

BOW-Struktur:

Das BOW - Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e.V. - wird vom **Vorstand** geführt und nach außen vertreten (s. Bild rechts, v.l.: Rolf Struppek, Günter Koch, Ortwin Goldbeck, Lena Strothmann, MdB, nicht im Bild: Klaus Friemuth).

Die Positionierung des BOW im Weiterbildungsmarkt wird vom **BOW-Arbeitsausschuss** beschlossen, in dem die Mitglieder vertreten sind (Vorsitz: Bild Mitte v.l.: Ute Horstkötter-Starke, Andreas Burchardt).



In der **BOW-Geschäftsstelle** werden die operativen Aufgaben bearbeitet. (Bild unten, v.l.: Viola Richter-Jürgens, Brigitte Drescher, Detlef Helfer, Regina Westerfeld). Die **Geschäftsführung** obliegt Detlef Helfer und Regina Westerfeld (s. rechts).



BOW-Mitglieder:

Die Wirtschaftskammern:

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld; Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld; Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold

Die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände sowie unterstützende Institutionen:

Arbeitgeberverband für die Gebiete Paderborn, Büren, Warburg und Höxter e. V., Paderborn; Arbeitgeberverband Herford e. V.; Einzelhandelsverband Ostwestfalen -Lippe e. V., Bielefeld; Gildehaus e.V., Bielefeld; Unternehmerverband der Metallindustrie Bielefeld; Unternehmerverband für den Kreis Gütersloh e.V.

Die Kreishandwerkerschaften:

Kreishandwerkerschaft Bielefeld; Kreishandwerkerschaft Gütersloh; Kreishandwerkerschaft Höxter-Warburg, Brakel; Kreishandwerkerschaft Lippe, Detmold; Kreishandwerkerschaft Paderborn; Kreishandwerkerschaft Wittekindsland, Lübbecke

Die Bildungsträger:

AGW - Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft Minden-Lübbecke e.V., Minden; b.i.b. International College, Paderborn; DEKRA Akademie GmbH, Aus- und Weiterbildungszentrum,



Bielefeld; FHDW, Fachhochschule der Wirtschaft, Paderborn; Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld (FHM) gGmbH, Bielefeld; Handwerksbildungszentrum Fachbereich Bau e. V., Bielefeld; IHK-Akademie Ostwestfalen GmbH, Bielefeld; InBIT Institut für Betriebsorganisation und Informations-Technik GmbH, Paderborn; MACH 1 Weiterbildung, Herford; Fachbereich Maler und Lackierer (MBZ) im HBZ Brackwede e.V., Bielefeld; tbz Bildung gGmbH, Paderborn; tbz Technologie- und Berufsbildungszentrum gGmbH, Paderborn; TÜV NORD Akademie, Bielefeld

Herausgeber:

BOW-Geschäftsstelle, Obernstr. 48, 33602 Bielefeld
Tel. 0521 787166-0, Fax 0521 787166-9; E-Mail: info@bow-online.de, Internet: www.bow-online.de
Redaktion: Regina Westerfeld; Grafiken: Brigitte Drescher, Elena Diderle

17.03.2008

Sehr geehrte Damen und Herren,

2007 zeichnete sich durch den wirtschaftlichen Aufschwung, sinkende Arbeitslosenzahlen und eine verbesserte Situation der öffentlichen Finanzen aus. Der Maschinenbau und die Elektroindustrie in OWL boomten, während in der (Küchen-)Möbelindustrie sowohl spektakuläre Insolvenzen als auch Expansionen durch gute Exportgeschäfte zu verzeichnen waren. In der Weiterbildungsnachfrage zeigte sich das positive Wirtschaftsbild nicht in gleichem Maße, da die Unternehmen bei guter Konjunktur alle personellen Ressourcen für die Auftragsbearbeitung benötigen. Für die Qualifizierung ist dann vermeintlich weniger Zeit vorhanden.

Unabhängig von der Betriebsgröße gaben die Unternehmen eine durchschnittliche Zahl von 2,03 Tagen pro Jahr an, die Beschäftigte des jeweiligen Unternehmens mit Weiterbildung verbrachten. Ein sehr positives Beispiel für Qualifizierung bietet die Betriebsvereinbarung eines ostwestfälischen Möbelzulieferers, der eine Arbeitszeitverlängerung von 3 Std. pro Woche

vereinbarte, von denen jeweils 1 Stunde in Weiterbildung investiert werden sollte. Das führt zu flächendeckenden Qualifizierungsaktivitäten auch bei denjenigen Mitarbeiter/innen, die bisher als bildungsfern galten. Nun werden regelmäßig Seminare angeboten und durchgeführt, die je nach Bildungsbedarf von Kursen zu Erste-Hilfe-Maßnahmen oder technischen Grundlagen bis hin zu hochspezialisierten CNC-Schulungen reichen. Diese Veranstaltungen bieten dem Unternehmen gute Möglichkeiten, Talente innerhalb des Betriebes zu entdecken. Inzwischen gibt es etliche Anfragen weiterer regionaler Firmen, die sich an diesem Modell orientieren möchten.

Die oftmals genannten finanziellen Hindernisse bei der Weiterbildungsbeteiligung werden in NRW seit 2006 durch das Bildungsscheck-Programm abgedeckt, das eine 50prozentige Förderung des Landes für Mitarbeiter/innen in kleineren und mittleren Unternehmen vorsieht. Die BOW-Beratungsstellen berichten von einer regen Nachfrage nach dem Bildungsscheck und anderen Unterstützungsmöglichkeiten des Landes, wie z.B. der Potenzialberatung.

Gesamtübersicht	Anzahl der Kurse		Anzahl der Teilnehmer/-innen		Anzahl der Unterrichtsstunden		Anzahl der Teilnehmerstunden	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Unternehmensführung - Betriebswirtschaft - Organisation	512	624	6.790	8.745	10.307	12.963	126.838	161.946
Bereich 1								
Technik - Produktion - Logistik	173	191	2.737	2.582	19.332	20.304	113.639	77.458
Bereich 2								
Informations- und Telekommunikationstechnologien	178	187	1.326	1.487	3.037	4.689	21.693	46.072
Bereich 3								
Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung	511	416	6.711	5.768	111.941	109.194	1.659.004	1.648.322
Bereich 4								
Firmenschulungen	741	731	8.018	8.410	12.396	12.632	132.412	136.965
Bereich 5								
Öffentlich finanzierte Maßnahmen	306	290	5.073	4.376	57.505	61.563	843.672	955.450
Bereich 6								
Studiengänge	15	31	224	611	7.040	3.540	106.340	30.100
Bereich 7								
Gesamt	2.436	2.470	30.879	31.979	221.558	224.885	3.003.598	3.056.312

Das bmbf (Bundesministerium für Bildung und Forschung) berichtet, dass die informellen Lernaktivitäten außerhalb von Kursen und Veranstaltungen deutlich ansteigen. Dazu gehört das betriebliche Lernen am Arbeitsplatz (z.B. durch Beobachten und Ausprobieren) ebenso wie das Selbstlernen in der Freizeit („sich selbst etwas beibringen“). In den Unternehmen wird dieses informelle Lernen zunehmend gefördert, indem Arbeitskreise oder Führungskräftezirkel organisiert werden, damit das betriebliche Wissen kontinuierlich aktualisiert wird.

Weiterbildung umfasst ein großes Spektrum an Lern- und Veranstaltungsformen. Die meisten Bildungsnachfrager bevorzugen kurze Veranstaltungen von wenigen Stunden oder einem Tag. Demgegenüber erstreckt sich ein Viertel der Aktivitäten über mehrere Wochen oder Monate. In einigen Unternehmen werden auch E-Learning-Maßnahmen beispielsweise für den Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen eingesetzt. Für diese Lernform benötigt man jedoch entweder sehr viel Disziplin des einzelnen Lerner oder sehr klare Förder- und Anreizsysteme des Unternehmens. Es scheint einfacher zu sein, wöchentlich einmal zum Englischunterricht zu gehen, sich mit dem Trainer und den anderen Teilnehmer/innen auszutauschen, als am Computer entsprechend dem eigenen Lerntempo und den individuellen Zeitfenstern neue Kenntnisse zu erwerben. Der Mensch ist eben ein soziales Wesen.

Besonders stark werden momentan die berufsbegleitenden Kurse nachgefragt, die das Wissen „nach Feierabend“ oder am Wochenende vermitteln. Das gilt sowohl bei den Vorbereitungskursen auf die Meisterprüfung in Handwerk und Industrie als auch in den Bereichen CNC, Schweißen oder Fremdsprachen. Das nebenberuflich erworbene Wissen kann die berufliche Karriere fördern, da hier neben den fachlichen Kenntnissen wichtige Fähigkeiten wie Eigenmotivation, Selbstständigkeit und Flexibilität unter Beweis gestellt werden.

„Weiterbildung macht Lust auf mehr“ – wer einmal seine berufliche und persönliche Entwicklung selbst in die Hand genommen hat, der sucht immer wieder danach, die vorhandenen Kenntnisse auszuweiten. Aus diesem Grund besuchen Personen mit einem höheren Bildungsabschluss (z.B. Abitur) deutlich mehr (= 60%) Weiterbildungsveranstaltungen als diejenigen mit geringerer Qua-

lifikation. Deshalb ist es umso wichtiger, dass in den Schulen die Lust am Lernen vermittelt und erhalten wird.

Passgenaue Mitarbeiterqualifikation kann ein entscheidender Schlüssel zur Behebung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftemangels sein. 76 Prozent der Personalchefs sind nach der aktuellen Forsa-Studie davon überzeugt, dass Unternehmen, die aktiv etwas für die Qualifikation ihrer Mitarbeiter tun, mittel- und langfristig vom Fachkräftemangel verschont bleiben. Aus dieser Erkenntnis heraus investieren die Unternehmen in Mitarbeiter- und Führungskräftebildungen, in Teamtrainings und Coaching. Selbst Assessment-Center werden inzwischen von kleineren und mittleren Unternehmen und von öffentlichen Verwaltungen nachgefragt. Gleichwohl – es gibt in nicht wenigen ostwestfälisch-lippischen Unternehmen keinen direkten Ansprechpartner für Weiterbildung und Personalentwicklung. Wenn diese Aufgaben „nebenbei“ von der Geschäftsleitung erledigt werden, führt das sehr häufig zu unsystematischen und sporadischen Aktionen. Ein sehr guter Personalentwicklungsweg für KMU ist es, wenn die Organisation der Weiterbildungsmaßnahmen von dem Assistenten oder der Assistentin der Geschäftsleitung betreut wird, die dafür einen klaren Auftrag bekommen haben. Eine gute Alternative ist auch die externe Personalentwicklung.

Während in den vergangenen Jahren die Arbeitsabläufe in der Produktion bis in jede Kleinigkeit rationalisiert wurden, gibt es in den Büros noch etliche „Baustellen“. Es stecken große Rationalisierungs- und Professionalisierungspotenziale in der guten Beherrschung der gängigen EDV-Programme, die schon mit eintägigen Schulungen gehoben werden können.

Die Ergebnisse der ostwestfälisch-lippischen Weiterbildungsaktivitäten zeigen, dass die generelle Bedeutung von Weiterbildung erkannt wird. Während die Individuen zielgerichtet an der eigenen Karriere arbeiten, kümmern sich die Firmen um die Entwicklung der Fach- und Führungskräfte, die man künftig am Markt nicht mehr so einfach bekommen kann. Zugleich ist aber die entsprechende Infrastruktur in den Unternehmen und in der Kooperation mit den Bildungseinrichtungen noch ausbaufähig. Bitte informieren Sie sich über die einzelnen Entwicklungen auf den folgenden Seiten.

BOW-Programm

Das BOW stellt jährlich die Angebote der wirtschaftsnahen Bildungsträger in OWL zusammen, um jedem/jeder Weiterbildungsinteressierten einen Überblick zu geben, welche Qualifizierungsmöglichkeiten es in der Region gibt. Das aktuelle Programm umfasst 1.021 Kurse und Seminare und wird parallel im Internet veröffentlicht. Darüber hinaus werden die Veranstaltungen auch in verschiedenen überregionalen Datenbanken veröffentlicht.



vgl.: www...
...bow-online.de
...iwwb.de
...arbeitsagentur.de
...weiterbildung.in.nrw.de
...wis.ihk.de

17. BOW-Forum:

„Zukunftsszenarien für mittelständische Unternehmen“

Im Januar 2007 fand die o. g. Veranstaltung mit Berichten „aus den Unternehmen für die Unternehmen“ statt. „Die Welt wird sich in den nächsten 15 Jahren ändern wie nie zuvor“, sagte Klaus-Peter Schöppner, TNS Emnid, voraus. „Die Unternehmen und jeder Einzelne werden die Auswirkungen der gesellschaftlichen Veränderungen und des exorbitanten Technikfortschritts zu spüren bekommen“.



Arbeitskreis Personalentwicklung

Die Personalentwickler/innen der regionalen Unternehmen und der BOW-Bildungseinrichtungen trafen sich in 2007 zu den Themen „Umgang mit Low Performern“; „Shared Services – Corporate HR in einer dezentralen Organisation“; „Internationales Kompetenzmanagement“ und „Variable Vergütung“. In allen Veranstaltungen folgte auf Input-Vorträge aus Wissenschaft und Praxis lebhaftes Diskussion und intensiver Erfahrungsaustausch.



Beratungen im Bildungsscheck-Verfahren

In den 12 BOW-Beratungsstellen wurden im vergangenen Jahr 80 individuelle und 238 betriebliche Beratungen durchgeführt und 842 Bildungsschecks ausgestellt.



Weiterbildungsbörse

An dieser Veranstaltung waren 50 Bildungs- und Beratungsunternehmen beteiligt, die über ihr Angebot informierten. Es fanden 6 inhaltliche Foren zu beruflichen Themenstellungen statt.

Weiterbildungstüren öffnen

In diesem von der EU und dem Land NRW geförderten Projekt wurden weiterbildungsdefensive Unternehmen identifiziert, akquiriert und über die Möglichkeiten und Chancen einer systematischen Weiterbildung informiert. Darüber hinaus fanden Qualifizierungen der Mitarbeiter/innen statt. Die BOW-Bildungseinrichtungen stellten in verschiedenen Workshops und Fachleitersitzungen erfolgversprechende Anprachemöglichkeiten zusammen, informierten sich gegenseitig über geeignete Personalentwicklungsinstrumente für KMU und erarbeiteten Argumentationslisten „pro Weiterbildung“.

