



bfw

Unternehmen für Bildung.



Geschäftsbericht 2016/2017

Impressum

Herausgeber

Berufsbildungswerk

Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw), Düsseldorf

Berufsbildungswerk GmbH (bfw), Berlin

inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH, Berlin

weitblick – personalpartner GmbH, Düsseldorf

Geschäftsführer Reinhold Petermann (V.i.S.d.P.)

Verantwortliche Redaktion Thorsten Lerch, Diane Marold

Redaktionelle Mitarbeit Sabrina Burbach, Antje-Wibke Recksieck, Dr. Monika Stricker, Ulrike Langer

Satz + Layout TAUBE DESIGN, Marc Taube

Fotos Ralf Bille, S. 2; DGB/Simone Neumann, S. 3; CG-Vitus, John Herrenkind S. 4/5; Jens Lehmkuhler, S. 6; Eisenbahnen und Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH (evb), S. 6/7; (58991568) pablocalvog © Fotolia.com, S. 8; christina kloodt fotografie, S. 9; maxQ./bfw, (61701214) M.Dörr & M.Frommherz © Fotolia.com, (55092245) Robert Kneschke © Fotolia.com, S. 10/11; bfw, Friedrich Stark, S. 12/13; (82113613) Syda Productions © Fotolia.com, S. 18; Jasmin Ryfisch, S. 19; Ufuk Arslan, S. 20/21; Fotostudio Lamm, S. 22-25; CAIDAO Institut für Betriebsratsberatung, S. 26/27; bfw, S. 28/29; (122362963) denisismagilov © Fotolia.com, S. 30

Druck Druckservice Fleckhaus

Copyright by bfw-Gesellschaften. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber

Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung	02
Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden	03
Abschlussorientierte und modulare Qualifizierung	
Vom Jagdflugzeug bis zur Passagiermaschine	05
Zug um Zug: Perspektive Bahn	07
Gesundheit und Soziales	
Die Leistungskurve steigt	08
Sprachtraining für ausländische Ärzte	09
Vom Azubi zum Studenten	10
Arztpraxis sucht Fachkraft	11
Strategie	
<i>spirit 2020</i> hat Fahrt aufgenommen	12
Wirtschaftliche Entwicklung	
Die bfw-Gesellschaften 2016 auf einen Blick	14
Jugend, Bildung und Beruf	
Raus aus dem Klassenzimmer	19
Zurück in den Arbeitsmarkt – und ins Leben	21
Orientierung, Aktivierung, Integration	
Perspektive durch Coaching	23
Jobsuche? You! do it	25
weitblick–personalpartner	
Mitbestimmung 4.0	26
Resozialisierung	
Die zweite Chance	28
Vorstellung HR-Services	
Qualifiziert in die Zukunft	29
Digitalisierung	
Digitalisierung – ein Megatrend	30
Marketing	
Wirksames Marketing als Grundstein zukünftiger Unternehmenserfolge	31
Adressen und Standorte	
Anschriften der bfw-Unternehmensgruppe	32
Standorte	33



Liebe Leserinnen und Leser,

im vergangenen Jahr konnten wir viele Meilensteine unserer internen Strategie *spirit 2020* erfolgreich umsetzen – eine gute Basis für die Neuausrichtung der bfw-Unternehmensgruppe. Ein zukunftsweisender Prozess, den Beschäftigte und Führungskräfte der bfw-Unternehmen gleichermaßen motiviert mittragen und der bereits erste Erfolge erkennen lässt: In den bfw-Kernsegmenten gewinnen die Aufstiegsqualifizierungen immer mehr an Bedeutung und mit der stärkeren Modularisierung unserer Fachqualifizierungen erreichen wir heute schon neue Zielgruppen. Mit Hilfe von Vernetzung und Personalentwicklung möchten wir diese Leistungen an weitere Standorte übertragen. Auch unsere Gesundheitsmarke maxQ. befindet sich im Aufwind – neue Fachschulen beleben den Markt. Als Anbieter mit den meisten Podologie-schulen werden wir bei den Verbänden und Krankenkassen zunehmend als wichtiger Partner wahrgenommen. Und unser Geschäftsbereich Jugend, Bildung und Beruf des Tochterunternehmens inab

punktet seit 2016 mit einem modernen Corporate Design sowie einem eigenständigen Internetauftritt.

Jetzt gilt es, sich auf die nächsten Wachstumsfelder zu fokussieren. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Digitalisierung von Bildungsprozessen und Verwaltungsstrukturen im Unternehmen. Des Weiteren ist und bleibt Integration durch Bildung ein wichtiger Baustein unserer Unternehmenspolitik. Auf den folgenden Seiten erhalten Sie einen Einblick in unsere einzelnen Bereiche und die Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Regionen. Als erfahrene Aus- und Weiterbilder sind sie Wegbereiter/-innen für neue Bildungswege und -ziele, jeden Tag aufs Neue – auch für Sie. Sagen Sie uns einfach, wie wir Sie unterstützen können.

Ihr Reinhold Petermann

Liebe Leserinnen und Leser,

die Digitalisierung hat zu spürbaren Veränderungen in der Arbeitswelt geführt. Das zieht auch einen rasanten Wandel in der beruflichen Bildung nach sich. Vielfältige digitale Medien ergänzen inzwischen bewährte Bildungsprozesse. „Blended Learning“, einer Kombination von Unterrichtseinheiten und computergestütztem Lernen, gehört die Zukunft. Eine gezielte Integration digitaler Medien in die Weiterbildung erfordert medienpädagogische Kompetenzen und neu entwickelte digitale Lehr- und Lernkonzepte. Als bfw-Unternehmensgruppe stellen wir uns diesen Herausforderungen und nehmen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit neuen onlinebasierten Personalentwicklungsmaßnahmen mit auf den Weg.

Neben vielen Chancen birgt die Digitalisierung der Arbeitswelt aber auch Risiken. Denn nicht jeder verfügt über die nötige technische Ausrüstung oder das Wissen, die Anforderungen einer digitalen Berufs- und Bildungswelt zu erfüllen. Gerade für Geringqualifizierte stellt dies eine hohe Hürde dar. Wenn wir eine digitale Diskriminierung und damit eine weitere Spaltung der Gesellschaft verhindern wollen, braucht es neue Konzepte und Ideen, mit denen wir den rund 1,3 Millionen ungelerten Erwerbslosen in unserem Land die berufliche Teilhabe in einer „Industrie 4.0“ ermöglichen können. Die richtige Qualifikation ist ein Schlüssel dafür.

Dabei hat die Bekämpfung ungleicher Bildungschancen für uns höchste Priorität. Erwerbslose sollten wieder mehr Chancen erhalten, über Qualifikationen, bessere Unterstützungsleistungen und aktive Förderung den Weg in den Arbeitsmarkt zurückzufinden.



Ihr Stefan Körzell





„Die Luftfahrtindustrie zählt aktuell zu den innovativsten Branchen in Europa. Fachkräfte werden gesucht. Wir statten unsere Teilnehmer/-innen mit einem fundierten Fachwissen aus, das es ihnen ermöglicht, unter anderem in Flughäfen, bei Triebwerksherstellern oder auf Luftwaffenstützpunkten Arbeit zu finden.“

Tino Schwarck,
Leiter der bfw-Berufsbildungsstätten in Rostock und Wismar

 **Tino Schwarck**
 0381 4966912
 schwarck.tino@bfw.de



Sie kontrollieren Fluggeräte, untersuchen Rumpf, Tragflächen und Triebwerke auf Schäden und führen spezielle Wartungsarbeiten durch. Fluggerätemechaniker/-innen im Bereich Instandhaltung tragen bei ihrer Arbeit eine große Verantwortung. Deshalb legen die Ausbilder und Ausbilderinnen bereits während der Qualifizierung viel Wert auf genaues, sorgfältiges Arbeiten. „Jeder hat zum Beispiel sein eigenes nummeriertes Werkzeug, mit dem er die vorgegebenen Arbeiten ausführt“, bestätigt Tino Schwarck von der bfw-Bildungsstätte Rostock. Die Ausbildung findet in Theorie und Praxis in der Berufsbildungsstätte in Rostock statt. In den bfw-Werkstätten stehen für die Praxisausbildung ein Hubschrauber, Flugzeuge, Triebwerke, Motore und andere Flugzeugteile zur Verfügung. In die Ausbildung integriert ist ein vierwöchiges Praktikum. Dieses wird in speziellen Instandhaltungsbetrieben und im Militärgeschichtlichen Museum in Gatow, mit dem uns eine langjährige Partnerschaft verbindet, durchgeführt. Das Praktikum ergänzt die praktische Ausbildung.

Perspektive nach dem Bund

Wer die Qualifizierung erfolgreich mit der Kammerprüfung abschließt, geht erstmal zurück in sein Heimatgeschwader und repariert dort Hubschrauber, Jagd- und Verkehrsflugzeuge. Doch auch für die Zeit nach dem Bund stehen die Jobchancen gut. „Mit dem IHK-Facharbeiterbrief können die Soldatinnen und Soldaten sich nach ihrer Dienstzeit im zivilen Bereich bewerben“, sagt Tino Schwarck. „Aktuell werden in der Instandhaltung Fluggerätemechaniker/-innen gebraucht.“ Gefragt ist auch die Fachrichtung Triebwerkstechnik, in der die Bildungsstätte seit April 2017 ebenfalls ausbildet. Laut Vertrag mit dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr ist hier ein halbjährlicher Beginn mit bis zu sieben Teilnehmern/-innen geplant, so dass im Oktober 2017 etwa 50 Soldatinnen und Soldaten den Beruf eines Fluggerätemechaniker/-in erlernen werden.

Vom Jagdflugzeug bis zur Passagiermaschine

Am viertgrößten europäischen Flughafen Frankfurt/Main wurden im vergangenen Jahr knapp 61 Millionen Passagiere abgefertigt. Damit sie ihre Reise ruhigen Gewissens genießen können, müssen die Flugzeuge nach jedem Flug gut gewartet werden. Das ist der Job der Fluggerätemechaniker/-innen. Im Oktober letzten Jahres haben innerhalb der zivilen Aus- und Weiterbildung der Bundeswehr eine Frau und 20 Männer die 21-monatige Qualifizierung in der Fachrichtung Instandhaltung mit CAT A (Freigabeberechtigung) in der bfw-Berufsbildungsstätte Rostock begonnen.



zum Triebfahrzeugführer

U=7

 **Heiko Lüers**
 0421 4179917
 luers.heiko@bfw.de

 **Uwe Mittelstädt**
 0441 20539413
 mittelstaedt.uwe@bfw.de

„Wir norden die Rangierbegleiter/-innen schon während der Qualifikation auf das Bahnleben ein. Je früher sie erste praktische Fahrten machen, desto besser. Das gilt auch für die Triebfahrzeugführer/-innen. Sie müssen ja später 800 bis 1.000 Leute pro Zug verantworten. Deshalb begleiten sie während der Praktika wochenlang immer eine komplette Schicht – von der Meldung bis zur Zugfahrt.“

Heiko Lüers,
Fachbereichsleiter Bahn, Büro Bremen



Bei bekannten Bahnberufen denkt man zuerst an den Lokführer – in der Fachsprache Triebfahrzeugführer. In Berlin und Bremen bietet das bfw bereits eine modulare Qualifikation in diesem Beruf an. Doch das ist nicht die einzige Möglichkeit, eine Karriere im Bahnbereich zu starten. In Bremen können sich Interessierte nun in einer dreimonatigen Qualifikation zum/zur Rangierbegleiter/-in ausbilden lassen. Das Angebot wurde zusammen mit den Eisenbahnbetrieben Rhenus Midgard, evb, Captrain und exptertum entwickelt, die die Absolventen und Absolventinnen nach erfolgreicher Prüfung auch übernehmen. Gefördert wird die Maßnahme durch den Bildungsgutschein.



Zug um Zug: Perspektive Bahn

Sie sind vor allem dann gefragt, wenn es um das Bilden und Auflösen von Zügen geht: Rangierbegleiter/-innen kuppeln Waggons ab, sichern Gefahrgut, das sich auf den Wagen befindet, und kümmern sich um die korrekte Befestigung der Transportwaren – etwa Autos oder Holz. Dabei behalten sie den Überblick darüber, wohin einzelne Waggons geschickt werden und kommunizieren über Funk mit ihren Kollegen und Kolleginnen. Eine abwechslungsreiche Arbeit, die viel Aufmerksamkeit und Konzentration erfordert, aber auch eine gute Gesundheit. „Wer anfängt, darf zum Beispiel nicht farbenblind sein. Er muss ja die einzelnen Signale am Gleis erkennen. Das kann im Arbeitsalltag lebenswichtig sein“, erklärt Uwe Mittelstädt vom bfw Geschäftsbereich Nord.

Ran an die Schiene

Bevor eine Maßnahme starten kann, gibt es für Franziska Szimigier, Lehrgangsorganisatorin des bfw Bremen, einiges zu organisieren. Sie ist die Schnittstelle zwischen Teilnehmern und Bildungsträger. Dann ist es so weit: Die Interessierten können sich einer dreiwöchigen Eignungsfeststellung durch einen speziellen Bahnarzt unterziehen. Von 50 Bewerbern/-innen wurden diesmal 18 zur Eignungsprüfung zugelassen.

Zwölf von ihnen sind im Januar in die Qualifikation gestartet. Der Theorieunterricht findet in Bremen statt. Auf dem Stundenplan stehen unter anderem Grundlagen des Bahnbetriebs, Arbeitsschutz und Unfallverhütung sowie eine Gefahrgut- und Zugfunkausbildung. Die praktische Erfahrung kommt ebenfalls nicht zu kurz: „Im Berufsalltag müssen sie später Rangierfahrten sicher und pünktlich durchführen können“, sagt Heiko Lüers, Fachbereichsleiter Bahn in Bremen. „Deshalb üben sie in den Unternehmen auch Wagenprüfungen, Bremsproben und erste Fahrten im Rangierbetrieb.“

Ein sicherer Job

Bei Start der Qualifikation steht bereits fest, bei welchem der bfw-Kooperationspartner die Praxisphasen absolviert werden. „Jeder kann bis zu zwei Bewerbungsgespräche führen. Dann entscheidet sich, wo er sein Praktikum macht“, sagt Heiko Lüers. Freie Stellen gibt es in Hamburg, Bremerhaven und Nordenham. Nach einem erfolgreichen Abschluss werden die Teilnehmer/-innen vom Partner übernommen. Ein Vorteil für beide Seiten: Angehende Rangierbegleiter/-innen haben gleich eine gute Berufsperspektive und die Unternehmen bekommen genau die Fachkräfte, die sie benötigen.



Die Leistungskurve steigt

Immer schneller, immer mehr, immer besser ...

In der heutigen Zeit ist das Thema Aus-, Fort- und Weiterbildung eine wichtige Komponente, wenn es um den Einstieg in das Berufsleben geht.

Nie waren Qualifikationen und Abschlüsse wichtiger als heute, da der Wettbewerb und Leistungsdruck im Arbeitsleben statistisch, aber auch aufgrund der hohen physischen und psychischen Anforderungen immer mehr zunimmt.

Umso mehr ist es für Berufseinsteiger wichtig, von Anfang an die richtige Beratung und den idealen Ausbildungsstandort zu wählen. Das bfw – Unternehmen für Bildung ist seit über 60 Jahren Spezialist im Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung und hier durch das umfassende Leistungsangebot jeder Sparte der perfekte Partner.

Die Bereiche der Pflege- und Therapieberufe werden durch die Gesundheitsmarke maxQ. abgedeckt. maxQ. steht für „maximale Qualität“, worauf das Unternehmen mit stetig steigenden Kursangeboten und Teilnehmerzahlen stolz sein kann. Bundesweit werden in den 31 Standorten mit insgesamt 60 Fachschulen mehr als 300 Kurse im Bereich Gesundheit und Soziales angeboten.

Bei maxQ. wurden über die letzten 10 Jahre eine Vielzahl von Fachkräften ausgebildet, welche mit einer soliden Ausbildung oder einer passgenauen Weiterbildung die Arbeitswelt betreten konnten. Erfahrene und geschulte Dozenten runden mit gezielten Schulungskonzepten das Ausbildungs- und Seminarprogramm ab.

Die Fakten belegen, dass maxQ. als perfekter Partner im Berufsleben immer die richtige Wahl ist und dem Trend der beruflichen Qualifizierungen gewachsen ist. Einem Trend widersetzt sich maxQ. aber ganz bewusst. Der Leistungsdruck spiegelt sich nicht im Rahmen der Aus- und Weiterbildung wider. Moderne Räumlichkeiten und eine interprofessionale Zusammenarbeit zwischen Schülern und Schülerinnen, Kursteilnehmern und Kursteilnehmerinnen und dem Lehrpersonal schaffen eine produktive Arbeitsatmosphäre.

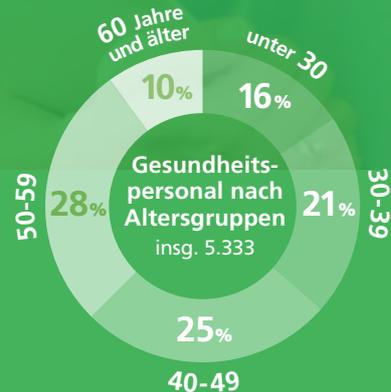
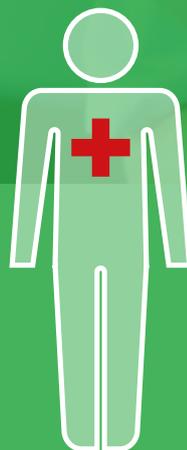


2015:

5,3 Mio. Menschen arbeiten in Deutschland im Gesundheitswesen

= **2,2% Zuwachs** (zum Vorjahr):
(+ 25 000 Altenpflege)
(+ 38 000 andere Berufe des Gesundheitswesens)

50,7% teilzeit- oder geringfügig beschäftigt



344,2 Mrd. €
Gesundheitsausgaben in Deutschland



359,1 Mrd. €
prognostizierte Ausgaben im Gesundheitswesen in Deutschland für 2016

2,86 Mio.

pflegebedürftige Menschen in Deutschland (im Sinne des PflegeVG SGB XI)

Quelle: www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/gesundheitswesen/gesundheitsberichterstattung.html



 **Katharina Deutsch**
 0431 58089764
 deutsch.katharina@bfw.de

Sprachtraining für ausländische Ärzte

„Die Ärzte sind alle hoch motiviert. Sie möchten endlich wieder praktizieren und wir unterstützen sie bei diesem Wunsch. Nach der bestandenen Prüfung sind die Chancen auf einen dauerhaften Arbeitsplatz sehr gut. So ist es auch bei den maxQ.-Kursen an den anderen Standorten. Das gibt mir das Gefühl, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewegt habe.“

Katharina Deutsch,
Deutsch als Zweitsprache
Lehrkraft und pädagogische
Mitarbeiterin,
maxQ. in Kiel

Ärzte aus Drittstaaten, die ihren Beruf in Deutschland ausüben möchten, müssen vorher ihre fachsprachlichen und medizinischen Kenntnisse nachweisen. Das gelingt nicht immer auf Anhieb. Vor allem die sprachlichen Anforderungen stellen eine hohe Hürde dar. Deshalb bietet die bfw-Gesundheitsmarke maxQ. die „Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung für ausländische Ärztinnen und Ärzte“ jetzt mit einem integrierten sprachlichen Modul an. Die Kosten übernimmt entweder das Jobcenter oder die Arbeitsagentur. Der erste Lehrgang ist Anfang 2017 in Kiel gestartet.

Aktuell bereiten sich 24 Teilnehmer/-innen auf die Kenntnisprüfung vor: sechs Frauen und 18 Männer. Der Großteil stammt aus Syrien. Die anderen aus Iran, Afghanistan und Usbekistan. Einige kommen frisch von der Uni, andere sind bereits erfahrene Fachkräfte. Eine gemischte Gruppe, die ein gemeinsames Ziel verfolgt: die Erteilung der deutschen Approbation. Doch bis dahin ist es ein weiter Weg. Acht Monate dauert die Vorbereitung. Teilnehmen können alle Humanmediziner/-innen, die die deutsche Sprache nachweislich auf dem Niveau B2 beherrschen.

Ein intensives Training

Den lernintensiven achtwöchigen Sprachkurs hat die Gruppe bereits absolviert. Bei der Kenntnisprüfung müssen sie später Deutsch auf dem Niveau C1 beherrschen. „In der Klinik haben sie mit Kolleginnen/Kollegen und Patientinnen/Patienten zu tun. Das erfordert Alltagsvokabeln und zusätzlich viel Fachwissen, auch von uns Dozentinnen und Dozenten“, erklärt Katharina Deutsch von maxQ. Die Germanistin ist selbst gelernte Krankenschwester. Insgesamt besteht das Team aus etwa 20 Dozentinnen und Dozenten – davon kommen sieben aus der Inneren Medizin und drei aus der Chirurgie. Sie alle sorgen für die fachliche Grundlage, mit der die Gruppe anschließend in die 13-wöchige Praxisphase startet. Die Plätze vermittelt maxQ. „Wir kooperieren unter anderem mit den Imland Kliniken und dem Städtischen Krankenhaus Kiel“, listet Katharina Deutsch auf. Auf das Praktikum folgt noch ein Crashkurs, dann ist die Gruppe gewappnet für die Kenntnisprüfung. Anmeldung und Prüfungsgebühr übernimmt ebenfalls maxQ.



Vom Azubi zum Studenten

In Belgien, den Niederlanden und der Schweiz ist es längst Alltag: Wer in der Pflege oder in Gesundheitsberufen arbeiten möchte, studiert. Und auch in Deutschland ist der Trend zur Akademisierung der Gesundheitsbranche angekommen. Laut einer Umfrage von maxQ. möchten ca. 2/3 ihrer Auszubildenden gerne studieren. Und jetzt können sie es: Seit letztem Jahr arbeitet die Gesundheitsmarke des bfw gemeinsam mit den Steinbeis Transfer Instituten an berufsbegleitenden Bachelor-Studiengängen in den Bereichen Berufspädagogik, Healthcare und Therapiewissenschaft. Der Kooperationsvertrag ist mit dem Transferinstitut „Institute for Public Health and Healthcare NRW“ und dem Transferinstitut Marburg geschlossen worden.

Mit der Kooperation möchte maxQ. seinen Auszubildenden eine akademische Anschlussmöglichkeit bieten und gleichzeitig dringend benötigte Fachkräfte schneller ausbilden. In der Praxis bedeutet das für die Auszubildenden, dass sie sich bei entsprechender Eignung ihre Leistungen aus der Ausbildung auf ein „Bachelor of Arts (B.A.)“-Studium an der Steinbeis Hochschule anrechnen lassen können. Im Fall des B.A. mit Schwerpunkt „Healthcare Services“ sind die Leistungen aus den Bereichen Altenpflege, Physio- und Ergotherapie. Die Bewerbung ist ab dem erfolgreichen Abschluss des ersten Ausbildungsjahres möglich. Ein kluges Konzept, das Theorie und Praxis miteinander verzahnt. Gleichzeitig spart es den Auszubildenden Zeit und Kosten: Sie zahlen für den Bachelor nur 7.500 Euro Studiengebühren.

Dozenten im Hörsaal

Doch nicht nur die Auszubildenden zieht es an die Uni. Auch die Dozentinnen und Dozenten von maxQ. „Einige unserer Kollegen aus der Altenpflege bilden sich momentan an der Steinbeis Hochschule im Studienschwerpunkt „Berufspädagogik“ weiter, verrät Dr. Klaudia Tänzler. Ein Beweis dafür, dass sich Studium und Beruf gut miteinander vereinbaren lassen. Und noch ein Grund für maxQ., weitere Studiengänge dieser Art vorzubereiten. Aktuell ist die Akkreditierung des B.A. Studiengangs „Therapiewissenschaften“ geplant. Der Studienstart soll zum Wintersemester 2017 erfolgen.



„Unsere Auszubildenden können sich, bei entsprechender Eignung, ab dem zweiten Ausbildungsjahr um einen vergünstigten Studienplatz am ‚Institute for Public Health and Healthcare NRW‘ bewerben, das Inhalte ihrer Ausbildung anerkennt.“

Dr. Klaudia Tänzler,
maxQ. Geschäftsbereich West

 **Dr. Klaudia Tänzler**
 02421 5918214
 taenzler.klaudia@maxq.net

Arztpraxis sucht Fachkraft

 **Diana Kurilla**
 02594 7820788
 kurilla.diana@maxq.net

„Unsere Teilnehmer/-innen sind über 30 und damit älter, als es in dem Beruf sonst üblich ist. Sie stehen mit beiden Beinen fest im Leben und wissen, worauf es in der Praxis ankommt, wie sie mit Patientinnen und Patienten, deren Krankheiten und Schicksalen umgehen. Deshalb sind sie bei den Ärzten so beliebt.“

Diana Kurilla,
Berufspädagogin und Zentrumsleiterin von maxQ. in Dülmen



Laut einer Umfrage des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung suchte 2015 fast jede fünfte Arztpraxis neue Mitarbeiter/-innen – Tendenz steigend. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften im medizinischen Bereich brachte das bfw und seine Gesundheitssparte maxQ. auf die Idee, ihre Kompetenzen zu bündeln und eine neue modulare Fortbildung für Arbeitslose ins Leben zu rufen: die Teilqualifikation zum/zur Medizinischen Fachangestellten in Dülmen. Anfang September 2016 gingen die ersten Teilnehmerinnen, zehn Frauen zwischen 30 und 40 Jahren, an den Start.

Ärzten assistieren, Praxisabläufe organisieren, Patienten empfangen und Wunden versorgen – im Arbeitsalltag der Medizinischen Fachangestellten ist Fachwissen genauso gefragt wie Organisationsstalent und soziale Kompetenz. Wer in diesem Bereich Fuß fassen möchte, sollte deshalb gerne mit Menschen arbeiten. Gute Deutsch- und Mathekenntnisse sind ebenfalls Pflicht. Die finale Auswahl der Teilnehmer/-innen und die Kosten für die Qualifizierung übernehmen Arbeitsagentur und Jobcenter. Die meisten Anwärtler sind Frauen. „Einige haben schon einmal den Beruf der Arzthelferin gelernt und wollen nach einer Pause wieder einsteigen, andere fangen völlig neu an“, sagt Diana Kurilla, Berufspädagogin und Zentrumsleiterin von maxQ. in Dülmen. Sie selbst kommt ursprünglich aus der Pflege. Wie ihre Kolleginnen und Kollegen bringt sie ihr Wissen aus dem Gesundheitsbereich mit in die Seminare ein. Das bfw steuert die fachlichen Inhalte aus dem

kaufmännischen und verwaltungstechnischen Bereich bei. Insgesamt umfasst die Qualifikation sieben Module. Wer alle erfolgreich abschließt, wird zur Externenprüfung durch die Ärztekammer Ostwestfalen-Lippe zugelassen.

Bei den Ärzten gefragt

Ein weiterer Vorteil gegenüber anderen Maßnahmen: In Dülmen wird Praxis großgeschrieben – und dass gleich in zweierlei Hinsicht. Pro Modul sind 640 Lehrstunden vorgesehen. 160 davon verbringen die Teilnehmer/-innen in Praktika in einer Klinik oder gleich direkt in einer Arztpraxis. „Wer möchte, kann alle Praktika beim selben Arzt absolvieren“, sagt Diana Kurilla. Dahinter steckt der Wunsch, dass sie nach einer erfolgreichen Abschlussprüfung übernommen werden. Und die Chancen dafür stehen gut. Erste Ärzte haben bereits ihr Interesse angemeldet.



spirit 2020 hat Fahrt aufgenommen

Der bfw-Konzern hat sich neu positioniert. Die zukunftsorientierte Neuausrichtung des Konzerns basiert auf strategisch ausgewählten Wachstumsfeldern, die gezielt am Markt bearbeitet werden. Die darauf angepasste Organisationsstruktur sieht fünf Geschäftsbereiche und auf den Wachstumsfeldern beruhende Geschäftssegmente vor; mit dieser Veränderung ist auch die Etablierung spezieller Führungskreise verbunden. Erste Erfolge zeichnen sich bereits jetzt ab. 2016 stand somit ganz im Zeichen der ersten Umsetzungsschritte des *spirit 2020* Prozesses.



Die Entwicklung in den priorisierten Wachstumsfeldern
 Bereits jetzt zeigt sich eine erfreuliche Entwicklung der *spirit* Wachstumsfelder. Sowohl in der Umsatzentwicklung als auch im Ergebnis wird deutlich: Wir sind auf dem richtigen Weg. Zudem wurden weitere wichtige Zielstellungen erreicht. Der Produkt- und Wissenstransfer in andere Regionen gelingt und schafft neue Kunden- und Umsatzpotenziale. Die Internetauftritte der bfw-Gesellschaften wurden völlig neu gestaltet – und insgesamt die Marketing- und Vertriebsaktivitäten mit neuen Ideen belebt. Das bfw konnte neue Zielgruppen z. B. über modularisierte Fachqualifizierung im Metall-/Elektro-Bereich gewinnen. In manchen Bereichen, wie z. B. CNC-Drehen und Fräsen, wurden Investitionen vorgenommen, die uns für unsere Kunden insgesamt interessanter machen.
 Unsere Fachschulen im Gesundheitsbereich bilden für viele Teilnehmende eine wichtige Basis für das weitergehende Angebot von Fort- und Weiterbildungen. Wir haben bundeseinheitliche Angebote, z. B. im betrieblichen Gesundheitsmanagement und dem Qualitätsmanagement in der Pflege, entwickelt. Darüber

hinaus gibt es in vielen Regionen auch spezielle Angebote, wie z. B. in Baden-Württemberg. Hier erfahren wir eine positive Resonanz für die neu entwickelten Fachschulen für Altenpflege für Migrantinnen und Migranten. Eine sehr starke Nachfrage verzeichnen wir darüber hinaus im Bereich der Kenntnis- bzw. Anerkennungsprüfungen für ausländische Ärztinnen/Ärzte und Pflegekräfte.
 Im Geschäftsbereich Jugend, Bildung und Beruf unserer Tochtergesellschaft inab konnte die Ganztagsbetreuung an Schulen umsatzwirksam ausgebaut werden. Im Bereich der Reha-Ausbildung können wir inzwischen mit über 120 gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern punkten, die diese Reha spezifische Zusatzqualifikation besitzen.

Den Schwung beibehalten und neue Wachstumsfelder erobern

Nachdem die ersten Erfolge sichtbar werden, wollen wir die nächste Zeit dafür nutzen, den Erfolg zu verstetigen. Eine Aufgabe liegt darin, in den bisher sieben priorisierten Wachstumsfeldern



die weiteren Schritte anzugehen. Im Schwerpunktbereich Modularisierung z. B. setzen wir jetzt auf die Berufsfelder IT, Lager/ Logistik und kaufmännische Berufe. In unseren abschlussorientierten Maßnahmen werden wir verstärkt Meister- und Technikerkurse anbieten und die zweijährigen Ausbildungsberufe weiter forcieren. Im Bereich z. B. der Rehabilitation beteiligen wir uns an zahlreichen weiteren Ausschreibungen auch an neuen Standorten und suchen zeitgleich neue Kooperationen. Im maxQ.-Bereich setzen wir einen Schwerpunkt auf die Fachkräftegewinnung über Migration. Wir optimieren unsere Internetpräsenz und bauen das Online-Marketing aus. Dazu gehört u. a. auch in der Gründungsphase neuer Fachschulen im Gesundheitsbereich maxQ. die Marketingaktivitäten zu standardisieren, um die Zielgruppen sicher zu erreichen. Personalentwicklungsmaßnahmen begleiten die jeweiligen Umsetzungsschritte in den Segmenten, und Praxisworkshops und erste Hospitationen sichern den Wissenstransfer.

Wir wollen aber nicht bei diesen ersten Wachstumspolemen stehen bleiben. Wir packen zielgerichtet weitere an. So bilden wir derzeit Expertengruppen, um im Bereich offener Ganztage und Schulen weitere Angebotsfelder zu entdecken und Produkte zu entwickeln. Geflüchtete benötigen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt und unsere Gesellschaft braucht eine gelingende Integration. Unsere Expertinnen und Experten arbeiten deshalb an klugen Kombinationen von Integrationsangeboten mit berufsfachlichen Qualifizierungen. Wir fördern über CreditPoints den weiteren Einstieg in die akademische Bildung durch Kooperationen, erste sind bereits verhandelt. Uns liegt aber auch die weitere Digitalisierung unserer Bildungs-

dienstleistungen am Herzen. Dabei geht es um einen vermehrten ergänzenden Einsatz von E-Nuggets im Unterricht, Blended-Learning-Angebote und einem größeren Einsatz unserer bwf-campus Lernplattform. Unter dem Stichwort „HR-Services“ platzieren wir Beratungsangebote zur Personal- und Organisationsentwicklung für Unternehmen und bieten unseren Kunden Begleitung bei der Umsetzung von angepassten Lösungen.

Mit einem Mix aus neu ausgewählten und bewährten Führungskräften in die Zukunft

Mit dem Mut zu Neuem, der Freude zum Umsetzen und der Chance, die *spirit 2020* Wachstumspoleme aufzugreifen und umzusetzen, hatten sich zahlreiche Führungskräfte aus dem bwf-Konzern auf die neu ausgerichtete Stelle der Geschäftssegmentleitungen beworben. Ihre konkrete Aufgabe: einzelne Marktsegmente und Produktgruppen gezielt bundesweit nach vorne zu bringen und in den neu gebildeten Geschäftsbereichen standortbezogen zu festigen oder neu zu etablieren. In einem Development Center (DC) wurden ihre individuellen Potenziale für die zukünftige Arbeit als Geschäftssegmentleiter/-in eingeschätzt und prognostiziert. Nach der Auswahl starteten insgesamt zwölf neue Geschäftssegmentleitungen (GSL). Gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen begleiten sie in der Anfangszeit. Unser gemeinsamer Ansporn: Wir setzen mit einer anders zugeschnittenen Fachlichkeit und Professionalisierung in der Leitungsebene positive Impulse für wachstumsorientierte Geschäftsaktivitäten in der gesamten bwf-Unternehmensgruppe.

Die bfw-Gesellschaften 2016 auf einen Blick



Unternehmen für Bildung.

Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH (bfg)

Sitz	Düsseldorf
Gründung	Dezember 1953
Gesellschafter	Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft des DGB mbH BGAG GmbH
Geschäftsführer	Reinhold Petermann
Aufsichtsrat	6 Arbeitgebervertreter/-innen 6 Arbeitnehmervertreter/-innen Aufsichtsratsvorsitzender: Stefan Körzell Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende: Gottfried Feichtinger, Roland Kohsiek
Organisation	Geschäftsbereiche Nord, West, Süd
Beschäftigte (Ende 2016)	973
Umsatz	73 Millionen Euro
Teilnehmer/-innen	35.425
Lehrgänge	1.904
Beteiligungen	Berufsbildungswerk GmbH (bfg), Sitz Berlin inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfg mbH, Sitz Berlin weitblick – personalpartner GmbH, Sitz Düsseldorf



Unternehmen für Bildung.

Berufsbildungswerk GmbH (bfg)

Sitz	Berlin
Gründung	September 1990
Gesellschafter	Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfg)
Geschäftsführer	Reinhold Petermann
Beirat	Gottfried Feichtinger (Vorsitzender)
Organisation	Geschäftsbereich Ost
Beschäftigte (Ende 2016)	292
Umsatz	23 Millionen Euro
Teilnehmer/-innen	7.830
Lehrgänge	555



inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH

Sitz	Berlin
Gründung	September 1991
Gesellschafter	Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Geschäftsführer	Reinhold Petermann
Organisation	Geschäftssegmente Nord-Ost, Mitte, Süd-Ost
Beschäftigte (Ende 2016)	509
Umsatz	21 Millionen Euro
Auszubildende in Ausbildungsgruppen (Jahresende)	175
Teilnehmer/-innen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten (Jahresende)	415



weitblick – personalpartner GmbH

Sitz	Düsseldorf
Gründung	Dezember 2003
Gesellschafter	Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Geschäftsführer	Reinhold Petermann
Beschäftigte (Ende 2016)	29
Umsatz	3 Millionen Euro
Beschäftigte in Transferprojekten	512



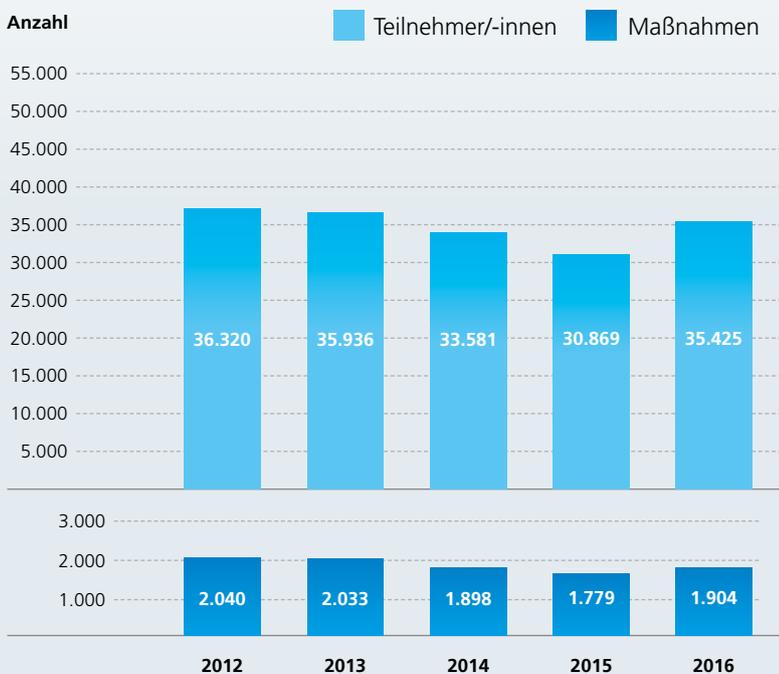
Sämtliche Unternehmen der bfw-Gruppe sind anerkannte Träger nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV für öffentlich geförderte Lehrgänge.

Die bfw-Gesellschaften 2016 auf einen Blick

Berufsbildungswerk

Gemeinnützige Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH (bfg) Düsseldorf

Entwicklung der Maßnahmencahlen/Teilnehmerzahlen 2012–2016 (Jahresende)

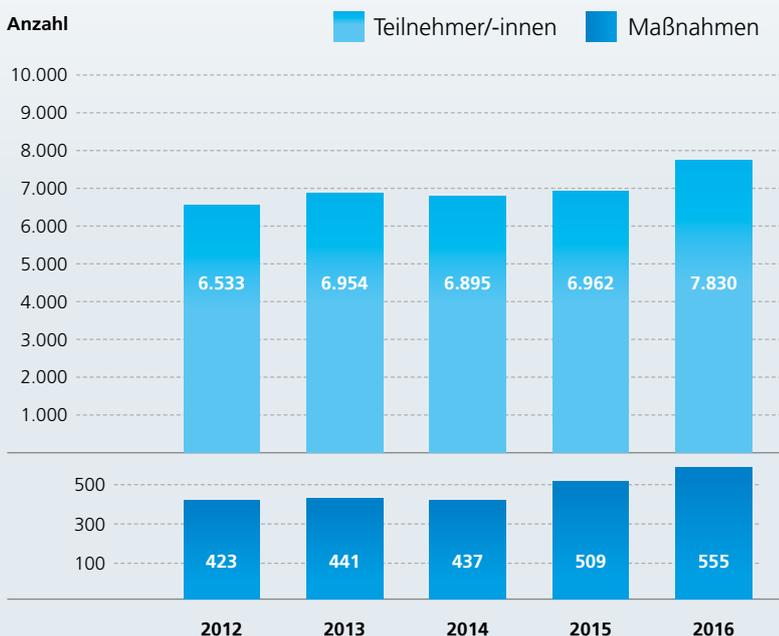


Die Teilnehmerzahlen steigen wieder an.

Berufsbildungswerk (bfg)

Berlin

Entwicklung der Maßnahmencahlen/Teilnehmerzahlen 2012–2016 (Jahresende)



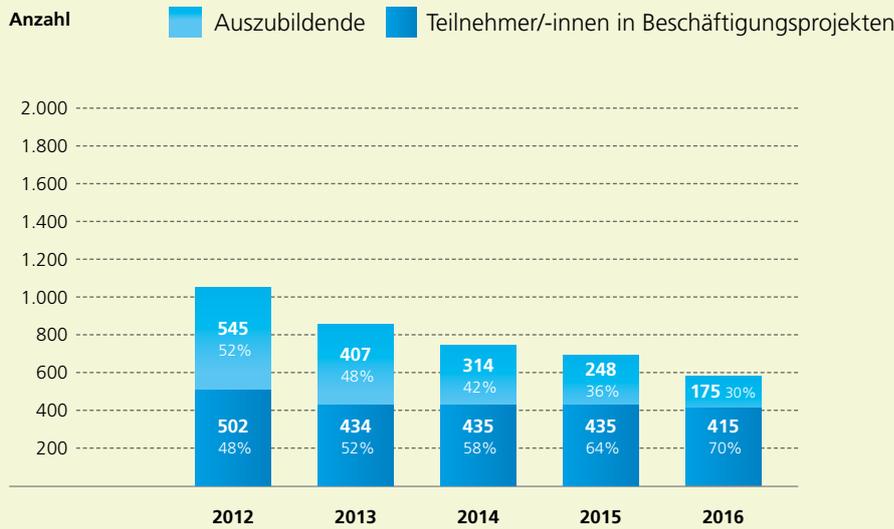
Die Teilnehmerzahlen steigen.

Anzahl der Auszubildenden und Teilnehmer/-innen 2012–2016 (Jahresende)

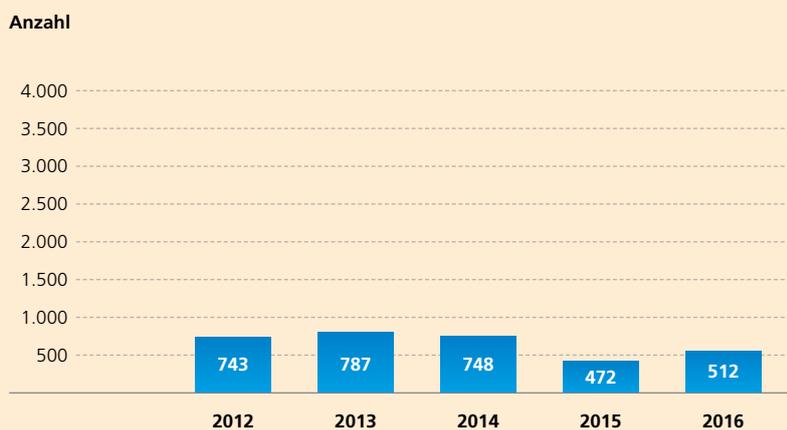


Die Anzahl der Auszubildenden ist weiterhin rückläufig.

Anzahl der Auszubildenden in Ausbildungsgruppen und Teilnehmer/-innen in Beschäftigungsprojekten 2012–2016 (Jahresende)



Beschäftigte in Transferprojekten 2012–2016



Die Anzahl der Beschäftigten in Transferprojekten ist im letzten Jahr gestiegen.

Das breit gefächerte Portfolio der bfw-Tochtergesellschaft mit dem Geschäftsbereich Jugend, Bildung und Beruf umfasst die Begleitung junger Menschen von der Schule bis zum Abschluss ihrer Berufsausbildung. Zukünftig soll das Leistungsspektrum erweitert und um individuelle Angebote und Produkte ergänzt werden. Neben den vorhandenen Geschäftssegmenten liegt die Aufmerksamkeit auf der Gestaltung der Wachstumsfelder Ganztagsbetreuung an Schulen, dem Reha-Bereich sowie der Assistenten Ausbildung. Insbesondere im neuen Arbeitsmarktinstrument der Assistenten Ausbildung konnte sich inab, trotz harter Wettbewerbsbedingungen, bereits an acht Standorten erfolgreich platzieren. Durch die enge Verbundenheit mit den Handlungsfeldern der Jugendhilfen spielen die Jugendberufsagenturen in der Funktion als koordinierende und vergebende Stellen eine besondere Rolle. Hier wird sich inab zukünftig noch stärker aufstellen und Expertenteams bilden, die die Segmententwicklung gestalten und den Anteil an Vergabeerlösen zugunsten von frei verhandelten Beauftragungen verändern. Dies können neben individuellen Coaching-Maßnahmen auch zertifizierte Produkte im Bereich der Kompetenzfeststellung sein. Weiterhin wird auch an Themen wie der Beratung von Ausbildungsbetrieben in Form eines umfassenden Ausbildungs- bzw. Bildungsmanagements gearbeitet.



2015:

522.000

Ausbildungsverträge wurden abgeschlossen

520.000 = 1,6% Zuwachs

Berufsausbildungsstellen (zum Vorjahr)



= 13,3%

der jungen Erwachsenen sind ohne abgeschlossene Berufsausbildung

5.000

junge Menschen nahmen an der Assistenten Ausbildung teil

41.000

junge Menschen wurden während ihrer Berufsausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter gefördert



= 78,6%

der Teilnehmer/-innen waren 6 Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt

Quelle: Berufsbildungsbericht 2016 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht-2740.html (Zugriff am 13.03.2017)

Raus aus dem Klassenzimmer



Echte Aufträge: In der Produktionsschule Siegen arbeiten junge Menschen mit Förderbedarf für Kunden aus den Bereichen Bau, Metall, Lager/Handel. Theoretisches Wissen wird in die jeweiligen Arbeitsabläufe integriert. Produktorientiertes Arbeiten und Lernen geht so Hand in Hand. Das Ziel: die Jugendlichen neu zu integrieren – beruflich und sozial. Initiatoren des Projektes sind inab Siegen und das Kath. Jugendwerk Förderband. Die Kofinanzierung leistet der Europäische Sozialfond, die Agentur für Arbeit Siegen, das Jobcenter Kreis Siegen-Wittgenstein und der regionale Sozialdienst des Kreises Siegen-Wittgenstein.

Jedes Jahr am ersten September beginnen an der Produktionsschule Siegen etwa 25 Schüler/-innen die Maßnahme BvB Pro – Berufsvorbereitung mit produktorientiertem Ansatz. Wer eine neue Chance bekommt, entscheidet die Agentur für Arbeit. Außerdem gibt es zwölf Plätze in der Aktivierungshilfe (AhfJ), die vom Jobcenter vermittelt werden, und sechs in der Jugendhilfe. Immer wieder kommen während der Maßnahme neue Gesichter hinzu. Andere dagegen müssen frühzeitig abbrechen, etwa wenn sie die Regeln missachten oder zu hohe Fehlzeiten haben. „Lernschwächen, Probleme mit Drogen, Übergewicht, Geld oder psychischer Art sind keine Seltenheit. Einige waren auch schon einmal straffällig“, erzählt Dipl.-Sozialpädagogin Claudia Scheld aus dem Siegener Team. Deshalb liegt ein Schwerpunkt der Maßnahme auf der individuellen Betreuung – inklusive Gesundheitsberatung und Hilfe beim Schuldenabbau.

Für Kunden produzieren

Ebenfalls ungewöhnlich: die Lernmethoden. Der Unterricht findet meist draußen statt. „Zum Beispiel berechnen wir das Volumen von einem Bauloch nicht an der Tafel, sondern direkt an der Baustelle“, sagt Claudia Scheld. Die Praxisnähe gilt auch für die Bereiche Metall und Lager/Handel. Überall arbeiten die Schüler/-innen an realen Aufträgen von Arbeitgebern aus der Region. So entstehen in der schuleigenen Metallwerkstatt u. a. Schwenkgrills, Smoker und Feuertonnen. In der angrenzenden Lagerhalle werden Produkte fachgemäß verpackt. Geht alles gut, dauert die BvB Pro zwischen zwölf und 18 Monaten, die Aktivierungshilfe (Ahfj) bis zu zwölf Monate. Woran sie während dieser Zeit arbeiten, dürfen sich die Schüler/-innen selbst aussuchen – eine Motivation, die das Interesse an der Arbeit nachhaltig wachhält.



„Wir verbinden Lernen mit der Arbeit in betriebsnahen Strukturen. Davon profitieren beide Seiten. Zeigt sich der Kunde begeistert und gibt positives Feedback, motiviert das die Schüler/-innen und sie bekommen eine Idee davon, wie es in der echten Arbeitswelt sein kann.“

Claudia Scheld,
M.A. Dipl.-Sozialpädagogin bei
inab, Produktionsschule Siegen

 Claudia Scheld
 0271 31759246
 scheld.claudia@inab-jugend.de





„Wir bereiten die Jugendlichen umfassend auf ihren Beruf vor. Bei uns eignen sie sich nicht nur die Gestaltung eines geregelten Tagesablaufs an, auch die Zubereitung von Mahlzeiten, die viele von zu Hause nicht kennen, erlernen die Teilnehmer/-innen. Am Ende der Ausbildung organisieren sie ihren Alltag selbstständig und sind in der Lage, einen eigenen Haushalt zu führen.“

Heike Ritter,
Reha-Ausbilderin inab in Schwäbisch Hall

 **Heike Ritter** (Schwäbisch Hall)
 0791 94600713
 ritter.heike@inab-jugend.de

 **Waltraud Wagner** (Bad Mergentheim)
 07931 46469
 wagner.waltraud@inab-jugend.de



Zurück in den Arbeitsmarkt – und ins Leben

Beruflicher Neustart: Die Reha-Ausbildung unterstützt junge Menschen mit Förderbedarf bei der beruflichen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Ein Angebot, das sich mit der Zeit immer wieder bewährt hat. Seit über 20 Jahren bildet die bfw-Tochtergesellschaft inab in Schwäbisch Hall und Bad Mergentheim Jugendliche u. a. zu Hauswirtschafterinnen/Hauswirtschaftern und Fachpraktikerinnen/Fachpraktikern der Küche aus. Der Unterricht erfolgt in den inab-Werkstätten, in der Berufsschule sowie in Kooperationsbetrieben.



In Schwäbisch Hall hat Reha-Ausbildung Tradition. Die ersten Hauswirtschafter/-innen starteten bereits im Jahr 1995 in ihre dreijährige Ausbildung. Aktuell sind 24 Jugendliche ab 17 Jahren dabei, die unterschiedliche Probleme mit in den Unterricht bringen: „Einige haben eine Lese- und Rechtschreibschwäche, sind psychisch krank oder leiden an Essstörungen“, sagt Ausbilderin Heike Ritter. Neben Fachkräften aus Küche und Hauswirtschaft sind deshalb auch zwei Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit im Team. Um die Jugendlichen bedarfsgerecht unterstützen zu können, haben alle Ausbilder/-innen zudem eine rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung absolviert.

Auf die Einzelnen eingehen

In Bad Mergentheim gibt es die Reha-Ausbildung seit 1996. Aktuell bereitet das sechsköpfige Dozenten-Team Jugendliche zwischen 17 und 24 Jahren auf eine Arbeit als Hauswirtschafter/-in oder Beikoch vor. Wie ihre Kollegen in Schwäbisch Hall legen die Ausbilder/-innen dabei viel Wert auf eine fundierte psychologische und sozialpädagogische Betreuung. „Wir müssen uns flexibel auf die Probleme der Jugendlichen einstellen und auch mal Streit schlichten können“, erzählt inab-Ausbilderin Waltraud Wagner. Der fachliche Fokus liegt u. a. auf den Bereichen Großküche, Ernährungslehre, Service, Wäschepflege, Tischdekoration und Blumenpflege. An beiden Standorten gibt es außerdem Seminare zur Suchtprävention sowie ein Bewerbungstraining.

Eins nach dem anderen

Besonders wichtig für den Ausbildungsalltag: ein geregelter Tagesablauf. Der beginnt mit einem gemeinsamen Frühstück, das die Auszubildenden selbst zubereiten. Danach geht es in den Unterricht. „Damit sie möglichst wenig Ablenkung haben, müssen sie vorher ihre Handys abgeben“, verrät Heike Ritter. „In der Pause kriegen sie sie dann wieder.“ Einen Teil der Theorie absolvieren die Jugendlichen in der inab, einen anderen in der Berufsschule. Die Praxisphase findet bei regionalen Partnern statt. „Wir kooperieren unter anderem mit der Diabetes-Klinik und dem Karolinum Altersheim“, sagt Waltraud Wagner. „Einige Auszubildende wurden von ihren Praxisbetrieben sogar übernommen.“ Ob und wann jemand eine Stelle findet, hängt am Ende vor allem von der jeweiligen familiären Situation und der eigenen Motivation ab. In der Regel werden zwischen 30 und 50 Prozent der Auszubildenden vermittelt.



Wesen im Vorstellungsgespräch

Smalltalk

5 Min

Kennenlernen

15 Min



Wir bieten
aus einer l

„Viele haben ihre Situation akzeptiert, schlechte Erfahrungen im Berufsleben gemacht oder kennen es von ihrer Familie nicht anders – vielleicht waren die Eltern auch arbeitslos. Jedenfalls schaffen sie es von alleine nicht, etwas zu ändern. Hinzu kommen oft gesundheitliche oder psychische Probleme, die es ihnen befremdlich erscheinen lassen, etwas Neues anzufangen – da setzen wir an.“

Tatjana Dette,
Sozialpädagogin und Coach, bfw Erfurt

 **Tatjana Dette**
 0361 43063550
 dette.tatjana@bfw.de





Perspektive durch Coaching

Was will ich? Was kann ich und wie gelingt mir der (Wieder-)Einstieg in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt? Diese und andere Themen sind Schwerpunkte der Aktivierungsmaßnahme „Soziale Begleitung und Coaching“, die in der Berufsbildungsstätte in Erfurt durch drei sozialpädagogisch ausgebildete Mitarbeiterinnen geführt wird. „Es geht um die individuelle Förderung der Teilnehmenden, um die Entwicklung von Strategien für einen selbstbestimmten Weg in eine berufliche Zukunft“, erläutert Isabell Meng – Sozialpädagogin und Coach. In auf das Gegenüber abgestimmten Einzelgesprächen werden Problemlagen analysiert und gemeinsam Unterstützungsbedarfe erarbeitet. Dabei steht der Kompetenzansatz immer im Fokus. Im März 2016 sind erste Coachings in Kooperation mit Arbeitsagentur und Jobcenter in Erfurt gestartet. Nach Absprache findet für Interessierte ein Vorgespräch mit einem Coach zur Standortbestimmung statt und der mögliche Einstieg wird geplant.

In einer Gruppe kann man sich leicht hinter anderen verstecken oder möchte seine Schwächen nicht offenbaren. Das Einzelcoaching birgt viele Vorteile. Es ist individuell und wertschätzend. Die jeweilige Lebenssituation wird ganzheitlich betrachtet, persönliche Rahmenbedingungen werden erfasst und der gesundheitliche Status wird berücksichtigt. Das Coaching läuft nicht nach Schema-F ab. Stattdessen werden von der spezifischen Ausgangslage, den Stärken sowie den Zielen entsprechende Schwerpunkte vereinbart und für Problemlagen Lösungen erarbeitet. Dafür braucht es eine vertrauensvolle Atmosphäre.

Bis jemand sich am Ende den Coaches anvertraut, braucht es vor allem eines: viel Zeit. Eine Förderung von bis zu 90 Unterrichtseinheiten, verteilt auf sechs Monate, inklusive eines optionalen Praktikums, ist möglich. Aktuell nehmen 34 Teilnehmer zwischen 16 und über 50 Jahren am Einzelcoaching in Erfurt teil: 15 Männer und 19 Frauen. Zum Einstieg führen die Coaches mit jedem Teilnehmer ein Anamneseinterview, in dem sie die persönliche Situation erfassen. Darauf bauen die folgenden Gespräche auf.

Eins-zu-eins-Betreuung

„Jeder bringt eine andere Geschichte mit“, berichtet Elisa Pahlke, Erziehungswissenschaftlerin und Coach. „Einige haben gerade eine Ausbildung beendet und brauchen Unterstützung im Bewerbungsprozess. Anderen fehlen PC-Kenntnisse, wieder andere sind längere Zeit wegen Krankheit ausgefallen und müssen ganz neu lernen, mit Belastungen umzugehen.“ Ihre Kollegin Tatjana Dette stimmt zu. Sie ist Sozialpädagogin und betreut viele alleinerziehende Mütter. Bei dieser Gruppe würden die Instrumente der Arbeitsagentur alleine nicht so gut greifen: „Sie brauchen vor allem Selbstvertrauen, damit sie Arbeitgeber davon überzeugen können, dass sie den Job schaffen, auch wenn ihr Kind mal krank ist.“ In anderen Fällen gilt es, zuerst die Grundbedürfnisse der Einzelnen zu sichern, etwa wenn der Verlust der Wohnung droht oder sich Schulden häufen. „Wir nehmen uns Zeit, um jeden individuell zu unterstützen und haben immer ein offenes Ohr“, fasst Elisa Pahlke zusammen. „So gesehen ist unsere Arbeit schwer messbar. Außer natürlich, wenn es jemand schafft und einen Job findet. Dann freuen wir uns gleich mit.“



 **Oliver Heine**
 0177 7571929
 heine.oliver@bfw.de

„Es ist immer besonders schön, wenn ehemalige Teilnehmer/-innen als Gast zu uns zurückkommen und von ihrer neuen Arbeit berichten. Einige haben sogar ein Jobangebot im Gepäck und fragen, ob wir in unseren Gruppen gerade jemanden für die Stelle hätten.“

Peter Breitscheidel,
Lehrgangsverantwortlicher, Werkakademie Goslar





Jobsuche? You! do it

Niemand schreibt gerne Bewerbungen. Und wer oft abgelehnt wurde oder schlechte Erfahrungen bei der Jobsuche gemacht hat, ist schnell demotiviert. Da setzen die Werkakademien des bfw an. Gemeinsam mit Integrationscoaches des Jobcenters unterstützen sie Arbeitslose bei ihrem Weg zurück in den Job, zeigen ihnen neue Wege und Chancen auf. Das Ziel: Die Teilnehmer/-innen aller Altersgruppen sollen lernen, ihre Stärken zu erkennen, und aus eigener Motivation heraus eine neue Arbeitsstelle finden.

Morgens, neun Uhr in Goslar. In lockerer Runde berichtet ein Teilnehmer von seinem letzten Vorstellungsgespräch. „Wie war es?“, fragen die anderen. „Was würdest du anders machen?“ Vier Mal pro Woche, für je drei Stunden kommen etwa 20 Arbeitslose in der Werkakademie zusammen, optimieren ihre Bewerbungsunterlagen und bereiten sich auf Jobinterviews vor. Ob sie die Stunden vor- oder nachmittags absolvieren, bleibt ihnen überlassen. Immer dabei: zwei Coaches vom bfw, die die Gruppe begleiten und mit jedem Einzelnen Tagesziele vereinbaren, wie etwa zwei Bewerbungen abzuschließen oder ein neues Foto für die Vita zu machen. Am wichtigsten ist jedoch der Austausch in der Gruppe. „Sie motivieren sich gegenseitig und nehmen Vorschläge von anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern leichter an als von uns“, sagt Peter Breitscheidel, Lehrgangsverantwortlicher an der Werkakademie in Goslar. Und er muss es wissen. Seit 30 Jahren arbeitet er in der Erwachsenenbildung.

Ein gutes Team

Das Motto der Akademie in Goslar lautet passend: „You! do it“. Der Name ist Programm. Und genau das unterscheidet die Werkakademie von anderen Maßnahmen. Sie ist weniger verschult,

bietet eine individuelle Beratung und baut auf den Stärken der Teilnehmer/-innen auf. Außerdem werden die bfw-Coaches bei ihrer Arbeit von Integrationsfachkräften des Jobcenters unterstützt. In Goslar befinden sich Werkakademie und Jobcenter sogar Tür an Tür. Das garantiert einen regelmäßigen Austausch. Ein Modell, das sich bewährt hat. Von 100 Personen schaffen etwa 40 den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt.

Eigenverantwortlich handeln

Bis dahin ist es jedoch oft ein langer Weg. Es gilt, Ängste zu überwinden und eingefahrene Gewohnheiten zu ändern. Das ist oft gar nicht so leicht. Viele scheitern schon bei der Stellenwahl, suchen am falschen Ort oder schicken standardisierte Bewerbungen ab. „Die Wenigsten haben schon einmal ein Bewerbungsbuch gelesen“, sagt Berufsbildungsstättenleiter Oliver Heine. „Sie kommen mit der Erwartung zu uns, dass jemand anderes das Problem für sie löst.“ Genau das geschieht jedoch nicht. Die Herausforderung der Coaches besteht darin, die Einzelnen so weit zu motivieren, dass sie entweder Arbeit finden oder nach den 33 Tagen selbst weiter suchen können. Der Einstieg in die Werkakademie ist jederzeit möglich.



Die ‚eine‘ Strategie gibt es nicht





 **Fatime Asaj**
 030 29362974
 asaj.fatime@weitblick-personalpartner.de

„In der Regel möchten die Betriebsräte, dass Mitarbeiter/-innen ihre Stellen behalten. Damit das klappt, gilt es, vorausschauend zu planen. Und genau das wird in der digitalisierten Arbeitswelt immer schwieriger. Wir müssen die Kollegen dafür sensibilisieren, dass Beschäftigte rechtzeitig qualifiziert werden, damit sie auch in anderen Bereichen eingesetzt werden können.“

Fatime Asaj,
weitblick – personalpartner GmbH, Leitung Region Ost

Arbeit lässt sich heute von überall aus erledigen – im Homeoffice genauso wie am Strand. Digitalisierung sei Dank. Die Kehrseite: Immer mehr Mitarbeiter/-innen fühlen sich ob der allgegenwärtigen Technik fremdbestimmt und können mit der geforderten Flexibilität, die sie mit sich bringt, nicht umgehen. Nicht selten sind Stress, Krankheit und Burnout die Folge. Auf der Konferenz „Mitbestimmung 4.0 – den digitalen Wandel proaktiv gestalten“, die im Oktober 2016 in Berlin stattfand, diskutierten Betriebs- und Personalräte zusammen mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft die Herausforderungen, die eine sich wandelnde Arbeitswelt mit sich bringt und erarbeiteten erste Strategien zur Mitbestimmung.

Ins Leben gerufen wurde die Konferenz in Kooperation mit Thomas Steins, Geschäftsführer von CAIDAO, und Fatime Asaj von der bfw-Tochtergesellschaft weitblick. Unterstützung lieferte Astrid Gloystein vom bfw. Insgesamt beteiligten sich etwa 80 Teilnehmer/-innen an den zukunftsorientierten Diskussionen zu neuen Arbeitswelten und -weisen. Den Anfang machte Daniel Hammer, Betriebsratsvorsitzender von Microsoft Berlin – einem Unternehmen, in dem die meisten Beschäftigten von zu Hause aus arbeiten. In seinem Vortrag „Betriebs- und Dienstvereinbarungen abbilden und mitgestalten“ wies er u. a. auf die sich verändernden Strukturen im Unternehmen hin, bei denen der Einzelne nicht vergessen werden darf – auch wenn er im Homeoffice und damit außer Sichtweite sitzt. „Wenige beschwerten sich, aber trotzdem weiß man nicht wirklich, wie es ihnen geht“, sagt Fatime Asaj. Abhilfe könnten hier etwa regelmäßige Umfragen schaffen.

Individuelle Konzepte sind gefragt

Eine anschließende Diskussion im Plenum beschäftigte sich mit Betriebsratsstrategien in Zeiten digitaler Transformation. Hierfür stand u. a. die Deutsche Lufthansa Pate. Das Ergebnis fiel eindeutig aus: Die ‚eine‘ Strategie gibt es nicht. Es gilt stattdessen, auf die Branchen

angepasste Arbeitszeitregelungen und zukunftsichernde Strategien zu entwickeln und damit einer Desozialisation von Beschäftigten vorzubeugen. Betriebsräten ein Initiativrecht zum proaktiven Handeln einzuräumen, fand in der Gruppe ebenfalls Anklang. Genauso wie eine vorausschauende Strategie, um Mitarbeiter/-innen gezielt weiterzubilden und so einem frühzeitigen Stellenabbau vorzubeugen – etwa wenn bestimmte Bereiche in einer Firma zusammengelegt werden oder neue entstehen.

Detaillierte Diskussionen

Am Nachmittag wurden einzelne Themen intensiv in Kleingruppen diskutiert. Dabei lag der Fokus u. a. auf Crowdfunding und Werkverträgen als neue Herausforderung für die Mitbestimmung, der Bedeutung der Digitalisierung für den Gesundheitsschutz und dem Stellenwert von Diversität für Innovationsfähigkeit. Am Ende fassten die Gruppen einzelne Thesen zusammen und leiteten daraus zentrale Forderungen und Fragen an die Politik ab, wie etwa: Ist die Betriebsverfassung noch zeitgemäß? Und wer bildet eigentlich aus, wenn alle im Homeoffice sitzen? Eine nächste Konferenz ist für 2018 geplant.

Die zweite Chance

Die Justizvollzugsanstalt (JVA) Zweibrücken feierte letztes Jahr ein besonderes Jubiläum: Das hauseigene Bildungszentrum wurde 40 Jahre alt. Die Kolleginnen und Kollegen vom bfw waren von Anfang an dabei. Seitdem haben rund 6.000 Inhaftierte vor Ort einen Berufsabschluss erlangt. Die finanziellen Mittel für das Bildungszentrum stellen der Europäische Sozialfond, das Land Rheinland-Pfalz und die Agentur für Arbeit.

In Deutschland sind knapp 60.000 Menschen inhaftiert. Mehr als zwei Drittel von ihnen sind bei Haftantritt arbeitslos. Einige haben nicht einmal einen Schulabschluss. Keine guten Voraussetzungen für ein Leben „danach“. Doch es geht auch anders: In der JVA Zweibrücken bekommen Häftlinge aus Rheinland-Pfalz eine zweite Chance auf eine berufliche Qualifikation – inklusive Unterstützung bei der Jobsuche. Angefangen hat alles 1976 mit der Einzelausbildung von Lehrlingen in den Berufen Bauschlossler, Schreiner, Schneider und Schuhmacher. Neben modularisierten Teilqualifizierungen bietet die JVA auch 13 Facharbeiterabschlüsse an. „So können die Häftlinge in mehrere Bereiche reinschauen und sich entscheiden, ob sie etwa lieber Maurer/-in oder Holzmechaniker/-in werden möchten“, sagt Franz Josef Schatz von der bfw-Bildungsstätte in Zweibrücken.

Voraussetzung: Die Anwärter/-innen müssen mindestens 21 Jahre alt sein. „Wer geeignet ist, kann die Ausbildung zwei Wochen lang testen“, erklärt Franz Josef Schatz. „Dann entscheiden beide Seiten, wie und ob sie weitermachen möchten.“ Im Lernalltag sorgt ein großes Team dafür, dass alles glattläuft. In jeder Werkstatt sitzen etwa 20 Azubis, vier Ausbilder, ein Trainer vom bfw und drei Justizfachkräfte. Sie übernehmen, neben dem fachlichen Training, die im Vollzug geforderte Aufsicht – eine Besonderheit in Rheinland-Pfalz: Neben den in Zweibrücken Inhaftierten können Häftlinge aus ganz Rheinland-Pfalz in der JVA Zweibrücken weiter- bzw. ausgebildet werden. Insgesamt gibt es rund 200 Aus- und Weiterbildungsplätze in Zweibrücken. 170 davon sind regelmäßig belegt. Abbrecher gibt es kaum. Etwa 85 bis 90 Prozent der Teilnehmer/-innen, die in die Abschlussprüfung gehen, bestehen sie – nicht selten mit Auszeichnung.



Wer lernt, gewinnt

Rund 350 Inhaftierte, davon 150 Frauen, befinden sich derzeit in der JVA Zweibrücken. Ob sie eine Aus- oder Weiterbildung beginnen können, wird in Vorabgesprächen mit einer Bildungsbeauftragten geklärt. Sie beurteilt, ob die Häftlinge von vollzoglicher Seite für eine Qualifizierungsmaßnahme geeignet sind. Einzige weitere



„Resozialisierung kann ein Gefangener von sich aus nur schwer erreichen. Eine Berufsausbildung oder Weiterbildung rüstet ihn für das Leben nach der Haft, indem sie sein Durchhaltevermögen, seine Selbstständigkeit und Teamfähigkeit fördert. Dabei fokussieren wir uns auf das, was er kann und nicht darauf, worin er schon einmal versagt hat.“

Franz Josef Schatz,
Geschäftsführer RESO, Bildungsstätte Zweibrücken

 Franz Josef Schatz
 06332 486250
 schatz.franz-josef@bfw.de





 Dr. Monika Stricker
 02104 499154
 stricker.monika@bfw.de

„Bei allen Dienstleistungen rund um HR-Services profitieren unsere Kunden von unserem Unternehmensverbund: Bei Bedarf prüfen wir notwendige Anpassungsqualifizierungen oder bieten weitere Lösungen zur Förderung und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen aus einer Hand.“

Dr. Monika Stricker,
Leiterin Stabsbereich Strategie, Projekte & HR-Services

Engagierte Beschäftigte bringen ihre Erfahrung und Kreativität in Unternehmen ein, gestalten sie mit und schaffen Innovationen – eine wichtige Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Viele Firmen stellen sich deshalb die Frage, wie sie ihre Beschäftigten permanent fördern und damit ihre Organisation auf ein dynamisches Umfeld einstellen können. Im Zuge der internen Strategie *spirit 2020* entwickelte das bfw mit HR-Services ein entsprechendes Dienstleistungsangebot rund um die Personal- und Organisationsentwicklung.

Die Dienstleistungen von HR-Services unterscheiden sich in einem wichtigen Punkt von anderen Angeboten dieser Art: „Das bundesweite Netzwerk des bfw und die damit verbundenen Synergieeffekte bringen wir mit in unsere Arbeit ein“, bestätigt Dr. Monika Stricker aus dem siebenköpfigen HR-Services-Team. Außerdem legen die bfw-Berater/-innen bei der Arbeit viel Wert auf eine enge Verzahnung der Maßnahmen mit der jeweiligen Unternehmensstrategie des Kunden und beziehen die Perspektive der Beschäftigten aktiv mit ein. Das erhöht die Akzeptanz und Nachhaltigkeit eventueller Neuerungen.

Fachkräfte gezielt schulen

Zu den Angeboten des HR-Services zählen Leistungen zur Fachkräftegewinnung und -bindung. Sie wenden sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen, die in Zeiten des Fachkräftemangels für Spezialisten attraktiv bleiben wollen. Das Training „Neue Führungskraft in der Produktion“ wurde für angehende Team- und Schichtleiter/-innen konzipiert, die auf die Herausforderungen der neuen Rolle vorbereitet werden sollen. „Wir decken das gesamte Leistungsspektrum moderner Personalentwicklung ab, jedoch ohne die Fixkosten einer eigenen PE-Abteilung für das Unternehmen. Unsere Berater moderieren und begleiten Gruppen, vom Produktionsteam bis zum Führungsgremium, um z. B. die Zusammenarbeit zu optimieren, Prozesse zu gestalten oder Konflikte zu klären“, sagt die Personal-Managerin.

Bei der „Qualifizierungsberatung“ gilt es hingegen, Potenziale der Beschäftigten zu erkennen und maßgeschneiderte Trainings anzubieten – etwa in den Bereichen Sprachen, IT und Technologien. Weiterhin hat HR-Services die Themen interkulturelle Trainings und Teamentwicklung im Portfolio.

Mehr zum Leistungsangebot von HR-Services finden Sie unter bfw.de/bfw/unser-angebot/angebote-fuer-unternehmen



bfw

Unternehmen für Bildung.



Digitalisierung – ein Megatrend

Digitale Transformation, Industrie und Arbeit 4.0 sowie Bildung 4.0 – wer kennt die Begriffe nicht, die sich inflationär in Artikeln und Studien, auf Tagungen und Workshops verbreiten. Eins scheint klar zu sein – alle müssen mitmachen, und das jetzt, sofort und schnell.

Doch was bedeutet Digitalisierung eigentlich für Unternehmen? Digitalisierung wird gerne auf Technik reduziert, auf Tools, die Unternehmen unbedingt einsetzen müssen, um mithalten zu können. Doch technische Systeme machen ein Unternehmen noch nicht digital. Wissen und Vernetzung sind ebenfalls wesentliche Elemente. Wissen steht heute nicht mehr einer bestimmten Gruppe exklusiv zur Verfügung, sondern es wird geteilt, gemeinsam weiterentwickelt und ergänzt. Die Vernetzung von Menschen, Anwendungen und Maschinen (Internet of Things), die Geschwindigkeit, mit der das passiert, und der Zugang über Endgeräte, die für jeden erschwinglich sind, machen Digitalisierung aus. Unternehmen, die „digital“ werden wollen, muss es gelingen, die kollektive Intelligenz ihrer Beschäftigten zu nutzen und in einer offenen Unternehmens- und Führungskultur aus Fehlern zu lernen.

Digitalisierung in der bfw-Unternehmensgruppe

Die Basis für die Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie ist der Ausbau und die bessere Vernetzung der IT-Systeme. Papierbasierte Arbeitsprozesse wie z. B. die Abwicklung von Urlaubsanträgen oder Anträge für die Bereitstellung von IT-Ressourcen werden beim bfw nach und nach digital und damit schneller und effizienter bearbeitet.

Als weiteres Element der Digitalisierungsstrategie werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Zukunft die Lehrgangsunterlagen vermehrt über ein Lernmanagementsystem bereitgestellt. Dort können sie Informationen zu ihren Lehrgängen nachlesen oder mit webbasierten Trainings ihr Wissen testen. Darüber hinaus werden auch andere Unterrichtsformen wie z. B. das Virtuelle Klassenzimmer in der bfw-Unternehmensgruppe mittelfristig eine immer größere Rolle spielen.

Auch die Kommunikation im Unternehmen wird sich verändern. Mit der Einführung von Wissensmanagement im Produktmanagement geht das bfw einen ersten Schritt in diese Richtung. Nachdem mit einer Produktdatenbank allen Kolleginnen und Kollegen das Spektrum der bfw-Produkte transparent gemacht wurde, sollen nun im zweiten Schritt im Intranet Produktideen geteilt, diskutiert und schließlich bis zum marktreifen Produkt weiterentwickelt werden.

Mit diesem Ansatz wird ein deutlicher Mehrwert für die Produktentwicklung erreicht. Gleichzeitig wird ein Schritt zu einer neuen Kultur des Informationsaustausches im Unternehmen unternommen.

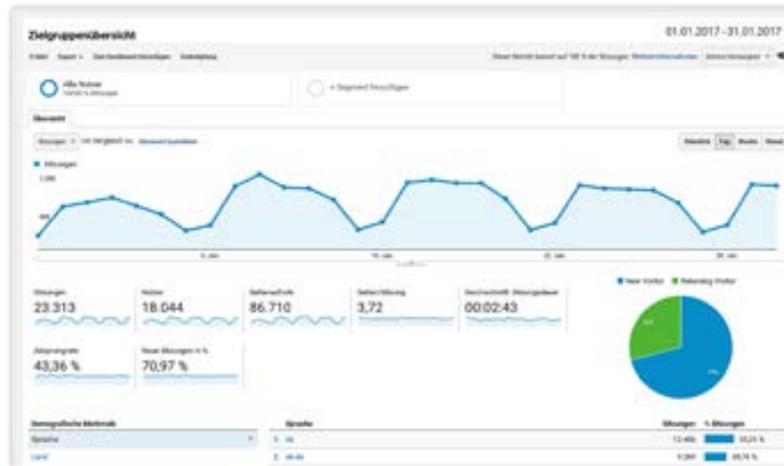
Wirksames Marketing als Grundstein zukünftiger Unternehmenserfolge

Das Thema Marketing ist für die bfw-Unternehmensgruppe ein zunehmend wichtig werdender Faktor, um die Bekanntheit der Konzern-Marken nachhaltig zu steigern und potenzielle Kunden gezielt anzusprechen. Bereits 2016 wurden viele Veränderungen vorgenommen, die sich dieser Thematik annehmen und auch 2017 ganz im Zeichen moderner, operativer und vertriebsunterstützender Marketingstrategien stehen.

Veränderungen in Kommunikation und Markenauftritt

Im Juli 2016 gingen die neuen Internetauftritte des bfw und der Gesundheitsmarke maxQ. online. Der Erfolg ist deutlich spürbar: Die Zugriffe auf beide Webseiten, die zu einem großen Teil über mobile Endgeräte erfolgen, steigen seit der Liveschaltung der Webseiten kontinuierlich an. Neue Webseiteninhalte und die permanente Suchmaschinenoptimierung tragen dazu bei, dass sich immer mehr Besucher über das Leistungsangebot der bfw-Unternehmensgruppe online informieren. Neben den Webseiten wurde auch die bfw-interne Intranet-Plattform SharePoint ausgebaut. Diese ermöglicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen schnellen und themenspezifischen Informationsaustausch auf verschiedensten Diskussionsforen.

Auch die klassische Printwerbung spielt im bfw-Marketing nach wie vor eine wichtige Rolle. Um hier weiterhin effektiv agieren zu können und den Wiedererkennungswert des bfw-Markenauftritts zu stärken, wurde das nutzerfreundliche Web-to-Print-System mit neuen Funktionalitäten und Inhalten, wie z. B. dem Ausbau des Fotoarchivs, erweitert.



Die Daten sprechen eine klare Sprache: Die Resonanz auf den neuen Webauftritt fällt durchweg positiv aus.

Kein Stillstand in 2017

Nach einem erfolgreichen Jahr 2016 werden auch in 2017 weitere spannende Projekte umgesetzt. Für die Suche nach neuen Fachkräften für die bfw-Unternehmensgruppe wird ein neues Stellenportal die Webseite des bfw abrunden. Dort sind ausführliche Informationen über alle aktuellen bundesweiten Stellenangebote der bfw-Unternehmensgruppe hinterlegt. In einem zweiten Schritt wird in 2017 eine direkte Upload-Funktion in das Stellenportal integriert, mit der die Bewerber/-innen ihre Unterlagen unkompliziert hochladen können.

inab präsentiert sich in neuem Gewand

Im 2. Halbjahr 2016 wurde das Corporate Design der bfw-Tochtergesellschaft inab neu definiert und die Farb- und Bildsprache konsequent auf die Zielgruppe der Jugendlichen angepasst. Neben Logo und Geschäftsdrucksachen wurden auch Flyer, Werbemittel und Präsentationssysteme für Messen sowie die Gebäudebeschriftungen in das neue, freundliche Design gebracht.

Bei einem neuen Corporate Design darf natürlich ein frischer Online-Auftritt nicht fehlen. So wurde am 16.02.2017 die neue inab-Webseite live geschaltet. Diese richtet sich inhaltlich primär an die Mittelgeber wie Arbeitsagenturen und Jobcenter sowie Firmenkunden der inab. Darüber hinaus können sich Eltern von Kindern, die nach dem Regelunterricht in den Schulen am Nachmittag durch die qualifizierten inab-Mitarbeiter/-innen betreut werden können, über das Angebot der inab-Ganztagsbetreuung informieren.



Anschriften der bfw-Unternehmensgruppe



Unternehmen für Bildung.

Hauptverwaltung

Sitz: Schimmelbuschstr. 55, 40699 Erkrath
Tel.: 02104 499-0
Fax: 02104 499-255
E-Mail: kontakt@bfw.de

Informationen zu weiteren Standorten der bfw-Unternehmensgruppe finden Sie im Internet unter: www.bfw.de, www.maxq.net www.inab-jugend.de und www.weitblick-personalpartner.de

Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)

Nord

Bremen

Stresemannstraße 39, 28207 Bremen
Tel.: 0421 435160
E-Mail: bremen@bfw.de

Hamburg

Repsoldstraße 27, 20097 Hamburg
Tel.: 040 78856111
E-Mail: hamburg@bfw.de

Hannover

Lange Laube 29, 30159 Hannover
Tel.: 0511 1640144
E-Mail: hannover@bfw.de

Oldenburg

Achternstraße 17, 26122 Oldenburg
Tel.: 0441 9254410
E-Mail: oldenburg@bfw.de

West

Gütersloh

Alte Osnabrücker Str. 15a, 33335 Gütersloh
Tel.: 05241 740040
E-Mail: guetersloh@bfw.de

Siegen

Eiserfelder Straße 316, 57080 Siegen
Tel.: 0271 359330
E-Mail: siegen@bfw.de

Olpe

Im Langen Feld 2, 57462 Olpe
Tel.: 02761 40356
E-Mail: bergmoser.bernd@bfw.de

Hagen

Minervastraße 42, 58089 Hagen
Tel.: 02331 336232
E-Mail: hagen@bfw.de

Bochum

Industriest. 34, 44894 Bochum
Tel.: 0234 953570
E-Mail: bochum@bfw.de

Iserlohn

Kastanienallee 12, 58638 Iserlohn
Tel.: 02371 826714
E-Mail: pelster.thilo@bfw.de

Unna

Max-Planck-Straße 3, 59423 Unna
Tel.: 02303 9815132
E-Mail: unna@bfw.de

Gelsenkirchen

Bahnhofstraße 74-76, 45894 Gelsenkirchen
Tel.: 0209 12047354
E-Mail: gelsenkirchen@bfw.de

Süd

Heidelberg

Englerstraße 6, 69129 Heidelberg
Tel.: 06221 330965
E-Mail: laport.bernd@bfw.de

Karlsruhe

Redtenbacherstraße 5, 76133 Karlsruhe
Tel.: 0721 20599 0 /-45
E-Mail: messang.oliver@bfw.de

Regensburg

Von-der-Tann-Straße 30, 93047 Regensburg
Tel.: 0941 52068
E-Mail: kueffner.monika@bfw.de

Saarbrücken

Untertürkheimer Straße 27, 66117 Saarbrücken
Tel.: 0681 584570
E-Mail: velten.wendula@bfw.de

Saarbrücken

Lerchesflurweg 37, 66119 Saarbrücken
Tel.: 06332 486250
E-Mail: schatz.franz-josef@bfw.de

Stuttgart

Kleemannstraße 8, 70372 Stuttgart
Tel.: 0711 5538820
E-Mail: rutenkroeger.heiko@bfw.de

Ost

Berlin

Klarenbachstraße 1–4, 10553 Berlin
Tel.: 030 69809441
E-Mail: gs-berlin@bfw.de

Neubrandenburg

Nonnenhofer Str. 6, 17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395 5841024
E-Mail: neubrandenburg@bfw.de

Rostock

Schlachthofstr.10, 18069 Rostock
Tel.: 0381 4966910
E-Mail: rostock@bfw.de

Bautzen

Preuschwitzer Str. 87, 02625 Bautzen
Tel.: 035971 303636
E-Mail: bautzen@bfw.de

Leipzig

Engertstraße 31, 04229 Leipzig
Tel.: 0341 23100410
E-Mail: leipzig@bfw.de



maxQ. im bfw – Unternehmen für Bildung

Nord

Hamburg

Repsoldstr. 27, 20097 Hamburg
Tel.: 040 41009210
E-Mail: hamburg@maxq.net

Kiel

Walker Damm 1, 24103 Kiel
Tel.: 0431 720840
E-Mail: kiel@maxq.net

Leer

Mühlenstr. 128, 26789 Leer
Tel.: 0491 97113238
E-Mail: leer@maxq.net

Oldenburg

Achternstr. 17, 26122 Oldenburg
Tel.: 0441 20539415
E-Mail: oldenburg@maxq.net

Lübeck

Hochstr. 84, 23554 Lübeck
Tel.: 0451 290883714
E-Mail: luebeck@maxq.net

West

Bochum

Burgstr. 15, 44867 Bochum
Tel.: 02327 3098226
E-Mail: bochum@maxq.net

Dortmund

Leopoldstraße 10, 44137 Dortmund
Tel.: 0231 9130700
E-Mail: dortmund@maxq.net

Dülmen

Heinrich-Leggewie-Str.1, 48249 Dülmen
Tel.: 02594 7820788
E-Mail: duelmen@maxq.net

Essen

Prinz-Friedrich-Str. 3, 45257 Essen
Tel.: 0201 226622
E-Mail: essen@maxq.net

Süd

Frankfurt

Niddastr. 98–102, 60329 Frankfurt
Tel.: 069 24260530
E-Mail: frankfurt@maxq.net

Schwalbach

Schulplatz 2–4, 66773 Schwalbach
Tel.: 06834 400530
E-Mail: schwalbach@maxq.net

Heidelberg

Gaisbergstr. 11–13, 69115 Heidelberg
Tel.: 06221 654100
E-Mail: heidelberg-bz@maxq.net

Regensburg

Von-der-Tann-Str. 30, 93047 Regensburg
Tel.: 0941 52068
E-Mail: regensburg@maxq.net

Ost

Berlin

Landsberger Allee 131a, 10369 Berlin
Tel.: 030 420254366
E-Mail: berlin@maxq.net

Freiberg

Hauptstr. 54, 09633 Halsbrücke
Tel.: 03731 26650
E-Mail: freiberg@maxq.net



Jugend | Bildung und Beruf.

inab – Jugend, Bildung und Beruf.

Nord-Ost

Kiel

Humboldtstr. 4, 24116 Kiel
Tel.: 0431 720840
E-Mail: kiel@inab-jugend.de

Mitte

Erkelenz

Markt 5, 41812 Erkelenz
Tel.: 02431 9745939
E-Mail: ebeling.sylvia@inab-jugend.de

Lüdenscheid

Sedanstraße 24, 58507 Lüdenscheid
Tel.: 02351 6611613
E-Mail: luedenscheid@inab-jugend.de

Süd-Ost

Schwäbisch Hall

Geschwister-Scholl-Straße 63–65,
74523 Schwäbisch Hall
Tel.: 0791 94600713
E-Mail: schwaebisch-hall@inab-jugend.de

Görlitz

Rauschwalder Straße 42, 02826 Görlitz
Tel.: 03581 874959
E-Mail: goerlitz@inab-jugend.de



weitblick
personalpartner

weitblick – personalpartner GmbH

Nord

Hamburg

Repsoldstr. 27, 20097 Hamburg
Tel.: 040 235133910
E-Mail: steiner.fridtjof@weitblick-personalpartner.de

West

Essen

Rellinghauser Str. 18, 45128 Essen
Tel.: 0201 8213480
E-Mail: schoellerulrich@weitblick-personalpartner.de

Süd

Frankfurt

Wilhelm-Leuschner-Str. 69–77, 60329 Frankfurt
Tel.: 069 271386811
E-Mail: fay.christina@weitblick-personalpartner.de

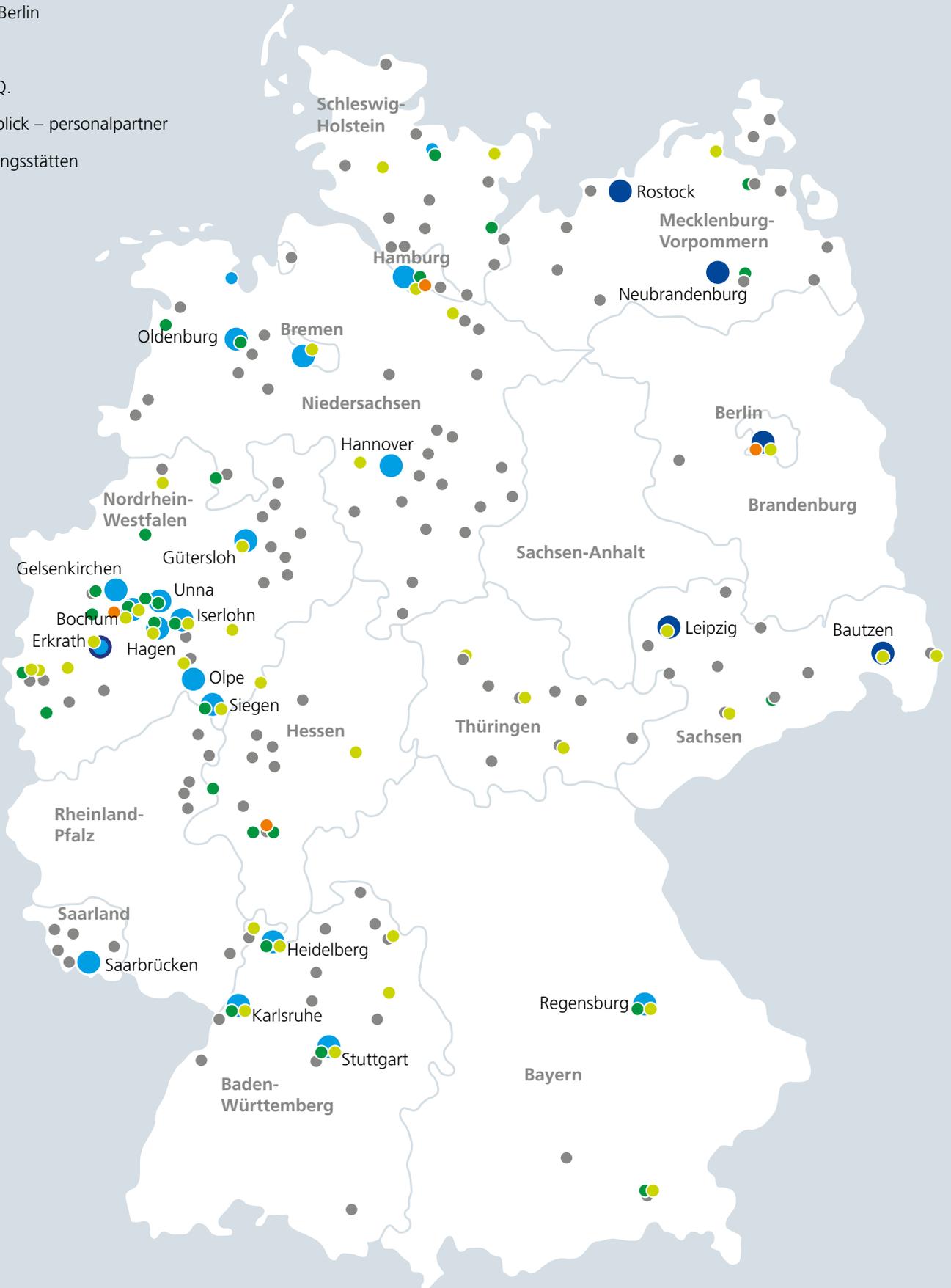
Ost

Berlin

Germaniastr. 18–20, 12099 Berlin
Tel.: 030 29362970
E-Mail: asaj.fatime@weitblick-personalpartner.de

Standorte

-  Hauptverwaltung
-  bfw Düsseldorf
-  bfw Berlin
-  inab
-  maxQ.
-  weitblick – personalpartner
-  Bildungsstätten



Berufsbildungswerk

Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Düsseldorf

Berufsbildungswerk GmbH (bfw)

Berlin

inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH

Berlin

weitblick – personalpartner GmbH

Düsseldorf

www.bfw.de

www.inab-jugend.de

www.maxq.net

www.weitblick-personalpartner.de

