rolf Nösekel, AGW - Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft Minden-Lübbecke e. V.

BOW-Mitgliederversammlung



Auf der Mitgliederversammlung, die am 01.03.2016 in der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe stattfand, wurde der gesamte, bisherige Vorstand einstimmig wiedergewählt. Bernd Steffestun stellte den Jahresbericht 2015 und die Jahresplanung 2016 vor. Alle Mitglieder begrüßten die vielfältigen BOW-Aktivitäten in 2015. Ute Horstkötter-Starke stellte den Jahresabschluss 2015 und den überarbeiteten Haushalt für 2016 vor, die von der Mitgliederversammlung einstimmig verabschiedet wurden.

BOW-Geschäftsstelle

Arbeit in der Geschäftsstelle

Das Team der Geschäftsstelle mit Bernd Steffestun als Geschäftsführer, Ute Sauer als Verwaltungs- und Beratungsmitarbeiterin und Bettina Hankamer als Beraterin führte 2016 eine Vielzahl von Veranstaltungen, wie die regionalen BOW-Gespräche, der Arbeitskreis Personalentwicklung, der Arbeitskreis Ausbildung und das BOW-Forum durch. 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.

Die Veranstaltungen in der Übersicht:

BOW-Arbeitsausschuss

1. Sitzung, 08.02.2016, – Kreishandwerkerschaft Gütersloh

Der Arbeitsausschuss traf sich am 08.02.2016 in der Kreishandwerkerschaft Gütersloh. Themen waren der Jahresbericht 2015, die BOW-Statistik 2015, der Jahresabschluss 2015 und der Haushaltsplan 2016. Alle Anwesenden waren sehr erfreut über die zum Teil deutliche Zunahme an Seminaren und Teilnehmerzahlen.



2. Sitzung, 09.05.2016, - DEKRA Akademie GmbH in Bielefeld

Nach einem Vortrag von Cemalettin Özer (Geschäftsführer MOZAIK gGmbH) zum Thema „Verwertbarkeit der Ausgangsqualifikationen für die berufliche Integration von Migranten und Geflüchteten“ und anschließender intensiven Diskussion wurden die nächsten großen Veranstaltungen das BOW-Forum und der BOW-Preis besprochen. Einhellige Zustimmung fand der Hauptredner für das BOW-Forum Herr Prof. Dr. Esser, Präsident des BIBB und das Thema „Ausbildung und Personalentwicklung in der digitalisierten Wirtschaft (Industrie 4.0)“.



3. Sitzung, 26.09.2016, - IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

Frau Trulley und Frau Koppmann stellten die Founders Foundation vor. Anschließend wurden mögliche Punkte der Zusammenarbeit im Bereich der Existenzgründung und der Seminare vereinbart.



Julia Trulley
Manager Marketing



Annalena Koppmann
Project Manager Founders Education

Darüber hinaus wurde die Überarbeitung der Homepage, die Durchführung des Projektes "be smart" und die Kündigung von Google AdWords beschlossen.

Regionale BOW-Gespräche „Fachkräftesicherung“

20.01.2016 „Corporate Social Responsibility (CSR) bzw. Unternehmerische
Gesellschaftsverantwortung als Erfolgsfaktor“
Arbeitgeberverband Bielefeld e. V.



Rolf Merchel (Projektleitung CSR Kompetenzzentrum OWL, Detmold) stellte in dem ersten Impulsvortrag vor, wie kleine und mittelständische Unternehmen Corporate Social Responsibility (CSR) nutzen können. Der Begriff **Corporate Social Responsibility (CSR)** bzw. **Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung** umschreibt den freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung, die über die gesetzlichen Forderungen

(Compliance) hinausgeht. CSR steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), über ökologisch relevante Aspekte (Umwelt) bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- bzw. Interessengruppen (Stakeholdern). Die Einführung von CSR schafft einen Nutzen für das Unternehmen im Bereich von z. B. Reputation, Vertrauen, Mitarbeitermotivation und Kundenzufriedenheit und trägt damit nachhaltig zum Unternehmenserfolg bei.



Andreas Reschke (Geschäftsführer Finanzen und Produktion, HANNING & KAHL GmbH & Co. KG, Oerlinghausen) stellte die Umsetzung und die Ergebnisse von CSR bei HANNING & KAHL GmbH & Co. KG vor. Dabei konzentriert sich HANNING & KAHL auf seine Mitarbeiter. Die Aktivitäten reichen hier von permanenter Weiterbildung (je Mitarbeiter mind. 2 Veranstaltungen im Jahr), über das betriebliche Gesundheitsmanagement und den Mitarbeiterservice bis zum Dialog mit Migrantenorganisationen.

21.04.2016 – „Erfolgreiche Mitarbeiterführung in KMU“ im HBZ Brackwede

Am 21.04.2016 fand im HBZ Brackwede das 2. BOW-Gespräch 2016 zum Thema „Erfolgreiche Mitarbeiterführung in KMU“ statt.

Nicole Vegelahn, Inhaberin von Vegelahn Personalentwicklung, hat das Thema zunächst sehr gut mit folgenden 10 Impulsen für zeitgemäße und wirksame Führung in KMU eingeleitet.

1. Überprüfen Sie Ihre Führungsinstrumente!
2. Holen Sie die richtigen Leute an Bord!
3. Bieten Sie Orientierung! Geben Sie Zielklarheit!
4. Kennen Sie den Zustand Ihrer „Herde“!
5. Betrachten Sie das Individuum!

6. Walk the Talk!
7. Reflektieren Sie sich regelmäßig!
8. Holen Sie sich Feedback!
9. Hinterfragen Sie Ihre Glaubenssätze!
10. Bleiben Sie authentisch!



Frau Nicole Vegelahn beendete ihren Vortrag mit dem bekannten Zitat: „Beginnen muss man bei sich selbst. Wer sich selbst nicht führen kann, wird niemals andere führen können.“ (Fredmund Malik)

Der zweite Impulsvortrag wurde von Arno Beckhoff, Inhaber der Elektro Beckhoff GmbH, gehalten. Herr Beckhoff veranschaulichte die systematischen Schritte des Unternehmens zur Umsetzung des Unternehmensleitbildes: Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Freundlichkeit in der Personalarbeit. Trotz des starken Wachstums und der Übernahme einiger Unternehmen ist es bisher gelungen dieses Leitbild auf die neuen Betriebsteile zu übertragen. Dies ist immer auch die Aufgabe der Führungskraft aus der Stammbesellschaft, die die Leitung der neuen Unternehmensteile übernehmen.

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



26.10.2016 – „Compliance“ bei Mach1 in Herford



Die Veranstaltung des BOW (Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V.) wurde gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband Herford, MACH1 & MACH2, dem Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen und dem Arbeitgeberverband Bielefeld e. V. durchgeführt. In einem ersten Impulsvortrag führte Herr Peter Zawilla in das Thema Compliance ein und gab aus seiner langjährigen Praxis als Berater in dem Bereich einen Überblick über geeignete Maßnahmen von Unternehmen zum Aufbau und zur Einhaltung von Compliance. Im zweiten Impulsvortrag stellt Frau Gabriele Herfort (Personalleiterin) die Umsetzung von Compliance bei der Joh. Stieglmeyer GmbH & Co. KG, Herford vor. Es entstand eine sehr lebhafte Diskussion, da vielen Unternehmen nicht bewusst war, welche Risiken sie eingehen, wenn sie kein Compliance-Konzept haben.

BOW Arbeitskreis Personalentwicklung

Die Personalentwickler/innen aus den Unternehmen und den BOW-Mitgliedseinrichtungen trafen sich auch im Jahr 2016 regelmäßig:

29.02.2016 – „Wissensmanagement / Wissenstransfer“ bei der Phoenix Contact GmbH & Co. KG in Blomberg

Unternehmen wenden zunehmend Wissenstransfermethoden und -ansätze, wie z. B. die sogenannte Wissensstafette an, um die Herausforderungen der Globalisierung und des demographischen Wandels zu bewältigen. 90 % des unternehmensrelevanten Wissens ist implizites Wissen, d. h. Erfahrungswissen, welches trotz aller Bemühungen der Explizierung in den Köpfen der Mitarbeiter verbleibt. Innovative Unternehmen stellen daher zunehmend ihre Mitarbeiter – und nicht Dokumente – ins Zentrum ihrer Wissensmanagementstrategie. Sie fördern den persönlichen, direkten Wissenstransfer zwischen Mitarbeitern und erhalten auf diese Weise effektiven Zugang zu dem impliziten Teil des Wissens. Voraussetzung hierfür ist eine leistungsfähige unternehmensinterne Expertensuche und die Möglichkeit der Vernetzung zwischen Mitarbeitern.

Am 29.02.2016 trafen sich die Personalentwickler/innen bei der Firma Phoenix Contact GmbH & Co. KG in Blomberg und tauschten die Erfahrungen mit der Umsetzung des Wissensmanagements in den jeweiligen Unternehmen aus.



Karl-Heinz Kötterheinrich
Leiter der Haupt- und Personalabteilung
beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe



Manolya Hiddensen
Personalentwicklerin, Corporate HR
bei Phoenix Contact GmbH & Co. KG

Herr Kötterheinrich stellt das differenzierte Wissensmanagementsystem des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe vor. Neben verschiedenen IT-Tools, kommen hier ein standardisierter Ablaufplan für den Wissenstransfer, die Wissensampel, ein Transferplan und ein Methodenkoffer für Führungskräfte zum Einsatz.

Frau Hiddensen stellte das Konzept von Phoenix Contact zur Nachfolgeplanung bei Mitarbeitern in Schlüsselpositionen incl. der Arbeit mit Lernlandkarten vor.

06.06.2016 – „Coaching und Mentoring“ bei der Beckhoff Automation GmbH in Verl

Coaching ist in Deutschland zu einem etablierten und vielfach nachgefragten Instrument der Personalentwicklung gewachsen. Dabei wird Coaching in verschiedenen Bereichen z. B. zur unmittelbaren Leistungssteigerung von Mitarbeitern, zur Reflexion des Führungsverhaltens, zur Führungskräfteentwicklung etc. eingesetzt.

Mentoring, ist ebenfalls ein häufig eingesetztes Personalentwicklungsinstrument. Ein erfahrener Mentor gibt dabei sein fachliches Wissen oder sein Erfahrungswissen an eine noch unerfahrenere Person (**Mentee**) weiter. Das Ziel ist es dabei, den oder die Mentee bei persönlichen oder beruflichen Entwicklungen zu unterstützen.



Sonja Krause, Assistentin der Geschäftsleitung, Beckhoff Automation GmbH, stellte nach einer allgemeinen Einführung in das Thema dar, warum das Unternehmen Beckhoff in Zukunft auf den systematischen Einsatz von Mentoring zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter setzt. Dazu sind einzelne Pilotvorhaben geplant.

Jörg Marquardt, Personalleiter und Geschäftsführer, Piening GmbH stellte in seinem Impulsvortrag die Umsetzung des Projektes der „Chef als Coach“ vor. Die Ausgangslage war u. a. eine sinkende Mitarbeiterzufriedenheit in Bezug auf die

Führungskräfte. Um dem zu begegnen, wurden bereits alle Führungskräfte des oberen Managements im Bereich Coaching von Mitarbeitern geschult und es finden inzwischen u. a. selbstständig arbeitende Gruppentreffen zur kollegialen Beratung von Führungskräften statt. Nach einer externen Erhebung hat sich die Mitarbeiterzufriedenheit in Bezug auf die Führungskräfte seit dem deutlich erhöht. Während der gesamten Veranstaltung wurde intensiv diskutiert und entsprechende Erfahrungen von anderen Unternehmen eingebracht.



12.09.2016 – „Internationale Personalentwicklung“ bei der Miele & Cie. KG

Das Thema „Internationale Personalentwicklung“ stieß auf ein großes Interesse mit über 40 Anmeldungen. In dem Arbeitskreis stellte Frau Sabine Kumlehn (Leiterin Personalentwicklung bei Miele & Cie. KG) zunächst die Struktur der Personalentwicklung bei Miele & Cie. KG vor, bei dem der internationale Bereich ein Element von vielen ist.



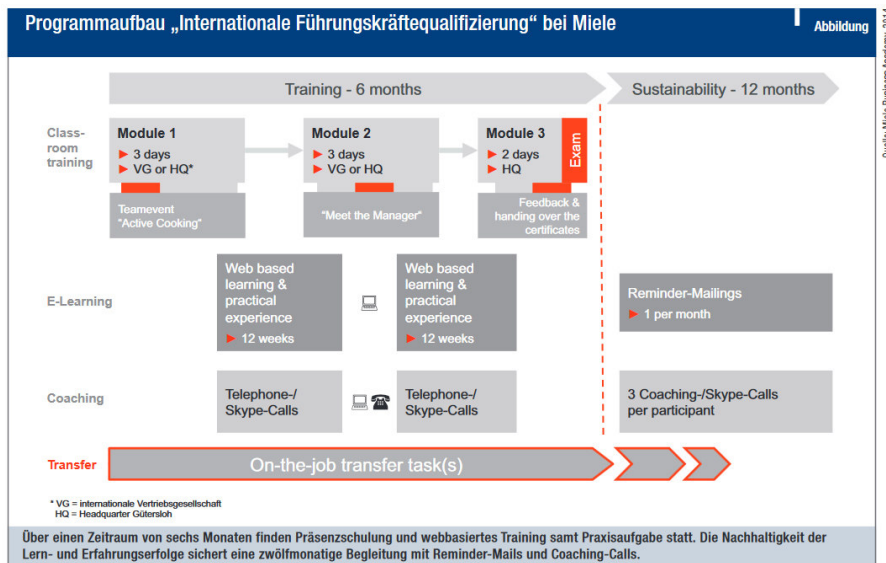
Sabine Kumlehn

Joachim Faul

Anschließend stellte Herr Joachim Faul (stellv. Leiter Personalentwicklung bei Miele & Cie. KG) das internationale Führungskräfte-Qualifizierungsprogramm, das Miele seit 2013 aufgelegt hat, ausführlich vor. Neben den inhaltlichen Elementen sollte auch die Miele Unternehmenskultur transportiert und ein persönliches Netzwerk unter den Führungskräften auf-

BOW-JAHRESBERICHT

gebaut werden. Ziel ist es, dieses Programm als Pflichtelement für alle neuen Führungskräfte zu etablieren.



Das 18-monatige Führungskräfte-Qualifizierungsprogramm ist ein mehrteiliges englischsprachiges sogenanntes Blended Learning-Konzept, bei dem Präsenztraining und Praxisaufgaben im Berufsalltag mit einem interaktiven webbasierten Training sowie Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung des Lernerfolgs effektiv miteinander verbunden werden. Die ersten beiden Module werden immer in einer der ausländischen Gesellschaften durchgeführt. Die anschließende Diskussion war so lebhaft und interessant, dass das geplante Veranstaltungsende um 1,5 Stunden überschritten wurde.



28.11.2016 – „Onboarding“ bei der Claas KGaA mbH

Die Tage und Wochen nach der Arbeitsaufnahme sind bei neuen Mitarbeitenden oft von großer Unsicherheit geprägt. „Habe ich mich richtig entschieden?“, spukt ebenso im Hinterkopf wie die mögliche Konfrontation mit anderen Job-Angeboten. Ein gut geplanter Onboarding-Prozess hilft dabei, dass neue Mitarbeitende zügig im neuen Job produktiv arbeiten können, die volle Leistungsfähigkeit schneller erreichen und sie sich von Anfang an wohl fühlen. Mit verschiedenen Konzepten zum Onboarding versuchen die Unternehmen deshalb die Integration neuer Mitarbeitender in das Unternehmen aktiv und erfolgreich zu

3. Onboarding-Maßnahmen bei CLAAS im Überblick



5 | 29.11.2016 Corporate Training Management



gestalten. Dadurch sollen u. a. die hohen Kosten der Personalsuche abgesichert werden und auch alle weiteren Folgen einer misslungenen Einstellung vermieden werden. Frau Kristin Deeke stellte das „Onboarding-Konzept“ von Claas KGaA mbH vor. Anschließend wurden in kleinen Arbeitsgruppen weitere Elemente einer gelungenen Mitarbeiterintegration in ein Unternehmen ausgetauscht und erarbeitet.



BOW Arbeitskreis Ausbildung

Die Ausbilder/innen und Ausbildungsleiter/innen aus den Unternehmen und den BOW-Mitgliedseinrichtungen trafen sich auch im Jahr 2016 regelmäßig:

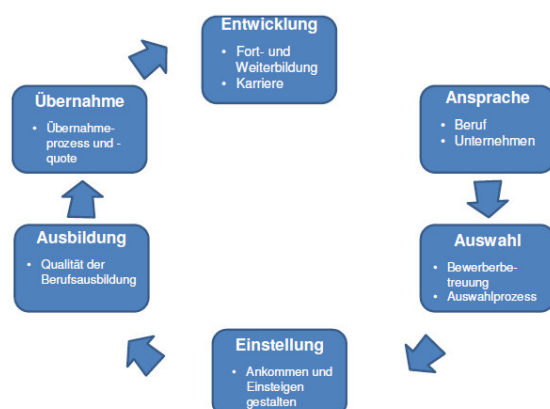
12.05.2016 – „Ausbildungsmarketing“ bei der Harting KGaA in Espelkamp



Nach einer Führung durch das Ausbildungszentrum der Harting KGaA stellte Nico Gottlieb, Ausbildungsleiter der Harting KGaA, die Marketingaktivitäten der Harting KGaA vor. Diese zahlreichen Ansätze reichen von der Bereitstellung von Schülerpraktikumsplätzen (ca. 90 pro Jahr), der Beteiligung an „Berufsfelderkundungstagen“ (im Rahmen von KAOA), der Durchführung von Aktionstagen (BINGO, Zukunftstag, Greenday), der Teilnahme an Ausbildungsmessen (Umkreis 30 km) und Berufsorientierungsparcours (BOP's) über Kooperationsverträge / Präsenzveranstaltungen in Schulen, die Kooperation mit Grundschulen (KiTec) bis hin zu einem Management Information Game und einem Berufsnavigator. Ein neuer Ansatz ist die Ausbildungskampagne von Harting an Orten der Freizeit von Jugendlichen, z. B. bei einem großen Reitturnier.

Ulrich Mihatsch, Leiter Aus- und Weiterbildung bei der Kraftverkehr Nagel GmbH & Co. KG, betonte in seinem Vortrag die Bedeutung des ganzheitlichen Ausbildungsmarketings für den Erfolg. Es nützen z. B. keine ausgefeilten Aktionen etwas, wenn die Durchführung der Ausbildung mangelhaft ist (siehe Abbildung).

Ganzheitliches Ausbildungsmarketing



Nach der Diskussion nutzen alle Teilnehmer intensiv die Gelegenheit sich auszutauschen.

01.12.2016 – „Bindung von Auszubildenden“ bei der Miele & Cie. KG in Gütersloh

Dieses Thema zieht sich von der Zeit vor Beginn der Ausbildung bis zu der Zeit des Überganges in ein Arbeitsverhältnis und sollte auch dann unter dem Thema allgemeine Mitarbeiterbildung fortgeführt werden. Ausbildungsunternehmen leiden zunehmend unter der Absage bereits unterzeichneter Ausbildungsverträge durch die Jugendlichen. Für das Unternehmen bedeutet diese Absage den Verlust von Zeit und Geld, welches für die Auswahl des Auszubildenden, die geführten Gespräche und ähnliches mehr, aufgebracht wurde. Gelingt es dem Unternehmen die Stelle neu zu besetzen, sind die zukünftigen Auszubildenden oft weniger qualifiziert. Die Zahl der Ausbildungsstellen, die durch die Absage nach Vertragsabschluss nicht besetzt werden können, wird auf mehrere Zehntausend im Jahr geschätzt. Zukünftige Fachkräfte, die das Unternehmen selbst braucht, stehen nicht mehr zur Verfügung. Verständlicherweise möchten Unternehmen das verhindern. Dies kann gelingen, wenn das Unternehmen in der langen Zwischenzeit von der Vertragsunterzeichnung bis zum Ausbildungsbeginn den Kontakt zu den künftigen Auszubildenden hält und ihn so stärker an das Unternehmen bindet.



An dieser Ausgangssituation setzten die Inputvorträge von Laura Müller (Volksbank Paderborn-Höxter-Detmold eG) und Thomas Meyer (Miele & Cie. KG) an und stellten umfangreiche Aktivitäten der beiden Unternehmen im Vorfeld der Ausbildung, während der Ausbildung sowie im Übergang zur Übernahme vor.

26. BOW-Forum „Ausbildung und Personalentwicklung in der Digitalisierung der Wirtschaft“



Das 26. BOW-Forum war ein voller Erfolg. Nach einer Einführung durch Prof. Dr. Esser (Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung) diskutierten rund 100 Teilnehmenden aus den Unternehmen, der Wissenschaft und weiteren Institutionen in zwei Workshops die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Ausbildung und die Personalentwicklung. Dabei stellten die Referenten von VW und Benteler mögliche Umsetzungskonzepte für die Berufsausbildung vor und Prof. Dr. Swetlana Franken und Samantha-Angela Cutmore von Weidmüller zeigten mögliche Ansätze in der Personalentwicklung auf. Insgesamt bestätigten die Teilnehmer, dass sie viele Anregungen für die Umsetzung in ihren Institutionen bekommen haben.



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/kurse.html, www.kursnetfinden.arbeitsagentur.de/kurs/, www.iwwb.de und www.wis.ihk.de wurde nicht verändert. Für Weiterbildungsberater und interessierte Unternehmen wurde zusätzlich noch eine Printausgabe erstellt.



Postkarte, die auf das BOW-Programm des 1. Halbjahres 2016 und die BOW-Homepage hinweist.



Postkarte, die unabhängig von der Ausgabe auf das BOW-Programm und die BOW-Homepage hinweist.

BOW-Netzwerk

Das BOW ist selber ein dynamisches Netzwerk, ist aber selbst auch 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 OstWestfalenLippe (kurz: it's OWL), in dem sich 174 Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Organisationen zusammengeschlossen haben, um gemeinsam den Innovationsprung 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



Bernd Steffestun bei der it's OWL Veranstaltung für Personaler am 21.06.2016 in der Zukunftsmeile in Paderborn.

Gildenhaus e. V.

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



Bildungsberatung



BERATUNG ZUR
BERUFLICHEN
ENTWICKLUNG

BILDUNGSSCHÉCK
Machen Sie sich schlau – es zahlt sich aus!

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



» Zahlt sich aus:
Die Bildungsprämie

2016 wurden in der BOW-Geschäftsstelle 7 individuelle und 14 betriebliche Bildungsscheck-Beratungen, 4 Bildungsprämie-Beratungen und 60 Stunden Beratung zur beruflichen Entwicklung durchgeführt.

my job-OWL / Jobmesse Bielefeld



Auf der my job-OWL präsentierte das BOW vom 04.03. bis 06.03.2016 die Weiterbildungsangebote der Mitglieder und konnte zahlreiche neue Unternehmen für die Mitarbeit an den BOW-Arbeitskreisen gewinnen.

Auf der Jobmesse Bielefeld informierte das BOW am 26. und 27.11.2016 die Besucher über die Ziele und Aufgaben des BOW sowie über deren Veranstaltungs- und Beratungsangebote.



Wohnraumberater in 18 Wochen

Weiterbildung: Die Hammer-Märkte bieten Mitarbeitern neue Perspektiven. Das mit dem BOW-Preis ausgezeichnete Konzept ist Grundlage für die ersten Prüfungen im kommenden Jahr

Von Martin Krause

■ **Bielefeld.** Es gibt viele Gesichtspunkte, die bei der Wahl des Arbeitsplatzes eine Rolle spielen. Ein gutes Gehalt und die Chance auf eine Beförderung gehören in jedem Fall dazu – neben einem interessanten Aufgabenfeld und einem guten Arbeitsklima natürlich. Was aber können Personalchefs ihren Mitarbeitern bieten, wenn die Hierarchien flach sind und die Chancen für einen Aufstieg beschränkt?

Die Unternehmensgruppe Brüder Schläu aus Porta Westfalica (6.500 Mitarbeiter, 640 Millionen Euro Jahresumsatz) hat es in ihrer größten Sparte, den Hammer-Fachmärkten für Raumgestaltung, vorge-macht: „Wir haben ein neues Berufsbild geschaffen, den IHK-geprüften Wohnraumberater“, erklärt Personalchef Kai Romes. Für die Verkäufer in den bundesweit 180 Hammer-Märkten sei durch eine entsprechende Weiterbildung ein neuer Karriereweg eröffnet worden. Und nebenbei winke den Kunden durch höher qualifiziertes Personal ein verbessertes Einkaufserlebnis.

Rund 5.000 Mitarbeiter verkaufen in den Hammer-Märkten zum Beispiel Farben und Tapeten, Bodenbeläge und Gardinen sowie Zubehör für Renovierungsarbeiten, die auf Wunsch auch von den rund 1.000 Hammer-Handwerkern erledigt werden. Wie Kai Romes sagt, wurde für die neue Ausbildung zum Wohnraumberater bei Hammer eine Prüfungsordnung geschrieben, um die Anforderungen festzulegen. Entwickelt wurde zudem ein Lehrplan mit gut 320 Ausbildungsstunden, der berufsleitend in 18 Monaten zu bewältigen ist. Kundenori-



Gewusst, wie: Für die Gestaltung der eigenen vier Wände kann Beratung hilfreich sein.

FOTO: DPA

enterte Beratung, Einrichtungs- und Wohntrends stehen dabei im Mittelpunkt. Das Ganze sei vom Berufsbildungsausschuss genehmigt und durch die IHK Bielefeld zertifiziert worden, so Romes: „Die erste Gruppe mit zwölf Teilnehmern absolviert im Frühjahr 2017 ihre Prüfung.“

Das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft – kurz BOW – war von dem Konzept der Brüder Schläu angetan, 2015 wurde es mit dem BOW-Preis prämiert. Die Auszeichnung wird seit 2013 für die besten Personalentwicklungsmaßnahmen in OWL vergeben, wie BOW-Geschäftsführer Bernd Steffestun erklärt (siehe Info-Box).

Die Brüder-Schläu-Gruppe will in den kommenden zehn Jahren 500 bis 1.000 Wohnraumberater im eigenen Schulungszentrum in Porta Westfalica ausbilden, verspricht Kai Romes. In jedem Hammer-Markt sollen zwei oder drei der neuen Berater eingesetzt werden. Die Weiterbildung richte sich nicht nur an Nachwuchskräfte, sondern auch an erfahrene Mitarbeiter bis Mitte 40 – „etwa Frauen, deren Kinder nun groß sind und die neuen Ehrgeiz verspüren“. Oder Mitarbeiter, die keine Führungskarriere anstreben, aber eine Fachkarriere. Die Teilnehmer könnten sich mit der Maßnahme für eine höhere Funktion emp-

fehlen, und sie werden in die Lage versetzt, höhere Provisionen für sich zu realisieren, wirbt Romes.

Unternehmen aus benachbarten Branchen sind ebenfalls interessiert. Eine Möbelhandelskette möchte Wohnraumberater künftig für die eigene Produktpalette ausbilden. Das Modell, so scheint es, könnte Schule machen.

BOW-Preis

◆ Die Bewerbungsfrist für den nächsten BOW-Preis läuft bereits – bis zum 31. Dezember 2016.

◆ Bewertet werden Konzept, Innovation und Nachhaltigkeit von Personalentwicklungsmaßnahmen, sagt BOW-Geschäftsführer Bernd Steffestun. Die Auswahl trifft eine neunköpfige Jury aus Unternehmern, Personalentwicklern und Wissenschaftlern.

◆ Die Preisverleihung ist am 9. März 2017.

◆ Ein Sonderpreis für Nachwuchs-Personalentwickler ist mit 1.000 Euro dotiert.

◆ Infos unter (05 21) 78 71 66-6 (bow.de)



Personalentwicklung im Blick: Kai Romes (l.) und Bernd Steffestun. FOTO: ANDREAS ZOBE

Die Kunst des richtigen Umgangs

Interkulturelle Trainings: International erfolgreich zu sein, muss gelernt werden. Vor allem das Wissen um gesellschaftliche und geschäftliche Gepflogenheiten ist Pflicht im Kontakt mit ausländischen Kunden und Partnern. Denn Fettnäpfchen gibt es viele

Von Christine Panhorst

In Unternehmen, die international agieren, treffen Menschen unterschiedlicher Kulturen im geschäftlichen Alltag aufeinander – und mit ihnen unterschiedliche Konventionen. Das erfordert viel Sensibilität auf allen Seiten. Sonst können falschverstandene kleine Gesten, rasch große Missverständnisse nach sich ziehen. Immer mehr Unternehmen setzen daher auf interkulturelle Trainings, um Konflikte vorzubeugen.

Eine gute Kommunikation sei der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg, weiß Bernd Steffestun. Der Geschäftsführer des Bildungswerks der Ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) erklärt, warum das so ist: „Ein gutes Produkt zu einem marktfähigen Preis zu haben, reicht für eine nachhaltig erfolgreiche internationale Geschäftstätigkeit oft nicht aus. Neben Kenntnissen über den Zielmarkt und über die gesetzlichen Regelungen vor Ort ist oft die interkulturelle Kompetenz der entsandten Mitarbeiter einer der entscheidenden Faktoren.“ Ein Beispiel: Das beginnt schon bei vermeintlichen „Kleinigkeiten“ aus Sicht deutscher Geschäftsleute, wie dem Überreichen der Visitenkarte in Japan. Die müsse auf eine bestimmte Weise übergeben werden, erklärt Steffestun. „Wenn da nicht mindestens Vizepräsident steht, wird man als erster Gesprächspartner oft nicht ernst genommen, sagte einmal ein betroffener Mitarbeiter.“

Doch nicht nur im asiatischen Raum gibt es für deutsche Ge-



Business-Knigge: Geschäfte werden in der ganzen Welt gemacht, doch die Art und Weise unterscheidet sich.

schaftsleute reichlich Gelegenheit in Fettnäpfchen zu treten, zum Beispiel, wenn es um kulturelle Sensibilitäten geht: „Macht man Geschäfte in Saudi-Arabien ist es sinnvoll einen männlichen Mitarbeiter zu entsenden, und wenn es eine Frau ist, sollte diese sich an die strenge Kleiderordnung halten“, empfiehlt Steffestun. Über die Kleiderordnung in den entsprechenden Ländern Bescheid zu wissen, sei notwendiges Basiswissen für einen entsandten Mitarbeiter. „Wenn dieser beispielsweise so leger wie in den USA üblich in China zu einem Geschäftstermin erscheinen würde, stieße er auf wenig Verständnis.“

Das unterschiedliche Zeitverständnis in verschiedenen Ländern, wenn es um vereinbarte Termine geht, kritische Nachfragen an den Geschäftspartner und die jeweiligen Gepflogenheiten der Gastfreundschaft zählt Steffestun als weitere Fallstricke auf. „In vielen Kulturen spielt das persönliche gute Kennenlernen des Geschäftspartners eine wichtige Rolle für einen Geschäftsabschluss. Das benötigt Zeit, Geduld und Verständnis.“ Während in manchen Regionen das gemeinsame Geschäftsessen nur die Fortsetzung der Verhandlungen an einem anderen Ort sei, sei zum Beispiel eine Einladung zu einer privaten Teeceremonie in Japan ein Zeichen hoher Wertschätzung.

Doch egal wie vermeintlich „Jockeys“ solche Zusammenkünfte seien, der Mitarbeiter darf sich keine Blöße geben, warnt Steffestun. Zu leicht wird der „Jockeys“ Ton missverstanden. Jeder Gastgeber freue sich zudem über ein paar höfliche

Worte in der jeweiligen Landessprache. Aber nicht nur in der Kommunikation und im sozialen Miteinander können die Wahrnehmungen weit auseinandergehen, sondern auch bei den Produkten. „Wenn ein Produkt, selbst wenn es nicht sichtbar montiert wird, bei voller Funktion eine kleine Farbabweichung hat, wird dieses zum Beispiel in Japan als ein Produkt minderer Qualität angesehen“, erklärt der BOW-Geschäftsführer. Jeder könne zudem das unterschiedliche Vorgehen bei Preisverhandlungen. „Hier werden im arabischen Raum andere Verhandlungsstadien erwartet als im amerikanischen Raum. Das Verhandeln als Prozess hat im arabischen Raum eine große Bedeutung.“

Aber auch die Einstellung zu den verschiedenen Regionen der Erde sehr unterschiedlich, warnt Steffestun. „Als Unternehmen muss man versuchen, sich zum Beispiel über internationale Patente zu schützen.“ Das alles klingt zunächst, als könne man mehr falsch als richtig machen. Doch dafür gebe es schließlich interkulturelle Trainings, sagt Steffestun. In gewachsenen Geschäftsbeziehungen wird dann vieles einfacher. Aber die Wirklichkeit vor Ort ist auch viel differenzierter als hier angerissen.

Eine Vorbereitung sei deshalb unentbehrlich. Der Perspektivwechsel macht klar, warum: „Wie würde ich mich fühlen, wenn mir mein chinesischer Geschäftspartner Affenhirn zum Essen servieren lässt, obwohl er wissen müsste, dass eine solche Speise bei uns nicht üblich ist.“

Bildungswerk der Ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW)

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 Kreishandwerkschäften in der Region, die Arbeitgeber- und Unternehmensverbände, namhafte Bildungsträger wie AGW, Minden, DEKRA und

TÜV NORD Akademie, Bielefeld, MACH 1, Herford, sowie FHM und HBZ Brackwede aus Bielefeld, die IHK-Akademie sowie SBH West GmbH, bib International College Paderborn, FHGW und tbz. Viele der wirtschaftsnahen Bildungsunternehmen bieten länderspezifische, kulturelle und sprachliche Vorbereitungsseminare an, die Kammern beraten die Unternehmen im Bereich außereconomischer Tätigkeit.



BOW-Geschäftsführer: Bernd Steffestun.

31.08.2016, Neue Westfälische, Wirtschaft

Coaching zum Nulltarif

Das Bildungswerk der ostwestfälischen Wirtschaft hilft Arbeitnehmern bei Karriereplanung und Umorientierung

Für viele Arbeitnehmer gehören Veränderungen zum beruflichen Alltag. Kaum bekannt ist indes, dass das Bildungswerk der ostwestfälischen Wirtschaft (BOW) dafür bis zu neun Stunden Einzelcoaching anbietet – und zwar zum Nulltarif für die Beschäftigten.

Franz W. (Name geändert) ist 27 Jahre alt. Er hat einen Master in Betriebswirtschaftslehre (BWL) und arbeitet seit drei Jahren in einem mittelgroßen Unternehmen im Rechnungswesen. Nun will er die Karriereleiter weiter hinaufklettern – und hat dazu das Gespräch mit den Experten des BOW gesucht.

Darin ging es um seinen »Lebensentwurf« und seine Wunschvorstellungen. Fachkarriere oder Managementkarriere

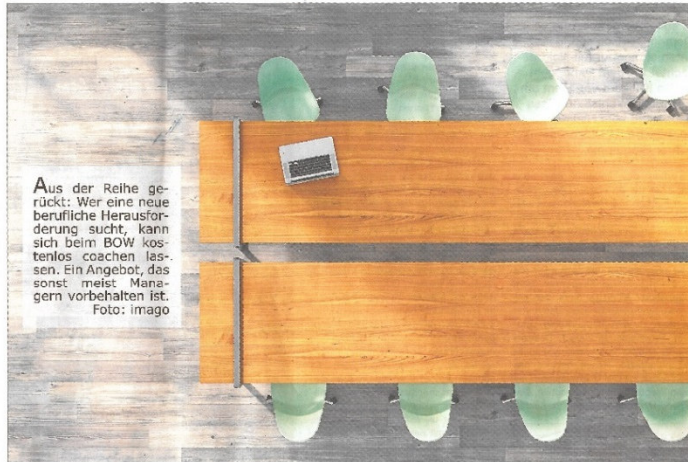


Bernd Steffestun ist Geschäftsführer des Bildungswerks der ostwestfälischen Wirtschaft.

war etwa eine Frage, die geklärt wurde. Franz W. wollte als Controller arbeiten und später eine Leitungsfunktion übernehmen. Eine passende Ausbildung bietet etwa die Controller-Akademie in Würthsee an. Gut für Franz W.: Er konnte nach Rückfrage in seinem Unternehmen in das Controlling wechseln – und der Arbeitgeber zahlt einen Teil der Controllerausbildung.

»Das ist eine durchaus häufig vorkommende Win-Win-Situation«, sagt BOW-Geschäftsführer Bernd Steffestun. Das BOW sei der größte freiwillige Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe. Seine Aufgabe: Arbeitnehmer dabei zu beraten, was zu tun ist, wenn sie mit ihrem Job unzufrieden sind, eine neue Herausforderung suchen, eine Karriere anstreben oder auch den Wiedereinstieg nach Elternzeit oder Krankheit angehen wollen. Zweiter Fall: Karla M. (51) ist erfolgreiche Vertriebsmitarbeiterin in einem großen Unternehmen. Sie verdient gut, fährt einen Dienstwagen. Aber sie hat schon mehrere Hörstürze hinter sich und sucht nun eine Tätigkeit, die ihrer gesundheitlichen Situation Rechnung trägt. Aus Angst um ihren Arbeitsplatz wollte sie zunächst nicht mit ihrem derzeitigen Arbeitgeber sprechen. Sie ließ sich beraten: Was könnten alternative Jobs sein? Sind Gehaltseinbußen akzeptabel? Wie groß ist der Handlungsdruck?

Das Ergebnis der Beratung: Ja, Gehaltseinbußen seien akzeptabel. Aber es sollte weiterhin eine Tätigkeit im Vertrieb und mit Kundenkontakt sein. Mit dieser



Zielvorstellung nahm Karla M. Gespräche mit ihrem derzeitigen Arbeitgeber auf. Sie einigte sich mit ihm auf eine Tätigkeit als Keyaccountberaterin für einen Großkunden im Inland, mit deutlich reduzierter Reiseaktivität, 30 Wochenstunden und einem Homeoffice.

»Wir begegnen in der Beratung auch Menschen, die ihre Berufstätigkeit komplett neu ausrichten möchten oder müssen«, sagt Steffestun. Es melden sich, aber auch Menschen, deren

Arbeitsplatz gefährdet oder weggefallen ist, um sich mit Hilfe der Beratung wieder neu zu orientieren und aufzustellen.

Das BOW verfolge mit der Beratung zur beruflichen Entwicklung einen individuellen Coachingansatz. »Das ist eine ideale Unterstützungsleistung für den Einzelnen, die bisher in der Wirtschaft nur für Führungskräfte eingesetzt wurde«, betont Steffestun. Dabei achte man auf eine neutrale Beratung, damit im jeweiligen aktuellen Unter-

nehmen kein falscher Eindruck entsteht. Das Land Nordrhein-Westfalen fördere die Beratung seit 2013. Beschäftigte und Arbeitslose können bis zu neun Stunden Einzelberatung kostenfrei erhalten. Steffestun: »Damit möchte NRW einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.«

Seit Beginn des Programms 2013 bis August 2016 wurden 50 000 Beratungsgespräche geleistet. 14 000 Teilnehmer nutzten das Angebot in NRW.

Herbst/Winter 2016, OWL-Wirtschaft

NW Startklar

STELLENMARKT FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG

„Lernen ist keine Drohung, sondern eine Chance“

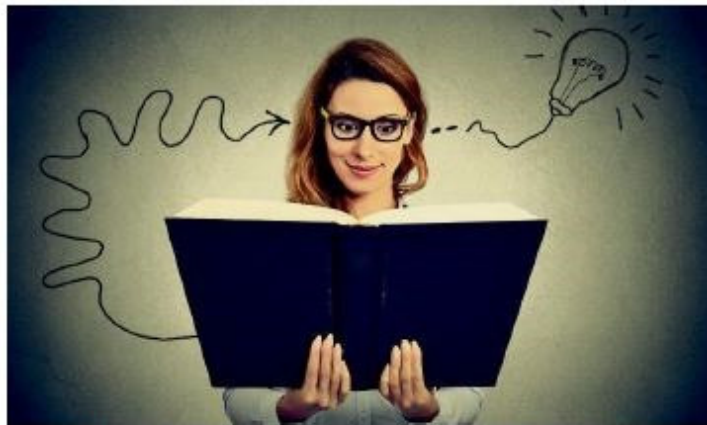
Interview: In der modernen Berufswelt lernt man nie aus. Warum das eine gute Nachricht ist, erklärt Bernd Steffestun. Der Geschäftsführer des Bildungswerks der Ostwestfälischen Wirtschaft (BOW) ist Experte für Lebenslanges Lernen und setzt es selbst um. Auch für Berufsanfänger hat er einige Tipps

Was ist denn überhaupt Lebenslanges Lernen?
BERND STEFFESTUN: Da gibt es mehrere Aspekte: Zum einen ist Lebenslanges Lernen nichts Neues. Das machen Sie und ich, das machen wir alle immer wieder im Privaten wie im Beruf, wenn wir uns den technischen Entwicklungen anpassen und zum Beispiel den Umgang mit dem neuen Smartphone und immer neuen Apps erlernen. Man kommt gar nicht umhin zu lernen, ob man will oder nicht.

Und im beruflichen Kontext?
STEFFESTUN: Lebenslanges Lernen meint hier, dass man nicht einen Beruf gelernt hat, und danach ist es vorbei mit dem Lernen, man arbeitet im besten noch 40 Jahre lang in einem Unternehmen und geht dann in Rente: Dieses Thema ist durch. Auch in der Arbeitswelt sind gravierende technische Entwicklungen die entscheidenden Treiber, die die Arbeitswelt heute immer schneller verändern.

Zum Beispiel?
STEFFESTUN: Aktuell wird das unter dem Thema Industrie 4.0 diskutiert: Die fortschreitende Digitalisierung verändert zum einen die Produktionsprozesse in der Industrie, zum anderen wirkt sie sich auf allen Hierarchieebenen auf Qualifikationen, Arbeitszusammenhänge, Organisationsstrukturen und die einzelnen Berufsbilder und Berufsinhalte aus. Die Anpassung daran, das ist ebenfalls Lebenslanges Lernen.

Im Volksmund heißt es „Was Härtchen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“. Das heißt doch, dass der Zug in Sachen Lernen irgendwann trotzdem abfährt ist. Was bedeutet das für Berufsanfänger, die gerade erst durchstarten?
BERND STEFFESTUN: Der Spruch stimmt so nicht. Aber es ist nach wie vor so, dass eine solide Grundausbildung die zentrale Basis ist, egal, welchen Beruf man erlernt, ob man eine Lehre macht, studieren



Ein Leben mit Aha-Momenten: Das wichtigste ist, das Lernen nicht zu verlernen, dann bleibt man auch beruflich flexibel. FOTO: ISTOCK

geht oder was auch immer. Darauf aufbauend ist es kein Problem, bis ins hohe Alter zu lernen. In Deutschland hat man zudem heute die Chance, über den zweiten Bildungsweg fast alles noch zu schaffen, wenn es auf Anhieb nicht geklappt hat oder man sich umstrichen möchte: Das kann einen höheren Schulabschluss betreffen, die Ausbildung, die nachgeholt wird, oder das berufsbegleitende Studium. Ich selbst bin ein Beispiel für Lebenslanges Lernen.

Wie war das denn bei Ihnen?
STEFFESTUN: Ich bin zunächst zur Hauptschule gegangen und erst später zur Realschule gewechselt. Dann habe ich eine Ausbildung zum Maschinenschlosser absolviert. Parallel zur Ausbildung habe ich in der Abendschule dann das Abitur gemacht. Im Anschluss habe ich dann Sozialpädagogik studiert und abgeschlossen und später während der Arbeit nebenberuflich noch ein Diplomsoziallogistikstudium absolviert. Das war damals noch schwieriger, weil das Studium nicht be-

rufs begleitend ausgerichtet war. Im Moment studiere ich wieder berufsbegleitend – im Master Personalorganisa-

tionentwicklung. Für mich persönlich ist das auch ein Luxus, für sich etwas zu tun und neue Dinge zu lernen.

Aber es kann auch anstrengend sein. Lernen ist schließlich nicht für jeden ein Hobby.
STEFFESTUN: „Lebenslanges Lernen“ darf auf keinen Fall als Drohung verstanden werden, die zusätzlichen Druck aufbaut. Es ist eine Chance, die jeder nach seinem Bedürfnis nutzen kann, um sich individuell und beruflich weiterzuentwickeln.

Die Chance, genau den Beruf zu finden, der zu einem passt und der einen ausfüllt?
STEFFESTUN: Genau. Ich kann mich sogar unorientieren, und das ist auch vormal-

ten der Firmen nicht unbedingt ein Manko. Heute muss es nicht mehr der ganz gerade Lebenslauf sein, bei dem man keine Sekunde verloren hat. Ein soziales Jahr gibt zum Beispiel Lebenserfahrung und man erwirbt soziale Kompetenzen. Das schätzen viele Arbeitgeber. Solange eine allgemeine Linie erkennbar ist und man seine beruflichen Entscheidungen begründen kann, steht der Karriere nichts im Weg. Und man darf sich auch mal falsch entscheiden haben. Nur gar nichts zu machen gilt nicht.

Wenn es denn die richtige Zeitpunkt für die Neuorientierung des nächsten Schritt zu Lebenslanges Lernen?
STEFFESTUN: Nach der Ausbildung ist es zunächst sinnvoll zwei, drei Jahre Berufserfahrung zu sammeln und erst im Anschluss zu überlegen, wie und wohin es weiter gehen soll. Will ich zum Beispiel eine fachliche Laufbahn einschlagen, eine Führungskraft werden, mich selbstständig machen oder gerne im Ausland arbeiten? Dann gilt es herauszufinden, welche Qualifikationen man dazu benötigt. Die Finanzierung spielt eine Rolle und auch der Zeitaufwand. Anders sieht es aus, wenn einem schon während der Ausbildung klar wird, dass man ein Studium abschließen möchte oder man sich grundsätzlich unorientieren will. Das sollte man nicht auf die lange Bank schieben. Doch je indirekter der Berufsweg ist, den ich gehe, desto mehr Aufwand muss ich betreiben.

Und wo und wie lerne ich dann ganz konkret?
STEFFESTUN: Bei der konkreten Steuerung von Lebenslangem Lernen gibt es vier Bausteine: Da ist zuerst die Grundausbildung. Dann gibt es den individuellen fachlichen Bereich, der sich anschließt, zum Beispiel der Meister im Handwerk, das berufsbegleitende Studium, Betriebswirt IHK, und so weiter. Drittens kann ich mich überfachlich weiterbilden und zum Beispiel eine Fremdsprache oder soziale Kompetenzen erlernen, also Fähigkeiten, die mit meinem Fachgebiet selbst nichts zu tun haben. In all diesen Bereichen wird der Lernprozess zum einen intern vom Arbeitnehmer selbst, aber auch von außen durch den Arbeitgeber angelegt und gesteuert, der zum Beispiel Weiterbildungsangebote macht. Und viertens gibt es den außerberuflichen Bereich – wenn ich zum Beispiel einen Schiedsrichterlehrgang belege.

Das hat dann aber mit dem Beruf nichts zu tun.
STEFFESTUN: Nicht direkt, aber indirekt schon. Weil man zum Beispiel lernt, Entscheidungen zu fällen, mit Niederlagen umzugehen oder sich seine Neugier zu bewahren. Und die ist überhaupt das Wichtigste für das Lebenslanges Lernen.

Das Gespräch führte Christine Panhorst

Berufliche Beratungsangebote

- Die „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ ist seit 2015 ein vom Europäischen Sozialfonds geförderteres Programm.
- Das kostenlose Angebot kann bis zu neun Beratungsgesprächen umfassen und richtet sich an Personen, die sich in beruflichen Veränderungsprozessen befinden.
- Die Berater helfen bei der beruflichen Neuorientierung und Umorientierung, zum Beispiel, wenn Veränderungen im Berufsleben bevorstehen, beim beruflichen Wiedereinstieg oder wenn die berufliche Weiterentwicklung konkret geplant werden soll.
- Eine der Beratungsteams in der Region ist das Bildungswerk der Ostwestfälischen Wirtschaft (BOW) an der Detmolder Straße 19 in Bielefeld, Tel. (05 21) 7 87 16 66.
- Weitere Informationen zu Anlaufstellen, einer Beratungshotline und einer kostenlosen Onlineberatung gibt es für Interessierte auf der Seite www.weiterbildungsberatung.nrw.de



Leiter Foto: BOW-Geschäftsführer Bernd Steffestun. FOTO: CHRISTINE PANHORST

Juni 2016, Neue Westfälische, Startklar

BOW-Programm für 2016

Das neue Bildungsprogramm des Bildungswerkes der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) e. V. für das Jahr 2016 ist erschienen. Mit rund 1.000 Kursen und Seminaren steht es allen Unternehmen und Interessenten im Internet zur Verfügung: bow.de

21.01.2016, Deutsches Handwerksblatt, OWL aktuell

Neues vom BOW

Das neue Weiterbildungsprogramm des Bildungswerkes der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) steht ab sofort allen auf der Homepage des BOW zur Verfügung. Die Digitalisierung der Wirtschaft bringt Unternehmen und Mitarbeiter dazu, in die Aus- und Weiterbildung zu investieren. Das BOW-Programm bietet einen umfassenden Überblick über die Möglichkeiten zum Erwerb neuer Kenntnisse, zur Aktualisierung der Fachkompetenzen, zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und zum Erwerb von abschlussbezogenen Zertifikaten wie Meister, Betriebswirt oder berufsbegleitenden Master.

Das BOW-Programm kann kostenlos von der Homepage heruntergeladen werden.



www.bow.de

25.06.2016, Westfalen-Blatt, Beruf & Karriere

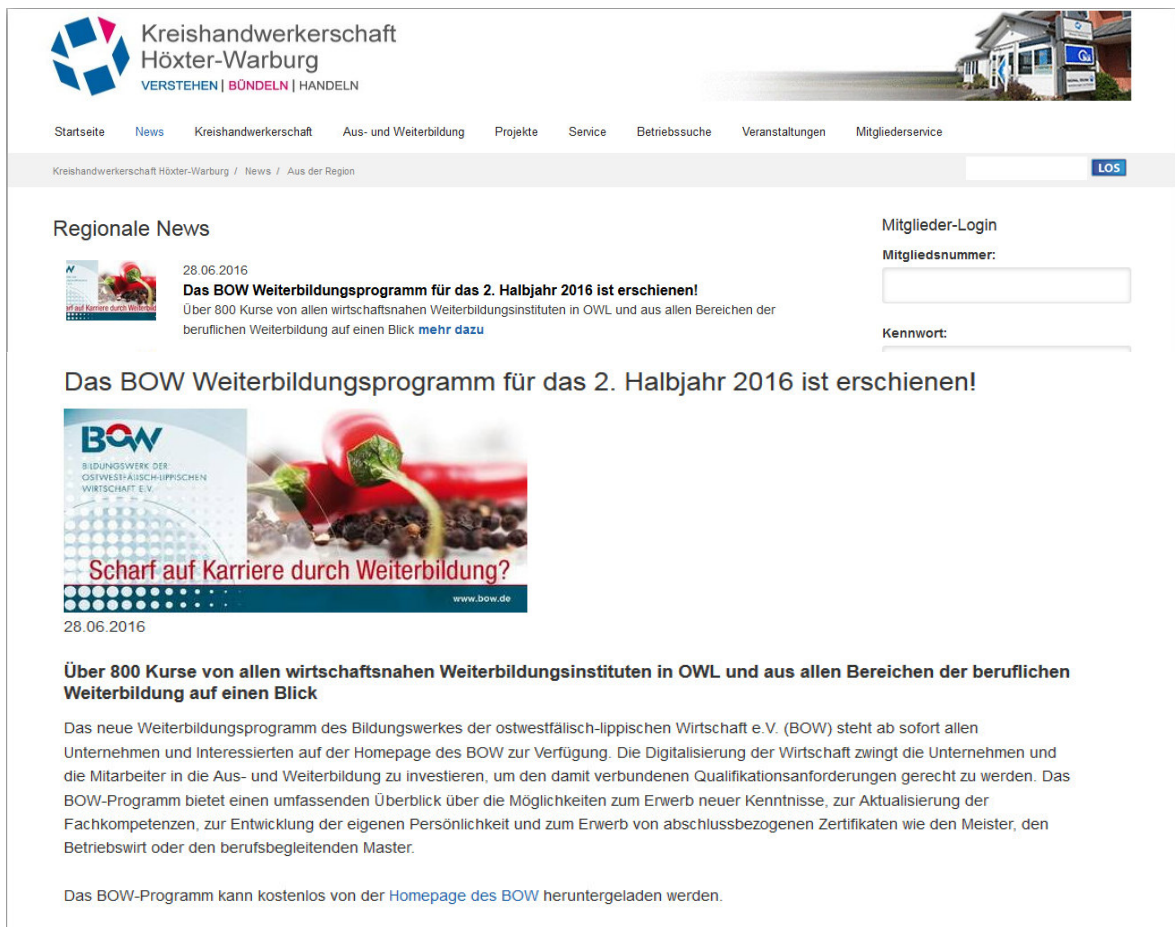
BOW-Weiterbildungsprogramm für das 2. Halbjahr erschienen

Das neue Weiterbildungsprogramm des Bildungswerkes der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e.V. (BOW) steht ab sofort allen Unternehmen und Interessierten auf der Homepage des BOW zur Verfügung. Die Digitalisierung der Wirtschaft zwingt die Unternehmen und die Mitarbeiter in die Aus- und Weiterbildung zu investieren, um

den damit verbundenen Qualifikationsanforderungen gerecht zu werden. Das BOW-Programm bietet – mit über 800 Kursen von allen wirtschaftsnahen Weiterbildungsinstituten in OWL und aus allen Bereichen der beruflichen Weiterbildung – einen umfassenden Überblick über die Möglichkeiten zum Erwerb neuer Kenntnisse, zur Aktualisierung

der Fachkompetenzen, zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und zum Erwerb von abschlussbezogenen Zertifikaten wie den Meister, den Betriebswirt oder den berufsbegleitenden Master.

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



Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg
VERSTEHEN | BÜNDELN | HANDELN

Startseite News Kreishandwerkerschaft Aus- und Weiterbildung Projekte Service Betriebsuche Veranstaltungen Mitgliederservice


Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg / News / Aus der Region

Regionale News

28.06.2016
Das BOW Weiterbildungsprogramm für das 2. Halbjahr 2016 ist erschienen!
Über 800 Kurse von allen wirtschaftsnahen Weiterbildungsinstituten in OWL und aus allen Bereichen der beruflichen Weiterbildung auf einen Blick [mehr dazu](#)

Mitglieder-Login
Mitgliedsnummer:
Kennwort:

Das BOW Weiterbildungsprogramm für das 2. Halbjahr 2016 ist erschienen!



Scharf auf Karriere durch Weiterbildung?
www.bow.de

28.06.2016

Über 800 Kurse von allen wirtschaftsnahen Weiterbildungsinstituten in OWL und aus allen Bereichen der beruflichen Weiterbildung auf einen Blick

Das neue Weiterbildungsprogramm des Bildungswerkes der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e.V. (BOW) steht ab sofort allen Unternehmen und Interessierten auf der Homepage des BOW zur Verfügung. Die Digitalisierung der Wirtschaft zwingt die Unternehmen und die Mitarbeiter in die Aus- und Weiterbildung zu investieren, um den damit verbundenen Qualifikationsanforderungen gerecht zu werden. Das BOW-Programm bietet einen umfassenden Überblick über die Möglichkeiten zum Erwerb neuer Kenntnisse, zur Aktualisierung der Fachkompetenzen, zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und zum Erwerb von abschlussbezogenen Zertifikaten wie den Meister, den Betriebswirt oder den berufs begleitenden Master.

Das BOW-Programm kann kostenlos von der [Homepage des BOW](#) heruntergeladen werden.

28.06.2016, Homepage Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg, Regionale News

BOW Neuer Arbeitskreis Ausbildung

Das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) e. V. hat den Arbeitskreis Ausbildung gegründet. Der Arbeitskreis trifft sich zwei Mal im Jahr bei einem der beteiligten Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe. Die Gründungssitzung fand bei Benteler in Paderborn statt. Alle Interessenten, die gerne im Arbeitskreis mitarbeiten möchten, sind am 12. Mai in die Firma Harting KGaA in Espelkamp eingeladen. Dort wird das Thema „Ausbildungsmarketing“ behandelt. Über die „Bindung von Azubis nach der Ausbildung“ soll am 1. Dezember bei der Miele & Cie. KG in Gütersloh gesprochen werden.

21.01.2016, Deutsches Handwerksblatt, OWL aktuell

BOW-Preis Personalentwicklung

Das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V. (BOW) hat wieder einen Preis für Personalentwicklungsmaßnahmen und einen Sonderpreis ausgeschrieben. Die Bewerbungsfrist beginnt am 1. September und währt bis zum 31. Dezember. Der Sonderpreis geht an den besten „Nachwuchspersonalentwickler“. Das BOW arbeitet seit mehr als 25 Jahren in verschiedenen Projekten und Arbeitskreisen an der Publizierung von neuen Strategien der Personalentwicklung. Damit verbunden ist der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und die Methodik der Wissensvermittlung. Insgesamt nimmt nach Einschätzung des BOW die Bedeutung der Personalentwicklung für den Erfolg der einzelnen Unternehmen aber auch für die gesamte Wirtschaft zu. Ansprechpartner für Fragen und weitere Informationen ist Bernd Steffestun, Tel.: 521/ 787166-6 oder E-Mail: Bernd.Steffestun@bow.de

25.08.2016, Deutsches Handwerksblatt, OWL aktuell7

Strategisch denken

Personalnachfolge gut planen

Wettbewerbsfähigkeit wird zu einem guten Teil über das Personal eines Unternehmens entschieden. Dies unterstrichen erfolgreiche Unternehmensvertreter aus Lippe bei der Veranstaltung „Strategische Personalplanung und -entwicklung“. Veranstaltet wurde das Expertentreffen vom Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e.V. (BOW) und der IHK Lippe.

Wie ein international agierender Konzern wie die Jowat SE sich dem Thema strategisch widmet, zeigte Matthias Boberg, Personalreferent. Ausgehend von der Unternehmensplanung wird frühzeitig die Personalentwicklung geplant. „Wir betrachten das deutsche Ausbildungssystem als Kadenschmiede und bauen Entwicklungspfade für die Mitarbeiter aus, auch für unsere Unternehmen in Asien, der Schweiz und den USA“, so Boberg. Die Entwicklung interkultureller Kompetenzen unterstützt Jowat mit Auslandsaufenthalten.

Karl-Ernst Vathauer, Inhaber der MSF-Vathauer Antriebstechnik GmbH & Co. KG in Detmold, stellte vor, wie ein mittelständisches Unternehmen mit 23 Beschäftigten plus Auszubildenden sich der Herausforderung stellt, um seine Innovationsfähigkeit und Zukunftsorientierung im Personalbereich abzusichern. Auch für ihn bildet das duale Ausbildungssystem



Matthias Boberg und Karl-Ernst Vathauer berichteten in der IHK Lippe über ihre Strategien zur Personalnachfolge und -entwicklung

eine hervorragende Basis für gut qualifiziertes und kompetentes Personal. Vathauer: „Unsere Fachkräfte bilden wir am liebsten selbst aus. Damit sie bleiben und sich beruflich weiter entwickeln können, haben wir ein differenziertes Personalentwicklungsprogramm aufgestellt.“

Beide Unternehmen benötigen hochspezialisierte und doch breit qualifizierte Mitarbeiter, die die Produkte, ihre Entwicklung und die Unternehmensphilosophie kennen. „Die kann man nicht kurzfristig finden. Diese Mitarbeiter müssen wir uns langfristig aufbauen“, sind sich die Referenten einig.

Februar 2016, Lippe Wissen & Wirtschaft

Azubi 4.0

Esser: Digitalisierung spiegelt sich in Ausbildungsordnungen

Von Bernhard Herlein

Bonn (WB). Es gibt wenige Berufe, die von der Digitalisierung nicht betroffen sind. Entsprechend müssen Ausbildungsordnungen zeitnah angepasst werden. Das ist eine Herausforderung an Wirtschaft und Gewerkschaften, die die Rahmenbedingungen gemeinsam festlegen. Prof. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn, lobt die Flexibilität in den Verordnungen: »Sie kann und wird von den Praktikern in den Prüfungsausschüssen genutzt, um die Berufsbilder auf einem aktuellen Stand zu halten.«

Esser wird heute eine Pachtung des Bildungswerks der ostwestfälischen Wirtschaft (BOW) im Campus Handwerk in Bielefeld zum Thema Digitalisierung in der Ausbildung eröffnen. »Viele denken nur an IT-Jobs, an Mechatroniker und Elektroniker«, erklärt er. Doch betroffen sei ein ganz großer Teil der 330 Ausbildungsberufe.

Um eine Ausbildungsordnung zu ändern, brauche es durchschnittlich etwa 15 Monate. Manchmal entstünden auch ganz neue Berufe. Jüngstes Beispiel sei der E-Commerce-Kaufmann/die E-Commerce-Kauffrau. Die Vorbereitung dieses Ausbildungsberufs ist in vollem Gange.

Auf Nachfrage schloss Esser regionale Unterschiede beim Stand der Ausbildung nicht aus. Sie seien laut Gesetz zulässig. Damit sie nicht zu groß würden, müssten die Lehrkräfte in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten (ÜBS) und den Berufsschulen stets auf dem modernsten Stand sein.

Der Weiterentwicklung der beruflichen Ausbildung hänge darüber hinaus auch vom Bewusstseinsstand in den Unternehmen ab. Da gebe es Vorreiter wie etwa die großen Autokonzerne, und andere, die die Zeichen der Zeit erst langsam erkennen würden.

Esser nennt ein Beispiel aus dem Handwerk: Während manche Optiker das Internet auch schon für bestimmte Dienstleistungen nutzten, seien andere davon weit entfernt. Ebenso gravierend: die Landwirtschaft. »Viele Bauernhöfe sind heute hochmoderne Technologie-Unternehmen«, stellt Esser fest. Aber das gelte natürlich nicht für alle in der Branche. Entsprechend sei es Aufgabe der Branchenverbände, gerade die kleinen und mittleren Betriebe auf ihrem Weg in eine digitalisierte Wirtschaft zu unterstützen.

Berufsbildungsexperte Friedrich Hubert Esser

09.11.2016, Westfalen-Blatt, Wirtschaft

„Digitalisierung braucht Know-how“

Interview: Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, mahnt zusätzliche Anstrengungen für den Einsatz neuer Technologien in den Betrieben an

Herr Professor Esser, Mahner sagen, durch die Digitalisierung wird alles anders. Trifft das auch auf die Ausbildung zu? Es klingt etwas übertrieben...

FRIEDRICH HUBERT ESSER: ... und ist so auch nicht richtig. Wir haben unterschiedliche Branchen, die unterschiedlich von der digitalen Transformation betroffen sind. In einem normalen Handwerksbetrieb mit fünf bis sechs Mitarbeitern stellt sich die Frage der digitalen Transformation anders als in einem Global Player der Automobilbranche. Bei den großen Betrieben beobachten wir rasante Transformationsprozesse, bedingt durch veränderte Produktionsweisen, neue Roboter-Generationen und die Vernetzung von Produkten, Produktionseinheiten und Kunden. Da sind die Konsequenzen für Mitarbeiter anders als bei Dachdeckern oder Einzelhandelsgeschäften.

Haben Dachdecker, Köche und Maurer überhaupt etwas mit der Digitalisierung zu tun?

ESSER: Natürlich. Auch Kleinbetriebe können und sollten digital agieren. Das fängt an mit einer modernen kundenorientierten Betriebsführung, wo mit digitalen Instrumenten höhere Effizienz möglich ist – beispielsweise bei Bestellung und Lagerhaltung – und geht bis hin zu digitalen Marketingkonzepten. Ein Optiker zum Beispiel, der sich von seinem lokalen Angebot löst und seine Produkte online – und überregional – vermarktet, hat eine ganz andere Vertriebsperspektive. Das setzt voraus, dass er das nötige Know-how und die dann erforderlichen Kapazitäten hat.

Wir sprechen hier nicht vom Umgang mit dem Computer – der ist längst für alle selbstverständlich?

ESSER: Genau. Es geht um mehr – es geht um neue Systeme und neue Technologien, wie zum Beispiel auch den Einsatz des 3-D-Drucks. Beim Zahntechnikern etwa ist die Produktion von Zahnersatz durch 3-D-Drucker möglich. Was früher in Handarbeit hergestellt wurde, kann heute auch von kleinen und mittelständischen Zahnlaboren mit dieser Technik produziert werden. Aber dafür braucht es Umsetzungs-Know-how.

Welche Branchen sind am stärksten betroffen?



Zur Person

- ◆ Friedrich Hubert Esser ist 1959 in Grevenbroich geboren.
- ◆ Er absolvierte zunächst eine Ausbildung im Bäckerhandwerk und machte sein Abitur auf dem zweiten Bildungsweg.
- ◆ 2004 übernahm Esser die Leitung der Abteilung „Berufliche Bildung“ beim Zentralverband des Deutschen Handwerks.
- ◆ Seit 2011 ist er Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

Experte: Friedrich Hubert Esser ist Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung.

FOTO: SARAH JONCK

ESSER: Naturgemäß ist das produzierende Gewerbe stark betroffen. Es tut sich viel in der Elektrotechnik und in der Metalltechnik. Das sind auch ausbildungsstarke Branchen. Zugleich wird es neue Dienstleistungen geben müssen, um zum Beispiel Konzepte von Smart Home umsetzen zu können. Das betrifft etwa das Elektro- und Installationshandwerk. Aber es verändert sich auch viel in Dienstleistungsbereichen wie dem Kreditwesen, wo der Mensch mehr und mehr in den Hintergrund gerät und Apparate die Arbeit übernehmen. Da gibt es auch arbeitsplatzvernichtende Entwicklungen.

Arbeitsplätze werden immer schon durch neue Maschinen und Erfindungen ersetzt.

ESSER: Das ist vollkommen richtig. Aber wir werden Branchen haben mit einem höheren Grad an Transformation und andere mit einem geringeren Grad.

Gerade Branchen mit relativ geringen Ausbildungsanforderungen gelten als betroffen. Es heißt, es werde keine Taxifahrer mehr geben und keine Lastwagenfahrer – also vor allem

Berufe mit niedriger Qualifikation fallen weg?

ESSER: Arbeitsplätze werden voraussichtlich eher dort wegfallen, wo Dinge nach immer gleichen Rhythmen und ohne große Variationen umgesetzt werden. Diese Felder werden mehr betroffen sein als solche, die stets neue, individuelle Kundenwünsche erfüllen müssen.

Studium, so heißt es im Allgemeinen, vermittelt nur eine Basis. Da kann man auch Altgriechisch lernen, es verändert sich nicht. Oder?

ESSER: Wir gehen davon aus, dass dies zunächst so bleibt. Wobei ich betonen möchte, dass man in einem Studium vor allem lernt, generalisierter und wissenschaftlicher zu denken und zu strukturieren. Die klassische Berufsausbildung hingegen führt in ein praxisorientierteres Expertenwissen ein. Dieses Wissen kann kognitivlastig sein, es kann aber auch mit technischen Dingen und handwerklichen Fähigkeiten zu tun haben. So lange der Standort Deutschland geprägt sein wird von einer industriell-handwerklichen Struktur, wird sich an den Qualifikations-Grundelementen nicht

viel ändern.

Das klingt durchaus skeptisch.

ESSER: Im vergangenen Jahrzehnt, in dem sich auch die große Finanzkrise ereignete, hatten wir schon die Diskussion, ob sich die industrielle deutsche Grundstruktur überhaupt erhalten kann. Denn wir entwickeln uns eher in Richtung Wissensgesellschaft weiter; so die Vorstellung – und die Industrie werde deutlich an Bedeutung verlieren. Das hat sich so nicht bestätigt. Aber klar ist, dass sich durch Industrie 4.0 die Produktionsmöglichkeiten verändern und damit die Typik der Industrie.

Die Veränderungen geschehen rasant. Können die Ausbildungspläne schnell genug angepasst werden?

ESSER: Wir haben da einen wunderbaren Mechanismus. Denn wir gestalten unsere Ausbildungspläne sehr zukunfts- und technikoffen. Ein einfaches Beispiel: Wir reden nicht vom Verkleben von Materialien oder vom Nageln, sondern vom Fügen. Das ist ein Oberbegriff für das Verbinden von Materialien – offen für neue Techniken. Das heißt, was

in den Berufsbildern steht, ist von der Praxis zu füllen. Dadurch können wir schnell auch neuere Produktionsverfahren integrieren. Wir haben zudem keine Prüfer aus dem Elfenbeinturm, sondern die Prüfungsausschüsse sind besetzt mit Vertreterinnen und Vertretern der Betriebe und Arbeitnehmer. Die wissen, was aktuell ist und was zukunftsorientiert diskutiert wird, und genau das kann daher schnell in der Ausbildung übernommen werden.

Sind Ausbilder und Lehrer dem Innovationstempo gewachsen? Sie müssen sich selbst immer weiter weiterbilden...

ESSER: ... so ist das. Wobei die Ausbilder in den Betrieben in der Regel ohnehin im direkten Kundenkontakt stehen und damit die aktuellen Anforderungen kennen. Die Herausforderung könnte eher sein, die Lehrenden an Schulen und Bildungszentren auf dem neuesten Stand zu halten. Manche Schüler kennen die Nutzungsmöglichkeiten digitaler Geräte besser als die Lehrer.

Das Gespräch führte Martin Krause

BOW-Forum mit BIBB-Chef Esser

■ Bielefeld (mika). Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, kommt am 9. November zum BOW-Forum in die Handwerkskammer Bielefeld. „Wie die Digitalisierung die Berufsbildung verändert“, lautet das Thema seines Vortrages. Infos unter Tel. 0521 787166-5 oder info@bow.de

18.10.2016, Neue Westfälische, Wirtschaft

Digitalisierung macht Arbeit anspruchsvoller

BOW-Forum: Wie können Arbeitskräfte für steigende Anforderungen fit gemacht werden?

■ **Bielefeld** (mika). Friedrich Hubert Esser kennt die Sorgen um die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Zeiten der Digitalisierung: Bis 2025 werden in Deutschland vermutlich 1,5 Millionen Arbeitsplätze durch die neue Technologie verdrängt, sagte er beim 26. BOW-Forum („Ausbildung und Personalentwicklung in der Digitalisierung“) in Bielefeld. „Zugleich werden aber 1,5 Millionen Stellen neu geschaffen“, so der Präsident des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB). Die Sorge, dass es auch Verlierer des Strukturwandels geben werde, die keinen der neuen Jobs erhalten, „diese Sorge kann ich Ihnen nicht nehmen“. Nicht alle Menschen seien für die moderne Arbeit 4.0 geeignet. „Aber Qualifizierung kann viele Probleme lösen“, sagte Esser zuversichtlich.

Peter Eul, der neue Vizepräsident der Handwerkskammer OWL, stellte zum Auftakt der Veranstaltung eine schlichte Forderung auf: „Wir müssen sicherstellen, dass unsere Arbeitskräfte den Anforderungen von morgen gewachsen sind.“ Dies könne nur durch lebenslanges Lernen und Qualifizierung gelingen.

Generell werde die Arbeit

anspruchsvoller – und dementsprechend auch die Ausbildung, so Esser. Mit der Digitalisierung verändere sich auch die Ausbildung selbst. Gefragt seien etwa mehr Flexibilität und Dezentralität. Was früher ausschließlich in der Schule unterrichtet wurde, könne zunehmend über Medien – speziell das Internet – erlernt werden. Dadurch könne Bildung „bei Bedarf“ und gegebenenfalls auch „spontan“ abgerufen werden.

Esser nährte die Hoffnung, dass sich der Trend zur Akademisierung nicht so stark wie zuletzt fortsetze. Inzwischen steige in der Dualen Ausbildung der Anteil junger Leute mit Abitur oder Fachabitur. Die machten heute nicht nur Banklehren, sondern auch Ausbildungen zum Dachdecker: „Da ist Bewegung drin.“

Flexibilität in der beruflichen Bildung forderte am Rande auch Thomas Richter, der Chef der Agentur für Arbeit in Bielefeld: Um schwer in den Arbeitsmarkt zu integrierenden Menschen zu helfen, sollten die Kammern „offener für Teil-Qualifizierungen“ sein. Mit modularen Fortbildungen könnten auch Gering-Qualifizierte in Arbeit gebracht werden.



Sieht technische Evolution: Friedrich Hubert Esser (BIBB). FOTO: MIKA

10.11.2016, Lippische Landeszeitung, Wirtschaft

BOW-Forum Digitalisierung

Das 26. BOW-Forum zum Thema „Ausbildung und Personalentwicklung in der Digitalisierung der Wirtschaft“ findet am Mittwoch, dem 9. November, von 14 bis 18.30 Uhr, in der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Campus Handwerk 1, 33613 Bielefeld, statt. Die Digitalisierung der Arbeitsprozesse, Wirtschaft 4.0, wurde bisher eher auf technischer Ebene geführt. Aktuell rücken die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blickpunkt. Personalentwickler und Ausbilder müssen aktiv auf die neuen Anforderungen reagieren und sowohl Auszubildende als auch Mitarbeiter auf die Veränderungen im beruflichen Alltag vorbereiten, um die unternehmerische Zukunft zu gestalten. In Vorträgen und Workshops stellen Unternehmen konkrete Lösungsansätze vor. Deren Konzepte werden diskutiert und sollen Impulse für die Umsetzung von praktischen Maßnahmen in den Unternehmen der Teilnehmenden setzen. Das Programm und die Anmeldeunterlagen finden sich im Internet unter bow.de

27.10.2016, Deutsches Handwerksblatt, OWL

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

Arbeitsausschuss-Vorsitz: Detlef Helfer, Andreas Burchardt

Geschäftsführung: Ute Horstkötter-Starke, Bernd Steffestun

Die Wirtschaftskammern



Die Kreishandwerkerschaften



Kreishandwerkerschaft Bielefeld
 Kreishandwerkerschaft Gütersloh
 Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg

Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe
 Kreishandwerkerschaft Wittekindsland

Die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände sowie unterstützende Institutionen



Die Bildungseinrichtungen



DEKRA Akademie GmbH

