



BILDUNGSWERK DER  
OSTWESTFÄLISCH-LIPPISCHEN  
WIRTSCHAFT E.V.



**2018**

Bielefeld, Februar 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V. blickt auf ein ereignisreiches, spannendes Jahr 2018 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 April startete zum zweiten Mal das Berufsorientierungsprojekt „be smart“ zusammen mit der Paul Hettich GmbH & Co. KG und der WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG. Einen Höhepunkt bildete im November 2018 das 28. BOW-Forum zum Thema „Personal Digital“ für Fach- und Führungskräfte aus OWL mit über 140 Teilnehmer/-innen. Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung war ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit in 2018. Hier hat das BOW in fünf Veranstaltungen bei den Mitgliedern des BOW über 500 Unternehmen über die neuen gesetzlichen Bestimmungen informiert. Mit dem „Dialog Praxis Wissenschaft“ im Bereich der Personalwirtschaft hat das BOW in 2018 ein ganz neues Veranstaltungsformat ins Leben gerufen. Durch dieses Format fördert das BOW den Austausch zwischen den Hochschulen in OWL und den Unternehmen.

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 2018 2.787 Kurse mit insgesamt 379.028 Seminarstunden umgesetzt und dabei 29.626 Teilnehmende weitergebildet. Dabei bildet nach wie vor 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 2018 und freuen uns auf viele Kontakte zu Ihnen im Jahr 2019.

Freundliche Grüße



Ute Horstkötter-Starke

Geschäftsführerin



Bernd Steffestun

Geschäftsführer

## Inhalt

<b>Gesamtüberblick</b>	<b>5</b>
Jahresvergleiche	6
Die Bereiche im Einzelnen	7
<b>Was das BOW ist....</b>	<b>10</b>
Mitgliedseinrichtungen	10
BOW-Vorstand	12
BOW-Mitgliederversammlung	12
BOW-Geschäftsstelle	13
BOW-Arbeitsausschuss	14
<b>Regionale BOW-Gespräche</b>	<b>15</b>
05.03.2018 – „Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung“ beim Arbeitgeberverband Bielefeld e. V.	15
11.04.2018 – „Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung“ beim AGV - Arbeitgeberverband für die Gebiete Paderborn, Büren, Warburg u. Höxter e. V.	15
19.04.2018 – „Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung“ im HBZ Minden / Kreishandwerkerschaft Wittekindsland	15
23.04.2018 – „Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung“ bei der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe	16
03.05.2018 – „Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung“ bei der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe	16
<b>BOW-Arbeitskreis Personalentwicklung</b>	<b>17</b>
19.03.2018 – „Vermittlung von hochqualifizierten Geflüchteten („high potentials“) in ausbildungsadäquate Beschäftigung“ bei der Hörmann KG in Steinhagen	17
26.04.2018 – „Dialog Praxis Wissenschaft“ bei der Dr. August Oetker KG in Bielefeld	17
04.12.2018 – „Digitale Kompetenzen“ bei der Unity AG in Büren	18
<b>BOW-Arbeitskreis Ausbildung</b>	<b>19</b>
11.06.2018 – „Anpassung der inhaltlichen und methodischen Ausbildung der Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten an die Digitalisierung“ bei der Benteler Steel / Tube GmbH in Paderborn	19
<b>BOW-Preise 2019</b>	<b>20</b>
<b>28. BOW-Forum „Personal Digital“</b>	<b>21</b>
<b>BOW-Schulung für Führungskräfte der Mitglieder am 22.11.2018</b>	<b>25</b>
<b>BOW-Berufsorientierungsprojekt „be smart“</b>	<b>25</b>

# BOW-JAHRESBERICHT

---

<b>BOW-Programm</b>	<b>26</b>
<b>BOW-Netzwerk</b>	<b>27</b>
it's OWL 27	
Gildenhaus e. V.	27
<b>Bildungsberatung</b>	<b>28</b>
<b>Pressespiegel 2018</b>	<b>29</b>
BOW-Preis 2019	29
28. BOW-Forum	32
Personalentwicklung	33
Projekt: „Be smart“	37

## Gesamtüberblick

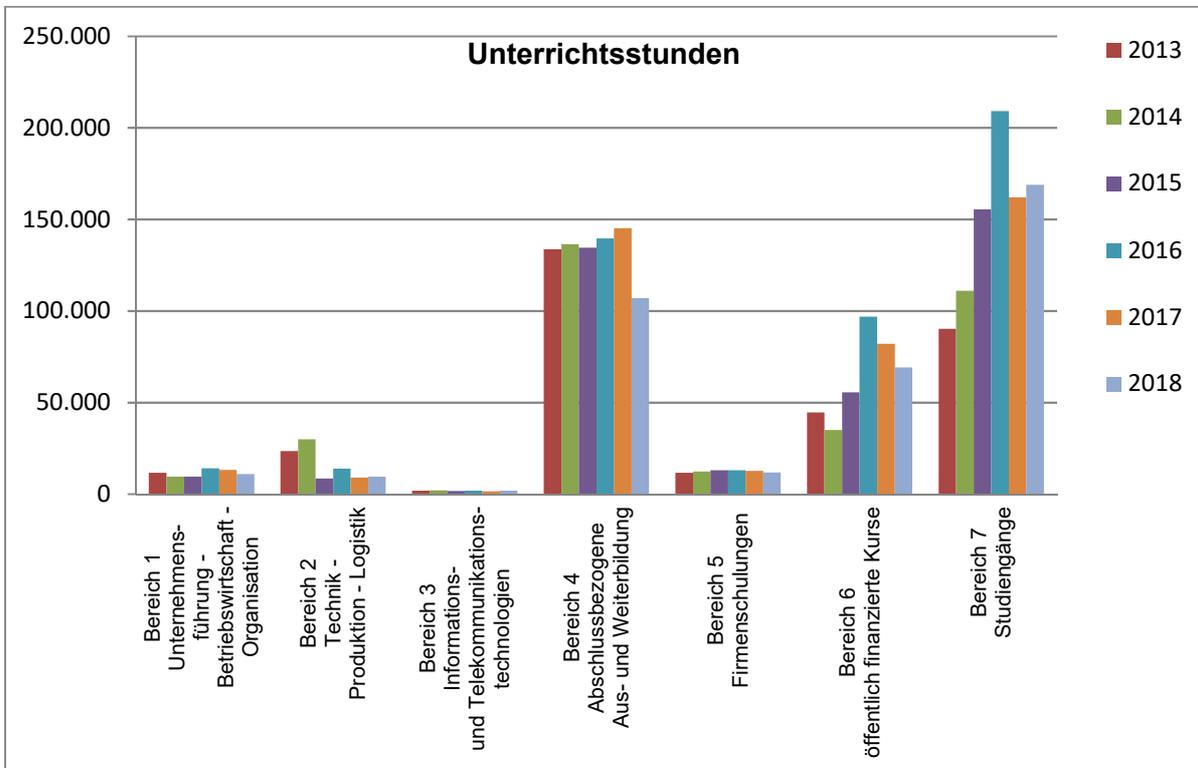
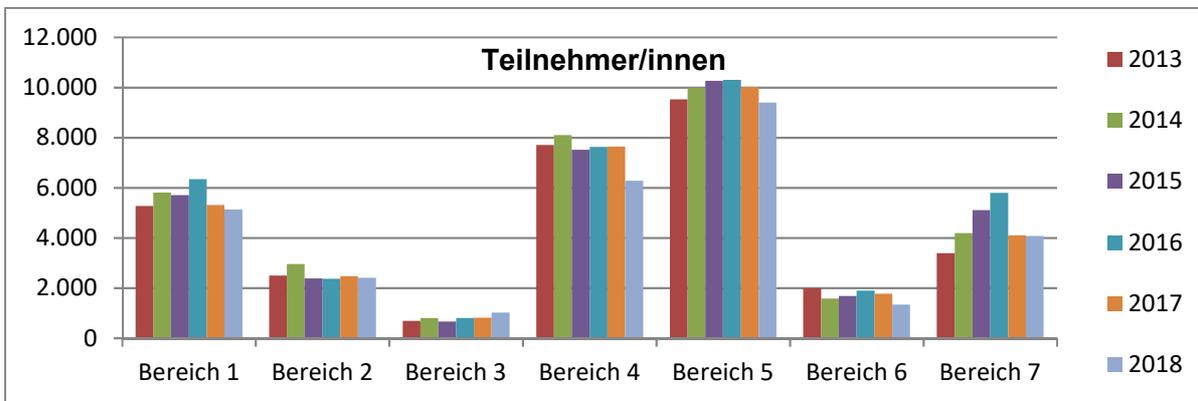
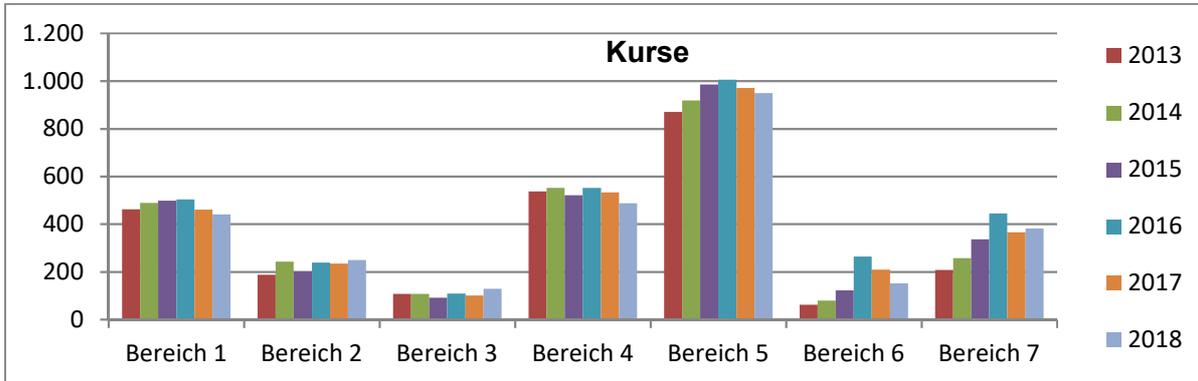
Im Jahr 2018 ging die Anzahl der Seminare, die von den BOW-Mitgliedseinrichtungen angeboten wurden, leicht zurück. Dieser Rückgang ist vor allem auf die gute Konjunktur zurückzuführen, in denen sich die Unternehmen schwertun, Mitarbeiter für eine Fortbildung freizustellen. Der Bereich der öffentlich finanzierten Seminare reduzierte sich in 2018 noch einmal um 16 %, bezogen auf die umgesetzten Unterrichtsstunden. Es wurden insgesamt 11 % weniger Unterrichtsstunden absolviert. Dieser Rückgang erstreckt sich nicht über alle Themenbereiche der Weiterbildung. Die Studiengänge, die Seminare im Bereich Technik und Logistik sowie im IT-Bereich nahmen zu. Die durchgeführten 2.787 Seminare mit insgesamt 379.028 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	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
<b>Gesamtstatistik</b>						
<b>Bereich 1 -</b> Unternehmensführung - Betriebswirtschaft - Organisation	461	441	5.308	5.127	13.217	10.918
<b>Bereich 2:</b> Technik - Produktion - Logistik	235	249	2.467	2.405	8.923	9.464
<b>Bereich 3:</b> Informations- und Telekommunikations- Technologien (IT)	101	128	814	1.015	1.569	1.800
<b>Bereich 4:</b> Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung	533	488	7.637	6.274	145.045	106.931
<b>Bereich 5:</b> Firmenschulungen	971	949	10.026	9.392	12.652	11.810
<b>Bereich 6:</b> öffentlich finanzierte Maßnahmen	209	151	1.774	1.343	82.001	69.208
<b>Bereich 7:</b> Studiengänge	365	381	4.094	4.070	162.024	168.897
<b>Gesamt</b>	<b>2.875</b>	<b>2.787</b>	<b>32.120</b>	<b>29.626</b>	<b>425.431</b>	<b>379.028</b>

Die Entwicklung der letzten fünf Jahre belegt, dass alle Themenbereiche von Seiten der Interessenten je nach konjunktureller Lage unterschiedlich nachgefragt werden und der öffentlich finanzierte Bereich starken Schwankungen unterliegt.

# BOW-JAHRESBERICHT

## Jahresvergleiche



# BOW-JAHRESBERICHT

Bei einer Detailbetrachtung fallen einige Entwicklungen deutlich auf: Die Teilnehmerzahl an den betriebswirtschaftlichen bzw. technischen Grundlagenkursen haben sich deutlich erhöht. Diese Entwicklung bestätigt den Trend zur interdisziplinären Zusammenarbeit in den Unternehmen, was ein Grundwissen der jeweils anderen Bereiche nötig macht. Der starke Rückgang der öffentlich finanzierten Maßnahmen, stellt alle Bildungsunternehmen mit einem hohen Anteil an diesen Maßnahmen in Ihrem Portfolio vor große Herausforderungen.

## Die Bereiche im Einzelnen

<b>Bereich 1 - Unternehmensführung - Betriebswirtschaft - Organisation</b>	<b>Kurse</b>		<b>Teilnehmer/-innen</b>		<b>Unterrichtsstunden</b>	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Außenwirtschaft	93	87	1.575	1.477	912	608
Bewachungsgewerbe	22	24	397	430	4.144	3.720
Betriebswirtschaftl. Grundlagen	2	15	7	168	32	768
Existenzgründung	23	18	245	202	128	102
Finanz- u. Rechnungswesen	28	22	409	292	1.181	1.146
Fremdsprachen für den Beruf	13	7	184	86	3.182	1.721
Immobilien	6	1	49	11	304	8
Management	96	89	776	882	953	619
Marketing, Verkauf und Öffentlichkeitsarbeit	45	39	410	257	634	571
Materialwirtschaft	7	6	76	48	156	72
Mitarbeiterführung	26	25	227	215	374	339
Personalwesen	17	21	255	266	455	458
Persönlichkeitsentwicklung	62	60	499	473	573	514
Recht	10	20	124	266	77	200
Sekretariat	11	7	75	54	112	72
<b>Summe Bereich 1</b>	<b>461</b>	<b>441</b>	<b>5.308</b>	<b>5.127</b>	<b>13.217</b>	<b>10.918</b>

<b>Bereich 2: Technik - Produktion - Logistik</b>	<b>Kurse</b>		<b>Teilnehmer/-innen</b>		<b>Unterrichtsstunden</b>	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
CNC Metall	4	6	23	26	1.776	2.016
Elektrotechnik / Elektronik / Nachrichten- technik	36	29	458	411	1.181	833
Grundlagen Technik	23	37	189	303	1.963	1.863
Logistik / Transport und Verkehr	67	71	749	705	2.018	2.350
Steuerungstechniken	2	2	10	13	69	90
Umweltschutz	45	55	654	696	128	283
Verbindungstechniken	58	49	384	251	1.788	2.029
<b>Summe Bereich 2</b>	<b>235</b>	<b>249</b>	<b>2.467</b>	<b>2.405</b>	<b>8.923</b>	<b>9.464</b>

# BOW-JAHRESBERICHT

<b>Bereich 3: Informations- und Telekommunikations-Technologien (IT)</b>	<b>Kurse</b>		<b>Teilnehmer/-innen</b>		<b>Unterrichtsstunden</b>	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
ECDL-Europ. Computerführerschein	0	0	0	0	0	0
EDV-Grundlagen / Internet	4	1	48	4	48	8
EDV-Anwendungen	97	102	766	698	1.521	1.206
EDV Systemsoftware/IT Netzwerke	0	24	0	311	0	570
Techn. Anwendungen CAD	0	1	0	2	0	16
<b>Summe Bereich 3</b>	<b>101</b>	<b>128</b>	<b>814</b>	<b>1.015</b>	<b>1.569</b>	<b>1.800</b>

<b>Bereich 4: Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung</b>	<b>Kurse</b>		<b>Teilnehmer/-innen</b>		<b>Unterrichtsstunden</b>	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Ausbildung der Ausbilder	76	70	1.266	1.154	7.535	6.662
Betriebswirt - Handwerk - Industrie	5	7	70	108	1.430	1.950
Fachkauffeute	34	33	573	526	9.992	9.109
Fachkräfte	15	11	205	131	2.480	1.440
Fachwirte	22	23	257	242	6.609	4.828
Fortbildung im Handwerk	14	11	178	135	362	88
Meisterprüfungen im Handwerk	52	44	623	603	33.886	29.871
Meisterprüfungen in der Industrie	39	36	543	461	15.386	11.068
Zertifizierte Fortbildung	43	38	641	496	45.757	35.730
Weiterbildung u. Prüfungsvorbereitung für Auszubildende	233	215	3.281	2.418	21.608	6.185
<b>Summe Bereich 4</b>	<b>533</b>	<b>488</b>	<b>7.637</b>	<b>6.274</b>	<b>145.045</b>	<b>106.931</b>

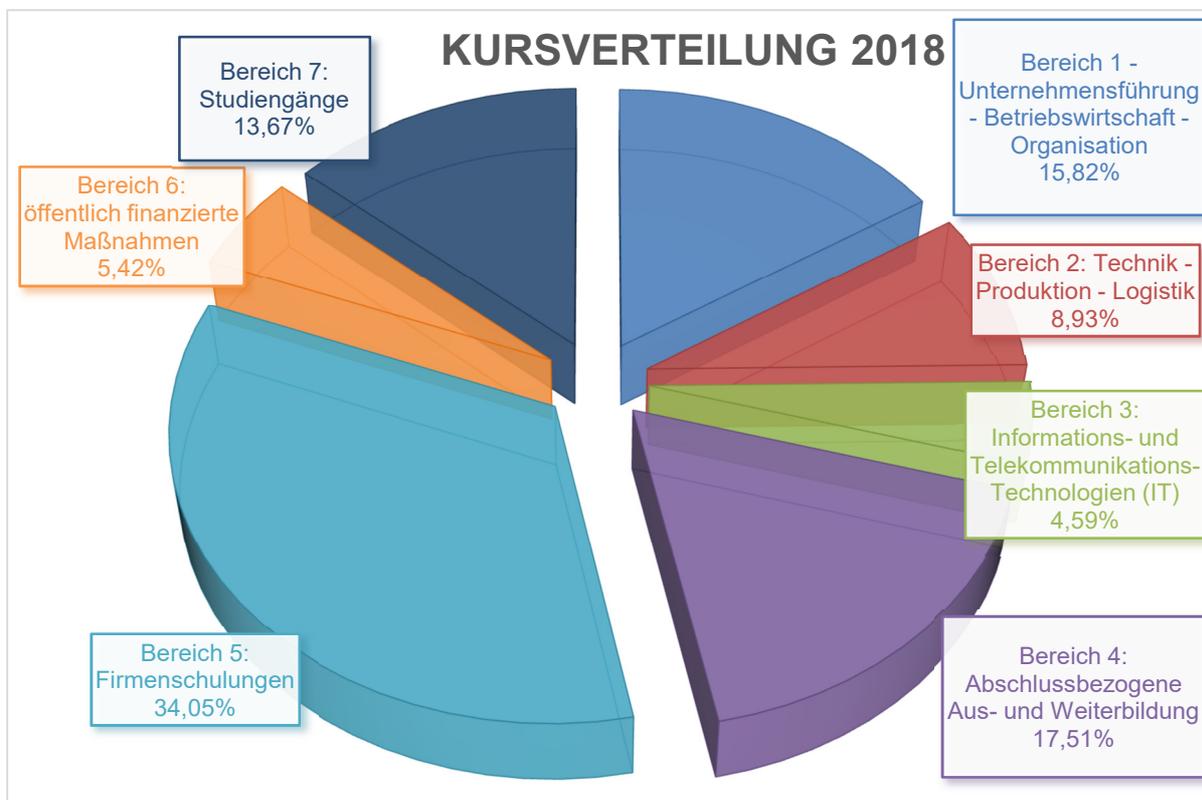
<b>Bereich 5: Firmenschulungen</b>	<b>Kurse</b>		<b>Teilnehmer/-innen</b>		<b>Unterrichtsstunden</b>	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Firmenschulungen	971	949	10.026	9392	12.652	11810
<b>Summe Bereich 5</b>	<b>971</b>	<b>949</b>	<b>10.026</b>	<b>9.392</b>	<b>12.652</b>	<b>11.810</b>

<b>Bereich 6: öffentlich finanzierte Maßnahmen</b>	<b>Kurse</b>		<b>Teilnehmer/-innen</b>		<b>Unterrichtsstunden</b>	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Umschulungen - gewerblich-technisch	29	16	266	140	36.636	17.560
Umschulungen - kaufmännisch	15	16	86	97	15.908	17.684
Anpassungsqualifizierungen	11	12	159	159	10.180	12.560
Sonstige	154	107	1.263	947	19.277	21.404
<b>Summe Bereich 6</b>	<b>209</b>	<b>151</b>	<b>1.774</b>	<b>1.343</b>	<b>82.001</b>	<b>69.208</b>

# BOW-JAHRESBERICHT

Bereich 7: Studiengänge	Kurse		Teilnehmer/-innen		Unterrichtsstunden	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Bachelor (Vollzeit)	98	107	1.314	1.244	42.638	46.933
Bachelor (berufsbegleitend)	61	76	764	783	27.846	33.041
Master (Vollzeit)	191	191	1.863	1.875	75.215	76.732
Master (berufsbegleitend)	30	28	328	255	10.152	9.364
Studienkolleg - Pre-Studies Program	22	22	371	381	26.400	26.400
<b>Summe Bereich 7</b>	<b>365</b>	<b>381</b>	<b>4.094</b>	<b>4.070</b>	<b>162.024</b>	<b>168.897</b>

Auf das Jahr 2018 bezogen liegt der Anteil der Firmenschulungen an den gesamten Kursen mit deutlichem Abstand vor dem Bereich der abschlussbezogenen Aus- und Weiterbildung. Allerdings sind diese Firmenschulungen deutlich kürzer.



Insgesamt sieht das BOW, trotz des konjunkturbedingten Rückgangs der durchgeführten Kurse, eine stabile Situation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in OWL. Davon ausgenommen ist der öffentlich finanzierte Bereich.

## 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 Ausbilder/-innen und Personalentwickler/-innen aus Unternehmen.
- Wir fördern mit dem „Dialog Praxis Wissenschaft“ den Austausch zwischen den Hochschulen in OWL und den Unternehmen im Bereich der Personalwirtschaft.
- Wir eröffnen Schülern und Schülerinnen der 9. Klasse mit dem Projekt „be smart“ eine weitere Möglichkeit, sich beruflich zu orientieren.
- 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;
- Gildenhaus e. V., Detmolder Str. 18, 33604 Bielefeld;
- Handelsverband Ostwestfalen-Lippe e. V., Große-Kurfürsten-Str. 75, 33615 Bielefeld;
- Unternehmerverband für den Kreis Gütersloh e. V., Kirchstr. 17, 33330 Gütersloh;
- Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen  
Bielefeld – Herford – Minden e. V., Am Sparrenberg 8, 33602 Bielefeld.
  
- **Kreishandwerkerschaften:**
  - Kreishandwerkerschaft Bielefeld, Hans-Sachs-Str. 2, 33602 Bielefeld;
  - Kreishandwerkerschaft Gütersloh, Eickhoffstr. 3, 33330 Gütersloh;
  - Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg, Industriestr. 34, 33034 Brakel;
  - Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe, Waldenburger Str. 19, 33098 Paderborn;
  - Kreishandwerkerschaft Wittekindsland, Rote Mühle 19, 32312 Lübbecke.
  
- **Bildungseinrichtungen**
  - AGW Akademie gGmbH, 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;
  - Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Campus Handwerk 1,  
33613 Bielefeld
  - HBZ Brackwede, Fachbereich Bau e. V., Arnsberger Str. 1 - 3, 33647 Bielefeld;
  - HBZ Minden & HBZ Lübbecke, Handwerks-Service GmbH, Goethestr. 31,  
32427 Minden
  - IHK-Akademie Ostwestfalen GmbH, Elsa-Brändström-Str. 1 - 3, 33602 Bielefeld;
  - IHK Lippe, Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold, Leonardo-da-Vinci-  
Weg 2, 32760 Detmold
  - 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 aktuelle und zukünftige Arbeitsfelder und -strategien. In 2018 wurde beispielweise die Möglichkeit für Unternehmen und Institutionen beschlossen, Partner des BOW werden zu können sowie die Einreichung eines Förderantrages bei der Regionale 2022. Der Vorstand traf sich in 2018 drei Mal.



*Der BOW-Vorstand 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 Nösekel, 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 01.03.2018 in der Handwerkskammer OWL zu Bielefeld stattfand, stellte Herr Bernd Steffestun den Jahresbericht 2017 und die Jahresplanung 2018 vor. Alle Mitglieder begrüßten die vielfältigen BOW-Aktivitäten in 2018. Frau Ute Horstkötter-Starke stellte den Jahresabschluss 2017 und den überarbeiteten Haushalt für 2018 vor, die von der Mitgliederversammlung einstimmig verabschiedet wurden. Darüber hinaus stimmten alle Mitglieder der neuen strategischen Ausrichtung des BOW für die nächsten Jahre zu.



## BOW-Geschäftsstelle

### Arbeit in der Geschäftsstelle

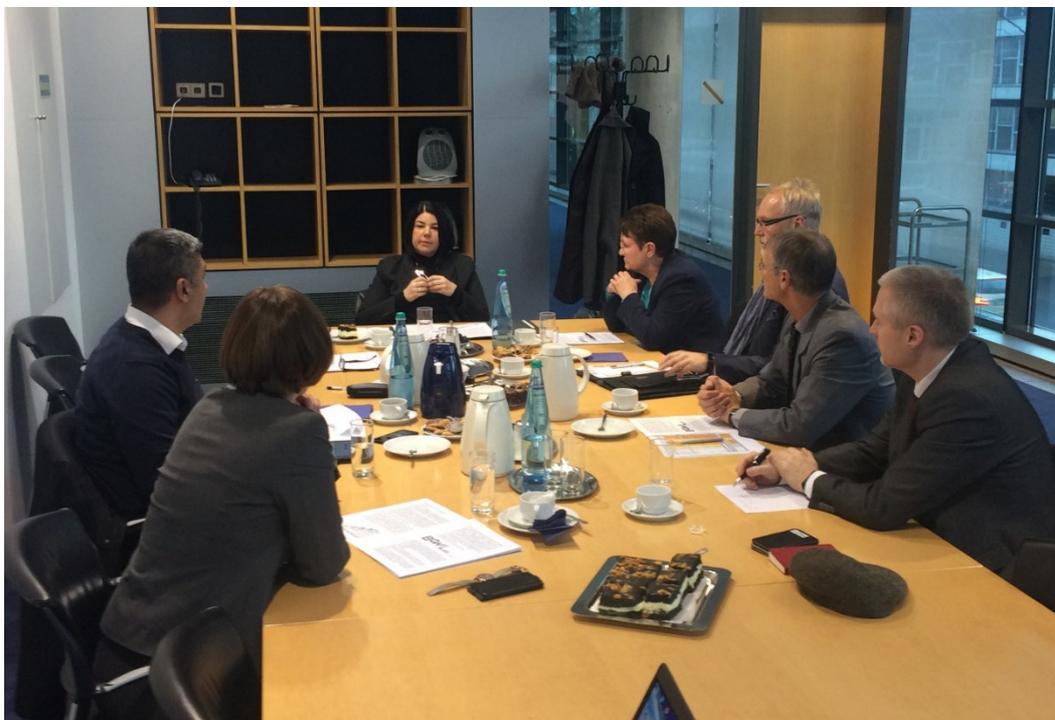
Das Team der Geschäftsstelle mit Herrn Bernd Steffestun als Geschäftsführer, Frau Ute Sauer als Verwaltungs- und Beratungsmitarbeiterin und Frau Bettina Hankamer als Beraterin führte 2018 eine Vielzahl von Veranstaltungen, wie die regionalen BOW-Gespräche, den Arbeitskreis Personalentwicklung und den Arbeitskreis Ausbildung durch. Darüber hinaus wurde nach unseren Vorgaben die Software für die Eingabe und Administration der Kursdaten komplett modifiziert und das BOW-Programm zweimal im Jahr digital erstellt, veröffentlicht, beworben und in Weiterbildungsdatenbanken eingegeben. Zusätzlich wurden zahlreiche Beratungen zum „Bildungsscheck NRW“, zur „Bildungsprämie“ und die „Beratung für berufliche Entwicklung“ durchgeführt, viele Weiterbildungsinteressierte beraten und an die Mitglieder weitergeleitet. Im ersten Halbjahr waren umfangreiche Arbeiten zur Umstellung des BOW auf die EU-Datenschutzgrundverordnung nötig. Als weitere Highlights können das BOW-Forum 2018 mit 140 Gästen und das Berufsorientierungsprojekt „be smart“ in den Kreisen Herford und Minden genannt werden.



## BOW-Arbeitsausschuss

### 1. Sitzung, 01.02.2018, – Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld

Der Arbeitsausschuss traf sich am 01.02.2018 in der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld. Themen waren die strategische Ausrichtung des BOW, der Jahresbericht 2017, der Jahresabschluss 2017, das BOW-Forum 2018 und die BOW-Mitarbeiter-schulung für Mitglieder. Alle Anwesenden waren sehr erfreut über die zum Teil deutliche Zunahme an Seminaren und Teilnehmerzahlen. Der Vorschlag der Geschäftsführung zur strategischen Ausrichtung des BOW für die nächsten Jahre wurde ausführlich diskutiert und einstimmig verabschiedet und das Thema für die diesjährige Schulung für Mitarbeiter der BOW-Mitglieder festgelegt.



### 2. Sitzung, 05.06.2018, - AGV Lippe

Bei der zweiten Sitzung des Arbeitsausschusses stellte Frau Alina Grot, Senior Manager Marketing & Communication bei der Bertelsmann University, die Angebote der Bertelsmann University vor. Darüber hinaus wurde eine besondere Vermarktung von Weiterbildungsangeboten der Mitglieder im Bereich der Digitalisierung beschlossen.

### 3. Sitzung, 09.10.2018, - SmartFactoryOWL in Lemgo

Nach der Führung durch die SmartFactoryOWL wurden u. a. die Themenbereiche für die Weiterbildung für Mitarbeiter der BOW-Mitglieder 2019 festgelegt und über das 30-jährige BOW-Jubiläum als spezielles BOW-Forum am 13.11.2019 beraten. Es wurde einstimmig beschlossen, dass sich der Arbeitsausschuss nur noch zweimal jährlich trifft.

## Regionale BOW-Gespräche

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. Im Jahr 2018 stand die neue EU Datenschutzgrundverordnung im Vordergrund der BOW-Gespräche. Es fanden insgesamt fünf Veranstaltungen zu diesem Thema mit über 500 Teilnehmern statt:

### 05.03.2018 – „Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung“ beim Arbeitgeberverband Bielefeld e. V.



### 11.04.2018 – „Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung“ beim AGV - Arbeitgeberverband für die Gebiete Paderborn, Büren, Warburg u. Höxter e. V.



### 19.04.2018 – „Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung“ im HBZ Minden / Kreishandwerkerschaft Wittekindland



## 23.04.2018 – „Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung“ bei der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe



## 03.05.2018 – „Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung“ bei der Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe



Das BOW-Gespräch zur Digitalisierung in der Baubranche vom 29.11.2018 wurde aus terminlichen Gründen auf das Jahr 2019 verschoben.

## BOW-Arbeitskreis Personalentwicklung

Die Personalentwickler/-innen aus Unternehmen, Institutionen und BOW-Mitgliedseinrichtungen trafen sich auch im Jahr 2018 wieder regelmäßig in den Unternehmen der Region.

### 19.03.2018 – „Vermittlung von hochqualifizierten Geflüchteten („high potentials“) in ausbildungsadäquate Beschäftigung“ bei der Hörmann KG in Steinhagen



Hier stellte Frau Rita Clarke von der Hörmann KG vor, wie das Unternehmen gezielt Geflüchtete schult und wenn möglich in Ausbildung oder Arbeit integriert. Anschließend stellte Herr Dr. Wolfgang Sieber das Projekt „Vermittlung von hochqualifizierten Geflüchteten („high potentials“) in ausbildungsadäquate Beschäftigung“ des Netzwerkes Lippe vor. Dieses Projekt richtet sich ausschließlich an Geflüchtete mit Studienabschluss, die entsprechend an Unternehmen in OWL vermittelt werden sollen.

### 26.04.2018 – „Dialog Praxis Wissenschaft“ bei der Dr. August Oetker KG in Bielefeld



Mit dem „Dialog Praxis Wissenschaft“ im Bereich der Personalwirtschaft hat das BOW ein ganz neues Veranstaltungsformat ins Leben gerufen. Im Vorfeld der Veranstaltung wurden von der Universität Bielefeld, Lehrstuhl von Herrn Prof. Dr. Meyer und der Universität Pa-

derborn, Lehrstuhl von Herrn Prof. Dr. Schaper mit den jeweiligen Mitarbeitern und Studenten im Rahmen eines entsprechenden Seminars an beiden Hochschulen Unternehmen in OWL zu deren Ansätzen in der Personalentwicklung befragt und diese Praxis mit dem jeweiligen aktuellen wissenschaftlichen Stand verglichen. Die Ergebnisse wurden im Rahmen des „Dialoges Praxis Wissenschaft“ präsentiert und diskutiert. Dieses Veranstaltungsformat im Bereich der Personalwirtschaft soll auch in den nächsten Jahren fortgesetzt werden.

## 04.12.2018 – „Digitale Kompetenzen“ bei der Unity AG in Büren

Die Personalleiterin der Unity AG Frau Judith Pohlmeier und einer der Berater stellten hier ein Projekt vor, bei dem sie in einem Unternehmen eine „digital academie“ aufgebaut haben, in der dann auch die Themen der digitalen Transformation geschult wurden. Darüber hinaus stellte Frau Judith Pohlmeier vor, wie die digitalen Kompetenzen in der Unity AG gefördert werden.

Im zweiten Vortrag wurden von Frau Ute Horstkötter-Starke die beiden neuen Angebote der IHK-Akademie Ostwestfalen GmbH vorgestellt: der „Digital-Transformation-Manager/-in“ ist vor allem eine Angebot an KMU, die Mitarbeiter schulen möchten, die in den Unternehmen die digitale Transformation vorantreiben sollen. Der „digitale Metallbauer“ war ein Kooperations-Projekt mit der Schüco AG, in dem Kunden von der Schüco AG in den Möglichkeiten der Digitalisierung im Metallbau geschult wurden. Dieses Angebot ist auch auf andere Unternehmen übertragbar.

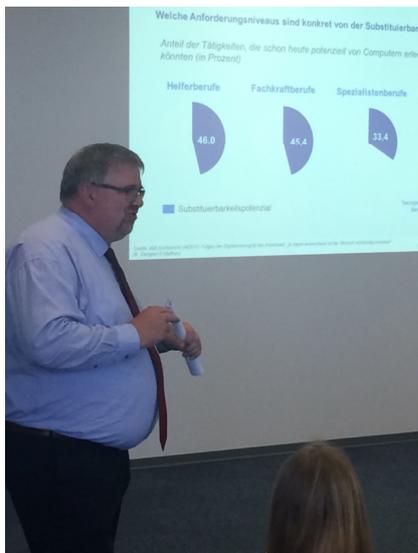


## BOW-Arbeitskreis Ausbildung

Die Ausbilder/-innen und Ausbildungsleiter/-innen aus den Unternehmen und den BOW-Mitgliedseinrichtungen trafen sich im Jahr 2018 ein Mal:

### 11.06.2018 – „Anpassung der inhaltlichen und methodischen Ausbildung der Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten an die Digitalisierung“ bei der Benteler Steel / Tube GmbH in Paderborn

Zunächst stellte Herr Thomas Koch die Aktivitäten der Benteler Steel / Tube GmbH vor, um ihre Ausbilder für die Anforderungen durch die Digitalisierung fit zu machen. Im Anschluss daran präsentierte Herr Michael Härtel vom Bundesinstitut für Berufliche Bildung in Bonn wissenschaftliche Untersuchungen des BiBB, in denen die nötigen Kompetenzen der Ausbilder/-innen für die Digitalisierung erhoben wurden und plädierte für ein ergänzendes Ausbildungsmodul „Medienkompetenz für Ausbilder/-innen“.



Das geplante zweite Treffen am 11.10.2018 zum Thema „Potentialerkennung in der Ausbildung“ musste wegen Terminüberschneidungen des Referenten auf das Jahr 2019 verschoben werden.

## BOW-Preise 2019

Am 14. März 2019 werden die BOW-Preise zum vierten Mal vergeben. Neben dem BOW-Preis für die beste Personalentwicklungsmaßnahme in Ostwestfalen-Lippe für Unternehmen und Institutionen, wird auch der BOW-Sonderpreis für Nachwuchs-Personalentwickler/-innen an Studierende und junge Personalentwickler/-innen (nicht älter als 30 Jahre und nicht länger als drei Jahre im Beruf), die neue Konzepte mit/in einem Unternehmen erarbeitet und teilweise oder komplett umgesetzt haben, verliehen.



Dazu fand am 15.05.2018 ein Vorbereitungstreffen mit der Jury statt, wo alle inhaltlichen und organisatorischen Fragen besprochen wurden. Nach ersten Mailingaktionen begann im Juli 2018 der Versand der Broschüren an rund 1.000 Unternehmen und Institutionen. Zusätzlich wurde der Versand der Broschüren an rund 400 Unternehmen über die Arbeitgeberverbände vorbereitet.



Im weiteren Verlauf wurden erneut zwei Mailingaktionen gestartet und 10 Unternehmen in Bezug auf den BOW-Preis beraten.

## 28. BOW-Forum „Personal Digital“



Das 28. BOW-Forum war wieder ein voller Erfolg. Nach einer Einführung durch Herrn Prof. Dr. Gunther Olesch, CHRO der PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG., nahmen die 140 Teilnehmenden aus Unternehmen, Wissenschaft und weiteren Institutionen an sechs Workshops teil, in denen Ansätze und Tools vorgestellt wurden, wie die Digitalisierung der Personalarbeit in Unternehmen, von der Ausbildung über die Personalentwicklung bis zum Recruiting, bewältigt werden kann.



# BOW-JAHRESBERICHT



Im Workshop 1 wurde das digitale Berichtsheft vorgestellt, das bereits in anderen Kammerbezirken erfolgreich eingesetzt wird.

*Referent: Herr Andreas Ueberschaer, Produktmanager, BPS Bildungsportal Sachsen GmbH*



Das individuelle Ausbildungsportfolio war Gegenstand des zweiten Workshops. Hierbei ging es vornehmlich um die individuelle Lerndokumentation des Auszubildenden.

*Referent: Herr Dr. Henning Klaffke, Oberingenieur, Technische Universität Hamburg*

# BOW-JAHRESBERICHT



Der Workshop 3 hatte den Weg in die digitale Personalentwicklung zum Gegenstand. Der Referent Herr Manuel Epker, Geschäftsführer, IfBk GmbH & Co. KG, zeigte verschiedene Wege für den Einstieg in die digitale Personalentwicklung auf.



Beim vierten Workshop stellten Herr Hendrik Thüs und Herr Elvir Sabic, beide Berater der Deutschen Bahn AG, DB Training, Learning & Consulting, das Projekt „PRiME (Professional Reflective Mobile Personal Learning Environments) vor. Hinter diesem Projekttitel verbirgt sich ein individuelles Wissensmanagement, das mit den Kollegen der entsprechenden Fachabteilungen geteilt wird und so fachspezifische Lernprozesse fördert.

# BOW-JAHRESBERICHT



Im 5. Workshop erläuterte Frau Sarah-Kristin Bohlmeier, Founder & Managing Director der teambay GmbH, das von teambay entwickelte Mitarbeiterbefragungstool, das im Wesentlichen dazu dient, die Zufriedenheit der Mitarbeiter und mögliche offene „Baustellen“ zu ermitteln, um so frühzeitig mit geeigneten Maßnahmen reagieren zu können.



Herr Terence Hielscher, Founder & Managing Director der MoBerries GmbH, veranschaulichte im 6. Workshop die von seinem Unternehmen entwickelte neuartige Recruitingplattform, deren Logik darin besteht, dass in einem Unternehmensnetzwerk die Unterlagen abgelehnter Bewerber eines Unternehmens allen anderen Unternehmen im Netzwerk zur Personalgewinnung zur Verfügung gestellt werden.

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 22.11.2018

Thema: Recht in Bildungsunternehmen, Teil 2

Die Referentin Frau Brigitte Batke-Spitzer vermittelte 11 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 zum zweiten Mal das Projekt „be smart“ durchgeführt, in dem sich die Schüler/-innen über 9 Monate lang schulbegleitend in den Ausbildungsberufen des Metall- und Elektrobereichs orientieren können. Im Jahr 2018 haben 17 Schüler aus sechs Schulen der Kreise Herford und Minden-Lübbecke an dem Projekt teilgenommen.



# BOW-JAHRESBERICHT

Das Projekt „be smart“ wird von der Osthusenrich-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

Aufgrund von neuen Anforderungen für die Übertragung der BOW-Weiterbildungsangebote an die externen Weiterbildungsdatenbanken (KURSNET, Bildungsportal Lippe) wurde 2018 die Software, die zur Eingabe und zum Export der Kursdaten verwendet wird, nach unseren Vorgaben komplett überarbeitet und modifiziert.

Wie seit 2014 üblich wurde das BOW-Programm darüber hinaus 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 [bow.de/kurse.html](http://bow.de/kurse.html), [kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/](http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/), [iwwb.de](http://iwwb.de), [wis.ihk.de](http://wis.ihk.de) und [lippe.kursportal.info](http://lippe.kursportal.info) wurde den veränderten Konditionen der Weiterbildungsdatenbanken angepasst. 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.

In 2018 haben wir die für die Eingabe und Verarbeitung der Kurse benötigte Programmsoftware komplett überarbeitet. In ihr lassen sich nun für den Export in externe Weiterbildungsdatenbanken benötigte zusätzliche Kursangaben einpflegen.

## BOW-Netzwerk

Das BOW ist selbst ein dynamisches Netzwerk, ist aber 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 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.

## Bildungsberatung



**BILDUNGS**SCH<sup>€</sup>CK  
Machen Sie sich schlau – es zahlt sich aus!

BERATUNG ZUR  
**BERUFLICHEN**  
ENTWICKLUNG

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



ESF  
Europäischer Sozialfonds

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



ESF  
Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



Zusammen.  
Zukunft.  
Gestalten.

2018 wurden in der BOW-Geschäftsstelle 232 Weiterbildungsinteressenten beraten und an unsere Mitglieder weitervermittelt. Zusätzlich haben sich 32 Teilnehmer direkt über die BOW-Homepage für Seminare bei den Mitgliedern angemeldet. Darüber hinaus wurden in der BOW-Geschäftsstelle sechs individuelle und acht betriebliche Bildungsscheck-Beratungen, sieben Bildungsprämie-Beratungen und 17,5 Stunden Beratung zur beruflichen Entwicklung und fünf Stunden Fachberatung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen durchgeführt.

## Pressespiegel

### 2018

#### BOW-Preis 2019



Der Preisträger 2017; BOW-Vorsitzender Wolf D. Meier-Scheuven (links) und Juror Prof. Dr. Walter Niemeier (rechts) gratulieren dem Unternehmen Weidmüller Interface GmbH & Co. KG.

## Beste Personalentwicklung in OWL

**D**ie Zeit läuft! Das BOW – Bildungswerk der Ostwestfälisch-Lippischen Wirtschaft e.V. – wird im Frühjahr 2019 bereits zum vierten Mal die BOW-Preise vergeben.

Der Hauptpreis, der BOW-Preis für die beste Personalentwicklungsmaßnahme in Ostwestfalen-Lippe, geht an Unternehmen und Institutionen.

Mit dem BOW-Sonderpreis für Nachwuchs-Personalentwickler/-innen prämiiert das BOW Studierende und junge Berufsanfänger in der Personalentwicklung, die neue Konzepte mit oder in einem Unternehmen erarbeitet und umgesetzt haben.

Die Preisverleihung am 14. März 2019 bietet Unternehmen und Institutionen die Möglichkeit, sich öffentlichkeitswirksam zu präsentieren und zu

einem positiven Image beizutragen. Bewerbungen für die BOW-Preise können in der Zeit vom 1. September – 15. Dezember 2018 eingereicht werden: Ausschreibungs-Informationen gibt es im Netz unter [www.bow.de](http://www.bow.de). Das BOW bittet darum, Bewerbungen für einen oder beide Preise per E-Mail anzukündigen und steht bei Fragen bereit. Ansprechpartner ist Bernd Steffestun ([Bernd.Steffestun@bow.de](mailto:Bernd.Steffestun@bow.de)). —

02/2018: Magazin und Programm der IHK-Akademie

## Auf der Suche nach der besten Personalentwicklung in OWL

Das Bildungswerk der **Ostwestfälisch-Lippischen Wirtschaft**

schreibt zwei Preise für 2019 aus.

Bewerbungsfrist endet am 15. Dezember



**Konnten die Jury überzeugen** Die Weidmüller Interface GmbH & Co. KG war BOW-Preisträger 2017. Überreicht wurde die Auszeichnung von Wolf D. Meier-Scheuven, BOW-Vorsitzender, an Samantha-Angela Cutmore, Referentin Personalentwicklung International bei Weidmüller, und Wolfgang Gwiasda, Ausbildungsleiter bei Weidmüller. Die Laudatio hielt Jurymitglied Prof. Dr. Walter Niemeier, Fachhochschule des Mittelstandes (von links).

Das BOW – Bildungswerk der Ostwestfälisch-Lippischen Wirtschaft e.V. – schreibt erneut Preise für die beste Personalentwicklung in der Region aus. Die Preise werden am 14. März 2019 vergeben, es ist die vierte Runde insgesamt. Zusätzlich zum BOW-Preis für die beste Personalentwicklungsmaßnahme in Ostwestfalen-Lippe für Unternehmen und Institutionen gibt es einen BOW-Sonderpreis für Nachwuchs-Personalentwickler/-innen. Bewerben können sich dafür Studierende und junge Personalentwickelnde – nicht älter als 30 Jahre und nicht länger als drei Jahre im Beruf –, die neue Konzepte für Unternehmen erarbeitet und teilweise oder komplett umgesetzt haben. Die Preisverleihung bietet Unternehmen und Institutionen die Möglichkeit, sich öffentlichkeitswirksam zu präsentieren und zu einem positiven Arbeitgeber-Image beizutragen. Bewerbungen für die BOW-Preise können bis **Samstag, 15. Dezember**, eingereicht werden. Mehr Infos und die Ausschreibungsunterlagen im Netz: [www.bow.de/bow-preis\\_2019.html](http://www.bow.de/bow-preis_2019.html) und [www.bow.de/bow-sonderpreis\\_2019.html](http://www.bow.de/bow-sonderpreis_2019.html).

Das BOW bittet darum, Bewerbungen für einen oder beide Preise per E-Mail anzukündigen: [bernd.steffestun@bow.de](mailto:bernd.steffestun@bow.de)

09/2018: Ostwestfälische Wirtschaft, Aus- und Weiterbildung

## BOW-Preis für Personalentwicklung

Das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) schreibt in diesem Jahr zum vierten Mal den Preis für die besten Personalentwicklungsmaßnahmen in Ostwestfalen-Lippe und den Sonderpreis für Nachwuchs-Personalentwicklerinnen und -entwickler aus. Die Bedeutung professioneller Personalentwicklung nimmt zu. Mit dem Preis für Personalentwicklungsmaßnahmen prämiiert das BOW die Umsetzung guter Konzepte und bietet die Möglichkeit, sich in der Öffentlichkeit als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Für den Sonderpreis können sich talentierte Personalentwickler, die in Ostwestfalen-Lippe leben, arbeiten oder studieren, bewerben. Der Meister, Bachelor, Master oder die Personalfachkraft sollte zum Zeitpunkt der Konzeptentwicklung jünger als 30 Jahre sein und schon länger als drei Jahre im Beruf stehen. Die Ideen und neuen Konzepte zur Personalentwicklung sollten auf einer fundierten theoretischen Basis stehen und schon teilweise oder komplett in die Praxis umgesetzt worden sein. Der Sonderpreis ist mit 3.000 Euro dotiert. Angenommen werden die Bewerbungen vom 1. September bis zum 15. Dezember.

### ANSPRECHPARTNER

Bernd Steffestun, Tel.: 0521/787166-6,  
E-Mail: bernd.steffestun@bow.de

23.08.2018: Deutsches Handwerksblatt

KH INTERN

## Innungsleben

### VERANSTALTUNGEN ZUM DATENSCHUTZ

Die Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe führte im Vorfeld der Einführung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) gemeinsam mit dem BOW (Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V.) zwei Informationsveranstaltungen durch. Mehr als 300 Handwerker nahmen die Gelegenheit wahr, sich wichtige Informationen von den Referenten zu holen. Zudem bot die Kreishandwerkerschaft im Nachgang noch Workshops zu dem Thema an.



03/2018: KH Intern

## 28. BOW-Forum

### 28. BOW-Forum Personal Digital

Das Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. v. (BOW) lädt am 6. November ab 14 Uhr zum 28. BOW-Forum in die Fachhochschule des Mittelstands in Bielefeld, Ravensberger Straße 10G, ein. Prof. Dr. Gunther Olesch von Phoenix Contact wird zum Thema „Die Personalentwicklung als Motor der digitalen Transformation“ sprechen. Anschließend finden Workshops statt, in denen digitale Werkzeuge für die Personalarbeit und gelungene Beispiele der digitalen Transformation bei der Personalentwicklung vorgestellt werden.  
**bow.de**

04.10.2018: Deutsches Handwerksblatt OWL

## „Mitarbeiter müssen gewinnen lernen“

**Digitalisierung:** Gunther Olesch, der Personalchef des Elektronikkonzerns Phoenix Contact, will Personalentwicklung zum Motor der digitalen Transformation machen. Beim BOW-Forum will er erklären, wie es gehen soll

■ **Blomberg/Bielefeld** (mika). Die Führung von Mitarbeitern wird sich in Zeiten der Digitalisierung grundsätzlich ändern: Nicht mehr das Dirigieren durch Anweisungen, sondern das Coachen rückt in den Vordergrund. „Wir müssen ein Team dazu bringen, zu gewinnen“, fordert Gunther Olesch, Personalchef bei Phoenix Contact in Blomberg. Im eigenen Unternehmen hatte Olesch offensichtlich Erfolg: Der Elektronik-Konzern wächst seit Jahren rasant, erzielt mehr als zwei Milliarden Euro Umsatz im Jahr und beschäftigt 16.500 Mitarbeiter.

Beim 28. BOW-Forum zum Thema „Personal digital“ will Olesch am 6. November in Bielefeld erklären, wie „Personalentwicklung als Motor der di-

gitalen Transformation“ dienen kann.

Dabei gehe es nur am Rande um den Einsatz digitaler Technik und IT für die Personalarbeit, sondern vor allem um einen innovativen Umgang mit den Menschen – ein digitales Führungsverständnis. Entscheidend für den Erfolg sei die Entwicklung einer „digitalen Kultur“, sagt Olesch: „Die Menschen müssen eine positive Einstellung zur Digitalisierung gewinnen und dafür begeistert werden“, fordert er. Dafür müsse zuallererst eine „digitale Vision“ formuliert werden – welchen Weg will das Unternehmen in den kommenden Jahren gehen?

Die regelmäßige Information der Mitarbeiter, ihre Beteiligung an den gewünschten

Veränderungen („Partizipation“) und die Ausbildung der nötigen Kompetenzen („Qualifikation“) seien Schlüssel der Transformation.

Bei Phoenix Contact zum Beispiel werden alle Mitarbeiter zweimal im Jahr in Perso-



**Spricht beim BOW-Forum: Gunther Olesch.** PHOENIX CONTACT

nalversammlungen, aber auch in einer Werkszeitung und in Podcasts über die nächsten Digitalisierungsschritte konkret informiert. In Workshops setzen Kleingruppen sich zweitens mit der Frage auseinander, was der Beitrag des Einzelnen ist: „Die Mitarbeiter gestalten die nötigen Veränderungen selbst“, so Olesch.

Und drittens macht das Unternehmen den Beschäftigten viele Fortbildungsangebote – etwa in Webinaren.

Gibt es keine Widerstände, keine Ängste? Doch, sagt Olesch: Um Maßnahmen zu diskutieren und zu erfahren, wo die Mitarbeiter der Schuh drückt, setze er sich regelmäßig mit den Betriebsräten zusammen. Die seien selbst sehr interessiert daran, dass Phoe-

nix Contact in der Welt der Industrie 4.0 Erfolg hat. „Wenn ein Team nicht erfolgreich ist, dann liegt es am Chef“, urteilt Olesch. Denn der Chef habe von der Auswahl der Leute bis zu Training und Motivation die Aufgabe, sein Team für die Digitalisierung zu befähigen.

Dass künftig alle Führungspositionen von jungen „digital natives“ besetzt werden, glaubt Olesch nicht: „Ich halte einen 50:50-Mix aus Alt und Jung für richtig“. Denn die Älteren hätten die nötige Lebenserfahrung und wüssten besser, was mit Menschen machbar ist: „Wir müssen auch die Älteren mitnehmen.“

◆ BOW-Forum „Personal digital“, Dienstag, 6. November, 14 bis 18 Uhr in der Fachhochschule des Mittelstands.

18.10.2018: Lippische Landeszeitung

## Personalentwicklung

# High Potentials suchen Jobs

**PERSONAL:** Geschäftsführerin Birgit Stehl nahm an der Veranstaltung in den Stadtwerken teil

Die erste Personalbörse „High Potentials“ fand in Ostwestfalen-Lippe mit 40 hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten, vor allem aus Syrien und dem Iran, bei den Stadtwerken statt. Die „High Potentials“ verfügen über gute Sprachkenntnisse, eine anerkannte Ausbildung und einen gesicherten Aufenthaltsstatus. Das ist sehr wichtig für Unternehmen, da sie dadurch mit den Fachkräften langfristig planen können. Organisiert wurde die Börse von der Netzwerk Lippe gGmbH in Kooperation mit den Stadtwerken Bielefeld und der Initiative für Beschäftigung OWL. Vor allem die guten Sprachkenntnisse der „High Potentials“ fielen den anwesenden Organisations- und Firmenvertretern positiv auf.

„Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten werden auch im Handwerk gebraucht“, betonte Birgit Stehl, Geschäftsführerin der Handwerkskammer OWL und Leiterin der Abteilung Berufsbildung und recht. „Arbeit 4.0“ und die fortschreitenden Entwicklungen in den unterschiedlichen Handwerksberufen böten auch für die hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten, ergänzte Stehl. Aktuell leben mehrere 10.000 Geflüchtete in Ostwestfalen-Lippe. Rund 1.500 haben einen technisch-naturwissenschaftlichen akademischen Hintergrund, sind Ingenieure oder IT-Spezialisten oder haben technische Berufe erlernt. Diese „High Potentials“ finden nicht selbstverständlich einen ausbil-



Foto: © Yvonne Liebold

(v. l.): Bernd Steffestun (BOW), Friederike David (VDI OWL), Stephanie Wiedey (IHK), Birgit Stehl (Handwerkskammer), Wolfgang Sieber (Netzwerk Lippe), Oliver Müller (Stadtwerke Bielefeld Gruppe) und Moritz Lippa (Initiative für Beschäftigung OWL) freuen sich über die hohe Motivation der Migrantinnen und Migranten

dungsadäquaten Arbeitsplatz. Es gibt viele Hindernisse. Sie haben zum Beispiel Orientierungsprobleme oder finden nicht den Zugang zu den „richtigen“ Unternehmen. Umgekehrt sind Unternehmen auch unsicher bezüglich des Aufenthaltsstatus von Geflüchteten und scheuen den Paragraphen- und Zuständigkeitsdschungel.

### ANSPRECHPARTNER

Willkommenslotse der Handwerkskammer  
Frans Lipperts, Tel.: 0521/5608-366  
Gefördert durch das Bundesministerium für  
Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

09.08.2018: Deutsches Handwerksblatt OWL

## 52 Aus- und Weiterbildung



ERFOLG



QUALITÄT



LEISTUNG



IDEEN

# PERSONALENTWICKLUNG

## Authentisch bleiben

**INTERVIEW** mit **Bernd Steffestun**, Geschäftsführer des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW e.V.), zu modernem Personalmarketing

**Wie bekommen Unternehmen in Zeiten verschärften Fachkräftemangels die richtigen Mitarbeiter und wie binden Betriebe die guten Fachkräfte langfristig an sich?**

Es gibt nicht die eine erfolgreiche Strategie im Personalmarketing. Die jeweilige Strategie muss sich nicht nur nach Personengruppe, Qualifizierungs-, Erfahrungs- und Führungsebene unterscheiden, sondern auch nach Branche, Region und der spezifischen Situation des Unternehmens. Zunächst muss die Personalstrategie einer langfristigen Linie folgen, die nach innen und nach außen kommuniziert wird und wahrnehmbar sein muss. Diese Linie muss sich dann in allen Bereichen der Personalarbeit wiederfinden: vom Umgang mit den Mitarbeitern über die Ansätze der Mitarbeiterbindung bis hin zum Personalmarketing. Das heißt, der einzelne Betrieb muss sich in der jeweiligen Region und darüber hinaus ein positives Image zum Beispiel als wertschätzender Arbeitgeber mit guten Arbeitsbedingungen erarbeiten. Je nach zu besetzender Position kommen dann gegebenenfalls noch das regionale Umfeld, die Unterstützungsleistung für Angehörige, eine interessante Technologie beziehungsweise interessante Produkte und individuelle Karrieremöglichkeiten hinzu. Erst durch das Gesamtkonzept der Personalstrategie und deren Umsetzung wird das Unternehmen für Arbeitnehmer attraktiv und kann so Mitarbeiter langfristig an sich binden.

**Was zeichnet modernes Personalmarketing aus?**

Alles, was man in diesem Bereich macht, muss authentisch sein, zum Unternehmen passen und dort auch gelebt werden. Es gibt nichts Schlimmeres als beispielsweise nach außen hin den Betrieb anders darzustellen als ihn Bewerber und Kunden tatsächlich erleben.

Die Personalakquise beispielsweise läuft zunehmend über soziale Medien. Je nach Zielgruppe ist es für Firmen inzwischen ein Muss, auf entsprechenden Plattformen präsent zu sein. Auch spezielle digitale Tools wie Bewerberkontaktprogramme finden immer mehr Eingang ins Personalmarketing.

**Können Sie Best Practise-Beispiele für gelungene Personalgewinnung und -bindung nennen?**

Wie die Umfrage der IHK zeigt, ist mit über 60 Prozent der Fachkräftemangel auf der Facharbeiterebene am signifikantesten. Hier gibt es für die Unternehmen den ersten Ansatz im Übergang von der Schule zum Beruf. Viele große und kleine Unternehmen bieten Schulpraktika an, um geeignete Bewerber für die Berufsausbildung zu gewinnen. Diese Praktika müssen dann allerdings auch in hoher Qualität vorbereitet und durchgeführt werden, ansonsten ist dies für das Unternehmen kontraproduktiv. Jede negative Rückmeldung der Schüler erreicht etwa über Facebook hunderte von potenziellen weiteren Bewerbern.

Einige Unternehmen bieten in ihren Kooperationschulen Technikunterricht an oder bieten wie die Benteler AG, die Paul Hettich GmbH & Co. KG oder die WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG mit dem Projekt „be smart“ freiwillige schulbegleitende Langzeitpraktika an, um geeignete Auszubildende zu finden. Andere Unternehmen wie Göken Backen belohnen herausragende Leistungen damit, dass der Auszubildende einen Monat lang kostenfrei einen Firmenwagen fahren darf, ein für Jugendliche sicherlich attraktives Angebot.



Bernd Steffestun

Neben der dualen Ausbildung hat auch die berufliche Weiterbildung eine zentrale Bedeutung bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels. Bei vielen Mitarbeitern ist das Potenzial noch längst nicht ausgeschöpft. So hat Göken Backen zum Beispiel langjährige angelernte Mitarbeiterinnen aus den Filialen gruppenweise auf Firmenkosten auf die Externenprüfung zur Bäckereifachverkäuferin vorbereitet und die Prüfung absolvieren lassen. Eine Win-win-Situation für beide Seiten. Es gibt viele gute und kreative Beispiele von großen und kleinen Unternehmen in der Region. Diese lassen sich aber oft nicht eins zu eins auf andere Betriebe übertragen. Hier muss jede Firma ihren eigenen Weg finden. [B&B](#)

Jörg Deibert, IHK

# Neues Lernerlebnis vor Augen

**DIGITALISIERUNG:** Virtual Reality und Augmented Reality erweitern den Wissenstransfer. Die Nutzer tauchen in eine andere Welt ab oder werden im wirklichen Arbeitsalltag über eine AR-Brille unterstützt. Auch gehandicapten Menschen könnten Aus- und Fortbildungsinhalte vermittelt werden.

VON BERND LORENZ



**In der virtuellen Umgebung können die Nutzer alle Tätigkeiten barrierefrei simulieren, ohne schwer körperlich arbeiten zu müssen.**

**RAPHAEL ZENDER,**  
WISSENSCHAFTLER AM  
INSTITUT FÜR INFORMATIK UND  
COMPUTATIONAL SCIENCE DER  
UNIVERSITÄT POTSDAM

Lernen verändert sich mit jedem Medium, das dazu kommt. Das Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR) es grundlegend prägen werden, erwartet Dr.-Ing. Raphael Zender nicht. „Beides eignet sich punktuell für bestimmte Lernszenarien“, schränkt der Wissenschaftler vom Institut für Informatik und Computational Science an der Universität Potsdam ein. Zudem gebe es Unterschiede. Virtuell ist nicht gleich virtuell. „VR bietet eine eigenständige Simulation. Sie ist der einzige Inhalt, der losgelöst von der Realität konsumiert wird. Bei AR sehen wir die reale Welt durch eine halbttransparente, das Sichtfeld ausfüllende Brille, auf der uns Elemente wie Texte oder Bilder eingeblendet werden“, verdeutlicht Zender.

Für den Einsatz von VR in der Ausbildung sprechen aus seiner Sicht drei Argumente. Die Anschaffung teurer Maschinen entfällt. Wie ein Baufahrzeug gesteuert oder eine Druckmaschine gewartet werden muss, lasse sich authentisch und risikoarm innerhalb der Simulation üben. Anschließend wertet der Computer die Ergebnisse aus. So wird nachvollziehbar, ob die Lernenden die Handgriffe exakt ausgeführt und wie viel Zeit sie dafür gebraucht haben. „Der Ausbilder kann jedem Azubi ein individuelles Feedback geben und ihre Leistungen miteinander vergleichen.“ Einen dritten Pluspunkt sieht Zender in der besseren Visualisierung. SHK-Anlagenmechaniker könnten etwa in der 3D-Simulation eines Hauses herumlaufen, Wände ein- und ausblenden und Leitungen für Zu- oder Abwasser in der VR-Simulation zu Lernzwecken einfärben.

Augmented Reality ermöglicht es, reale Erlebnisse mit digitalen Einblendungen auf der AR-Brille anzureichern. Dies hat das Institut für Informatik und Computational Science in Kooperation mit der Mercedes-Benz Ludwigfelde GmbH erprobt. Grundlage dafür

war die Masterarbeit eines Studenten. Für die Instandhaltung von Trainingsgetriebeln wurden den Kfz-Azubis über AR-Hinweise eingespielt, so die verschiedenen Bauteile zu platzieren sind. Zusätzlich gab es über die Brille Tipps für diejenigen, die bei Arbeitsschritten stockten. „Das war sehr spannend!“

Bei der virtuellen Wissensvermittlung sieht Zender zurecht noch zwei Hürden. Da sei zum einen die Medienkompetenz. „Wenn ich Schüler dazu bringen möchte, mit VR zu lernen, dann muss ich als Lehrer oder Ausbilder die Technologie zunächst selbst verstehen. Das ist nicht ohne!“, weiß der Forscher aus Erfahrungen an der Hochschule. Ein weiteres Problem sieht er darin, passende VR- oder AR-Anwendungen zu finden, da das Angebot noch sehr überschaubar sei. „Unter anderem durch Initiativen wie die aktuelle des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Forschungsprojekten zur virtuellen und erweiterten Realität in der beruflichen Bildung werden in den nächsten Jahren noch ganz viele Anwendungen dazu kommen“, ist Zender überzeugt.

VR hat seine Stärken, wenn sich der Nutzer in der Simulation als wirklich anwesend empfindet. „Psychologen sprechen in diesem Fall von Präsenz, manchmal wird auch der Begriff Immersion verwendet“, erklärt Zender. Sobald jemand vollständig in die virtuelle Welt abtaucht, können bei ihm auch emotionale Reaktionen wie Stress erzeugt werden. Der Wissenschaftler hat es im Rahmen eines Projekts mit Lehramtsstudenten getestet. Die angehenden Pädagogen wurden in der Simulation mit Schülern konfrontiert, die den Unterricht stören, und sollten darauf adäquat reagieren. „Um diese stressigen Situationen authentischer zu trainieren, ist VR besser geeignet als ein Lehrvideo oder -buch.“

lorenz@handwerksblatt.de

Für einen Querschnittsgehilfen dürfte es schwierig sein, einen Automotor auseinanderzubauen, die einzelnen Teile zu reinigen und wieder zusammensetzen. Unmöglich ist es dank digitaler Technologie nicht. Um auch behinderten Menschen eine Ausbildung im Kfz-Handwerk zu ermöglichen, bauen verschiedene Partner im Rahmen des Projekts „InKraFT“ eine adaptive Lernplattform auf. Diese passt sich den Handicaps der Nutzer an. „Für Lernbehinderte können wir die Inhalte über Assistenzsysteme in besonders leichte Sprache umwandeln oder Texte vorlesen lassen“, führt Simon Bender vom AWS-Institut für digitale Produkte und Prozesse als Beispiele an. Sein Part ist es, eine Lernumgebung in virtueller Realität (VR) zu entwickeln.

Mithilfe einer VR-Brille und Controllern sollen die praktischen Teile des Grundlehrgangs „Reparaturtechnik 4“ der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung vermittelt werden. Zu dessen Schwerpunkten zählen unter anderem das Messen und Prüfen an Systemen, das Diagnostizieren von Fehlern und Störungen an Fahrzeugen und Systemen sowie das Demontieren, Reparieren und Montieren von Bauteilen, Baugruppen und Systemen. „In der virtuellen Umgebung können die Nutzer alle Tätigkeiten barrierefrei simulieren, ohne schwer körperlich arbeiten zu müssen.“ Dieses handlungsorientierte Lernen aus der Ich-Perspektive wird durch die immersive Umgebung noch verstärkt. „Das heißt, der Auszubildende hat durch die VR-Brille das Gefühl, wirklich in der Werkstatt zu sein und praktische Tätigkeiten wie in der realen Welt durchzuführen.“

Das nötige Wissen – etwa um einen Motor auseinanderzubauen – gibt ein virtueller Ausbilder weiter. Das Assistenzsystem geht zusammen mit dem Nutzer zunächst alle Arbeitsschritte durch und leitet ihn durch schriftliche Instruktionen an. „Danach schalten wir diese Guidance ab und der Lernende handelt selbstständig.“ Die Unterweisung wird damit auch ortsunabhängig möglich. Eine weitere Nutzungsmöglichkeit der VR-Umgebung ist die Fernwartung. Dabei wird mithilfe einer 360-Grad-Kamera ein Rundum-Livestream aus einer Werkstatt in die VR-Brille übertragen. „Ein Meister, der seinen Beruf wegen einer schweren Verletzung oder Behinderung nicht mehr ausübt, kann damit trotzdem sein Know-how über VR an Auszubildende oder Gesellen weitergeben. Das Wissen geht also nicht verloren.“

Das Forschungsprojekt „InKraFT“ läuft drei Jahre. Ein Drittel der Zeit ist bereits verstrichen. „Die Lernplattform steht schon. Nun fügen wir nach und nach die Inhalte ein. Virtuell kann bereits ein Motor demontiert werden.“ Die VR-Umgebung soll ab Mitte nächsten Jahres in der Praxis erprobt werden.

## KONSORTIUM

Die Abkürzung InKraFT steht für „Inklusion in der beruflichen Bildung am konkreten Fall der Kfz-Mechatronik mittels Virtual Reality Technology“. Das vom Bundesbildungsministerium geförderte Forschungsprojekt wird von einem Konsortium geführt. Neben dem August-Wilhelm-Schaefer-Institut für digitale Produkte und Prozesse gehören das Berufsbildungszentrum der Kreis-Handwerkerschaft Märkischer Kreis, das Center for Cognitive Science an der Technischen Universität Kaiserslautern, die Information multimedia communication AG zu den Partnern.

## TERMINE

Die meisten Stationen der BMBF-Roadshow 2019 stehen bereits fest: 28. März, IHK Rhein-Neckar (Mannheim); 9. Mai, Handwerkskammer (HWK) Erfurt; 23. Mai, HWK Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld; 17. September, HWK Düsseldorf; voraussichtlich 24. Oktober, HWK Schwerin. Auf der Agenda werden die Themen Erklärvideo, Augmented/Virtual Reality und der Aspekt „digital unterstützte Förderung beruflicher Handlungskompetenz“ stehen. Eine Übersicht der Termine und Themen sowie die Dokumentation der Vorjahrsveranstaltung sind – ebenso wie die Anmeldung – online verfügbar. [qualifizierungdigital.de](#)

Deutsches Handwerksblatt vom 06.12.2018 über die Roadshow des BMWF, die das BOW nach Bielefeld geholt hat.

Die meisten Jugendlichen haben ein Smartphone. Damit suchen sie im Internet nach Informationen, drehen eigene Videos, laden Bildergalerien hoch und tauschen sich mit ihren Freunden via Nachrichten-App aus. Diese Kompetenzen sind eher im privaten Umfeld gefragt. Sie könnten aber auch in der Berufsausbildung eingesetzt werden. Besonders kleinere Betriebe stecken dabei in einem Dilemma. „Sie möchten digitale Medien für die Ausbildung nutzen, um sich für Lehrstellenbewerber interessant zu machen, aber sie wissen nicht, wie, und lassen deshalb die Finger davon“, weiß Michael Härtel vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus einer Befragung von Handwerksbetrieben.

Seit 2016 versuchen das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das BIBB Abhilfe zu schaffen – mit der Roadshow „Digitale Medien im Ausbildungsalltag“. Katja Stamm, Referentin im BMBF, erklärt das Konzept: „Die Roadshow ist ein Format, mit dem wir die Ergebnisse der von uns geförderten Projekte in die Fläche tragen.“ Sechs Städte sind dieses Jahr angesteuert worden. Station hat die Roadshow an berufsbildenden Schulen in Hannover und Köln, an einem Berufsbildungszentrum in Wittenberge, bei den Industrie- und Handelskammern in Stuttgart und Koblenz sowie bei der Handwerkskammer München und Oberbayern gemacht. Im Mittelpunkt der halbtägigen Veranstaltungen stehen die Anwender-Workshops. 2018 gehörten die Erklärvideos von kfz4me, das Ausbildungsportfolio der Kompetenzwerkstatt und Social Virtual Learning zum Programm.

„Wir versuchen, Lösungen für Ausbildungsbetriebe und deren Ausbildungspersonal zu entwickeln, damit sie vom digitalen Wandel profitieren“, sagt Michael Härtel. Die Roadshow ist dabei ein Element. Hinzu kommt das Ausbil-

derportal foraus.de. „Dort bauen wir gerade eine kleine Videoserie mit Tutorials auf, die sich mit den Themen Lernortkooperation oder Berufsorientierung an Gymnasien beschäftigen.“ Als weitere Unterstützung wird ein Fortbildungskonzept „Medien- und IT-Kompetenz“ entwickelt. „Es kann die Grundlage für eine entsprechende Zusatzqualifikation bilden“, erläutert Michael Härtel. Darüber hinaus profitiert das Handwerk auch vom finanziellen Engagement des BMBF – unmittelbar über die Förderprogramme zur Modernisierung sowie zur Digitalisierung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren, mittelbar durch den Digitalpakt, der sich auch an die berufsbildenden Schulen richten wird.

Seit drei Jahren tourt die Roadshow durch Deutschland. „Das Feedback fällt insgesamt positiv aus“, sagt BIBB-Mitarbeiterin Astrid Steuerwald mit Blick auf die anschließende Evaluation. Das Bundesinstitut befragt die Teilnehmer direkt nach der Veranstaltung und ein Jahr später. Dabei fällt auf: Die Unternehmen brauchen Zeit für die Umsetzung. „Vielen ist es wichtig, dass sie die Bandbreite digitaler Medien kennengelernt haben. Teilweise können sie die Instrumente aber nicht gleich in der Ausbildung einsetzen, weil es an Geld oder Personal fehlt“, hat Astrid Steuerwald beobachtet.

Katja Stamm und Michael Härtel würden sich wünschen, mehr Vertreter kleinerer Betriebe bei den Roadshow-Veranstaltungen begrüßen zu können. Beide wissen aber auch, dass gerade im Handwerk die Zeit eine knappe Ressource ist und der Kundenauftrag im Vordergrund steht. Nächstes Jahr werden die erfolgreichen Roadshows in ganz Deutschland weitergeführt – an sechs Orten mit drei interessanten digitalen Werkzeugen für Ausbildungsverantwortliche (siehe Kasten „Termine“ links).

## Projekt: „Be smart“

OWI 04.2018

gnublichiefieW bnu -zuA 53

## Technikbegeisterung wecken

Erfolgreiches Modellprojekt zur Berufsorientierung

„be smart“ geht in die nächste Runde

**2**0 Schüler aus den Kreisen Minden und Herford haben im Jahr 2017 erfolgreich an dem Projekt „be smart“ teilgenommen und durch dieses Projekt die Ausbildungsberufe im Metall- und Elektrobereich kennengelernt und zumeist einen entsprechenden Ausbildungsplatz gefunden.

„Viele Schülerinnen und Schüler wissen trotz der ersten Schulpraktika in der 9. Klasse noch nicht, ob sie eine Berufsausbildung beginnen möchten und wenn ja, welche. Einige Schülerinnen und Schüler überlegen sich aus dieser Unsicherheit heraus, weiter zur Schule zu gehen, um so die Entscheidung weiter heraus zu zögern“, sagt Bernd Steffestun, Geschäftsführer des Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) e. V.. Deshalb bietet 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“ an, in dem

sich die Schülerinnen und Schüler über neun 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 Schülerinnen und Schüler deutlich günstiger sind und in diesen Berufen ein hoher Bedarf an Auszubildenden bei den Unternehmen der Region besteht“, so Dirk Bartz, Ausbildungsleiter bei der Paul Hettich GmbH & Co. KG.

„Hier möchten wir auch ausdrücklich Mädchen ansprechen und Mut machen, diese Ausbildungsberufe mit einer guten Berufsperspektive zu ergreifen“, ergänzt Thomas Heimann, Ausbildungsleiter der WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG. Deshalb habe er sich sehr gefreut, dass sechs Schülerinnen an dem Projekt teilgenommen haben.

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

Das BOW ist nach eigenen Angaben der größte freiwillige Zusammenschluss wirtschaftsnaher Verbände und Bildungseinrichtungen in Ostwestfalen-Lippe. Mitglieder sind die Industrie- und Handelskammern Ostwestfalen und Lippe, die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, alle Kreishandwerkerschaften in der Region, die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände, Bildungsträger wie AGW, Minden, tbz, Paderborn, IHK-Akademie Ostwestfalen und DEKRA-Akademie, Ostwestfalen, MACH I, Herford, TÜV NORD Akademie und FHM, Bielefeld, sowie b.i.b. und FHDW in Bielefeld und Paderborn. Mit 26 Mitgliedseinrichtungen vertritt es wirtschaftsnahe, 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.

Weitere Informationen für Unternehmen, die sich beteiligen möchten, bei Bernd Steffestun, BOW, Tel.: 0521 787166-0, oder im Internet: [www.bow.de](http://www.bow.de).



Einblicke in Berufe der Metall- und Elektroindustrie gewonnen Die Organisatoren und Teilnehmer des Modellprojektes „be smart“.

04/2018: Ostwestfälische Wirtschaft



Erfolgreiche erste Projekthälfte: Die 17 Teilnehmer des „Be smart“-Projekts zeigen stolz ihre selbst gebauten Lautsprecher. Diese wurden in der Ausbildungswerkstatt bei Hettich in Kirchlengern entworfen. FOTO: MAURICE ARNDT

## Praktikum statt ausschlafen

**Ausbildung:** Das „Be smart“-Projekt bei der Firma Hettich soll Jugendliche für technische Berufe begeistern

Von Maurice Arndt

■ **Kirchlengern.** 17 Neuntklässler haben bei der Firma Hettich ein freiwilliges Praktikum absolviert. An sieben Samstagen lernten sie die Grundlagen technischer Berufe kennen und bauten ein eigenes Werkstück. Nun geht es für die Praktikanten im Rahmen des Projekts „Be smart“ weiter bei der Firma Wago in Minden.

Das Projekt, das in diesem Jahr zum zweiten Mal durchgeführt wurde, soll Jugendliche von einer dualen Ausbildung im technischen Bereich begeistern. Zudem soll es generell bei der Berufswahl nach der Schule helfen. „Viele Schüler wissen in der neunten Klasse noch nicht, was sie nach dem Abschluss in der zehnten Klasse machen wollen“, sagte Bernd Steffestun, Geschäftsführer des Bildungswerks der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft

(Bow). Er hat mit seinem Verein das Projekt initiiert.

Damit die Schüler beim Eintritt in die zehnte Klasse ein genaueres Bild über ihre berufliche Zukunft haben, findet das Projekt – gestreckt über neun Monate – parallel zur neunten Klasse statt. „In der zehnten Klasse ist schließlich auch die Zeit, in der die Bewerbungen für Ausbildungen abgeschickt werden müssen“, sagte Dirk Bartz, Ausbildungsleiter bei Hettich.

Gemeinsam mit den Ausbildern und Auszubildenden seines Unternehmens hat er die Praktikanten an den sieben Samstagen in der Ausbildungswerkstatt betreut. Zudem wurde an einem achten Termin ein Teamtraining durchgeführt. Bei Wago wird es nun ebenfalls sieben praktische Termine geben und zudem einen, an dem ein Benimmkurs veranstaltet wird.

An den praktischen Termi-

nen bei Hettich wurden den Schülern die Grundlagen der technischen Arbeit nähergebracht. „Im vergangenen Jahr war bei uns noch die zweite Projekthälfte und die erste bei Wago. Da waren die Teilnehmer schon mit Grundkenntnissen ausgestattet und hatten eine Sicherheitsbelehrung absolviert“, erklärte Bartz.

### Samstagsmorgen um acht Uhr ging's zur Arbeit

Dennoch habe man auch in diesem Jahr wieder ein Werkstück herstellen können. Nach einem beleuchteten Tannenbaum im vergangenen Jahr, wurde nun ein Lautsprecher entworfen.

„Das ist richtig cool, da hat man etwas zum mit nach Hause nehmen“, freute sich Teilnehmer Jan-Luca Fichtl, der wie seine Mitstreiter samstags

pünktlich um acht Uhr zur Arbeit kam. „Das war schon eine Herausforderung für die Schüler, die es ja gewohnt sind, am Wochenende auszuschlafen“, sagte Bartz.

Dass die frühe Arbeitszeit aber nicht abschreckend wirkt, konnte Bartz in einigen Gesprächen feststellen. „Wir haben einige dabei, die sich nichtsdestotrotz für eine Ausbildung interessieren.“ Dies sei auch wichtig für die Fortsetzung des Projektes. Denn von den 15 Teilnehmern aus dem Vorjahr fanden nur drei wieder den Weg zu dem Unternehmen aus Kirchlengern – „eine ausbaufähige Bilanz“, meinte Bartz.

Dafür ist unter den drei Azubis immerhin auch ein Mädchen. „In diesem Jahr sind leider kurz vor Projektstart drei Mädchen abgesprungen. Wir hätten eigentlich gerne mehr Frauen und Mädchen in technischen Berufen“, sagte Bartz.

10.07.2018: Neue Westfälische Kirchlengern / Rödinghausen

## Firmen locken Schüler

Projekt gibt Einblick in Metall- und Elektroberufe

**Minden/Kirchlengern** (mt/hwa). Neun Monate lang haben 17 Schüler mit dem Projekt „be smart“ Einblicke in die Metall- und Elektroberufe bekommen. An insgesamt 16 Samstagen lernten sie bei den Partnerunternehmen Wago und Hettich erste Grundfertigkeiten. So bauten sie zum Beispiel einen Lautsprecher und eine Modell-Solar- und Windkraftanlage. Dabei wurden sie von Ausbildern beider Unternehmen sowie dem Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft (BOW) betreut. Darüber hinaus absolvierten sie bei der IHK-Akademie ein Knigge-Seminar und ein Teamtraining bei der Stiftung Bildung und Handwerk.

Damit hätten sie beste Chancen auf einen entsprechenden Ausbildungsplatz am Ende ihrer Schulzeit, sagt BOW-Geschäftsführer Bernd Steffestun. „Leider haben in diesem Jahr keine Schülerinnen an dem Projekt teilgenommen, obwohl eine Ausbildung im technisch-gewerblichen Bereich für

möchten, und wenn ja welche, sagt Steffestun. Deshalb habe das BOW zusammen mit Wago und Hettich aus Kirchlengern das Modellprojekt entwickelt, in dem sich die Schüler neun Monate lang schulbegleitend in den Ausbildungsberufen des Metall- und Elektrobereichs orientieren können.

Das Projekt „be smart“ wurde von der Osthusenrich-Stiftung, dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW und der Bundesanstalt für Arbeit gefördert und vom ZDI-Zentrum Minden-Lübbecke begleitet. Schüler der 9. Klassen aller weiterführenden Schulen können sich bereits für das kommende Jahr bewerben. Weitere Informationen gibt es unter (05 21) 7 87 16 60 oder info@bow.de.

Die einen bauten Windräder und die anderen Solaranlagen.

Mädchen keine Seltenheit mehr ist“, so Steffestun weiter.

Projekte wie „be smart“ seien wichtig, weil viele Schüler trotz der ersten Praktika noch nicht wüssten, ob sie eine Berufsausbildung beginnen



17 Schüler haben sich intensiv mit den beruflichen Chancen in der Metall- und Elektroindustrie auseinandergesetzt. Foto: privat

13.12.2018: Mindener Tagesblatt

### Impressum:

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

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 Nösekabel

Arbeitsausschuss-Vorsitz: Dr. Maribel Illig, 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

