



BILDUNGSWERK DER
OSTWESTFÄLISCH-LIPPISCHEN
WIRTSCHAFT E.V.



BOW-JAHRESBERICHT

2017

Bielefeld, Februar 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V. blickt auf ein ereignisreiches, spannendes Jahr 2017 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. Im März 2017 haben wir den BOW-Preis für die beste Personalentwicklung in OWL an das Unternehmen Weidmüller Interface GmbH & Co. KG und den Sonderpreis für Nachwuchs-Personalentwickler/ -innen an Luca Biermann vergeben. Im April startete zum ersten Mal das Berufsorientierungsprojekt „be smart“ zusammen mit der Paul Hettich GmbH & Co. KG und der WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG. Das viel beachtete Highlight bildete im November 2017 das 27. BOW-Forum zum Thema **„Agiles Unternehmen – Agiles Personalmanagement“** für Fach- und Führungskräfte aus OWL.

Last, but not least: Das Herzstück des BOW ist und bleibt die wirtschaftsnahe Weiterbildung. Hier hat das leistungsstarke BOW-Netzwerk in Ostwestfalen-Lippe im Jahr 2017 2.872 Kurse mit insgesamt 424.151 Seminarstunden umgesetzt und dabei 32.084 Teilnehmende weitergebildet. Dabei setzten die Zahl der Teilnehmenden in den Firmenschulungen, der abschlussbezogenen Weiterbildung und im Bereich der Unternehmensführung den Schwerpunkt.

Wir wünschen Ihnen viele interessante Eindrücke beim Lesen des BOW-Geschäftsberichtes 2017 und freuen uns auf viele Kontakte zu Ihnen im Jahr 2018.

Freundliche Grüße



Ute Horstkötter-Starke

Geschäftsführerin



Bernd Steffestun

Geschäftsführer

Inhalt

Gesamtüberblick	5
Jahresvergleiche	6
Die Bereiche im Einzelnen	7
Was das BOW ist....	10
Mitgliedseinrichtungen	10
BOW-Vorstand	12
BOW-Mitgliederversammlung	13
BOW-Geschäftsstelle	13
BOW-Arbeitsausschuss	14
Regionale BOW-Gespräche „Fachkräftesicherung“	16
06.04.2017 – „Mitarbeitergewinnung von regionalen Hochschulen über den Studienfond OWL“ beim Arbeitgeberverband Bielefeld e. V.	16
18.05.2017 – „Berufsbegleitende Studiengänge als Instrument der Personalentwicklung und Personalplanung“ in der Fachhochschule des Mittelstandes	17
BOW-Arbeitskreis Personalentwicklung	19
20.03.2017 – „HR disruptive; wie die Digitalisierung das Recruiting verändert“ bei der arvato SCM Solutions in Gütersloh	19
12.06.2017 – „Mitarbeiterbindung“ bei der Goldbeck GmbH in Bielefeld	21
11.09.2017 – „Führungsnachwuchskräfteentwicklung“ bei der Brüder Schlau GmbH & Co. KG in Porta Westfalica	21
27.11.2017 – „Production focused Learning System – Der Arbeitsplatz als Lernfabrik“ bei der Weidmüller Interface GmbH & Co. KG	23
BOW-Arbeitskreis Ausbildung	24
11.05.2017 – „Integration von Geflüchteten in Ausbildung“ bei der PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG in Schieder	24
12.10.2017 – „Qualitätssicherung in der Ausbildung“ bei der Verbund-Volksbank OWL e. G. in Paderborn	25
BOW-Preise 2017	27
27. BOW-Forum „Agiles Unternehmen – Agiles Personalmanagement“	30
BOW-Schulung für Führungskräfte der Mitglieder am 17.10.2017	33
BOW-Berufsorientierungsprojekt „be smart“	33
BOW-Programm	34

BOW-JAHRESBERICHT

BOW-Netzwerk	35
it's OWL	35
Gildenhaus e. V.	35
Bildungsberatung	36
Jobmesse Bielefeld	36
Pressespiegel 2017	37
BOW-Gremien 2017	37
BOW-Preis 2017	37
BOW-Gespräch 18.05.2017	42
BOW-Gespräch 20.09.2017	42
BOW-Beratung	43
27. BOW-Forum	44
Projekt: „Be smart“	49

Gesamtüberblick

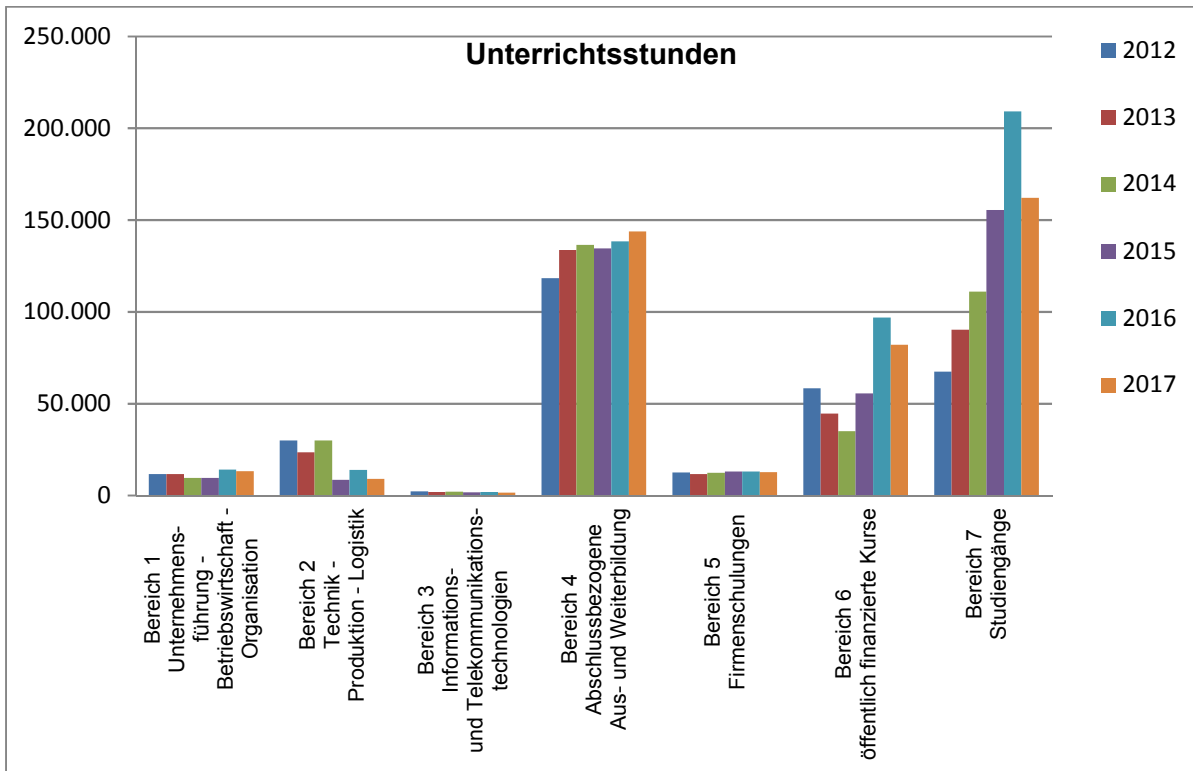
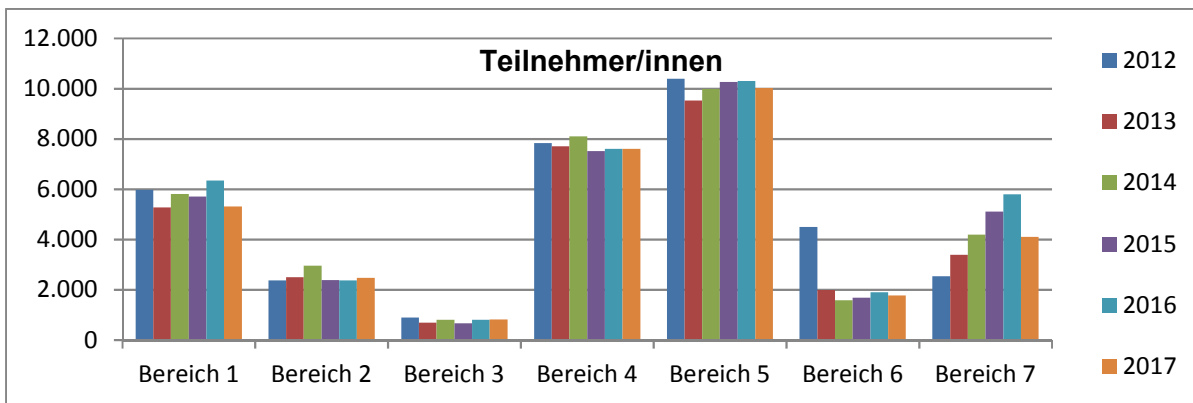
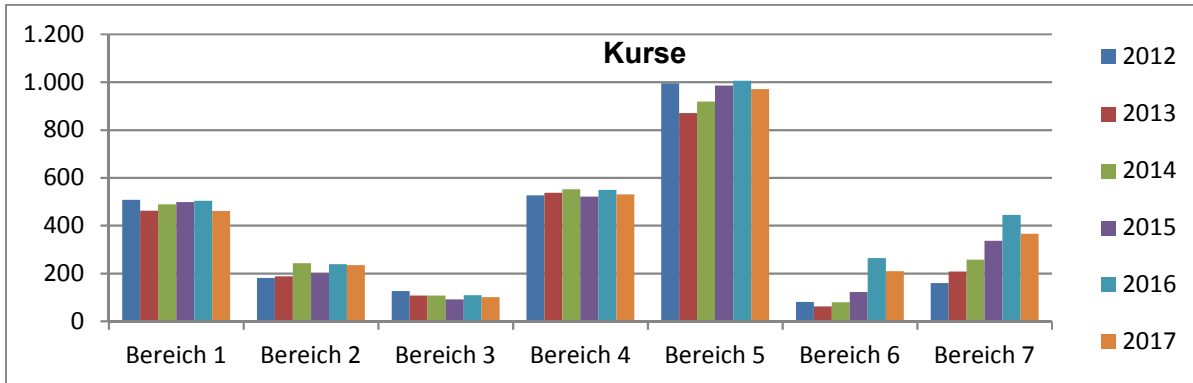
Im Jahr 2017 ging die Anzahl der Seminare, die von den BOW-Mitgliedseinrichtungen angeboten wurden, nach den beiden starken Vorjahren leicht zurück. Dieser Rückgang ist vor allem auf eine Änderung der statistischen Erfassung bei den Studiengängen zurückzuführen. Der Bereich der öffentlich finanzierten Seminare reduzierte sich in 2017 ebenfalls um 20 %, bezogen auf die umgesetzten Unterrichtsstunden. Es wurden insgesamt 13 % weniger Unterrichtsstunden absolviert. Dieser Rückgang erstreckt sich über alle Themenbereiche der Weiterbildung, mit Ausnahme der abschlussbezogenen Weiterbildung. Diese nahm noch einmal um 4 Prozent zu. Die durchgeführten 2.872 Seminare mit insgesamt 424.151 Seminarstunden zeigen trotz des leichten Rückgangs 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	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Gesamtstatistik						
Bereich 1 - Unternehmensführung - Betriebswirtschaft - Organisation	504	461	6.347	5.308	14.015	13.217
Bereich 2: Technik - Produktion - Logistik	238	235	2.369	2.467	13.833	8.923
Bereich 3: Informations- und Telekommunikations- Technologien (IT)	108	101	800	814	1.846	1.569
Bereich 4: Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung	549	530	7.601	7.601	138.280	143.765
Bereich 5: Firmenschulungen	1.006	971	10.302	10.026	13.061	12.652
Bereich 6: öffentlich finanzierte Maßnahmen	264	209	1.892	1.774	96.839	82.001
Bereich 7: Studiengänge	445	365	5.797	4.094	209.119	162.024
Gesamt	3.114	2.872	35.108	32.084	486.993	424.151

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: Der hohe Rückgang bei den Kursen zum Bewachungsgewerbe ist auf den sinkenden Bedarf insbesondere bei Flüchtlingsunterkünften zurückzuführen. Dafür hat sich die Teilnehmerzahl an den Fremdsprachenkurse mehr als verdoppelt. Der Rückgang in den Seminaren für Verbindungstechnik gegenüber 2016 ist in der periodisch vorgeschriebenen Zahl von Auffrischkursen in der Schweißtechnik begründet.

Die Bereiche im Einzelnen

Bereich 1 - Unternehmensführung - Betriebswirtschaft - Organisation	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Außenwirtschaft	88	93	1.791	1.575	830	912
Bewachungsgewerbe	38	22	762	397	6.416	4.144
Betriebswirtschaftl. Grundlagen	11	2	192	7	32	32
Existenzgründung	30	23	281	245	185	128
Finanz- u. Rechnungswesen	27	28	407	409	731	1.181
Fremdsprachen für den Beruf	10	13	83	184	2.050	3.182
Immobilien	6	6	72	49	296	304
Management	91	96	843	776	701	953
Marketing, Verkauf und Öffentlichkeitsarbeit	49	45	433	410	817	634
Materialwirtschaft	9	7	86	76	260	156
Mitarbeiterführung	35	26	268	227	486	374
Personalwesen	18	17	265	255	399	455
Persönlichkeitsentwicklung	69	62	657	499	572	573
Recht	10	10	103	124	80	77
Sekretariat	13	11	104	75	160	112
Summe Bereich 1	504	461	6.347	5.308	14.015	13.217

Bereich 2: Technik - Produktion - Logistik	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2016	2017	2016	2016	2017	2016
CNC Metall	4	4	27	23	1.896	1.776
Elektrotechnik / Elektronik / Nachrichtentechnik	40	36	587	458	1.442	1.181
Grundlagen Technik	34	23	282	189	2.046	1.963
Logistik / Transport und Verkehr	65	67	646	749	1.960	2.018
Steuerungstechniken	4	2	23	10	165	69
Umweltschutz	46	45	509	654	235	128
Verbindungstechniken	45	58	295	384	6.089	1.788
Summe Bereich 2	238	235	2.369	2.467	13.833	8.923

BOW-JAHRESBERICHT

Bereich 3: Informations- und Telekommunikations-Technologien (IT)	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
ECDL-Europ. Computerführerschein	0	0	0	0	0	0
EDV-Grundlagen / Internet	7	4	99	48	132	48
EDV-Anwendungen	99	97	696	766	1.674	1.521
EDV Systemsoftware/IT Netzwerke	0	0	0	0	0	0
Techn. Anwendungen CAD	2	0	5	0	40	0
Summe Bereich 3	108	101	800	814	1.846	1.569

Bereich 4: Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ausbildung der Ausbilder	70	75	1.196	1.246	7.217	7.455
Betriebswirt - Handwerk - Industrie	8	5	103	70	824	1.430
Fachkaufleute	34	34	547	573	9.830	9.992
Fachkräfte	13	15	183	205	2.286	2.480
Fachwirte	22	22	284	257	6.309	6.609
Fortbildung im Handwerk	15	14	167	178	216	362
Meisterprüfungen im Handwerk	52	52	620	623	30.645	33.886
Meisterprüfungen in der Industrie	32	37	555	527	11.469	14.186
Zertifizierte Fortbildung	54	43	665	641	47.082	45.757
Weiterbildung u. Prüfungsvorbereitung für Auszubildende	249	233	3.281	3.281	22.402	21.608
Summe Bereich 4	549	530	7.601	7.601	138.280	143.765

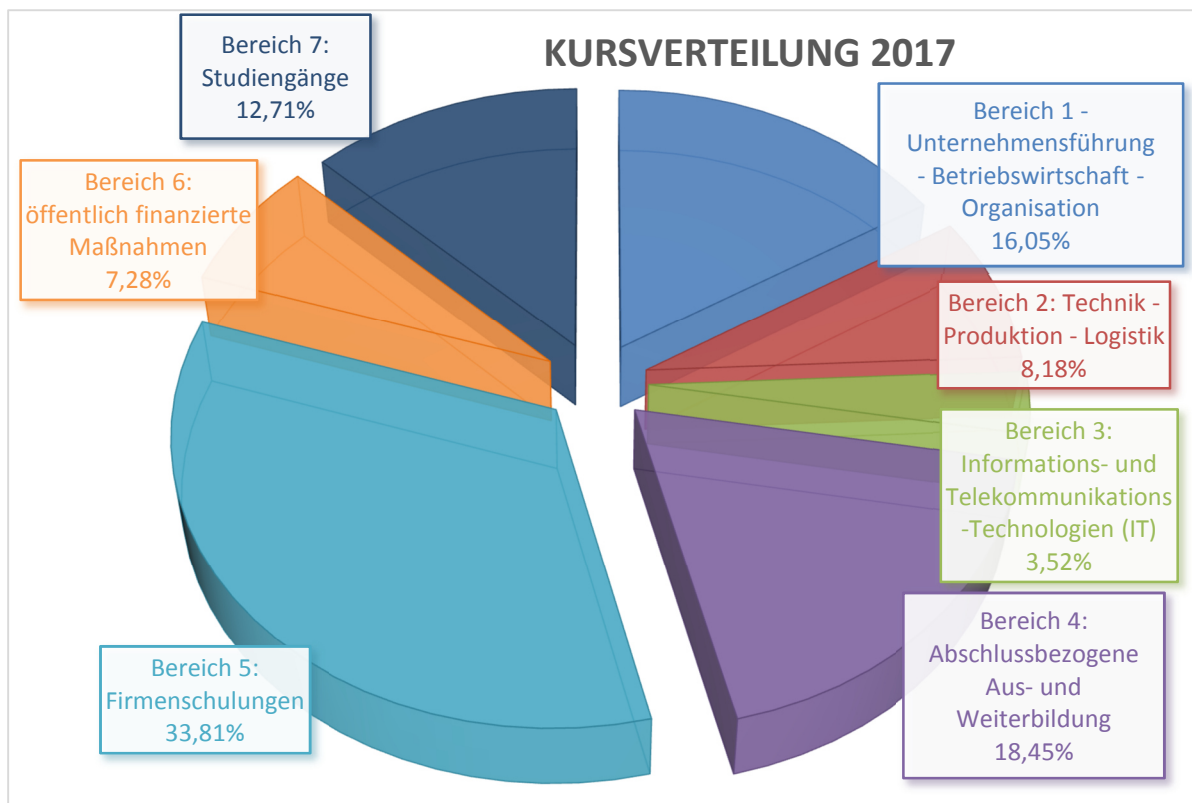
Bereich 5: Firmenschulungen	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Firmenschulungen	1.006	971	10.302	10.026	13.061	12.652
Summe Bereich 5	1.006	971	10.302	10.026	13.061	12.652

Bereich 6: öffentlich finanzierte Maßnahmen	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Umschulungen - gewerblich-technisch	43	29	310	266	46.818	36.636
Umschulungen - kaufmännisch	18	15	121	86	20.222	15.908
Anpassungsqualifizierungen	17	11	212	159	11.520	10.180
Sonstige	186	154	1.249	1.263	18.279	19.277
Summe Bereich 6	264	209	1.892	1.774	96.839	82.001

BOW-JAHRESBERICHT

Bereich 7: Studiengänge	Kurse		Teilnehmer/innen		Unterrichtsstunden	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Bachelor (Vollzeit)	191	73	2.508	1.049	87.385	45.258
Bachelor (berufsbegleitend)	184	61	2.254	764	75.424	27.846
Master (Vollzeit)	19	191	285	1.863	8.298	75.215
Master (berufsbegleitend)	24	30	281	328	5.612	10.152
Studienkolleg - Pre-Studies Program	27	10	469	90	32.400	3.553
Summe Bereich 7	445	365	5.797	4.094	209.119	162.024

Auf das Jahr 2017 bezogen liegt der Anteil der Firmenschulungen an den gesamten Kursen mit deutlichem Abstand vor dem Bereich der abschlussbezogenen Aus- und Weiterbildung.



Insgesamt sieht das BOW eine stabile 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 Bildungsscheck-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;
 - Gildenhäuser 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 Wittekindland, 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-JAHRESBERICHT

BOW-Vorstand

Der BOW-Vorstand repräsentiert die regionale Wirtschaft und gibt dem Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V. die Vorgaben für effiziente Arbeitsstrategien. Auf der Mitgliederversammlung am 09.03.2017 in der Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold wurden die langjährigen Vorstandsmitglieder Herr Heinrich Heggemann von der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe und Herr Hans Schmitz von der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld verabschiedet. Der BOW-Vorsitzende Herr Wolf D. Meier-Scheuven bedankte sich im Namen aller Mitglieder für die engagierte Mitarbeit.



Anschließend wurden Herr Peter Eul, Vizepräsident der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, und Herr Michael Friemuth, Vorstandsmitglied der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe, als Nachfolger einstimmig gewählt.



v. l.: Peter Eul, Vizepräsident der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Michael Friemuth, Vorstandsmitglied der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe, Günter Koch, Arbeitgeberverband Herford e. V., Rolf Nösekabel, AGW - Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft Minden-Lübbecke e. V., Wolf D. Meier-Scheuven, Präsident der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld

BOW-Mitgliederversammlung

Auf der Mitgliederversammlung, die am 09.03.2017 in der Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold stattfand, wurde der gesamte, bisherige Vorstand einstimmig wiedergewählt. Herr Bernd Steffestun stellte den Jahresbericht 2016 und die Jahresplanung 2017 vor. Alle Mitglieder begrüßten die vielfältigen BOW-Aktivitäten in 2016. Frau Ute Horstkötter-Starke stellte den Jahresabschluss 2016 und den überarbeiteten Haushalt für 2017 vor, die von der Mitgliederversammlung einstimmig verabschiedet wurden.



BOW-Geschäftsstelle

Arbeit in der Geschäftsstelle

Das Team der Geschäftsstelle mit Herrn Bernd Steffestun als Geschäftsführer, Frau Ute Sauer als Verwaltungs- und Beratungsmitarbeiterin und Frau Bettina Hankamer als Beraterin führte 2017 eine Vielzahl von Veranstaltungen, wie die regionalen BOW-Gespräche, den Arbeitskreis Personalentwicklung, den 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. Als weitere Highlights können die Verleihung des BOW-Preises für die beste Personalentwicklung in OWL mit über 100 Gästen und das Berufsorientierungsprojekt „be smart“ in den Kreisen Herford und Minden genannt werden. Die Veranstaltungen in der Übersicht:

BOW-JAHRESBERICHT

BOW-Arbeitsausschuss

1. Sitzung, 06.02.2017, – Arbeitgeberverband Bielefeld

Der Arbeitsausschuss traf sich am 06.02.2017 beim Arbeitgeberverband Bielefeld. Themen waren der Jahresbericht 2016, die BOW-Statistik 2016, der Jahresabschluss 2016 und der Haushaltsplan 2017. Alle Anwesenden waren sehr erfreut über die zum Teil deutliche Zunahme an Seminaren und Teilnehmerzahlen.



Nach langjähriger erfolgreicher Arbeit im Arbeitsausschuss des BOW und in vielen Projekten des BOW wurde Herr Prof. Dr. Bernd Helbich aus dem Arbeitsausschuss verabschiedet. Der Vorsitzende des BOW-Arbeitsausschusses Herr Detlef Helfer bedankte sich im Namen aller Mitglieder für das langjährige Engagement von Herrn Prof. Dr. Helbich.



2. Sitzung, 03.05.2017, - Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld

Auch bei dieser Sitzung standen personelle Veränderungen im BOW-Arbeitsausschuss im Vordergrund. Herr Detlef Helfer wurde als langjähriger Vorsitzender des Arbeitsausschusses verabschiedet. „Herr Helfer hat in seiner langjährigen Mitarbeit im BOW dessen Arbeit maßgeblich mitbestimmt“ so Frau Horstkötter-Starke bei der Verabschiedung.



Bei der turnusgemäßen Neuwahl der Vorsitzenden des BOW-Arbeitsausschusses und seines Stellvertreters wurden anschließend Frau Dr. Maribel Illig als Vorsitzende und Herr Andreas Burchardt als ihr Stellvertreter einstimmig gewählt. Des Weiteren standen das neue Berufsorientierungsprojekt „be smart“ und das BOW-Forum im Mittelpunkt der Diskussion.



3. Sitzung, 25.09.2017, - Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg in Brakel



In seinem Gastvortrag stellte Herr Oberstudien­direktor Michael Urhahne, Leiter des Be­rufskollegs des Kreises Höxter, die Herausfor­derung für die Berufskollegs durch die Indust­rie 4.0 und die beispielhafte Umsetzung an dem Berufskolleg des Kreises Höxter vor. Anschließend wurde die juristische Schulung für Führungskräfte der BOW-Mitglieder vorge­stellt, über die Projektgruppe zur „Regionale 2022“ berichtet und über das gemeinsame Projekt mit den Universitäten Bielefeld und Paderborn beraten.

Regionale BOW-Gespräche „Fachkräftesicherung“

Die regionalen BOW-Gespräche finden regelmäßig bei den BOW-Mitgliedern in der Region OWL statt. Hier werden Themenstellungen von den Mitgliedern aufgenommen und in Form von Best-Practice-Veranstaltungen umgesetzt.

06.04.2017 – „Mitarbeitergewinnung von regionalen Hochschulen über den Studienfond OWL“ beim Arbeitgeberverband Bielefeld e. V.



Frau Katja Urhahne (Geschäftsführerin des Studienfonds OWL) stellte zunächst den Studienfond OWL und seine Aktivitäten vor. Anschließend berichteten Frau Stefanie Joachim von der Parker Hannifin Manufacturing Germany GmbH & Co. KG und Frau Ramona Werner von der Diamant Software GmbH & Co. KG von ihren Erfahrungen mit den Studenten und dem Studienfond OWL. Die Motivation der Unternehmen für das Engagement im Studienfond OWL lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung
- Stärkung der Region OWL
- Präsentation als attraktiver Arbeitgeber
- Engagierte Studierende kennenlernen/rekrutieren
- Win – Win Situation auf freiwilliger Basis

18.05.2017 – „Berufsbegleitende Studiengänge als Instrument der Personalentwicklung und Personalplanung“ in der Fachhochschule des Mittelstandes



Schon heute wird es für viele Firmen in bestimmten Wirtschaftsbereichen immer schwieriger, vakante Stellen mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen. Betroffen sind insbesondere die technischen Berufe in den sogenannten "MINT"-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Der Mangel besteht hier vielfach sowohl an akademischen als auch an nichtakademischen Fachkräften. Im Zuge des demographischen Wandels werden sich die Engpässe voraussichtlich noch verschärfen - insbesondere wenn die "Baby-Boomer"-Generation, also die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre, in den nächsten Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Darüber hinaus möchten sich Mitarbeiter im zunehmenden Maße beruflich weiterentwickeln und sie verlassen die Unternehmen, die ihnen diese Möglichkeit nicht bieten bzw. bieten können.

BOW-JAHRESBERICHT

Genau an diesen beiden Ausgangspunkten setzten die beiden Impulsvorträge von Frau Ramona Volgmann (Assistentin des Persönlich haftenden Gesellschafters der Dr. August Oetker KG) und Herr Boris Hagemeier (Leiter Training Management PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG) an.

Frau Volgmann berichtete, dass seit 2010 bereits 56 Azubis ein nebenberufliches Studium nach ihrer Erstausbildung bei der Dr. August Oetker KG abgeschlossen haben in den Bereichen:

- BWL
- Wirtschaftsinformatik
- Internationales Produktionsmanagement
- Lebensmittelmanagement und -technologie

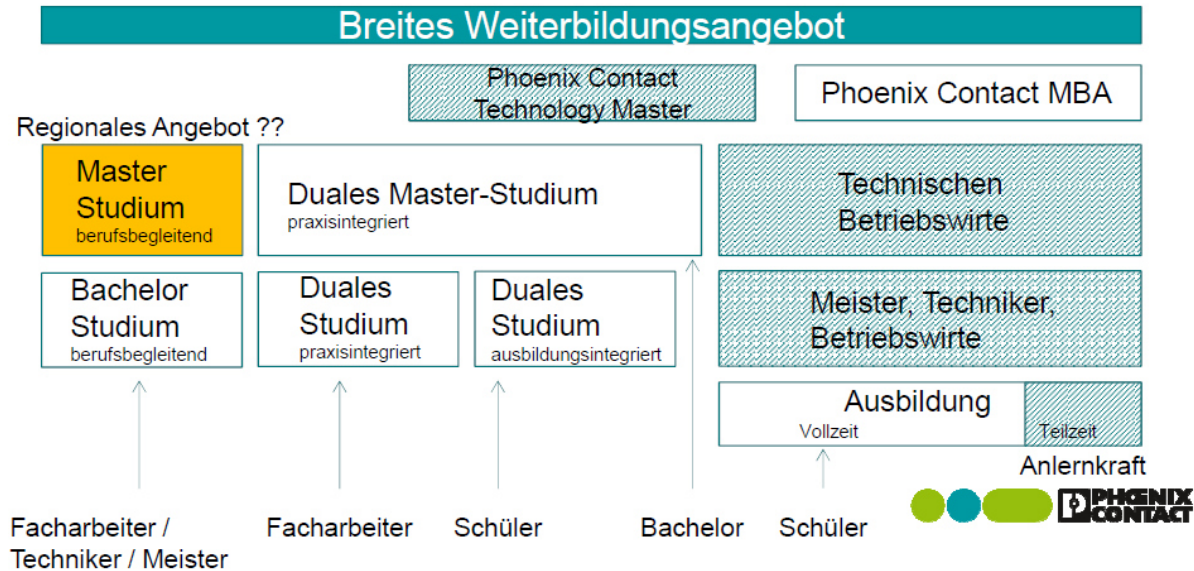
Mit diesem Instrument hat die Dr. August Oetker KG gute Erfahrung gemacht und alle Absolventen sind anschließend in verantwortungsvollen Positionen eingemündet.



Herr Hagemeier stellte heraus, dass man guten Nachwuchskräften mit einer Ausbildung oder einem Bachelor-Abschluss auf Wunsch und bei Eignung eine weiterführende Perspektive bieten muss, damit sie das Unternehmen nicht verlassen. Entsprechend stellte er die Aus- und Weiterbildungsstruktur bei der PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG vor.

Berufsbegleitend studieren

Alternative Bildungswege im Unternehmen



Herr Hagemeier bemängelte allerdings das schlechte regionale Angebot bei den berufsbegleitenden technischen Masterstudiengängen.

BOW-Arbeitskreis Personalentwicklung

Die Personalentwickler/innen aus Unternehmen, Institutionen und BOW-Mitgliedseinrichtungen trafen sich auch im Jahr 2017 wieder regelmäßig in den Unternehmen der Region.

20.03.2017 – „HR disruptive; wie die Digitalisierung das Recruiting verändert“ bei der arvato SCM Solutions in Gütersloh

Automatisierung, Big Data und Social-Media-Recruiting krepeln die Personalabteilungen um. Neue Technologien entlasten Personalverantwortliche in Unternehmen. Das Bewerbermanagement und die gezielte Ansprache von Talenten scheinen heute so leicht wie nie zu sein. Die Bedeutung des Digital-Recruitings wird weiter zunehmen. Aber technologiebasiertes Recruiting stößt auch an Grenzen, wenn z. B. Kandidaten mit seltenen Profilen oder Topmanager gesucht werden.

BOW-JAHRESBERICHT



Herr Roland Droste (Director Human Resources; arvato SCM Solutions) erläuterte die umfangreichen Aktivitäten von arvato SCM Solutions in diesem Bereich und berichtete von den gemachten Erfahrungen und Grenzen des digitalen Recruitings. Nach einer ersten Übersicht über die Tools, die arvato getestet hat, stellt Herr Droste anhand einiger Beispiele



detailliert vier der eingesetzten Tools vor, die bei den Teilnehmern sehr großen Zuspruch fanden. Anschließend tauschten die Teilnehmenden des Arbeitskreises ihre gemachten Erfahrungen zu diesem Thema aus.

12.06.2017 – „Mitarbeiterbindung“ bei der Goldbeck GmbH in Bielefeld

Was motiviert und bindet Mitarbeiter an ein Unternehmen? Jahrzehntlang hatte sich in den Köpfen von Unternehmern festgesetzt: Geld! Erst nach und nach spricht sich herum, dass dies nur sehr bedingt zutrifft. Mitarbeiterbindung ist viel komplexer. Auf welche Faktoren kommt es heutzutage an und welche Maßnahmen sollten Unternehmen ergreifen, um ihre Mitarbeiter langfristig an ihr Unternehmen zu binden? Eine Kombination aus vielen Maßnahmen wie z. B. eine wertschätzende Mitarbeiterführung, kreative und fordernde Arbeitsbedingungen, ein attraktives Arbeitsumfeld, flexible Arbeitszeitmodelle, Förder- und Nachwuchsprogramme oder eine nachhaltige, sinnstiftende Ausrichtung des Unternehmens scheinen erfolgreich zu sein.

Zunächst stellte Herr Jürgen Eggers die umfangreichen Aktivitäten von der Goldbeck GmbH in diesem Bereich vor und berichtet von den damit gemachten Erfahrungen.



Danach stellte Frau Ellen Tüllmann das Konzept „Familienfreundliches Unternehmen“ als ein Element der Mitarbeiterbindung der Volksbank Paderborn-Höxter-Detmold eG vor.

11.09.2017 – „Führungsnachwuchskräfteentwicklung“ bei der Brüder Schlau GmbH & Co. KG in Porta Westfalica

Die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften aus den eigenen Reihen ist einer der wichtigsten HR Aufgaben in den Unternehmen. Führungskräfte haben betriebliche Schlüsselpositionen inne. Von ihnen wird ein breites Spektrum von Qualifikationen und Kompetenzen verlangt. Sie müssen sie fachlich auf der Höhe sein; sie müssen aber auch über soziale und methodische Kompetenzen verfügen. Außerdem müssen sie managen können und innovativ sein. Gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird von ihnen viel Fingerspitzengefühl gefordert sowie die Fähigkeiten, zu führen, zu motivieren und die Identifikation zu fördern. Somit ist eine systematisch und nachhaltig betriebene Politik der Karriereplanung, Potenzialeinschätzung und einer daran gekoppelten Führungskräfteentwicklung heute und mehr noch zukünftig eine entscheidende Größe im Rahmen einer HRM-fokussierenden Gesamtstrategie.

Herr Kai Romes (Personalleiter) stellte das Projekt „Führungsführerschein“ der Brüder Schlau GmbH & Co. KG vor und stellte in seinem Vortrag die Frage, in wie weit Führung erlernt werden kann.

BOW-JAHRESBERICHT



Das Unternehmen Brüder Schlau hat sich zum Ziel gesetzt, dass alle Marktleiter (ca. 180) und auch weitere Führungskräfte in möglichst kurzer Zeit diesen „Führungsführerschein“ absolvieren. Dazu wurde mit einem externen Beratungsunternehmen folgendes Konzept entwickelt.

Boardingmodul (2 Tage)			
Feedbackgespräche zum Boarding (ca. 2h pro TN)			
Grundlagenmodul (3 Tage)			
Mitarbeiter führen - Instrumente (2 Tage)	Mitarbeiter führen - Gesprächsführung (2 Tage)	Mitarbeiter führen - praktische Anwendung (2 Tage)	
Strategische Führung - Techniken und Instrumente (1,5 Tage)	Strategische Führung - Veränderungen gestalten (2 Tage)	Strategische Führung - Kreativität (1,5 Tage)	Strategische Führung - Analyse und Vorgehen (2 Tage)
Ergänzungsmodul - Arbeitstechniken	Ergänzungsmodul - Konflikte	Ergänzungsmodul - Rhetorik und Kommunikation	Ergänzungsmodul - Gruppendynamik

27.11.2017 – „Production focused Learning System – Der Arbeitsplatz als Lernfabrik“ bei der Weidmüller Interface GmbH & Co. KG

Durch die Entwicklungen der Industrie 4.0 wächst die Komplexität in den Produktionsbereichen zunehmend. Diese steigenden Anforderungen an die Produktionsmitarbeiter erfordern deshalb neue, flexible und bedarfsgerechte Schulungsmaßnahmen. Der Arbeitsplatz als Lernort ist eine der möglichen Antworten.



Nach einer kurzen Vorstellung des Unternehmens und Begrüßung durch das BOW, präsentiert Frau Samantha-Angela Cutmore in ihrem Impulsvortrag den Ansatz des „Production focused Learning System“ bei der Weidmüller Interface GmbH & Co. KG.

Ziele:

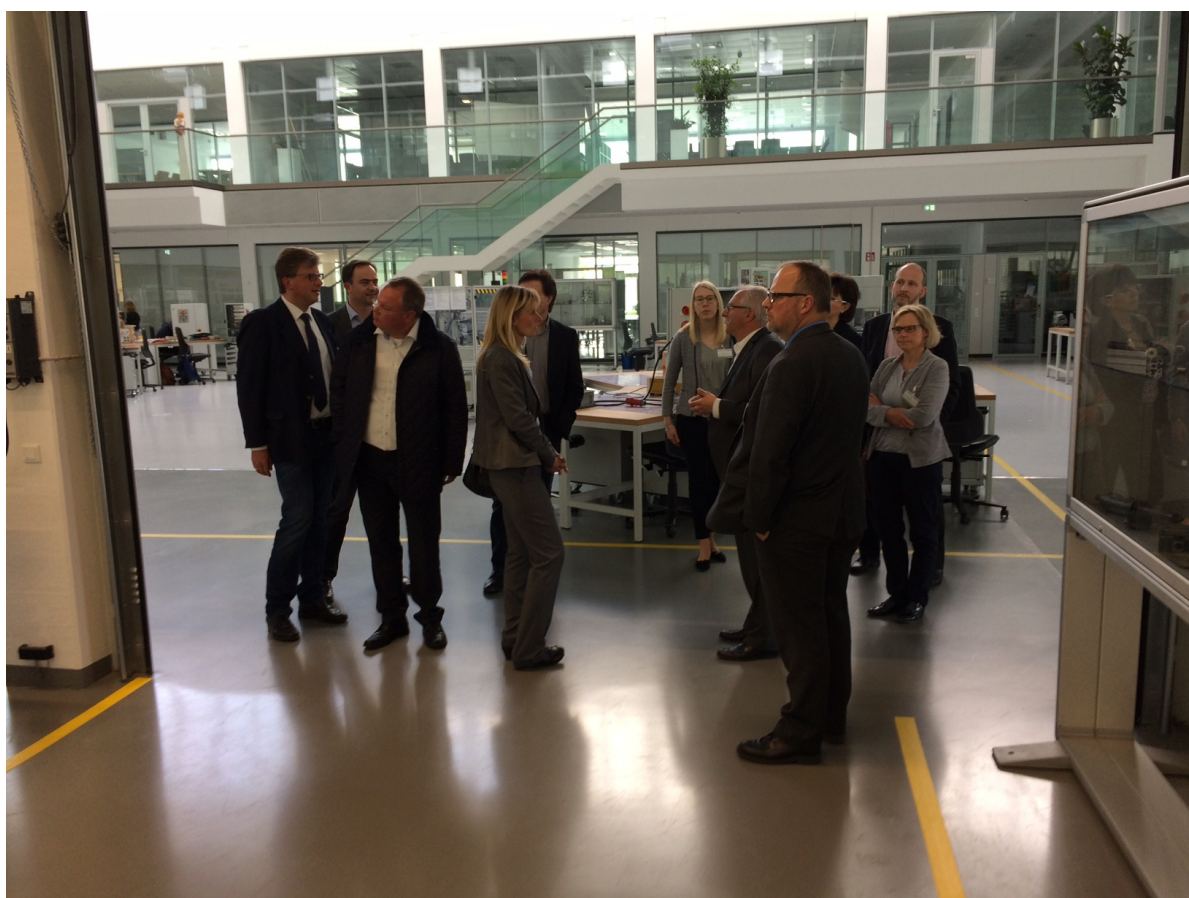
- Nutzungsgrad der Maschinen durch Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter erhöhen
- Knowhow-Aufbau der Mitarbeiter berücksichtigt die Anforderungen der Produktion
- Arbeit an realen Problemen schafft realen Mehrwert (hohe Transferrelevanz)
- Unterschiedliche Anforderungen und Herausforderungen verschiedenster Bereiche führen zu einer bedarfsgerechten, flexiblen Konzeption der Weiterbildung / Qualifizierung

BOW-Arbeitskreis Ausbildung

Die Ausbilder/innen und Ausbildungsleiter/innen aus den Unternehmen und den BOW-Mitgliedseinrichtungen trafen sich im Jahr 2017 zwei Mal:

11.05.2017 – „Integration von Geflüchteten in Ausbildung“ bei der PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG in Schieder

Beim Arbeitskreis Ausbildung ist es üblich, mit einem Rundgang durch die Ausbildungswerkstätten zu beginnen. So auch bei diesem Termin, bei dem in Kleingruppen das neue Aus- und Weiterbildungszentrum in Schieder besichtigt wurde.



Anschließend stellte Herr Olaf Glatzer (Leiter Ausbildung & Studium; PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG) das Projekt „Flüchtlingen eine Chance geben“ vor. Dabei berichtete er von den in 2015 gemachten positiven wie negativen Erfahrungen. Beim nächsten Durchgang im Jahr 2016 wurde das Konzept deshalb verändert. Sieben Flüchtlinge aus Syrien, Eritrea, Somalia und Afghanistan nahmen an dem Projekt teil, wovon einer inzwischen eine Ausbildung bei der PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG aufgenommen hat.



Im Anschluss erläuterte Frau Bettina Kreiling, Teamleiterin Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Detmold, die rechtliche Lage und den Ablauf für die Aufnahme einer Berufsausbildung durch Geflüchtete. Sie gab allen Anwesenden den Rat, vor Vertragsabschluss sich intensiv von einem Berater der zuständigen Agentur für Arbeit beraten zu lassen.

12.10.2017 – „Qualitätssicherung in der Ausbildung“ bei der VerbundVolksbank OWL e. G. in Paderborn

Derzeit erfährt die Qualitätsdiskussion in der dualen Berufsausbildung neuen Auftrieb. Maßgeblich hierfür ist zum einen, dass der Qualität der Ausbildung ein immer höherer Stellenwert für die individuelle Entwicklung wie die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zukommt. Zum anderen muss sich Ausbildungsqualität – u. a. aufgrund der sich mit dem technologischen Wandel rasch verändernden Anforderungen an Ausbildung – an immer wieder neu zu definierenden Zielen messen lassen. Sowohl die gestiegene Bedeutung als auch der Modernisierungsdruck zeigen, dass kontinuierliche Sicherung von Ausbildungsqualität eine wichtige Aufgabe darstellt.

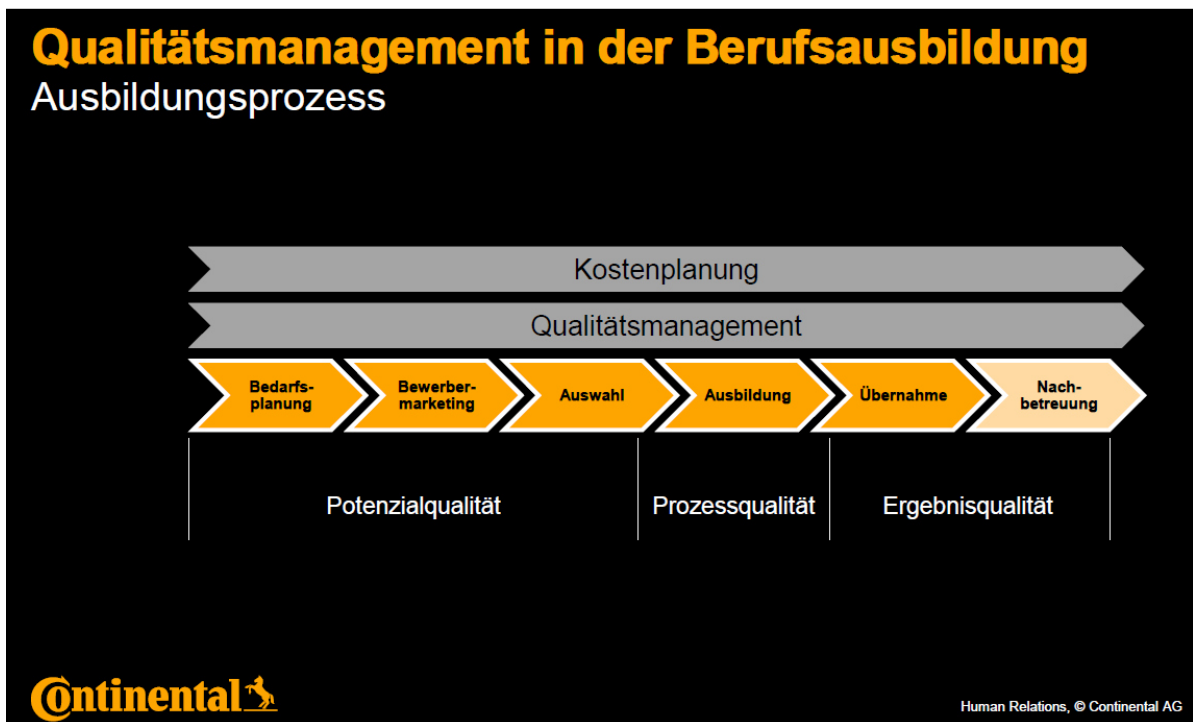
Dabei wird deutlich, dass zwischen den Unternehmen große Divergenzen im tatsächlichen Stand der Qualitätssicherungspraxis bestehen, sowohl hinsichtlich der generellen Einführung qualitätssichernder Maßnahmen als auch in Bezug auf die Art dieser Maßnahmen.

Nach einer kurzen Vorstellung des Unternehmens und Begrüßung durch Herrn Stefan Müller, Leiter Personalmanagement der VerbundVolksbank OWL e. G. und der thematischen Einleitung durch das BOW, präsentierte Herr Mirko Giese, Leiter technische Ausbildung, in seinem Impulsvortrag das Qualitätssicherungssystem in der Berufsausbildung der Continental Reifen Deutschland GmbH.

BOW-JAHRESBERICHT



Entlang der Prozesskette präsentierte Herr Giese die umfangreichen Qualitätsmaßnahmen, die die Continental Reifen Deutschland GmbH umsetzen und betont die große Bedeutung der ständigen Fortschreibung des Qualitätshandbuches.



BOW-Preise 2017

Der BOW-Preis für die beste Personalentwicklung wurde nach der Premiere im Jahr 2013 nun zum dritten Mal am 09.03.2017 in der Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold unter der Schirmherrschaft des Ministers für Wirtschaft, Energie, Mittelstand und Handwerk Herrn Garrelt Duin vergeben. „Mit dem BOW-Preis für beste Personalentwicklungskonzepte unterstreicht das BOW die Bedeutung gut qualifizierten und motivierten Personals für unseren Wirtschaftsstandort.“ unterstrich der Präsident der gastgebenden IHK Lippe zu Detmold, Herr Ernst-Michael Hasse, die Bedeutung der Auszeichnung im Rahmen seiner Begrüßung.



Wie herausfordernd gezielte Personalentwicklung für mittelständische Unternehmen ist, machte Herr **Prof. Dr. Dieter Dresselhaus**, geschäftsführender Gesellschafter der Holter Regelarmaturen GmbH & Co. KG, in seinem Festvortrag zum Thema: „**Personalstrategie und erfolgreiche Unternehmensentwicklung – Erkenntnisse eines ostwestfälischen Mittelständlers**“ deutlich.

BOW-JAHRESBERICHT

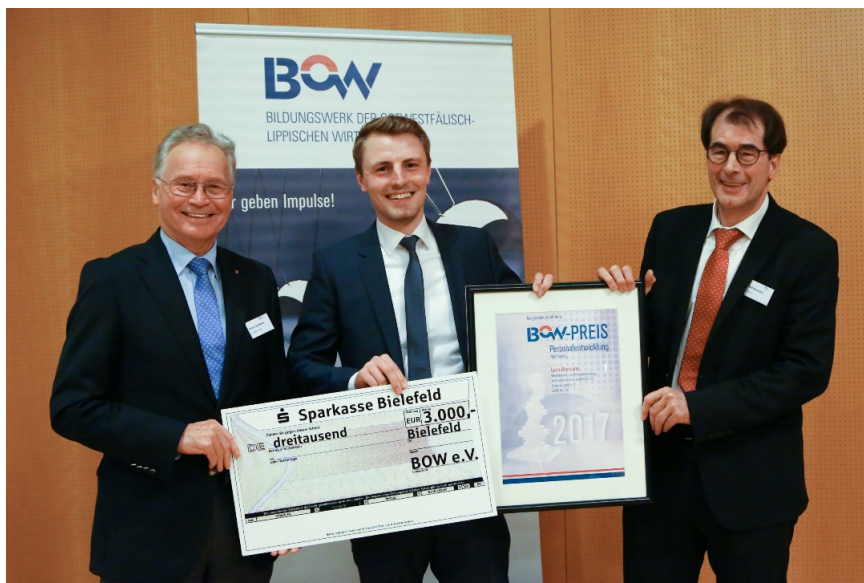


Den **BOW-Preis** für die **beste Personalentwicklungsmaßnahme** in Ostwestfalen-Lippe - verkörpert in einer Skulptur der Braunschweiger Künstlerin Frau Sina Heffner - vergab die Jury an das **Unternehmen Weidmüller Interface GmbH & Co. KG** aus Detmold. Dieses Familienunternehmen mit ca. 4500 Mitarbeiter/-innen ist im Bereich Elektronik und elektrische Verbindungstechnik tätig. Mit dem Ziel, künftige Fachkräfte aus eigenen Reihen gezielt weiter zu bilden, wurde das „**Production focused Learning System**“ - Der Arbeitsplatz als Lernfabrik - entwickelt. Das Konzept ist Teil der Personalentwicklungsstrategie 4.0 von der Weidmüller Gruppe. Durch die Entwicklungen der Industrie 4.0 wächst die Komplexität in den Produktionsbereichen zunehmend. Diese steigenden Anforderungen an die Produktionsmitarbeiter erfordern neue, flexible und bedarfsgerechte Schulungsmaßnahmen.



BOW-JAHRESBERICHT

In der zweiten Preiskategorie, dem **Sonderpreis für Nachwuchs-Personalentwickler/-innen**, werden junge, kreative Personalentwickler/-innen gewürdigt, die in den Unternehmen Ideen hervorbringen und umsetzen. Die BOW-Jury lobte den Nachwuchs-Personalentwickler Herrn **Luca Biermann, Werkstudent in der Personalentwicklung bei Weidmüller Interface GmbH & Co. KG** in Detmold, als Preisträger aus. Er entwickelte das **"Connecting Knowledge Program (CKP) – Fit for Industry 4.0"**, ein Konzept zur Steigerung des bereichs- und generationsübergreifenden Wissenstransfers in Zeiten von Digitalisierung und kontinuierlichen Veränderungen in den industriellen Produktionsbereichen.



Zum ersten Mal wurde über die Preisverleihung auch im Fernsehen (WDR) berichtet, was die zunehmende Bedeutung des BOW-Preises unterstreicht.



27. BOW-Forum „Agiles Unternehmen – Agiles Personalmanagement“



Das 27. BOW-Forum war wieder ein voller Erfolg. Nach einer Einführung durch Herrn Prof. Dr. Sascha Armutat von der Fachhochschule Bielefeld nahmen die rund 100 Teilnehmenden aus den Unternehmen, der Wissenschaft und weiteren Institutionen an vier Workshops teil, bei denen agile Methoden in der Personalarbeit vorgestellt und ausprobiert wurden.



BOW-JAHRESBERICHT

Der Workshop 1: „Erfolgreiches Teamwork in agilen Projekten mit Scrum“

Referentin: Frau Christine Kerper, Corporate Human Resources, PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG



Der Workshop 2: „Zukünfte im Plural – Szenariotechnik für ein agiles Personalmanagement“ Referentin: Frau Hanna Rammig, Senior Manager, ScMI Scenario Management International AG



BOW-JAHRESBERICHT

Der Workshop 3: „Design Thinking in der Personalentwicklung“

Referent: Herr Dr. Felix Hoch, Program Manager & Design Thinking Coach, HPI Academy GmbH



Der Workshop 4: „Kanban in der HR“.

Referent: Herr Gerald Weith, Geschäftsführer, leanovate GmbH



Nach der Zusammenfassung der Ergebnisse der Workshops im Plenum nutzten alle Teilnehmenden die Gelegenheit bei einem Imbiss die intensiven Gespräche fortzuführen.

BOW-Schulung für Führungskräfte der Mitglieder am 17.10.2017

Thema: Recht in Bildungsunternehmen

Die Referentin Frau Brigitte Batke-Spitzer vermittelte 14 Führungskräften der BOW-Mitglieder in diesem Seminar, auf Basis der aktuellen Rechtsprechung und Verwaltungsauffassungen und anhand von Fallbeispielen, die praktische Umsetzung von grundsätzlichen juristischen Fragen im unternehmerischen Alltag.



BOW-Berufsorientierungsprojekt „be smart“

Viele Schüler/-innen wissen trotz der ersten Schulpraktika in der 9. Klasse noch nicht, ob sie eine Berufsausbildung beginnen möchten und wenn ja, welche. Einige Schüler/-innen überlegen sich aus dieser Unsicherheit heraus, weiter zur Schule zu gehen, um so die Entscheidung weiter heraus zu zögern. Deshalb hat das BOW zusammen mit der WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG in Minden und der Paul Hettich GmbH & Co. KG in Kirchlengern das Modellprojekt „be smart“ entwickelt, in dem sich die Schüler/-innen über 9 Monate lang schulbegleitend in den Ausbildungsberufen des Metall- und Elektrobereichs orientieren können. Wir konzentrieren uns in dem Projekt auf den technisch-gewerblichen Bereich, da hier die Relation der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz im Verhältnis zu den angebotenen Ausbildungsstellen für die Schüler/-innen deutlich günstiger sind und in diesen Berufen ein hoher Bedarf an Auszubildenden bei den Unternehmen der Region besteht. Hier möchten wir ausdrücklich auch Mädchen ansprechen und Mut machen, diese Ausbildungsberufe mit einer guten Berufsperspektive zu ergreifen. Wir freuen uns deshalb, dass 6 der 19 Schüler/-innen, die an dem Projekt teilnehmen. Mädchen sind.



Das Projekt „be smart“ wird von der Familie-Osthushenrich-Stiftung, dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW und der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit gefördert und vom zdi - Zentrum Minden-Lübbecke begleitet.

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, www.wis.ihk.de und www.lippe.kursportal.info/ wurde nicht verändert. Für Weiterbildungsberater und interessierte Unternehmen wurde zusätzlich noch eine Printausgabe erstellt.



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 über 200 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

The logo for 'it's owl' features the text 'it's owl' in a white, lowercase, sans-serif font. The text is set against a solid red rectangular background.

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.

The logo for 'Gildenhause e.V.' consists of a large, bold, black letter 'G' on the left. To its right, the word 'gildenhause' is written in a lowercase, grey, sans-serif font. Below 'gildenhause', the letters 'e.V.' are written in a smaller, black, sans-serif font.

BOW-JAHRESBERICHT

Bildungsberatung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

BILDUNGSSCHECCK
Machen Sie sich schlau – es zahlt sich aus!

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



BERATUNG ZUR
BERUFLICHEN
ENTWICKLUNG

» Zahlt sich aus:
Die Bildungsprämie

2017 wurden in der BOW-Geschäftsstelle 7 individuelle und 14 betriebliche Bildungsscheck-Beratungen, 7 Bildungsprämie-Beratungen und 57 Stunden Beratung zur beruflichen Entwicklung und 7 Stunden Fachberatung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen durchgeführt.

Jobmesse Bielefeld

Auf der Jobmesse Bielefeld informierte das BOW am 11. und 12.11.2017 die Besucher über die Ziele und Aufgaben des BOW sowie über die Weiterbildungsmöglichkeiten bei den BOW-Mitgliedern und die Veranstaltungs- und Beratungsangebote des BOW.



Pressespiegel

2017

BOW-Gremien 2017

BOW-Vorstand: Heggemann geht, Friemuth kommt

Heinrich Heggemann, Ehrenkreishandwerksmeister, ist aus dem Vorstand des BOW (Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft) ausgeschieden. Für ihn rückt Michael Friemuth, stellvertretender Kreishandwerksmeister, auf.



15. 05.2017 KH Magazin 02/2017

BOW-Preis 2017

Fachkräfte garantieren Zukunftsfähigkeit

BOW-Preis: Das Bildungswerk zeichnet erfolgreiche, junge Personalentwickler aus.
Lob für Vorbildfunktion für die gesamte Region

■ **Detmold (gw).** Wolf Meier-Scheuven, Vorstandsvorsitzender des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft, e.V. (BOW), spricht Klartext: „Der Erfolg und die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens hängen in hohem Maße von der Kompetenz der Fach- und Führungskräfte ab“, sagte er bei der Preisverleihung für die beste Personalentwicklung in OWL. „Wir möchten mit dem Preis auf bestehende erfolgreiche Projekte in OWL aufmerksam machen und gleichzeitig zu neuen Aktivitäten anregen“, so der Bielefelder IHK-Präsident Meier-Scheuven.

Der BOW-Preis wird in zwei Kategorien vergeben. In der ersten Kategorie zeichnet er ein Unternehmen aus. Hier vergab die Jury den Preis, eine Skulptur der Braunschweiger

Künstlerin Sina Heffner, an das Detmolder Unternehmen Weidmüller Interface: Um künftige Fachkräfte aus eigenen Reihen gezielt weiterzubilden, wurde das „Production focused Learning System“ (Arbeitsplatz als Lern-

fabrik) entwickelt. In der zweiten Preiskategorie werden junge, kreative Personalentwickler/-innen gewürdigt, die in Unternehmen Ideen hervorbringen und umsetzen. Die BOW-Jury lobte den Nachwuchs-Personalentwickler

Luca Biermann, Werkstudent in der Personalentwicklung bei Weidmüller Interface, als Preisträger aus. Er entwickelte das „Connecting Knowledge Program (CKP) – Fit for Industry 4.0“ – ein Konzept zur Steigerung des bereichs- und generationsübergreifenden Wissenstransfers in Zeiten von Digitalisierung und kontinuierlichen Veränderungen in den industriellen Produktionsbereichen.

Der BOW-Preis für beste Personalentwicklung wurde zum dritten Mal vergeben. „Mit dem BOW-Preis für beste Personalentwicklungskonzepte unterstreicht das BOW die Bedeutung gut qualifizierten und motivierten Personals für unseren Wirtschaftsstandort.“ unterstrich der Detmolder IHK-Präsident Ernst-Michael Hasse.



Gut gelaunt: Wolf D. Meier-Scheuven, BOW-Vorsitzender, Samantha-Angela Cutmore, Wolfgang Gwiassa, beide Weidmüller Interface, und Walter Niemeier, Laudator und Jurymitglied. FOTO: WOLFF

11.03.2017 Neue Westfälische und Lippische Landeszeitung, Wirtschaft

BOW-Preise für Weidmüller

Detmold (WB). Voller Erfolg für den Detmolder Elektronikkonzern Weidmüller bei der Vergabe des BOW-Preises für die beste Personalentwicklung in OWL. Wolf D. Meier-Scheuven, Vorstandschef des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW), verlieh den Preis an das Unternehmen für ein Konzept, bei dem der Arbeitsplatz als Lernfabrik angesehen wird. Gerade in Zeiten von Industrie 4.0 seien flexible und bedarfsgerechte Schulungsmaßnahmen wichtig. Als kreativster Personalentwickler geehrt wurde Luca Biermann, Werkstudent bei Weidmüller. Er entwickelte ein Konzept zur Steigerung des bereichs- und generationsübergreifenden Wissenstransfers.

11.03.2017 Westfalen-Blatt, Wirtschaft

Preise für Weidmüller

Kreis Lippe (sew). Der Arbeitsplatz als Lernfabrik – diese Idee hat dem Detmolder Unternehmen Weidmüller den ersten Preis im Wettbewerb des Bildungswerkes der ostwestfälischen Wirtschaft (BOW) eingebracht. Mit dem Ziel, künftige Fachkräfte aus eigenen Reihen gezielt weiter zu bilden, entwickelte Wolfgang Gwiasda ein Konzept, das individuell auf die Mitarbeiter zugeschnitten ist.

Das BOW ist mit 26 Mitgliedseinrichtungen der größte freiwillige Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe. „Mit dem Preis unterstreicht das BOW die Bedeutung gut qualifizierten und motivierten Personals für unseren Wirtschaftsstandort“, stellte der Präsident der gastgebenden IHK Lippe zu Detmold, Ernst-Michael Hasse, bei der Preisübergabe fest.

Weidmüller punktete laut einer Pressemitteilung auch in der zweiten Preiskategorie: Die Jury zeichnete den Nachwuchs-Personalentwickler Luca Biermann, Werkstudent bei Weidmüller, aus. Er entwickelte ein Konzept für den bereichs- und generationsübergreifenden Wissenstransfer.

25.03.2017 Lippische Landeszeitung, Lokales

Home » Aktuelles

Suche nach ...

MACH1
WEITERBILDUNG

Über uns
Seminare
Seminar-Finder
Vorteile / Nutzen

MACH2
PERSONALENTWICKLUNG

Über uns
Leistungen A-Z
Mitgliedsfirmen
Vorteile / Nutzen

MACH1 & MACH2
WEITERBILDUNG PERSONALENTWICKLUNG

Das Team

Aktuelles

3. Preisträger Kannegiesser für die beste Personalentwicklung

09.03.2017

Seit 10 Jahren führt die Fa. Kannegiesser in Vlotho einmal jährlich mit MACH2-Unterstützung ihre Kannegiesser-Hochschultage durch. Studierende der umliegenden Hochschulen kommen für zwei Tage ins Unternehmen. Sie tauschen sich mit Kannegiesser-Mitarbeitern aus, lernen das Unternehmen kennen, präsentieren sich als Nachwuchs in einer kleinen Projektarbeit. Dieses bewährte und nachhaltige Konzept an der Schnittstelle von Personalrekrutierung und Personalentwicklung wurde vom Bildungswerk des ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW e.V.) als preiswürdig anerkannt. Die Kannegiesser Hochschultage wurden bei der diesjährigen Preisverleihung mit dem 3. Platz für die beste Personalentwicklung ausgezeichnet.



(Auf dem Foto v.l.: außen Heinrich Heggemann und Günter Koch, beide Vorstandsmitglieder im BOW, in der Mitte Thomas Doppmeier, Personalleiter und Dominik Hölzemann, Personalreferent der Fa. Kannegiesser)

[← Zurück](#)

03/2017 Homepage_MACH 1

BOW-Preis

Beste Personalentwicklung 2017

Der BOW-Preis für beste Personalentwicklung wurde zum dritten Mal in OWL verliehen. Der erste Platz ging an die Weidmüller Interface GmbH & Co. KG, Detmold. Zur gezielten Weiterbildung der eigenen Fachkräfte erklärt Wolfgang Gwiasda (Weidmüller) Arbeitsplätze zur Lernfabrik. Zunehmende Komplexität in der Produktion und steigende Anforderungen erfordern flexible und bedarfsgerechte Schulungen. Weiterbildung am Arbeitsplatz trägt dem Rechnung.

Als Nachwuchs-Personalentwickler zeichnete die BOW-Jury Luca Biermann aus, Werkstudent bei Weidmüller Interface. Er entwickelte ein Konzept zum bereichs- und generationsübergreifenden Wissenstransfer.

„Mit dem Preis für beste Personalentwicklungskonzepte unterstreicht das BOW die Bedeutung gut qualifizierten und motivierten Personals für unseren Wirtschaftsstandort“, unterstrich der Präsident der gastgebenden IHK Lippe, Ernst-Michael Hasse, die Bedeutung der Auszeichnung. Wie herausfordernd gezielte Personalentwicklung für mittelständische Unterneh-



Samantha-Angelika Cutmore und Wolfgang Gwiasda (Mitte) freuen sich über die Anerkennung und die Gewinner-Statue aus den Händen von Wolf D. Meier-Scheuven(li.) und Prof. Dr. Walter Niemeier

men ist, machte Prof. Dr. Dieter Dresselhaus, geschäftsführender Gesellschafter der Holter Regelarmaturen GmbH & Co. KG, in seinem Festvortrag deutlich.

„Eine zielgerichtete Personalentwicklung ist wichtiger denn je“, betonte Wolf D.

Meier-Scheuven, Vorstandsvorsitzender des BOW e. V. – Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft. „Wir möchten auf neue, erfolgreiche Projekte in OWL aufmerksam machen und gleichzeitig zu weiteren Aktivitäten anregen.“

04_2017 Lippe Wissen & Wirtschaft

Ellen Tüllmann, Personalreferentin, erhält Preis für „kreative Personalentwickler“

BOW-Preis in der IHK-Lippe vergeben



(v.l.): Günter Vogt, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Volksbank Paderborn-Höxter-Detmold, Ellen Tüllmann und Bianca Peters, Personalmanagement, nehmen die Auszeichnung von Wolf-Dieter Meier-Scheuven, Präsident der Industrie- und Handelskammer OWL zu Bielefeld, entgegen.

Paderborn. Zum dritten Mal wurde Anfang März in der IHK Lippe der Preis für beste Personalentwicklungen in OWL des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) vergeben. Ellen Tüllmann, Personalmanagement, konnte sich über einen dritten Platz freuen und gleichzeitig gegen rund 20 Mitbewerber durchsetzen.

Die Personalreferentin punktete mit ihrem eingereichten Projekt zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Volksbank Paderborn-Höxter-Detmold“. Über sechs Monate beschäftigt sich die junge Personalreferentin intensiv mit dem Projekt und wird das Thema auch in Zukunft für die Volksbank weiter vorantreiben. Das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V. (BOW) in der Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold steht unter der Schirmherrschaft des Ministers für Wirtschaft, Energie, Mittelstand und Handwerk Garrelt Duin.

„Mit dem BOW-Preis für beste Personalentwicklungskonzepte unterstreicht das BOW die Bedeutung gut qualifizierten und motivierten Personals für unseren Wirtschaftsstandort“, unterstrich der Präsident der gastgebenden IHK Lippe zu Detmold, Ernst-Michael Hasse, die Bedeutung der Auszeichnung im Rahmen seiner Begrüßung. Wie herausfordernd gezielte Personalentwicklung für mittelständische Unternehmen ist, machte Prof. Dr. Dieter Dresselhaus, geschäftsführender Gesellschafter der Holter Regelarmaturen GmbH & Co. KG, in seinem Festvortrag zum Thema: „Personalstrategie und erfolgreiche

Unternehmensentwicklung – Erkenntnisse eines ostwestfälischen Mittelständlers“ deutlich.

Der BOW-Preis wird in zwei Kategorien vergeben. Während sich in der ersten Kategorie Unternehmen mit einem Gesamtkonzept für Personalentwicklungen bewerben können, richtet sich die zweite Kategorie an junge Leute unter 30 Jahren, die nicht länger als drei Jahre im Beruf sind und sich mit innovativen Ideen in der Personalentwicklung beschäftigen.

Damit unterstreiche das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft die Bedeutung gut qualifizierter und motivierter Personalers für unseren Wirtschaftsstandort.

„Die Auszeichnung ist ein gutes Zeichen für unser Personalmanagement und bestätigt, was eben nicht in Zahlen ausgedrückt werden kann. So wird auch in der Öffentlichkeit sichtbar, was hier Gutes hinter den Kulissen läuft“, freute sich Günter Vogt, stellvertretender Vorstandsvorsitzender.

„Ich bin sehr stolz, den Preis bekommen zu haben, bestätigt er mich auch in meiner bisherigen Arbeit“, so Ellen Tüllmann, die auch in Zukunft das Projekt für die Volksbank vorantreiben wird.

05.04.2017, <https://www.volksbank-phd.de/wer-wir-sind/presse/presse-2017/ellen-tuellmann--personalreferentin--erhaelt-preis-fuer-kreative.html>

Arbeitsplatz als „Lernfabrik“

BOW vergibt zum dritten Mal Preis für beste Personalentwicklung in Ostwestfalen-Lippe – Weidmüller Interface GmbH & Co. KG ausgezeichnet



Preiswürdig Wolf D. Meier-Scheuven, BOW-Vorsitzender, Samantha-Angela Cutmore, Referentin Personalentwicklung International bei der Weidmüller Interface GmbH & Co. KG, Wolfgang Gwiasda, Ausbildungsleiter bei der Weidmüller Interface GmbH & Co. KG, und Prof. Dr. Walter Niemeier, Jurymitglied, Laudator, Prof. an der Fachhochschule des Mittelstandes, bei der Verleihung des diesjährigen BOW-Preises (von links).

Der Erfolg und die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens hängen in hohem Maße von der Kompetenz der Fach- und Führungskräfte ab. Dies ist für viele Experten unstrittig. „Deshalb ist eine zielgerichtete Personalentwicklung wichtiger denn je“, betont Wolf D. Meier-Scheuven, Vorstandsvorsitzender des BOW e. V. – Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft – bei der Verleihung des diesjährigen BOW-Preises für beste Personalentwicklung.

Der BOW-Preis wird in zwei Kategorien vergeben. In der ersten Kategorie zeichnet er ein Unternehmen aus. Hier vergab die Jury den Preis an das Unternehmen Weidmüller Interface GmbH & Co. KG aus Detmold. Das Familienunternehmen mit rund 4.500 Mitarbeitern ist im Bereich Elektronik und elektrische Verbindungstechnik tätig. Mit dem Ziel, künftige Fachkräfte aus eigenen Reihen gezielt weiter zu bilden, wurde das „Production focused Learning System“ – Der Arbeitsplatz als Lernfabrik

– entwickelt. Das Konzept ist Teil der Personalentwicklungsstrategie 4.0 von Weidmüller. Durch die Entwicklungen der Industrie 4.0 kommt es zu zunehmender Komplexität in den Produktionsbereichen. Diese steigenden Anforderungen an die Produktionsmitarbeiter erfordern neue, flexible und bedarfsgerechte Schulungsmaßnahmen.

In der zweiten Preiskategorie werden junge, kreative Personalentwickler gewürdigt, die in den Unternehmen Ideen hervorbringen und umsetzen. Die BOW-Jury lobte den Nachwuchs-Personalentwickler Luca Biermann, Werkstudent in der Personalentwicklung bei Weidmüller Interface GmbH & Co. KG in Detmold, als Preisträger aus. Er entwickelte das „Connecting Knowledge Program (CKP) – Fit for Industry 4.0“, ein Konzept zur Steigerung des bereichs- und generationsübergreifenden Wissenstransfers in Zeiten von Digitalisierung und kontinuierlichen Veränderungen in den industriellen Produktionsbereichen.

Der BOW-Preis für beste Personalentwicklung wurde nach der Premiere im Jahr 2013 zum dritten Mal verliehen.

Das BOW ist nach eigenen Angaben der größte freiwillige Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe. Mit 26 Mitgliedseinrichtungen vertritt es wirtschaftsnaher, bildungspolitische Interessen, macht sich für die regionale Fachkräfteentwicklung stark und sorgt für Transparenz in der beruflichen Weiterbildung durch die Veröffentlichung aller Kurse und Seminare der BOW-Mitgliedseinrichtungen.

Kontakt: Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft – BOW e. V., Bernd Steffestun, Detmolder Str. 18, 33604 Bielefeld, Tel.: 0521 787166-0, Fax: 0521 787166-9, E-Mail: info@bow.de, Internet: www.bow.de

05_2017 Ostwestfälische Wirtschaft

BOW-Gespräch 18.05.2017

Forum für Personaler

Bielefeld (an). Wie kommen Firmen an gutes Personal? – Die Fachhochschule des Mittelstands (FHM) Bielefeld veranstaltet am 18. Mai von 16 bis 18 Uhr gemeinsam mit dem Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) ein Forum zum Thema „Berufsbegleitende Studiengänge als Instrument der Personalentwicklung und der Personalbindung“.

Als Referenten sind Boris Hagemeier (Leiter Training Management bei Phoenix Contact und Ramona Volkmann, Assistentin des Persönlich haftenden Gesellschafters der Dr. August Oetker KG, zu Gast.

Schon heute werde es für viele Firmen in bestimmten Wirtschaftsbereichen immer schwieriger, vakante Stellen mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen. Betroffen seien insbesondere die technischen Berufe in den sogenannten „MINT“-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), schreiben die Veranstalter.

Darüber hinaus wollten sich Mitarbeiter im zunehmenden Maße beruflich weiterentwickeln und sie verlassen die Unternehmen, die ihnen diese Möglichkeit nicht bieten. Genau an diesen beiden Ausgangspunkten setze das Forum an und stellt eine Möglichkeit vor diesen Herausforderungen zu begegnen.

Die Teilnahme ist kostenlos, Anmeldungen sind möglich per E-Mail an die Adresse info@bow.de.

13.05.2017 Lippische Landeszeitung,
Hochschule & Wirtschaft

BOW-Gespräch 20.09.2017

Augmented Reality im Kundengespräch

„Erfahren, Begreifen, Begehren: Smart Home Produkte erlebbar machen - mit Augmented Reality Technologien Kunden überzeugen“, das ist das Thema des BOW-Gesprächs am 20. September (17 bis 19 Uhr) im Software Innovation Campus Paderborn (SICP). Alle Interessenten, vor allem Unternehmer und Fachkräfte mit Erfahrungen im Bereich Smart Home und Smart Building, sind eingeladen. Der Einsatz von Augmented Reality-Technologien, mit deren Hilfe zum Beispiel Bilder oder Videos realer Objekte um virtuelle Elemente erweitert werden, steckt derzeit noch in den Kinderschuhen. Jedoch gerade bei eher schwer vorstellbaren Produktlösungen, wie Smart Home-Funktionen, kann die computergestützte Projektion im Verkaufsgespräch mit Kunden hilfreich sein. Veranstalter sind das BOW (Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V.), der SICP und das Kompetenzzentrum Technisches Facilitymanagement - Energie- und Gebäudetechnik der Handwerkskammer OWL. Geleitet wird der Workshop von Dr. Gunnar Schomaker, stellvertretender Geschäftsführer des SICP.

INFORMATIONEN

Veranstaltungsort: SICP – Software Innovation Campus Paderborn, Raum 02-48, Zukunftsmeile 1, 33102 Paderborn

Anmeldung: Ilka Storm-Hering, per E-Mail: ilka.storm-hering@hwk-owl.de oder Tel.: 0521/5608 502

07.09.2017 Deutsches Handwerksblatt

BOW-Beratung

BOW

Beratung zur beruflichen Entwicklung

Für viele Arbeitnehmer gehören Veränderungen zum beruflichen Alltag. Eine neue Arbeitsaufgabe bringt neue Herausforderungen mit sich, die derzeitige Arbeitssituation ist nicht zufriedenstellend, der Wiedereinstieg nach Elternzeit oder Krankheit steht an oder das befristete Arbeitsverhältnis läuft aus. Dies sind einige der vielen Situationen, die Bernd Steffestun und seine Kolleginnen vom BOW e. V. in der Beratung zur beruflichen Entwicklung begegnen.

„Wir begegnen in der Beratung auch Menschen, die ihre Berufstätigkeit komplett neu ausrichten möchten oder müssen“, so Steffestun. Es melden sich auch Menschen, deren Arbeitsplatz gefährdet oder weggefallen ist, um sich mit Hilfe der



Veränderungen im Berufsleben aktiv gestalten – mit dem BOW.

Beratung wieder neu zu orientieren. Dabei kann die Beratung u. a. dabei helfen, die genauen Wünsche des Betroffenen zu klären, die Möglichkeiten des Einzelnen realistisch einzuschätzen, den Informationsbedarf zu decken und die berufliche Weiterentwicklung konkret zu planen.

Das BOW e. V. verfolgt mit der Beratung zur beruflichen Entwicklung einen individuellen Coachingansatz, der den Ratsuchenden hilft, ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Weitere Infos: www.bow.de

BOW e. V. die Beratungsstelle zur Finanzierung Ihrer Weiterbildung:
Bildungsprämie und **Bildungsscheck**
und zur beruflichen Neuorientierung:
Beratung zur beruflichen Entwicklung bei Jobverlust, Umorientierung oder Rückkehr in den Beruf
(Für Sie kostenfrei durch Förderung).

Information und Terminvereinbarung
beim BOW e. V., Detmolder Str. 18, 33604 Bielefeld
unter
0521/787166-0 oder unter info@bow.de

11/2017 Bielefelder Spiegel

27. BOW-Forum



HBZ Brackwede Fachbereich Bau e.V.
19. September um 03:40 · 🌐

27. BOW-Forum

Das 27. BOW-Forum „Agiles Unternehmen – Agiles Personalmanagement“ findet am 08.11.2017 von 14.00 – 18:30 Uhr in den Räumlichkeiten des bib International College Paderborn, Fürstenallee 5, 33102 Paderborn statt.

Unternehmen sind einer stetig steigenden Volatilität der Märkte sowie einer zunehmenden Komplexität und Dynamik der externen Einflüsse ausgesetzt. Aus diesem Grund müssen Unternehmen ihr Verständnis von sich, von Ihrer Steuerung und von ihren Erfolgsfak... Mehr anzeigen



Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld und Klaus-Werner Schäfer gefällt das.

19.09.2017
Homepage
HBZ Brackwede

BOW-Forum Personalmanagement

Das 27. BOW-Forum mit dem Titel „Agiles Unternehmen - Agiles Personalmanagement“ findet am 8. November von 14.00 bis 18.30 Uhr im bib International College Paderborn, Fürstenallee 5 in Paderborn statt. Die Märkte werden komplexer und verändern sich schnell. Der Einfluss externer Faktoren nimmt zu. Nicht nur die Unternehmensstrukturen, sondern auch die Berufsausbildung und das Personalmanagement müssen sich verändern, damit Unternehmen erfolgreich auf die wachsenden Herausforderungen reagieren können. Die Impulsreferate „Erfolgreiches Teamwork in agilen Projekten mit Scrum“ von Christine Lang, Phoenix Contact GmbH & Co. KG und „Zukunft im Plural - Szenariotechnik für ein agiles Personalmanagement“ von Hanna Rammig, ScMI Scenario Management International AG, sowie Workshops geben Verantwortlichen Anregungen und stellen konkrete Lösungsvorschläge vor. Um Anmeldung im Internet wird gebeten unter: **bow.de**

19.09.2017 Deutsches Handwerksblatt

„Agilität“ ist das neue Zauberwort

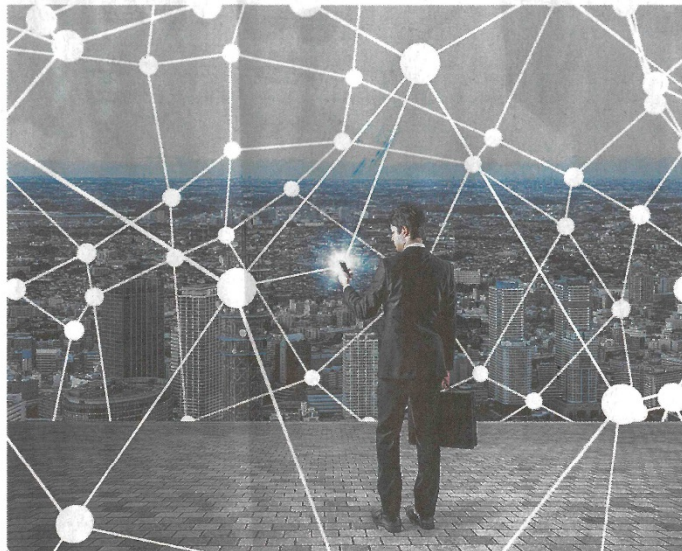
Unternehmensführung: Angesichts zunehmender Unsicherheit sollen Manager mehr Mut zum Experimentieren haben. Gefordert sind Kooperationsbereitschaft und Netzwerkkompetenz

Von Martin Krause

■ **Bielefeld.** Alle können es spüren: Die Welt ist schneller geworden. Was heute noch als innovativ gilt, kann morgen schon überholt sein. „In der Wirtschaft tobt ein Wettbewerb darum, wer sich am schnellsten an veränderte Bedingungen und Kundenwünsche einstellen kann“, sagt Bernd Steffestun, der Geschäftsführer des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW). Unternehmen müssen immer schneller reagieren und dementsprechend schnell ihre Entscheidungen treffen.

Einer, der sich mit den Konsequenzen der wirtschaftlichen Beschleunigung professionell beschäftigt, ist der Hochschullehrer Sascha Armutat (45), seit 2016 Professor für Betriebswirtschaftslehre, (Personalmanagement und Organisation) an der Fachhochschule Bielefeld. „Das wirtschaftliche Umfeld ist zunehmend volatil, es herrscht Unsicherheit“, sagt Armutat. Die Entwicklungen sind für Unternehmer immer weniger vorhersagbar, Planung kann schnell zur Makulatur werden. „In dieser Situation gewinnt Agilität eine herausragende Bedeutung, gefordert ist eine unmittelbare Reaktionsfähigkeit“, so Armutat.

Manager erkennen: Mit jährlichen Soll-Ist-Analysen und daraus abgeleiteten Anpassungsritten ist es nicht mehr getan. Es setze „eine andere Idee von Unternehmensführung“ voraus, um in komplexen und unsicheren Situationen sinnvoll reagieren zu können. Was das für die Organisation eines Unternehmens, seine Führung und Personalentwicklung konkret bedeu-



Über den Tellerrand hinaus schauen: Agile Unternehmen brauchen Netzwerkkompetenz.

FOTO: FOTOLIA

tet, ist Thema des 27. BOW-Forum am 8. November in Paderborn. „Agiles Unternehmen – agiles Personalmanagement“, lautet der Titel der Veranstaltung, in der Sascha Armutat den Eröffnungsvortrag hält. Agilität ist das neue Zauberwort.

Zu den Dingen, die sich ändern müssen, zählt Armutat

das Verständnis von Unternehmen „als Monolith“, also als in Stein gemeißelte, starre Institution. Firmen brauchen demnach zunehmend ein experimentelles Element, um Erfolg zu haben. Diese Forderung könne verschiedene Ebenen haben. Auf der Produktseite gelte es zum Beispiel, über bewährte Strick-

muster hinauszudenken – etwa durch Kombinationen mit Serviceangeboten. Selbst ein Turnschuh werde heute bereits mit Chips versehen und digital vernetzt.

Als Beispiel nennt Armutat den Daimler-Konzern: Der verstehe sich längst nicht mehr vorrangig als Hersteller qualitativ hochwertiger Autos (das

zwar auch), sondern als „Mobilitätsanbieter“: Selbstfahrtechnik, digitale Vernetzung, Elektromobilität und verschiedene Dienstleistungen gehören dazu.

Die Zusammenarbeit mit Firmen, die bisher als Konkurrenten bekämpft wurden, ist oft Teil der Strategie. „Das setzt die Bereitschaft zur Kooperation und die nötige Netzwerkkompetenz voraus“, sagt Armutat. Gerade an der Netzwerkkompetenz hapere es allerdings in vielen Firmen.

Weil sich erfahrungsgemäß nur wenige neue Ideen im Markt tatsächlich durchsetzen, müssten Unternehmen zunehmend bereit sein, Investitionen zu stemmen, deren Ergebnis unsicher sei.

Für die Unternehmensorganisation und Personalführung gelte, dass ein „Scheitern“ anders (also positiver) als bisher beurteilt werden müsse: „Hier ist ein Mentalitätswandel nötig“, glaubt Armutat. Um kreative Prozesse zu ermöglichen, müssten die Mitarbeiter erweiterte Spielräume für ihr Handeln haben. Weniger starre Hierarchien und andere, auf den unternehmerischen Gesamterfolg (statt auf die individuelle Leistung) ausgerichtete Vergütungssysteme sieht er als sinnvolle Konsequenzen.

BOW-Forum in Paderborn

◆ „Agiles Unternehmen – agiles Personalmanagement“ ist der Titel des 27. BOW-Forums am 8. November 2017.

◆ Die Veranstaltung findet von 14 bis 18.30 Uhr in den Räumlichkeiten des International-Colleges in Paderborn (Fürstenallee 5) statt.

◆ Neben Sascha Armutats Vortrag gehören Workshops zum Programm. Experten wie die Personalmanagerin Christine Lang von Phoenix Contact in Blomberg oder Hanna Rammig von der Szenario-Management-Firma SCMI in Paderborn halten Impulsreferate.



BOW-Geschäftsführer: Bernd Steffestun. FOTO: MIKA



Professor an der FH Bielefeld: Sascha Armutat.

27.09.2017 Neue Westfälische, Wirtschaft

BOW-JAHRESBERICHT

Paderborn – 08.11.2017

27. BOW-Forum von 14.00 bis 18:30 Uhr

Überschrift

BOW
BILDUNGSWERK DER
OSTWESTFÄLISCH-LIPPISCHEN
WIRTSCHAFT E.V.

TRANSPARENZ
ERGEBNISVERANTWORTUNG

FLEXIBILITÄT
EIGENVERANTWORTUNG

AGILITÄT
WANDEL

AGILE
OFFENHEIT
STRATEGIE

ERFOLG
ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

ZUSAMMENARBEIT
SCHNELLIGKEIT

WERTSCHAFFEND
SINNESWANDEL
EFFEKTIV

27. BOW-FORUM
Agiles Unternehmen – Agiles Personalmanagement

Unternehmen sind einer stetig steigenden Volatilität der Märkte sowie einer zunehmenden Komplexität und Dynamik der externen Einflüsse ausgesetzt. Aus diesem Grund müssen Unternehmen ihr Verständnis von sich, von Ihrer Steuerung und von ihren Erfolgsfaktoren ändern, um auch weiterhin erfolgreich sein zu können. Diese Transformation betrifft alle Bereiche des Unternehmens, also auch den Bereich des Personalmanagements bis hin zur Personalentwicklung und Ausbildung.

Wie müssen wir als Unternehmen organisatorisch aufgestellt sein, um erfolgreich diese Herausforderungen zu meistern? Was bedeutet das für Führungskräfte? Welche Kompetenzen sind es genau, die in der Berufsausbildung oder durch die Personalentwicklung verändert bzw. angepasst werden müssen und vor allem, mit welchen Methoden lässt sich dieser Veränderungsprozess zur Agilität initiieren und unterstützen? Diese Fragen stellen sich alle Unternehmer/-innen, Personaler/-innen, Ausbilder/-innen, und Wissenschaftler/-innen, um die zunehmend komplexere Zukunft aktiv zu gestalten.

Das 27. BOW-Forum greift diese Fragen auf. Es stellt durch den Impulsvortrag und die Workshops Ansätze und Methoden vor, wie die Herausforderungen durch die zunehmende Volatilität der Märkte und die steigende Komplexität und Dynamik der Wirtschaft im Unternehmen und insbesondere im Personalmanagement zu bewältigen sind.

Wir laden Sie ein, diese Lösungsansätze mit den Referierenden sowie den Teilnehmenden zu diskutieren und Anregungen für die konkrete Umsetzung in Ihrem Unternehmen zu bekommen.

Hier geht es zur [Anmeldung](#).

24.10.2017 Homepage_bib International College



Das 27. BOW-Forum „Agiles Unternehmen – Agiles Personalmanagement“

findet am

08.11.2017 von 14.00 – 18:30 Uhr

in den Räumlichkeiten des bib International College Paderborn, Fürstenallee 5, 33102 Paderborn statt.

Unternehmen sind einer stetig steigenden Volatilität der Märkte sowie einer zunehmenden Komplexität und Dynamik der externen Einflüsse ausgesetzt. Aus diesem Grund müssen Unternehmen ihr Verständnis von sich, von Ihrer Steuerung und von ihren Erfolgsfaktoren ändern, um auch weiterhin erfolgreich sein zu können. Diese Transformation betrifft alle Bereiche des Unternehmens, also auch den Bereich des Personalmanagements bis hin zur Personalentwicklung und Ausbildung.

Wie müssen wir als Unternehmen organisatorisch aufgestellt sein, um erfolgreich diese Herausforderungen zu meistern? Was bedeutet das für Führungskräfte? Welche Kompetenzen sind es genau, die in der Berufsausbildung oder durch die Personalentwicklung verändert bzw. angepasst werden müssen und vor allem, mit welchen Methoden lässt sich dieser Veränderungsprozess zur Agilität initiieren und unterstützen? Diese Fragen stellen sich alle Unternehmer/-innen, Personaler/-innen, Ausbilder/-innen, und Wissenschaftler/-innen, um die zunehmend komplexere Zukunft aktiv zu gestalten.

Das 27. BOW-Forum greift diese Fragen auf. Es stellt durch den Impulsvortrag und die Workshops Ansätze und Methoden vor, wie die Herausforderungen durch die zunehmende Volatilität der Märkte und die steigende Komplexität und Dynamik der Wirtschaft im Unternehmen und insbesondere im Personalmanagement zu bewältigen sind.

Wir laden Sie ein, diese Lösungsansätze mit den Referierenden sowie den Teilnehmenden zu diskutieren und Anregungen für die konkrete Umsetzung in Ihrem Unternehmen zu bekommen.

Die ausführlichen Informationen finden Sie in unserem Programmflyer [HIER](#)

Bitte melden Sie sich bis zum 27.10.2017 direkt unter info@bow.de oder über das Anmeldeformular auf der BOW-Homepage [HIER](#) verbindlich an.



„Agilität“ hilft bei der Bewältigung der Zukunft

BOW-Forum: Die Digitalisierung sorgt für erhöhten Anpassungsdruck auf Unternehmen. Mehr Beweglichkeit in Organisation und Personalführung gelten als sinnvolle Reaktion

■ Paderborn (mika). Der Ort der Veranstaltung war wohl schon ein Hinweis darauf, was die Teilnehmer des 27. Forums des Bildungswerks der ostwestfälischen-lippischen Wirtschaft (BOW) erwartete. Im Hörsaal des bib International College in Paderborn, eines Berufskollegs, das Heinz Nixdorf zur Ausbildung im IT-Bereich gegründet hatte, ging es um „Agile Unternehmen – agiles Personalmanagement“. Während mancher sich vielleicht noch fragte, was sich hinter dem Schlagwort der „Agilität“ verbirgt, mahnte

Sascha Armutat, seit 2016 BWL-Professor der Fachhochschule Bielefeld, gleich zum Auftakt, dass Agilität zur Notwendigkeit geworden sei: Die Frage sei nicht das „ob“, sondern das „wie“.

Das nicht völlig neue Konzept einer beweglichen, zu schneller Umstellung fähigen Unternehmensorganisation habe erhöhte Bedeutung wegen des erhöhten Anpassungsdrucks in der digitalisierten Wirtschaft. Armutat nannte Beispiele für absehbare Umwälzungen in der Produktion: 3-D-Druck etwa sorge für



Referenten beim BOW-Forum: Sascha Armutat und Hanna Rammig. FOTO: D. FLACH

„Veränderung pur“; durch mobile Vernetzung (und Einsatz von Datenbrillen) könnten Mitarbeiter an breitem Fachwissen teilhaben und zugleich „ferngesteuert“ werden.

Um die noch ungewisse Zukunft bewältigen zu könnten, sei eine veränderte Führung nötig, so Armutat. Die Ausrichtung müsse experimenteller und weniger starr sein, Fehler müssten als Lernerfahrung und nicht als Scheitern gesehen werden. Das Kollektiv rücke in den Vordergrund, und im Management seien Mischformen aus hierarchischer Or-

ganisation und Netzwerken sinnvoll. Chefs seien als Motivatoren ihrer Mitarbeiter gefragt oder gar als „Diener“.

Hanna Rammig von der Paderborner Scenario Management AG zeigte den Teilnehmern, wie Unternehmen mit der Ungewissheit der tatsächlichen Entwicklung umgehen können: Etwa durch das Entwerfen und Berücksichtigen verschiedener Zukunftsszenarien. So gerüstet könnten Firmen sich auf die erwartete Entwicklung konzentrieren – aber zugleich vorbereitet sein auf Überraschungen.

09.11.2017 Lippische Landeszeitung / Neue Westfälische, Wirtschaft

„Agiles Unternehmen – Agiles Personalmanagement“

27. BOW-Forum beleuchtet Faktoren für erfolgreiche Transformation in Unternehmen

Unternehmen sind einer stetig steigenden Volatilität der Märkte sowie einer zunehmenden Komplexität und Dynamik der externen Einflüsse ausgesetzt. Aus diesem Grund müssen Unternehmen ihr Verständnis von sich, von ihrer Steuerung und von ihren Erfolgsfaktoren ändern, um auch weiterhin erfolgreich sein zu können. Diese Transformation betrifft alle Bereiche des Un-

ternehmens, also auch den Bereich des Personalmanagements bis hin zur Personalentwicklung und Ausbildung. Wie müssen wir als Unternehmen organisatorisch aufgestellt sein, um erfolgreich diese Herausforderungen zu meistern? Was bedeutet das für Führungskräfte? Welche Kompetenzen sind es genau, die in der Berufsausbildung oder durch die Personalentwicklung verändert beziehungsweise

angepasst werden müssen und vor allem, mit welchen Methoden lässt sich dieser Veränderungsprozess zur Agilität initiieren und unterstützen?

Das 27. BOW-Forum „Agiles Unternehmen – Agiles Personalmanagement“ am **Mittwoch, 8. November**, von 14.00 bis 18.30 Uhr, greift diese Fragen auf. Es stellt durch den Impulsvortrag und die Workshops Ansätze und Methoden vor, wie die Herausforderungen durch die zunehmende Volatilität der Märkte und die steigende Komplexität und Dynamik der Wirtschaft im Unternehmen und insbesondere im Personalmanagement zu bewältigen sind. Veranstaltungsort ist das bib International College Paderborn, Fürstenallee 5, 33102 Paderborn. Anmeldungen und weitere Infos: www.bow.de.

11.2017 Ostwestfälische Wirtschaft, Aus- und Weiterbildung

Projekt: „Be smart“

Ausgeschlafene Frühaufsteher

19 Schüler aus den Kreisen Minden-Lübbecke und Herford nehmen am Modellprojekt „be smart“ teil und schnuppern in ihrer Freizeit in Ausbildungsberufe des Metall- und Elektrobereichs hinein. Jetzt waren sie zu Besuch bei Wago.

Von Kerstin Rickert

Minden (kr). Es ist Samstag, die meisten Schüler genießen ihr heiß ersehntes Wochenende. Mit Freunden treffen, Party machen, shoppen, endlich ausschlafen – für 19 Jugendliche aus den Kreisen Minden-Lübbecke und Herford steht das heute nicht auf dem Plan. Sie sind sogar noch früher aufgestanden als an den Schultagen – und das freiwillig. Seit 8 Uhr sind sie in der Ausbildungswerkstatt bei Wago aktiv. Dahinter steckt das Projekt „be smart“ (auf Deutsch: „Sei clever“) zur Berufsorientierung, das Schülern der neunten Klassen die Möglichkeit eröffnet, neben der Schule in Ausbildungsberufe des Metall- und Elektrobereichs hinein zu schnuppern. Das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) hat das Angebot zusammen mit den Unternehmen Wago Kontakttechnik in Minden und Paul Hettich in Kirchlengern entwickelt. Erstmals ist es jetzt an den Start gegangen (siehe Kasten).

Oliver Arndt kommt aus Börninghausen, einer Ortschaft in Preußisch Oldendorf an der Grenze zum Kreis Herford. Dort besucht er die neunte Klasse der Gesamtschule Rodinghausen. Wenn alles gut geht, macht er im nächsten Jahr seinen Abschluss. Was er danach machen will, weiß er auch schon ziemlich genau: „Auf jeden Fall etwas im technischen Bereich“, erzählt der Neuntklässler, während er gerade seine zweite Wechselschaltung zum Laufen bringt. Sein besonderes Interesse für Technik wurde zu Hause geweckt. „Mit meinem Vater habe ich so was schon öfter gemacht“, sagt der 15-Jährige mit sichtlicher Begeisterung. Die kniffligen Feinarbeiten bei der Verdrahtung der Schaltung machen ihm Spaß. Schaltpläne zu lesen sind für ihn keine besondere Herausforderung.

Auch sechs Mädchen nehmen an „be smart“ teil.

Ganz anders ergeht es Luca Noel Becker, 16 Jahre alt und Schüler der Stadtschule Lübbecke. Bei der Verdrahtung hat er alles genauso gemacht wie Johanna Südrack aus Bünde, aber wenn er den Schalter bedient, passiert nichts. An irgendeiner Stelle scheint etwas nicht zu passen. Vielleicht ist das eine Kabel zu kurz und stellt keinen Kontakt her? Also nimmt er ein neues, löst vorsichtig die Ummantelung an den beiden Enden und schiebt es in die dafür vorgesehenen Klemmen. Johanna Südrack gibt Tipps. Auch sie hat sich zum ersten Mal an einer Wechselschaltung versucht. Auf Anhieb hat es bei ihr auch nicht geklappt, aber mit Unterstützung der Ausbilder und Auszubildenden bei Wago dann schließlich doch. Die Schülern besucht die Realschule Mitte in Bünde. Sie ist eine von sechs „be smart“-Teilnehmerinnen, die die Ausbildungsinhalte technischer Berufe ausloten.

Wie sie können sich auch Amelie Limberg und Mira Schröder aus Kirchlengern eine berufliche Zukunft in diesem Bereich vorstellen. „Das Interesse für Technik ist da“, sind sich die beiden 15-Jährigen einig. Das Projekt soll ihnen zeigen, was sie sich genau unter einer Ausbildung zum Mechaniker, Mechatroniker oder Elektroniker mit all seinen Varianten vorzustellen haben. Außerdem wollen sie ihre Neigungen und Fähigkeiten testen. Wie viele Arbeitsschritte allein nötig sind, um einen Schließzylinder anzufertigen, ist für sie eine neue Erfahrung. Und auch, wenn es ganz schön anstrengend ist, ein Metallstück passgenau von Hand zu feilen, macht ihnen die Arbeit richtig Spaß.

Auch Pauline Plagemann aus Löh-



Sebastian Brosch, Ausbilder bei Wago im Bereich Metall, zeigt Schülerin Pauline Plagemann aus Löhne, worauf sie beim Fräsen einer Nut achten muss. Fotos: Kerstin Rickert



Dr. Burghard Lehmann (l.) von der Familie-Osthushenrich-Stiftung informiert sich vor Ort über „be smart“.



Bei der Anfertigung eines Schließzylinders werden die Metallstücke auch mit Säge und Feile bearbeitet.



Mira Schröder feilt die Kante eines in einen Schraubstock eingespannten Metallstücks ab.



Marco Fuhlrott (Mitte), Ausbilder bei Wago, erklärt, wie eine Wechselschaltung funktioniert.

Was steckt hinter „be smart“?

- „be smart“ ist ein Langzeitprojekt für Schüler zur Berufsorientierung im technisch-beruflichen Bereich.
- Start war am 25. März. Es läuft bis einschließl. 2. Dezember.
- „be smart“ wendet sich an Neuntklässler, die nach der zehnten Klasse eine praktische Berufsausbildung absolvieren möchten, sich für technische Berufe interessieren, Praxis in einem Ausbildungsbetrieb der Region erleben möchten und bereit sind, sich über einen längeren Zeitraum in ihrer Freizeit zu engagieren.
- Die Teilnahme wird im Schulzeugnis vermerkt.
- Das Projekt gibt den Schülern Einblicke in die manuellen und maschinellen Tätigkeiten der Metall- und Elektrobereife und vermittelt erste Grundfertigkeiten.
- Es bietet die Möglichkeit, Unternehmen und deren Ausbildungswerkstätten kennen zu lernen.
- Entwickelt wurde es vom Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW), einem Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in OWL. In Zusammenarbeit mit den Unternehmen Wago Kontakttechnik (Minden) und Paul Hettich (Kirchlengern).
- Gefördert wird „be smart“ von der Familie-Osthushenrich-Stiftung, dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW und der Bundesanstalt für Arbeit. Das ZDI-Zentrum Minden-Lübbecke begleitet es.
- Zum Projekt gehören die intensive Betreuung durch Ausbilder und Auszubildende der beteiligten Unternehmen und des BOW, ein Knigge-Seminar und ein Teamtraining sowie Berufsberatung für Eltern und Schüler. (kr)

ne ist begeistert. Sie steht an der Präsmaschine und soll für den Schließzylinder eine Nut mittig in ein Metallstück fräsen. Ausbilder Sebastian Brosch erklärt ihr die Maschine und wo sich die Notauschalter befinden, für den Fall, dass irgendetwas schief läuft. Sicherheit und Arbeitsschutz standen schon einen ganzen Vormittag lang auf dem samstäglichen Terminplan aller Projekt-Teilnehmer.

Pauline Plagemann trägt eine Schutzbrille, damit ihr beim Fräsen keine Metallsplitter in die Augen fliegen. Mit einem Messschieber wird das Metallstück gemessen, dann die Mitte berechnet und an der Maschine eingestellt. Wie das genau funktioniert, erklärt Sebastian Brosch. „Ein Messschieber bedienen zu können, ist ein großer Bestandteil der Abschlussprüfung“, sagt er. Es kommt auf Genauigkeit an. Pauline Plagemann macht ihre Sache gut. Ruhig und aufmerksam steht sie an der Maschine und verfolgt, wie sie sich durch das Metallstück arbeitet. Die Nut sitzt, ein erstes Erfolgserlebnis.

„Viele Schüler wissen trotz der ersten Schulpraktika in der neunten Klasse nicht, ob sie eine Berufsausbildung beginnen möchten, und wenn ja, welche. Finnie überlegen sich aus

dieser Unsicherheit heraus, weiter zur Schule zu gehen, um so die Entscheidung weiter hinauszuzögern“, sagt BOW-Geschäftsführer Bernd Steffestun. 26 Schulen in Minden-Lübbecke und Herford hat er besucht und das neue Projekt dort in den neunten Klassen vorgestellt. 19 Schüler von elf Schulen aus den beiden Kreisen haben sich entschieden, daran teilzunehmen. Eine Entsch-

Aus Unsicherheit entscheiden sich viele Schüler zunächst gegen eine Ausbildung.

cheidung, die sie sich genau überlegt haben. Denn von den Jugendlichen wird Einsatz verlangt. An 20 Samstagen opfern sie ihre Freizeit und verbringen die Vormittage in den Ausbildungswerkstätten der beiden Unternehmen Wago und Hettich.

„Wir konzentrieren uns auf den gewerblich-technischen Bereich, da hier die Relation der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz im Verhältnis zu den angebotenen Ausbildungsstellen für die Schüler deutlich

günstiger sind und in diesen Berufen bei den Unternehmen der Region ein hoher Bedarf an Auszubildenden besteht“, erklärt Steffestun. Das jetzt angelaufene Projekt hat für ihn Modellcharakter und soll Schule machen. „Wir erhoffen uns natürlich, dass die Teilnehmer ihre Erfahrungen kommunizieren und als Multiplikatoren wirken. Es wäre schon klasse, wenn sich diese Möglichkeit der Berufsorientierung herumspricht und wir beim nächsten Mal noch mehr Schüler möglichst aus allen Schulen dabei haben“, sagt er. Das Projekt auf andere Kreise in OWL und auf weitere Berufsfelder, beispielsweise in der Holzverarbeitung, auszuweiten, kann er sich gut vorstellen.

Bei Wago ist man von dem Konzept schon jetzt überzeugt. Es macht einfach Spaß, mit jungen Menschen zu tun zu haben, die hochmotiviert sind“, sagt Ausbildungsleiter Thomas Heilmann. Überhaupt kein Problem sei es daher gewesen, Ausbilder und Auszubildende des Unternehmens dafür zu gewinnen, samstags mit den Jugendlichen zu arbeiten. Anders als bei den Berufsfelderkundungstagen

im Rahmen der NRW-Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ seien die Jugendlichen besonders motiviert und interessiert. Sie nehmen freiwillig teil, und das in ihrer Freizeit. „Auch der lange Zeitraum über neun Monate bietet ganz andere Einblicke in die Berufswelt. „Besonders freuen wir uns, dass sechs der 19 Teilnehmer Mädchen sind. Wir möchten ihnen Mut machen, sich für einen Ausbildungsberuf mit guten Perspektiven im technisch-beruflichen Bereich zu entscheiden“, sagt Heilmann. Die Chancen der Teilnehmer auf einen Ausbildungsplatz schätzt er als besonders hoch ein.

„Mit den erworbenen Kompetenzen und ihrer hohen Motivation, die die Schüler durch die freiwillige Teilnahme an dem Langzeitprojekt unter Beweis stellen, haben sie beste Chancen auf einen entsprechenden Ausbildungsplatz am Ende ihrer Schulzeit“, ist auch Bernd Steffestun überzeugt. Für Luca Noel Becker aus Lübbecke ist genau das einer der Gründe, warum er samstags früh aufsteht und sich mit Schaltplänen, Werkzeugen und Maschinen beschäftigt, während seine Mitschüler sich wahrscheinlich noch zweimal im Bett umdrehen.



Noch einmal am Arbeitsplatz: Die Projektteilnehmer mit Dirk Bartz, Sebastian Brosch und Bernd Steffestun vor einer Fräse, die sie während des Projektes genutzt haben. Teilgenommen haben: Amelie Limberg, Pauline Plagemann, Simon Schnier, Mira Schröder, Johanna Sudbrack, Oliver Arrndt, Luca-Noel Becker, Jan Breder, Nico Burmester, Nai Czichowski, Lennart Droste, Jonathan Gladbach, Leon Haus, Benjamin Herrmann und Mattes Krampf.

FOTO: MAURICE ARNDT

Zertifikate: Lernen in der Praxis

Technik-Berufe: Die Firmen Hettich und Wago haben Schülern ein mehrwöchiges freiwilliges Praktikum angeboten. Die gemachten Erfahrungen sind mehr als positiv

Von Maurice Arndt

■ **Kirchlengern.** 15 Schüler haben ein Praktikumsprojekt unter dem Motto „be smart“ (zu Deutsch: sei clever) bei den Firmen Hettich aus Kirchlengern und Wago aus Minden absolviert. An 18 Samstagen haben die Teilnehmer, parallel zu ihren schulischen Verpflichtungen, Einblicke in das Feld der technischen Berufe erhalten. Ziel war es, die Praktikanten für Technik zu begeistern. Nun erhielten sie ihre Teilnahmezertifikate.

An den insgesamt 18 Wochenenden haben die Schüler verschiedene Aufgaben absolviert. Vom Fräsen übers Bohren bis hin zum Bauen und Löten von Platinen und Schaltkreisen erhielten sie einen breiten Überblick über das Berufsfeld. „Jeder fand einige Aufgaben besser als andere. Manches war sehr kompliziert, anderes wiederum gut zu lösen“, schilderte Jan Breder, einer der Projektteilnehmer, seine Eindrücke. Genau das Ergebnis, auf das man gehofft hatte, verriet Bernd Steffestun, Geschäftsführer des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW).

„Es ging schließlich darum,

dass die Absolventen herausfinden, was ihnen liegt und zudem noch Spaß macht.“ So habe es sogar einige gegeben, die im Laufe des Berufsorientierungsprojektes festgestellt hätten, dass sie doch lieber etwas anderes tun wollen – gestartet sei man ursprünglich auch mit 19 Teilnehmern. „Das ist aber auch ein legitimes Resultat“, denn: Oberstes Ziel sei es gewesen, dass sich Schüler überhaupt mit den technischen Berufen auseinandersetzen, sagte der BOW-Geschäftsführer.

„Es war sicherlich nicht immer einfach, sich all die Samstage aufzuraffen und in die Ausbildungswerkstätten zu fahren“, meinte Steffestun, dessen Verein den Anstoß für das Projekt gegeben hatte. Je-

doch: Dass die Schüler freiwillig an 18 Samstagen ihre Wochenenden verkürzt haben, habe das Projekt für die Teilnehmer noch wertvoller gemacht. „Alle waren immer voll motiviert, dadurch hatten alle besonders viel Spaß an dem Projekt“, ergänzte Dirk Bartz von der Firma Hettich.

Die Ausbilder selbst seien auch ein Kernbaustein für das am Ende erfolgreiche Projekt gewesen, sagte Naila Czichowski, ebenfalls Teilnehmerin an dem Wochenendprojekt. Neben den Ausbildern der Unternehmen Hettich und Wago standen den Schülern auch Azubis der beiden Unternehmen zur Seite. „Wir konnten sie immer um Hilfe bitten und sie haben uns auch korrigiert, wenn wir mal einen

Fehler gemacht haben“, so Czichowski.

Gegenüber den „normalen Ausbildern“ hätten die Azubis auch einen ganz entscheidenden Vorteil: „Zum einen ist das Klima entspannter, als mit den Ausbildern und zum anderen konnten unsere Azubis auch von ihren Erfahrungen berichten“, erklärte Bartz. Sein Kollege Sebastian Brosch von der Firma Wago fügte an, dass es auch für die Azubis ein tolles Projekt gewesen sei, denn sie hätten durch die Wissensweitergabe ihr eigenes Wissen festigen können.

Aufgrund der positiven Erfahrungen planen die Partner bereits eine Fortsetzung des erstmalig durchgeführten Projektes. Wie auch in diesem Jahr sei jeder willkommen. „Wir haben keine Vorauswahl getroffen“, betonte Steffestun. Die beiden Firmenvertreter ergänzten: „Insbesondere Frauen oder auch Schüler von Förderschulen sind herzlich eingeladen – das ist kein reiner Männerberuf.“ Klar stellten sie aber auch, dass dieses Projekt nicht zwangsläufig einen Ausbildungsvertrag nach sich ziehe, auch wenn beide Unternehmen einige Teilnehmer des ersten Jahrgangs nun übernehmen würden.

Freiwilliges Engagement

18

Wochenenden dauerte die freiwillige Ausbildung in den beiden Firmen.

19

Schüler haben sich angemeldet, 15 haben das Praktikum abgeschlossen

QUELLE: PROJEKTBEREICHUNG

04.12.2017 Neue Westfälische Kirchlengern / Rödinghausen

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, Peter Eul,
Michael Friemuth, Günter Koch, Rolf Nösekel

Arbeitsausschuss-Vorsitz: Dr. Maribel Illig, Andreas Burchardt

Geschäftsführung: Ute Horstkötter-Starke, Bernd Steffestun

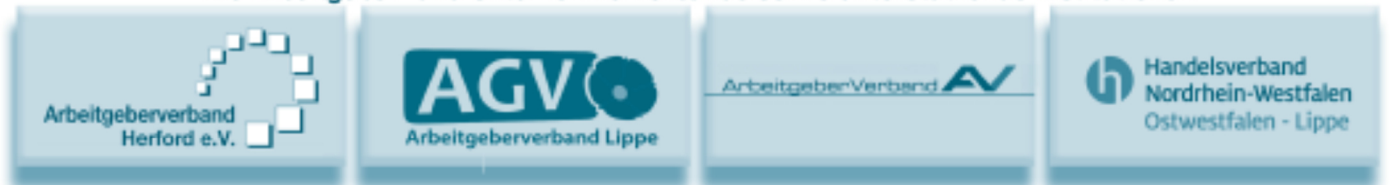
Die Wirtschaftskammern



Die Kreishandwerkerschaften



Die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände sowie unterstützende Institutionen



Die Bildungseinrichtungen

