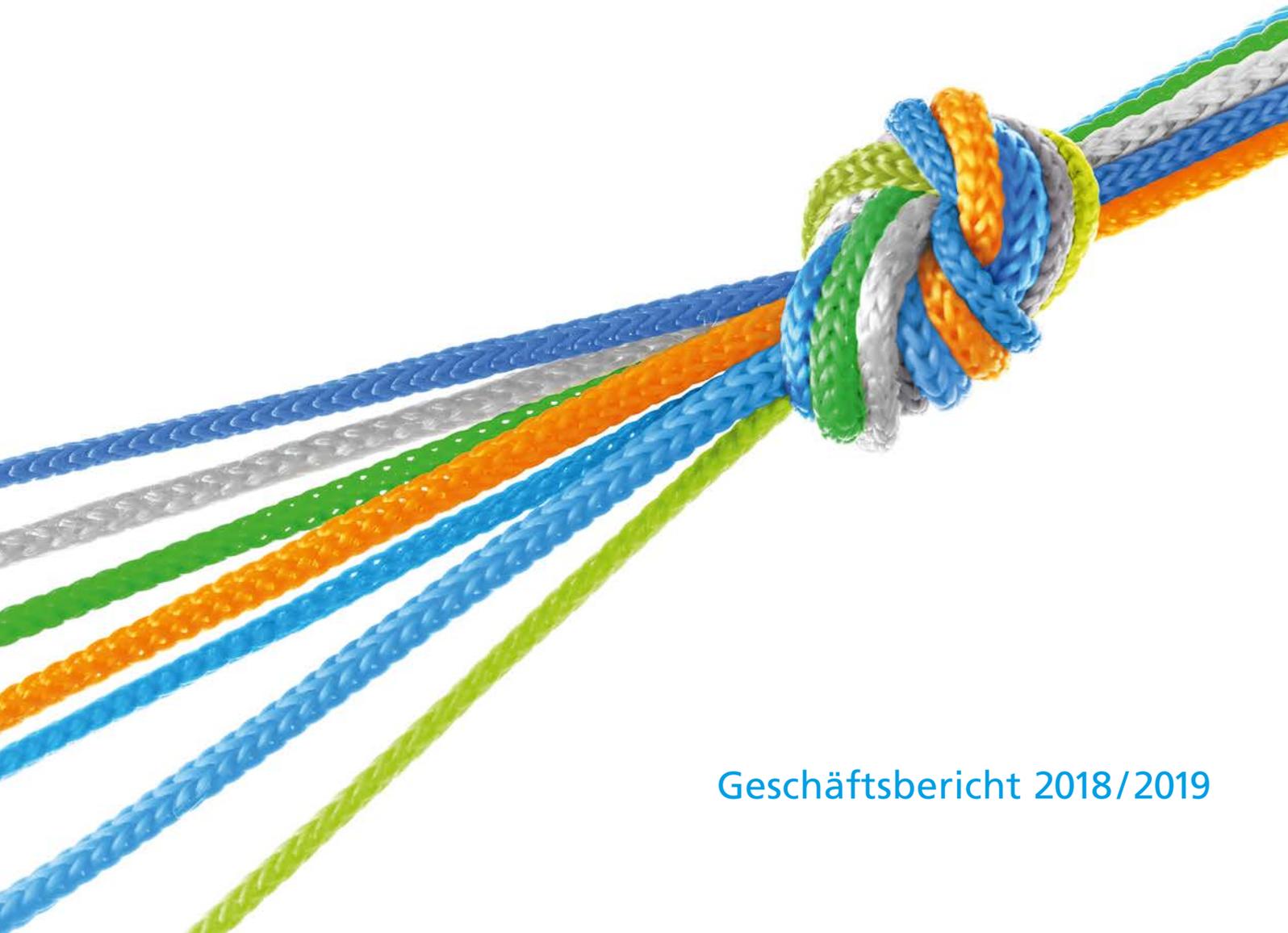




Unternehmen für Bildung.



Geschäftsbericht 2018/2019

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 Klaus Knappstein (V. i. S. d. P.)

Verantwortliche Redaktion Alessa Lück

Redaktionelle Mitarbeit Sabrina Burbach, Maximiliane Graf, Dr. Gabriele Krichel, Alessa Lück, Annette Sihler, Antje-Wibke Recksieck

Satz + Layout TAUBE DESIGN, Marc Taube

Fotos New Africa © stock.adobe.com, Titelblatt; Ralf Bille, S. 2; DGB/Simone Neumann, S. 3; maxQ., S. 4; bfw, Alessa Lück, S. 5; die FotoFabrik, S. 6/7; Atelier für Fotografie – Regine Peter, S. 8/9; bfw, Marc Jelitto, S.10/11; bfw, Annette Sihler, S. 12; wladimir1804 © stock.adobe.com, S. 13; bfw, ZAW – Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung, S. 18/19; Jens Lehmkuhler, S. 20; Rolf K. Wegst, S. 21; inab, S. 22/23; inab, Alexander Carl, S. 24/25; inab, Felix Radzuhn, S. 26; Steven Piekert, S. 27; dpa Picture-Alliance GmbH, S. 28/29; weitblick, S. 30; Tierney © stock.adobe.com, S. 31

Druck Druckservice Fleckhaus

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

Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung	02
Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden	03
Gesundheit & Soziales	
Viel los bei maxQ.	04
maxQ. macht sich fit für die Zukunft	05
Tanz, Meditation und gesunde Ernährung: ein fast normaler Tag bei maxQ.	06
Interview	
Wir stellen vor: Kompetenzzentrum für Berliner Handwerkerinnen im bfw	08
Digitale Transformation im bfw	
Digitalisierung als Schlüssel zu mehr Kundennähe	10
Digitalisierungsoffensive in der gewerblich-technischen Weiterbildung	12
Wirtschaftliche Entwicklung	
Die bfw-Gesellschaften 2018 auf einen Blick	14
Abschlussorientierte Qualifizierung	
ZAW bei der Bundeswehr: von Soldaten zu Mechatronikern	18
Forschung & Projekte	
IQ Qualifizierung für zugewanderte Ingenieure	20
Orientierung, Aktivierung, Integration	
Sprachförderung für psychisch kranke Migranten	21
Jugend, Bildung und Beruf	
Gelebte Integration: 20 Jahre Reha-Ausbildung	22
Recyclen in Leipzig: neue Chance für Altgeräte	24
„Support – aktiv erleben“	26
Resozialisierung	
Im Gefängnis ist vieles anders	27
Sprachkurse im geschlossenen Vollzug	28
weitzblick	
Optimal ausgerüstet in eine neue berufliche Zukunft	30
Marketing	
Mit Schwung ins neue Geschäftsjahr	31
Adressen und Standorte	
Anschriften der bfw-Unternehmensgruppe	32
Standorte	33



Liebe Leserinnen und Leser,

Ich begrüße Sie in diesem Geschäftsbericht ganz herzlich in meiner Funktion als Geschäftsführer der bfw-Unternehmensgruppe. Die letzten und somit die ersten Monate als Geschäftsführer waren sehr dynamisch und von hohem Entwicklungsgeist und Aufbruch geprägt.

Wir wollen eine noch stärkere Bewegung zu unseren Kundinnen und Kunden erzeugen und über diesen Ansatz viele Prozesse und Verhaltensweisen auf den Prüfstand stellen. In dieser Bewegung zum Kunden, und damit zum Menschen, haben wir schon erste Prozessänderungen und Produkterweiterungen vorgenommen und wirksam umgesetzt.

Die Sicherung der Arbeitsplätze durch die Weiterbildung von Beschäftigten ist ein wichtiges Handlungsfeld für die Zukunft. Hier hat die Politik durch das Qualifizierungschancengesetz eine gute Grundlage geschaffen. Wir müssen unbedingt verhindern, dass die Menschen den digitalen und technischen Entwicklungen am Arbeitsplatz nicht mehr standhalten können und aus der Beschäftigung fallen. Diese Aufgabe wird uns vor Herausforderungen stellen, die wir gerne annehmen und als wichtiges Unternehmensziel verstehen. Wir werden Digitalisierung nach innen gestalten, um nach außen authentisch zu sein. Wir wollen den Transformationsprozess zur Arbeitsplatzsicherung mitgestalten und mit den Kernkompetenzen

aller Konzerngesellschaften flankieren. Insbesondere die von weiblick angebotenen Beratungskompetenzen werden von Bedeutung sein.

Unternehmenskultur, Produktentwicklung und adressatengerechte Marktansprache sind weitere wichtige Themen, denen wir uns in den kommenden Jahren auch im Rahmen der strategischen Geschäftsausrichtung widmen werden. In der Form des „Center of Excellence“ sollen inhaltliche Themen intensiv entwickelt werden. So wird unser Tochterunternehmen inab – Jugend, Bildung und Beruf das Handlungsfeld „Schule und Erziehung“ als Entwicklungsfeld angehen, um junge Menschen zu betreuen und auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Aber auch die strukturelle Veränderung, den Gesundheitsbereich maxQ in einen eigenen Geschäftsbereich zu überführen, wird die Marktansprache agiler gestalten und eine noch stärkere Positionierung als Bildungsanbieter im Gesundheitsbereich auslösen.

Ich freue mich auf ein spannendes Geschäftsjahr mit vielen interessanten Herausforderungen und ebenso interessanten Menschen.

Ihr,

Klaus Knapstein



Liebe Leserinnen und Leser,

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und Kollegen Klaus Knapstein im Namen des Aufsichtsrats als Geschäftsführer des bfw-Konzerns begrüßen. Wir wünschen Kollegen Klaus Knapstein für die neuen Aufgaben gutes Gelingen.

Seit diesem Jahr tritt der Gesundheitsbereich im bfw – Unternehmen für Bildung unter der Marke maxQ. als eigener Geschäftsbereich im bfw-Konzern am Markt auf. Die dafür nötigen internen Umstrukturierungen wurden getroffen und maxQ. ist damit für die Veränderungen im Bereich der Pflege hervorragend aufgestellt. Zum einen wird die Generalistik Ausbildungsabläufe verändern. Die bisher im Altenpflegegesetz und Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen werden in einem neuen Pflegeberufegesetz zusammengeführt. Zum anderen fordern wir im DGB die rasche Umsetzung „Ausbildungsoffensive Pflege“ durch die Politik. Nur so können wir die Fachkräfte von morgen adäquat qualifizieren und die hohen Qualitätsstandards in der Pflege weiter sichern. Hier fordern wir auch klar die Länder auf, weiterhin für die Investitions- und Mietkosten der Pflegeschulen aufzukommen. Ein wesentlicher Punkt, wenn es um den Ausbildungserfolg in den Pflegeschulen geht.

Als großen Erfolg verbuchen wir als Gewerkschaften auch die Verabschiedung des Qualifizierungschancengesetzes. Hier wurden wichtige Weichen für die Zukunft gestellt. Momentan profitieren wir alle von einem stabilen Arbeitsmarkt. Es gilt, abzuwarten, wie lange dieser Positivtrend noch Bestand hat. Mit dem neuen Gesetz sind die Arbeitgeber verpflichtet, Qualifizierungspläne zu entwickeln, um die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu gewährleisten. Das bfw – Unternehmen für Bildung hat hier die Chance, die Unternehmen mit einem breit gefächerten Qualifizierungsangebot als Partner zu unterstützen.

Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte werden auch im Bereich der Digitalisierung zunehmend wichtiger. Experten gehen davon aus, dass sich in den nächsten Jahren 1,5 Millionen Arbeitsplätze aufgrund der Digitalisierung verändern werden. Es ist wichtig, alle Beschäftigten eines Betriebes bei der Bewältigung der neuen beruflichen Anforderungen zu unterstützen. Eine fehlende Qualifikation in diesem Bereich ist ein großes Risiko am Arbeitsmarkt. Zur Bewältigung des strukturellen Wandels stehen Mittel im Haushalt der Bundesagentur bereit. Die bfw-Unternehmensgruppe stellt sich den Veränderungen des Arbeitsmarktes mit neuen und passenden Angeboten und wird diesen Transformationsprozess als DGB-Unternehmen auch zukünftig aktiv mitgestalten.

Ich bedanke mich für das Engagement aller Beschäftigten und wünsche uns eine erfolgreiche Bewältigung der künftigen Herausforderungen.

Ihr,

Stefan Körzell

Projekte und Aktionen maxQ. 2018



Sommerolympiade 2018

Großer Sport fand im Juni 2018 bei maxQ. in Bochum statt. 15 Kurse aus den maxQ.-Schulen in NRW rangen bei der jährlichen Sommerolympiade um sportliche Erfolge, einen schönen Pokal und einen hübschen Zuschuss für die Klassenkasse.



Weltblutspendetag 2018

Bundesweit fanden anlässlich des Weltblutspendetages am 14. Juni 2018 Aktionen in den maxQ.-Schulen statt. Unter anderem waren BlutspendeMobile im Einsatz und es wurden Spenden für den guten Zweck gesammelt – alles, um auf die Wichtigkeit des Tages aufmerksam zu machen.

Sonderpreis des Weiterbildungstages 2018

Das maxQ.-Fachseminar für Altenpflege aus dem nordrhein-westfälischen Hückelhoven gewann während des Deutschen Weiterbildungstages mit dem Projekt „Wir sind anders – wir sind Wir“ den Sonderpreis. Das Projektteam wurde in Berlin im Rahmen der zentralen Auftaktveranstaltung zum 7. Deutschen Weiterbildungstag ausgezeichnet. Eine Abordnung von Schülerinnen und Schülern sowie Mitarbeitenden nahm die Auszeichnung erfreut entgegen.



Gesundheitsberufe à la carte

Eine Woche lang konnten Interessierte in den maxQ.-Zentren für Gesundheitsberufe in Bochum und Dortmund den Unterricht in den verschiedenen Fachbereichen besuchen und wurden in persönlichen Beratungsgesprächen bei der Berufswahl beraten und unterstützt.



1min.care

1min.care ist eine bundesweit angelegte Aktion für die Pflege, die in einer positiven Weise auf das Thema aufmerksam macht. Ziel der Videos ist, mit dem Applaus die Anerkennung und Wertschätzung von Pflegekräften zu verdeutlichen und das Berufsbild Pflege aufzuwerten.



Schüler/-innen werben Schüler/-innen

Seit März 2019 können maxQ.-Schüler/-innen eine/-n neue/-n Schüler/-in für die Therapieberufe Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie oder Podologie werben und erhalten dafür eine Prämie in Höhe von 150 €.



maxQ. macht sich fit für die Zukunft

maxQ. formiert sich durch den Zusammenschluss aller Bildungsstätten zu einem neuen, bundesweiten Geschäftsbereich, um noch zukunftsorientierter am Markt agieren zu können. Mit der überregionalen Zusammenarbeit will maxQ. den speziellen Anforderungen der Gesundheitsbranche gerecht werden und sich gegenüber der Konkurrenz des Wettbewerbs noch stärker aufstellen.

Der Sitz des neuen Geschäftsbereiches ist in Castrop-Rauxel. Silvia Marienfeld, bisherige Geschäftsbereichsleiterin West, wird als neue maxQ.-Geschäftsbereichsleiterin die Führung übernehmen.

Unterstützt wird sie dabei von einem kompetenten Team. Neben Geschäftssegmentleiter Frank Ebeling sind Uwe Seelhof und Marion Seidenspinner für den Süden verantwortlich. In Hamburg und Kiel unterstützen Gebietsleiterin Birgit Schmidt, in Mecklenburg-Vorpommern Kathrin Schütt-Jennerjahn.

Chancen des Marktes nutzen

„Gerade im Zuge der anstehenden Generalistik ist es wichtig, Synergien zu bündeln und sich bundesweit kompetent aufzustellen, um Wachstumsfelder besser nutzen zu können“, kommentiert Silvia Marienfeld den Prozess. Konkret bedeutet das für alle Bildungsanbieter im Pflegebereich, dass ab dem Jahr 2020 die ersten zwei Ausbildungsjahre in der Kranken- und Kinderkrankenpflege sowie der Altenpflege im Rahmen des Pflegeberufgesetzes zusammengelegt werden. Durch die bundesweite Vernetzung und den engen Austausch der Bildungsstätten untereinander kann maxQ. als Marke noch besser auf die Reformen reagieren und sich thematisch auf die speziellen Anforderungen der Branche fokussieren. Darüber hinaus sollen die Chancen, welche die vom Bundesgesundheitsministerium ausgerufenen „Ausbildungsoffensive Pflege“ mit sich bringt, optimal genutzt werden. „Es werden überregionale Angebote geschaffen, ohne die regionalen Besonderheiten und Rahmenbedingungen zu vernachlässigen“, berichtet die neue Geschäftsbereichsleiterin über die bundesweite Zusammenarbeit. Der Prozess des Zusammenwachsens wird strategisch begleitet. Man hat unterstützend Veranstaltungen geplant, in denen man sich besser kennen lernt und Strategien entwickelt, um in Zukunft schneller auf Marktgeschehnisse zu reagieren und optimale Rahmenbedingungen für die Schülerinnen und Schüler zu schaffen. Dazu gehört auch der Ausbau der Kommunikation über das Intranet. Frau Marienfeld betont: „Das Intranet bietet uns die Möglichkeit, regionenübergreifend zusammenzuarbeiten, Informationen zu streuen und Dinge gemeinsam zu erarbeiten. Wir können sicherstellen, dass wichtige Informationen bei jeder Kollegin und jedem Kollegen ankommen.“

Gut aufgestellt in die Zukunft

Der bundesweite Geschäftsbereich maxQ. umfasst 32 Bildungseinrichtungen im Bereich Gesundheit und Soziales. Dazu gehören neben den Fachschulen für Altenpflege die Fachschulen für Podologie, Ergotherapie, Physiotherapie, Logopädie, Arbeitserziehung und Heilpädagogik sowie die Akademie für Kosmetik.



Fakten Pflegeberufe

3,3 Mio. Menschen in Deutschland sind aktuell pflegebedürftig

=

4% der Bevölkerung



Starkes Wachstum: Altenpflege

80.000 Stellen / rd. 8 Prozent Anstieg bei ambulanten Pflegediensten und stationären Pflegeeinrichtungen (2013–2015)



Wachstum: Auszubildende in der Altenpflege

Im Schuljahr 2016 begannen rund **24.130 Personen** die Ausbildung. Zum Vorjahr eine Steigerung um **518 bzw. 2,1 Prozent**

Aktuell sind

1,1 Mio. Personen bei Pflegediensten und in Pflegeheimen beschäftigt



74%

Zuwachs zu 1999



85%

Frauenanteil



Umschulung

Mehr als **jede vierte Ausbildung** (hier nur Neueintritte) zur Altenpflegefachkraft wurde als Umschulung gefördert

Quelle:

www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/beschaeftigte.html; Zugriff am 17.04.2019

max

Tanz, Meditation und gesunde Ernährung: ein fast normaler Tag bei maxQ.

Im Dezember fand im maxQ. Bildungszentrum in Karlsruhe ein sportlicher Tag der besonderen Art statt. Unter dem Titel „Fit for Christmas“ wurden verschiedene Veranstaltungen angeboten – mitgemacht haben alle: Schüler/-innen sowie die Mitarbeiter/-innen von maxQ.

Sowohl bei vielen Bürotätigkeiten als auch bei körperlicher Arbeit ist ein sportlich aktiver Ausgleich unerlässlich. Aus diesem Grund hat das Team der „Bewegten Schule“, Angelika Ackermann, Cordula Keller, Svenja Morlock und Philipp Schuhmacher, des maxQ. Bildungszentrum, in Karlsruhe den Projekttag „Fit for Christmas“ entwickelt. Die Teilnehmenden konnten sich den Tag frei gestalten: Von Fitnesskursen über Ernährungsvorträge bis hin zu Stressreduktionsangeboten wurde Verschiedenes geboten.

Freude an Bewegung fördern

„Im Vordergrund stand natürlich die Vermittlung von Freude an Bewegung. Wir wollten unseren Schülerinnen und Schülern aber auch verdeutlichen, dass Bewegung körperlichen und psychischen Stress im Pflegeberuf reduzieren kann“, berichtet Bildungsstättenleiterin Katja Müller.

Der Tag traf durchweg auf positive Resonanz. Mit viel Begeisterung wurden die Angebote der professionellen Trainer/-innen angenommen: Tanzen, Rhythmische Bewegungen zu lateinamerikanischer Musik, Entspannung in Yoga- und Pilateskursen oder Meditationsübungen.

Theorie stützt praktisch Erlerntes

In den vielen Fachvorträgen konnten die Schülerinnen und Schüler das praktisch Erlernte auch theoretisch verfestigen. Themenschwerpunkte waren Hautgesundheit, Stressbewältigung oder gesunde Ernährung am Arbeitsplatz.

Unterstützt wurden die maxQ.-Kolleginnen und Kollegen von der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK): „Die AOK hat an ihrem Stand einiges geboten. Die Schülerinnen und Schüler konnten ihren Körperfettanteil messen lassen, sich über die verschiedenen Zuckergehalte im Essen informieren oder ihre Reaktionsgeschwindigkeit testen“, erzählt Katja Müller.

Insgesamt war der Tag „Fit for Christmas“ wieder ein voller Erfolg. Die über 200 Schülerinnen und Schüler haben sowohl praktisch als auch theoretisch viel gelernt und maxQ. konnte einen weiteren Projekttag im Rahmen der Reihe „Bewegte Schule“ bieten.

Erfolgreiches Projekt wird fortgesetzt

Das Projekt „bewegte Schule“ wurde von maxQ. als langfristiges Projekt im Jahr 2018 ins Leben gerufen. Sowohl den Schüler/-innen, als auch den Mitarbeitenden werden verschiedene Aktionen zum Thema geboten. Dazu gehören beispielsweise ein frischer Obstkorb, eine Trinkwasserstation, eine wöchentliche Bewegungsstunde, Kooperationen mit Krankenkassen und Fitnessstudios sowie weitere spezielle Projektstage. Ein zweiter Bewegungstag wird bereits im September stattfinden.



„Der Tag ‚Fit for Christmas‘ war ein voller Erfolg in unserer Reihe ‚Bewegte Schule‘. Wir haben noch viele weitere Aktionen geplant, um unsere Mitarbeitenden und Schüler/-innen für mehr Bewegung zu motivieren.“

Katja Müller,
Bildungsstättenleitung maxQ. Karlsruhe

 **Katja Müller**
0721 120843 111
mueller.katja@maxq.net



Frauen im Handwerk

Das Kompetenzzentrum für Berliner Handwerkerinnen ist ein seit 2002 bestehendes wirtschaftsnahes Netzwerkprojekt, das von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung des Landes Berlin gefördert wird. Ziel ist die Förderung von Vernetzung und Stärkung beruflicher Handlungskompetenzen von Frauen, die sich beruflich erfolgreich in den männerdominierten Berufsfeldern Handwerk und Technik engagieren wollen.

Seit 2004 widmet sich die Kollegin Sabine Schnurbusch der Förderung von Frauen im Handwerk. 2008 bekam sie Verstärkung von Carola Parniske-Kunz.

Wir haben uns mit den beiden engagierten Kolleginnen unterhalten und einen Einblick in ihre Arbeit bekommen.

WWW.FRAUENIMHANDWERK.DE

Definieren Sie uns bitte Ihre Zielgruppe nochmal genauer. Warum besteht hier Förderbedarf?

Carola Parniske-Kunz: Im Fokus unserer Arbeit stehen Handwerkerinnen, Gründerinnen, Soloselbstständige, Betriebsinhaberinnen und Beschäftigte.

Immer noch gibt es in den männerdominierten Berufen in der Handwerk- und Technikbranche Zugangsbarrieren für Frauen. Bei der Willkommenskultur für Frauen im Handwerk ist eindeutig noch viel Luft nach oben.

Förderbedarf besteht aber auch, weil Vernetzungs- und Qualifizierungsangebote sowie entsprechende Weiterbildungskonzepte zu wenig auf die Bedarfe der Frauen ausgerichtet sind.

Wie sieht Ihr Arbeitsalltag konkret aus?

Sabine Schnurbusch: Wir gestalten unser Netzwerk auf zwei Ebenen: mit Frauen aus der beruflichen und unternehmerischen Praxis, mit Expertinnen, strategischen Netzwerk-Partnerinnen und -Partnern sowie Akteurinnen und Akteuren an den Schnittstellen von Bildung, Arbeit, Wirtschaft und Gleichstellung.

Wichtiger Bestandteil der Arbeit ist die Kommunikation. Darunter fällt auch der Infobrief, den wir in regelmäßigen Abständen herausgeben. Aktuell stellen wir in einer neuen Interviewreihe Frauen aus unserem Netzwerk vor.



„Mit unserer Arbeit haben wir Erfolg. Wir sind mittlerweile ein bekanntes Berliner Frauenprojekt und gefragte Partnerinnen, wenn es um Frauen im Handwerk geht. Für die Zukunft wünsche ich mir eine neue Kollegin, die ab Dezember dieses Jahres meine Arbeit übernimmt, wenn ich in Rente gehe.“

Sabine Schnurbusch

Hinzu kommt die Vorbereitung von Workshops, Netzwerktreffen, Themenabenden, Trainings und Seminaren, die wir in verschiedenen Handlungsfeldern anbieten. Dabei müssen Kollegin Parniske-Kunz und ich immer flexibel sein, denn in der Regel finden unsere Veranstaltungen abends und am Wochenende statt – eben dann, wenn die Handwerkerinnen selbst Zeit haben.

Carola Parniske-Kunz: In der Beratungsarbeit geht es darum, Frauen gezielt bei ihrer individuellen beruflichen Entwicklung zu unterstützen und gemeinsam mit ihnen neue Perspektiven für den weiteren Berufsweg zu erarbeiten.

Ebenso ist uns ein wichtiges Anliegen, die Präsenz der Handwerkerinnen in der Öffentlichkeit zu stärken. Dafür haben wir zum Beispiel den Internetauftritt komplett neu gestaltet, der einen guten Einblick in die Vielfalt unseres Netzwerkes gibt.

Ihr Motto lautet „Berliner Handwerkerinnen gut vernetzt!“ Warum haben Sie das Netzwerken in den Mittelpunkt Ihrer Arbeit gestellt?

Sabine Schnurbusch: „Netzwerken“ hat immer das Ziel, einen Mehrwert zu generieren. Der kann beruflich oder privat sein, monetär oder emotional. Die Pflege informeller Kontakte und erfolgreiches Netzwerken spielen eine bedeutsame Rolle bei der Entwicklung von beruflichen Chancen und dem Aufbau der eigenen Karriere.

Carola Parniske-Kunz: Netzwerke gelten heute als Schlüssel für individuellen beruflichen Erfolg und schaffen Zugang zu Ressourcen und Wissen und die Möglichkeit, diese zu teilen. Sie sind heute eine spezifische Form der Weiterbildung, die für Führungskräfte sowie für Beschäftigte an Bedeutung gewinnt. Netzwerke – so kann man sagen – sind die Teams der Zukunft!

Sie bekommen doch wahrscheinlich regelmäßig Feedback zu Ihrer Arbeit. Was glauben Sie, schätzen Ihre Handwerkerinnen an Ihrer Arbeit?

Sabine Schnurbusch: Die Frauen schätzen den Austausch untereinander. Für sie entsteht dann eine Normalität in dem, was sie sind und was sie tun – das ist im männerdominierten Gewerke nicht selbstverständlich. Sie wollen ebenso die regelmäßigen Treffen, Workshops und Trainings nicht missen. Wir sind mit unserem Netzwerk gefragte Kooperationspartnerinnen von Institutionen und Organisationen geworden, die sich ebenfalls mit dem Thema Handwerk und Frauen beschäftigen.

Carola Parniske-Kunz: Dass unsere Arbeit geschätzt wird, merken wir auch daran, dass das Netzwerk von Jahr zu Jahr wächst und sich Frauen aller Generationen im Netzwerk engagieren und voneinander profitieren. Wie groß der Bedarf an unserem spezifischen Angebot ist, zeigen uns die Anfragen von Handwerkerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet.

Was hat Sie persönlich in der bisherigen Projektlaufzeit beim bfw geprägt?

Carola Parniske-Kunz: In unserer Projektpraxis arbeiten wir gemeinsam erfolgreich daran, eine vernetzte Lernkultur zu schaffen. Dabei erlebe ich immer wieder, „Netzwerken“ kann viel bewirken. Es macht Freude, Frauen bzw. überhaupt Menschen im beruflichen Kontext zusammenzubringen, die ohne unsere Arbeit nicht zusammengekommen wären.

Sabine Schnurbusch: Geprägt hat mich die Erfahrung, dass die meisten Menschen – egal welche Funktion sie innehaben oder welches Amt sie bekleiden – durchaus zugänglich sind. Das hat mir geholfen, wichtige Kontakte für das Netzwerk zu erschließen.

„Ich möchte die Expertise des Netzwerks, verbunden mit innovativen Ideen, auch in Zukunft in die Gestaltung der Weiterbildungsarbeit einbringen und uns für die Bewältigung neuer Herausforderungen aufstellen.“

Carola Parniske-Kunz



Digitalisierung als Schlüssel zu mehr Kundennähe

Die Erwartungen sind hoch: Digitalisierung ist Megatrend, Innovationstreiber, vierte industrielle Revolution. Neue Arbeits- und Lernformen, digital vernetzte Produktionstechniken, verändertes Konsum- und Kommunikationsverhalten – in nahezu allen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft eröffnen sich neue Perspektiven durch den umfassenden Strukturwandel, der längst begonnen hat. Alle sind gleichermaßen gefordert, sich mit der Digitalisierung auseinanderzusetzen, um nicht den Anschluss zu verlieren. Das gilt für Unternehmen genauso wie für Arbeitnehmer/-innen oder Arbeitssuchende.

Die tiefgreifenden Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt als Folge der Digitalisierung verlangen nach neuen didaktischen Wegen in der Aus- und Weiterbildung und einem Perspektivwechsel im Denken und Handeln: mehr Offenheit, mehr Flexibilität, mehr Kreativität. Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen die individuellen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden. Digitalisierung sollte der Schlüssel zu mehr Nähe sein.

„Aktuellen Studien zufolge haben sich bereits mehr als die Hälfte der Internetnutzer/-innen mindestens einmal online fortgebildet. Besonders in der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen steht die berufliche Bildung im Vordergrund. Jüngere nutzen digitale Angebote, um ihre Allgemeinbildung zu verbessern“, erläutert Dr. Monika Stricker, Stabsbereichsleiterin Strategie & Projekte. Getrieben wird diese Entwicklung, neben den immer besser werdenden mobilen Geräten, von der Tatsache, dass Menschen Leerzeiten wie beispielsweise Zugfahrten als Zeitfenster fürs Lernen nutzen wollen.

Online-Kursräume für unsere Kunden

Gezielt wurde in den vergangenen Monaten innerhalb der gesamten bfw-Unternehmensgruppe der Prozess gestartet, Angebote nach und nach auf dem Lernmanagementsystem Moodle aufzubauen. Mit Moodle steht unseren Kundinnen und Kunden die weltweit meistgenutzte und langjährig bewährte Plattform mit größter Anerkennung in der Weiterbildung zur Verfügung. Hier stellen wir online Kursräume bereit, in denen von uns didaktisch





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

„Die Digitalisierung in der bfw-Unternehmensgruppe schreitet voran. Wir haben schon viel umgesetzt und können stolz darauf sein. So kann es weitergehen.“

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

aufbereitete Arbeitsmaterialien und Lernaktivitäten hinterlegt sind. Ein Klick und das Lernen kann beginnen! Das Besondere: Die Teilnehmenden werden aktiv in den Lernprozess eingebunden und durch unterschiedliche Inhalte wird nicht nur reines Fachwissen vermittelt, sondern aktiv die Akzeptierbarkeit der Inhalte gefördert. Unsere Teilnehmenden entscheiden selbst, wann und wo sie sich welches Kapitel erarbeiten. Für die Kommunikation der Teilnehmenden untereinander oder mit den Dozierenden gibt es entsprechende Foren zum direkten Austausch. „Damit dieser Prozess einwandfrei funktioniert, laufen neben konkreten Anwenderschulungen auch Schulungen zur didaktischen Aufbereitung von Inhalten und zum praktischen Einsatz für unsere Ausbilderinnen und Ausbilder“, erklärt Marc Jelitto, Moodle-Administrator im Stabsbereich.

Große Einsatzmöglichkeiten für digital gestützte und digitale Lehre

Die inhaltliche Bandbreite wird stetig weiter ausgebaut: Von inhaltlich zur Verfügung gestellten Lehrgängen bis hin zu Videosammlungen oder kleinen Lernbausteinen, die ad hoc aufgerufen werden können, ist alles möglich. Die Einsatzmöglichkeiten und denkbaren Szenarien für digital gestützte und digitale Lehre sind unendlich groß. „Unser Ziel ist, aktiv digitale Inhalte in konkrete Bildungsangebote zu integrieren und ein schnelles, bedarfsgerechtes Entwickeln, Produzieren und Bereitstellen von Lerninhalten für unsere Kunden“, so Monika Stricker. Im bfw hat man erkannt, dass lebenslanges Lernen ein Erfolgsfaktor für Unternehmen und

Menschen ist, um den Anforderungen an eine flexible Kompetenzerweiterung und eine für eine agile Arbeitswelt notwendige Verschmelzung von Arbeit, Lernen und Wissensmanagement gerecht zu werden. Hier gilt es, auch in Zukunft ein neues Lern- und Weiterbildungsverständnis zu etablieren – mit Moodle und mit unseren Kunden.

Digital lernen und arbeiten

Neben dem digitalen Lernen rückt auch das digitale Arbeiten in den Fokus. Hier unterstützt die Digitalisierung ganz klar bei der Prozessoptimierung. Auch intern lernen und arbeiten wir immer mehr digital. Die Digitalisierung hilft uns dabei, unsere Prozesse weiter zu optimieren. Hierzu gehört die Identifikation von Workflows, die digital umgesetzt werden können. Auch die digitale interne, bereichsübergreifende Kommunikation wird stetig optimiert und ausgebaut. Neue Bereiche auf SharePoint entstehen, das Angebot wächst täglich. Mitmachen kann und sollte Jede/-r – so wird eine ganzheitliche und effiziente Steuerung der bfw-Unternehmensgruppe möglich.

Digitalisierungsoffensive in der gewerblich-technischen Weiterbildung

Unter dem Namen „Digitalisierung meistern – Zukunft gestalten. Die Digitalisierungsoffensive in der gewerblich-technischen Weiterbildung“ ist in Süddeutschland eine Veranstaltungsreihe an den Start gegangen. Zukünftig will das bfw sich damit stärker als Digitalisierungspartner bei kleinen und mittelständischen Unternehmen, Arbeitssuchenden, Kooperationsbetrieben, Arbeitsagenturen, Jobcentern sowie Rentenversicherungsträgern positionieren.



Im Mittelpunkt der Veranstaltungen stehen die Potenziale der Digitalisierung für die Produktion, die Kompetenzentwicklung in den Unternehmen und die Ausarbeitung digitaler Aus- und Weiterbildungsangebote.

Neue Impulse setzen

„Wir wollen neue Impulse setzen, Ängste abbauen und neue Perspektiven der Weiterbildung aufzeigen“, erklärt Armin Schalk, Leiter im Geschäftsbereich Süd, die Ziele der Veranstaltungsreihe. Digitalisierungsmaßnahmen können insbesondere bei jüngeren Arbeitssuchenden, ohne geregelte Ausbildung, unentdeckte Potenziale hervorrufen. „Wir sprechen gezielt kleine Unternehmen an, da Großkonzerne in den meisten Fällen schon ein paar Schritte voraus sind. Neben ausgearbeiteten Konzepten zur Umstellung der Produktion hat man sich dort schon Gedanken zur Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden gemacht“, erklärt Armin Schalk und führt fort: „Aus diesem Grund wollen wir gezielt mittelständische Unternehmen unterstützen und dafür sorgen, dass der Erwerb von digitalen Kompetenzen von Beginn an in die Ausbildungen integriert wird.“

Schon heute bietet das bfw bundesweit flexible, auf die Produktionsanforderungen abgestimmte Ausbildungsergänzungen und Weiterbildungen mit digitalen Lerninhalten an. Doch hier gilt es, noch mehr zu tun. Das wurde auch in den ersten Veranstaltungen mit Expertinnen und Experten des Jobcenters Rhein-Neckar, der Agentur für Arbeit Heilbronn und dem DRV-Regionalzentrum Heilbronn deutlich. Gemeinsam wurden Möglichkeiten der digitalen Weiterbildung zur Integration von Arbeitssuchenden in den regionalen Arbeitsmarkt diskutiert und inzwischen auch erste konkrete Maßnahmen erarbeitet. Armin Schalk ist sich sicher, dass das bfw hier als Innovationspartner in Sachen Digitalisierung viel erreichen kann. Mit dem Segmentleiter Kay Lauerwald und seinem Team sind wir in der Region Süd zu diesem Thema bestens aufgestellt.

„Wir wollen uns in der Region Süd als starker Partner für die Digitalisierung in der Weiterbildung positionieren. Ein Anfang ist gemacht.“



 **Armin Schalk**
 0721 2059940
 schalk.armin@bfw.de

„Wir wollen uns in der Region Süd als starker Partner für die Digitalisierung in der Weiterbildung positionieren. Ein Anfang ist gemacht.“

Armin Schalk,
Leiter Geschäftsbereich Süd

Fakten Digitalisierung

Für Mitarbeitende eröffnen sich neue Möglichkeiten

So viel Prozent der befragten Unternehmen sehen in der Bedeutung des Internets diese Chancen:



Zugang zu Absatz-, Beschaffungs- und Arbeitsmärkten zu verbessern



Dienstleistungen besser erreichbar und nutzbar zu machen



Interne Kommunikation auszubauen



Arbeitsorganisation stärker zu flexibilisieren (virtuelle Projektteams, Telearbeit)



Steuerung zu dezentralisieren und die zeitnahe Funktions- und Dienstleistungserstellung zu verbessern

Gebraucht werden Mitarbeitende mit digitalem Know-how

So viel Prozent der Unternehmen glauben, dass für einen Großteil ihrer Beschäftigten in den kommenden fünf bis zehn Jahren folgende Kompetenzen wichtiger werden:



Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit



Berufliches und betriebliches Erfahrungswissen



Online-Kompetenzen (zur gezielten Internetnutzung für berufliche Zwecke)



Technisches Fachwissen



Handwerkliches Geschick

Quelle: IVV-Personalpanel, Befragung von 1.394 Unternehmen im Herbst 2014, Mehrfachnennungen

Signifikanz digitaler Geräte im Betrieb nach Ansicht von Unternehmen



Quelle: BIBB, Stand: 2016, Auswahl

Die bfw-Gesellschaften 2018 auf einen Blick



Unternehmen für Bildung.

Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH (bfw)

Sitz	Düsseldorf
Gründung	Dezember 1953
Gesellschafter	Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft des DGB mbH BGAG GmbH
Geschäftsführer	Reinhold Petermann / Klaus Knappstein
Aufsichtsrat	6 Arbeitgebervertreter/-innen 6 Arbeitnehmervertreter/-innen Aufsichtsratsvorsitzender: Stefan Körzell Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende: Gottfried Feichtinger, Roland Kolsiek
Organisation	Geschäftsbereiche Nord, West, Süd
Beschäftigte (Ende 2018)	1.049
Umsatz	76 Millionen Euro
Teilnehmer/-innen	37.159
Lehrgänge	2.223
Beteiligungen	Berufsfortbildungswerk GmbH (bfw), Sitz Berlin inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH, Sitz Berlin weitblick – personalpartner GmbH, Sitz Düsseldorf



Unternehmen für Bildung.

Berufsfortbildungswerk GmbH (bfw)

Sitz	Berlin
Gründung	September 1990
Gesellschafter	Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Geschäftsführer	Reinhold Petermann / Klaus Knappstein
Beirat	Gottfried Feichtinger (Vorsitzender)
Organisation	Geschäftsbereich Ost
Beschäftigte (Ende 2018)	305
Umsatz	20 Millionen Euro
Teilnehmer/-innen	6.796
Lehrgänge	539



inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH

Sitz	Berlin
Gründung	September 1991
Gesellschafter	Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Geschäftsführer	Reinhold Petermann / Klaus Knappstein
Organisation	Geschäftssegmente Nord-Ost, Mitte, Süd-Ost
Beschäftigte (Ende 2018)	621
Umsatz	26 Millionen Euro
Auszubildende in Ausbildungsgruppen (Durchschnitt)	154
Teilnehmer/-innen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten (Durchschnitt)	387



weitblick – personalpartner GmbH

Sitz	Düsseldorf
Gründung	Dezember 2003
Gesellschafter	Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Geschäftsführer	Reinhold Petermann / Klaus Knappstein
Beschäftigte (Ende 2018)	27
Umsatz	3 Millionen Euro
Beschäftigte in Transferprojekten (Durchschnitt)	542



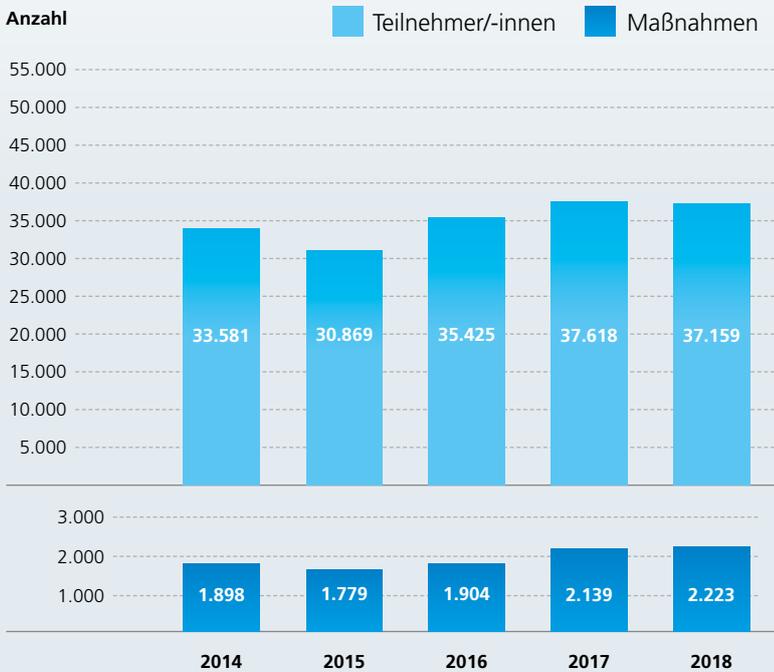
Sämtliche Unternehmen der bfw-Gruppe sind anerkannte Träger nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV für öffentlich geförderte Lehrgänge.

Die bfw-Gesellschaften 2018 auf einen Blick

Berufsbildungswerk

Gemeinnützige Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH (bfg) Düsseldorf

Entwicklung der Maßnahmenzahlen/Teilnehmerzahlen 2014–2018

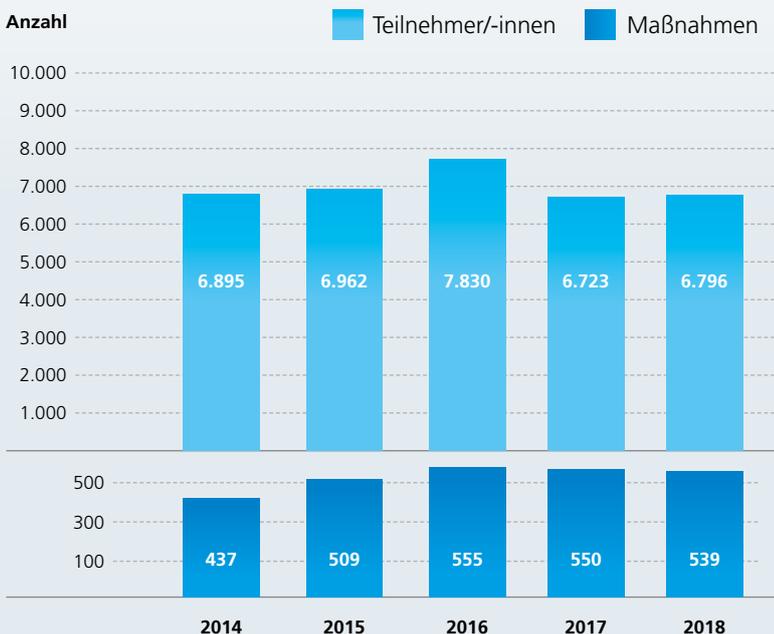


Die Teilnehmerzahlen sind nahezu konstant.

Berufsbildungswerk (bfg)

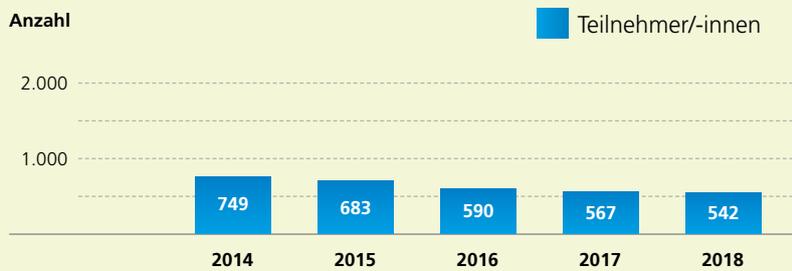
Berlin

Entwicklung der Maßnahmenzahlen/Teilnehmerzahlen 2014–2018



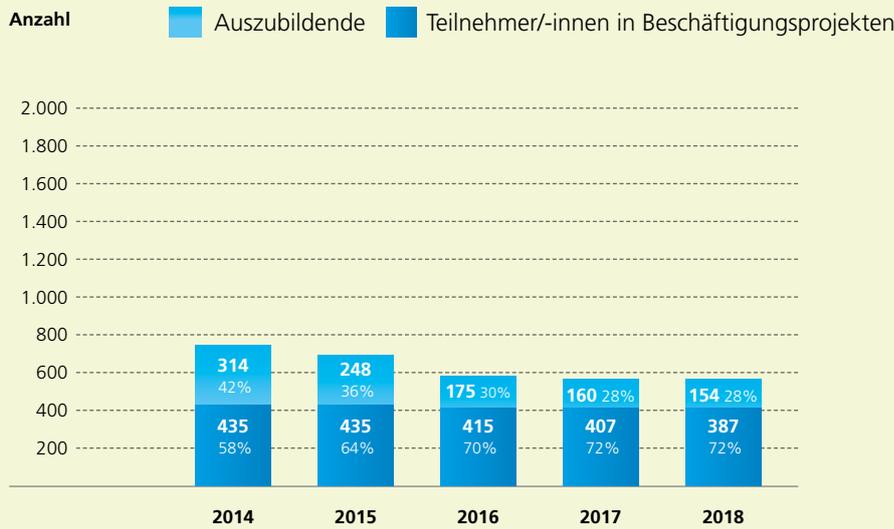
Die Teilnehmerzahlen sind nahezu konstant.

Anzahl der Auszubildenden und Teilnehmer/-innen 2014–2018 (Durchschnitt)

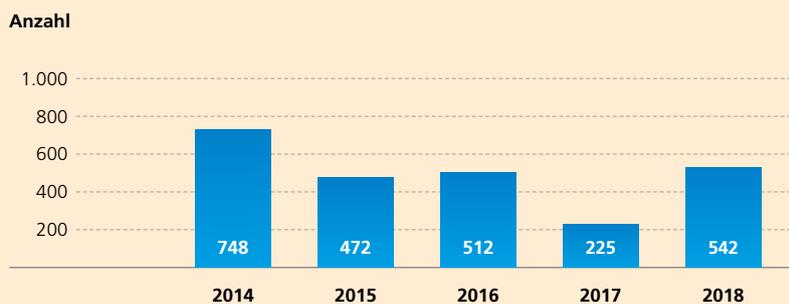


Die Anzahl der Auszubildenden ist nahezu konstant.

Anzahl der Auszubildenden in Ausbildungsgruppen und Teilnehmer/-innen in Beschäftigungsprojekten 2014–2018



Beschäftigte in Transferprojekten 2014–2018 (Durchschnitt)



Die Anzahl der Beschäftigten in Transferprojekten ist steigend.



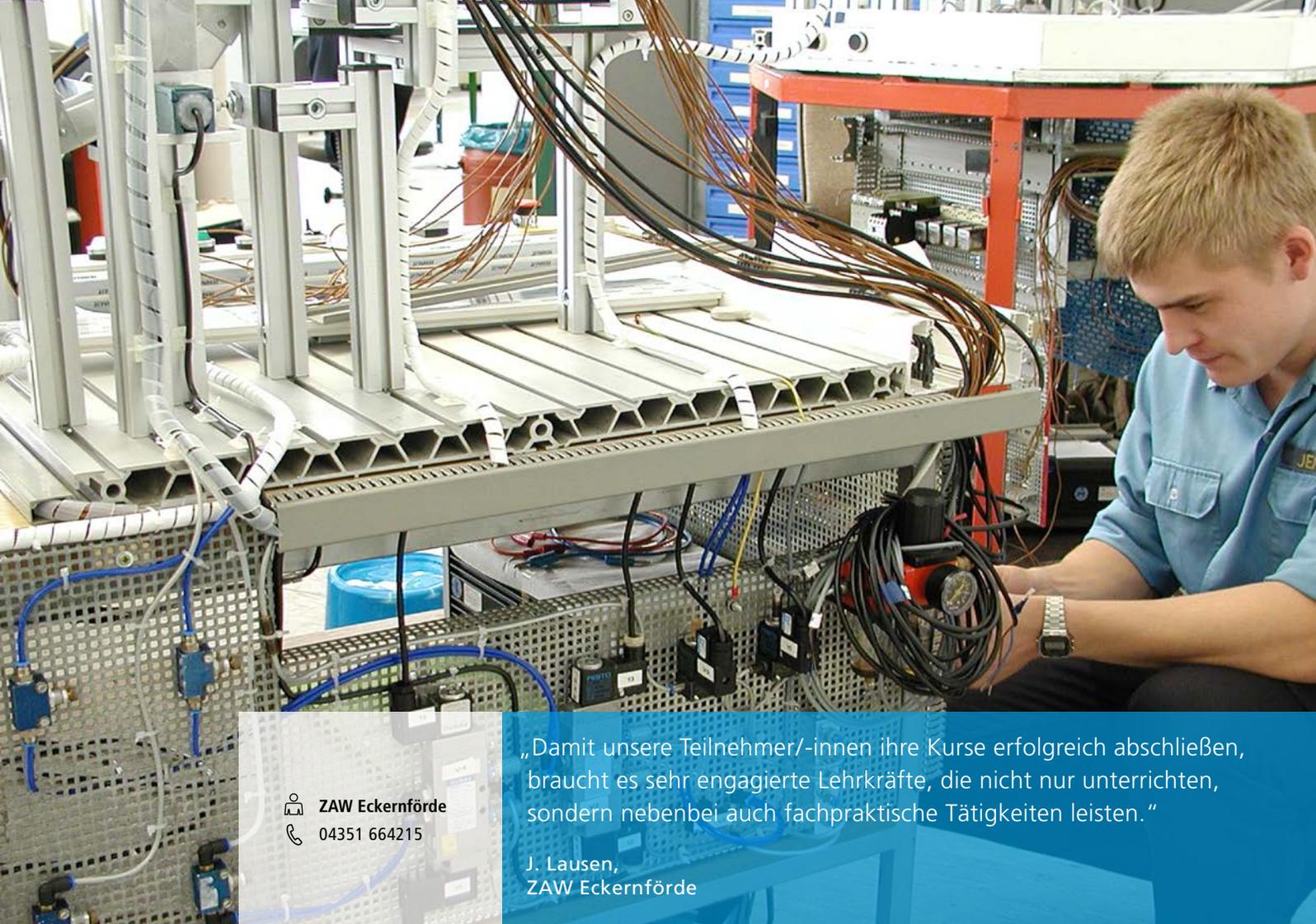
Was ist die Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung?

Bei der Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung (kurz: ZAW) handelt es sich um von der Bundeswehr geförderte Maßnahmen. Ziel ist es, Neueinsteiger bei der Bundeswehr, aber auch aktive Soldatinnen und Soldaten für neue Aufgaben in der Bundeswehr fort- und weiterzubilden. Die Kosten für die Fortbildungen trägt der Berufsförderungsdienst (BFD).

Über die ZAW bietet die Bundeswehr ihren Soldatinnen und Soldaten eine Berufsausbildung mit staatlich anerkanntem Abschluss. Das bfw – Unternehmen für Bildung agiert als enger Partner der Bundeswehr und bietet eine mit erhöhtem theoretischem Anteil ausgestattete Ausbildung, die die zivile Ausbildungsregelzeit auf 21 Monate verkürzt.

Neben den Abschlüssen in einem Ausbildungsberuf werden auch weitergehende Qualifikationen beispielsweise auf der Meisterebene angeboten.





 ZAW Eckernförde
 04351 664215

„Damit unsere Teilnehmer/-innen ihre Kurse erfolgreich abschließen, braucht es sehr engagierte Lehrkräfte, die nicht nur unterrichten, sondern nebenbei auch fachpraktische Tätigkeiten leisten.“

J. Lausen,
ZAW Eckernförde

ZAW bei der Bundeswehr: von Soldaten zu Mechatronikern

Die Bundeswehr zählt mit über 250.000 Mitarbeitern zu den größten Arbeitgebern Deutschlands. In Eckernförde können Soldatinnen und Soldaten in Zusammenarbeit mit dem bfw eine „Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung“ (ZAW) in Mechatronik absolvieren.

Mechatroniker/-innen kombinieren bei ihrer Arbeit das Wissen aus Elektrotechnik, Mechanik, Hydraulik und Pneumatik miteinander. Sie fügen Bauteile zu komplexen Systemen zusammen, installieren und programmieren Steuerungssoftware, nehmen Anlagen in Betrieb und halten Systeme instand. Hierfür benötigen sie eine umfangreiche Ausbildung, die normalerweise 42 Monate dauert. Nicht so innerhalb der ZAW in Eckernförde. „Bei uns müssen Interessierte sie in der Hälfte der Zeit absolvieren“, sagt bfw-Ausbilder J. Lausen. Die ZAW richtet sich gezielt an Soldatinnen und Soldaten aus Marine, Heer und Luftwaffe, die sich für neun oder dreizehn Jahre beim Bund verpflichtet haben. Interessierte müssen mindestens 17 Jahre alt sein und ein Eignungsfeststellungsverfahren bei der Bundeswehr absolviert haben.

Abschluss mit IHK-Prüfung

Die Kooperation zwischen bfw und Bundeswehr hat eine lange Tradition. Die erste ZAW startete bereits im Jahr 1999 in Neumünster. In Eckernförde gibt es sie seit 2001. Ein gutes Zeichen dafür, dass beide Seiten mit der Zusammenarbeit zufrieden sind. Auch an Teilnehmenden mangelt es nicht. Aktuell sind etwa 40 Soldatinnen und Soldaten in zwei Kursen angemeldet. „Die Ausbildung ist technisch sehr anspruchsvoll, deshalb arbeiten wir mit externen Dozentinnen und Dozenten zusammen, die die Fächer Elektro- und Metalltechnik, Informatik sowie Wirtschaft und Soziales unterrichten“, berichtet Lausen. Stetiger Beginn der Ausbildungen ist jährlich im April. Die Abschlussprüfungen werden eineinhalb Jahre später im Hause der Bundeswehr von der IHK abgenommen.

IQ Qualifizierung für zugewanderte Ingenieure

Anfang des Jahres startete im bfw in Bremen und Bremerhaven innerhalb des bundesweiten Förderprogramms „*Integration durch Qualifizierung (IQ)*“ das Projekt „*Gewerbe und Technik*“. Dieses Projekt unterstützt Menschen, die mit ihren ausländischen Berufsabschlüssen in Deutschland arbeiten möchten. Zielgruppe sind Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Fachkräfte aus gewerblich-technischen Berufen.



 **Sascha Seel**
 0160 96844948
 seel.sascha@bfw.de

„Wir bieten auch persönliches Coaching an und unterstützen die Teilnehmenden aktiv auf dem Weg zu einer nachhaltigen und qualifizierungsadäquaten Beschäftigung.“

Sascha Seel,
IQ Projektleiter, bfw

Angesichts der demografischen Entwicklung wird Deutschland laut Prognosen zunehmend auch auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen sein. Damit diese hier arbeiten können, müssen sie natürlich zuerst ihre Berufsabschlüsse anerkennen lassen und anschließend eine Arbeitsstelle finden. Doch was in der Theorie einfach klingt, birgt in der Praxis oft Probleme. „In Deutschland gibt es viele Normen und Vorgaben, die erfüllt werden müssen“, erklärt Sascha Seel, IQ Projektleiter im bfw in Bremen. „Innerhalb des Förderprogramms ‚*Integration durch Qualifizierung*‘ fördern wir die am Projekt teilnehmenden Fachkräfte bis zu 18 Monate, um ihnen so den Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern.“ Welche Nationalität die Teilnehmenden haben, ist dabei nicht relevant. Kurz vor Start des Programms gab es unter anderem Interessierte aus Brasilien, Lettland und Syrien.

Deutsche Normen verstehen

Je nach Bedarf der Teilnehmenden bietet das bfw-Team unterschiedliche Unterstützungsmöglichkeiten an. „Ein hoher Bedarf scheint in der Förderung der spezifischen Fachsprache aufzutreten“, sagt Seel. „Für andere organisieren wir Praktika, fachliche und überfachliche Seminare sowie fachliche Projekte.“ Ebenfalls auf der Agenda: eine Einführung in die fachlichen Deutschen Normen, Vorschriften, Zertifizierungen und Prüforgane. Zum Beispiel in die Funktionsweise des unabhängigen Prüf- und Zertifizierungsinstituts VDE. Das Förderprogramm IQ läuft bis 2022 und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Sprachförderung für psychisch kranke Migranten

In Zusammenarbeit mit der Vitos Klinik für forensische Psychiatrie Hadamar bietet das bfw in Limburg eine spezielle einjährige Sprachförderung für Patienten mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen an. Initiiert im Jahr 2017 vom hessischen Sozialministerium, ist es bundesweit das erste Projekt dieser Art.

Ziel der Spezialstation für Spracherwerb und Integration der Vitos Klinik ist es, Patienten mit geringen Deutschkenntnissen besser behandeln zu können. Denn sprachliche Barrieren erschweren vor allem die therapeutische Arbeit, aber können auch für Konflikte und Kommunikationsprobleme im Klinikalltag sorgen. „Außerdem soll der Spracherwerb über lange Sicht die Integration straffällig gewordener psychisch kranker Migranten fördern“, sagt Lothar Matheis, bfw-Bildungsstättenleiter in Limburg. Dass es funktionieren kann, zeigt der Pilotkurs: Zehn von elf Teilnehmenden erreichten bei Kursende Deutschkenntnisse auf dem Level A2. In den zwei aktuellen Sprachkursen befinden sich insgesamt 21 Teilnehmende mit zehn verschiedenen Muttersprachen – hauptsächlich Männer.

Sicherheit geht vor

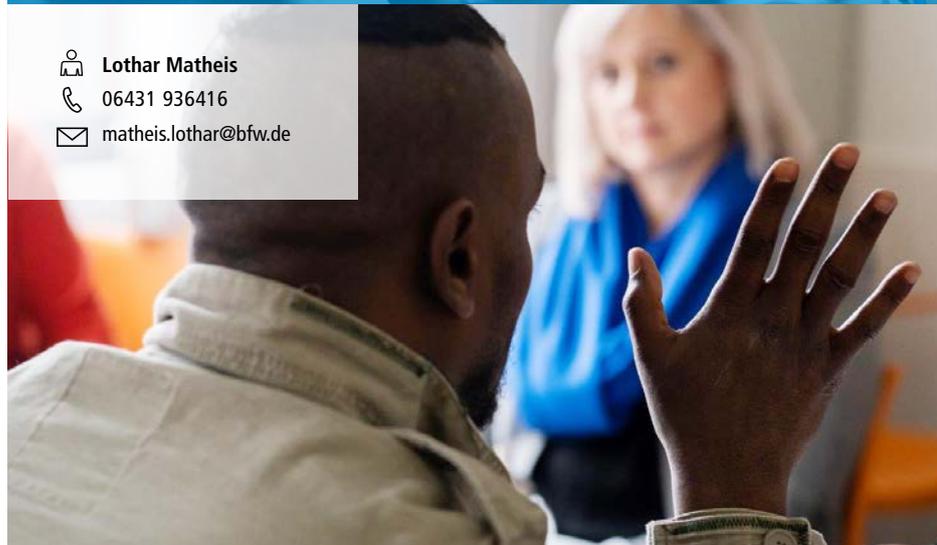
Anders als in einem üblichen Sprachkurs sind die Teilnehmer/-innen psychisch krank. Das kann die Aufnahmefähigkeit oder auch die Verhaltensweisen beeinflussen. Neben der psychischen Erkrankung ist eine begangene Straftat der Grund ihres Klinikaufenthaltes. Ein Arbeitsumfeld mit besonderen Herausforderungen, bei dem die Sicherheit der beiden bfw-Lehrkräfte höchste Priorität hat. „Der Unterricht selbst findet in der gesicherten Vitos Klinik statt und wird immer von einer Pflegekraft begleitet“, sagt Matheis. „Außerdem führen die Lehrkräfte ein Gerät mit sich, mit dem sie im Notfall Hilfe holen können.“ Pro Tag stehen vier Unterrichtseinheiten auf dem Stundenplan. Dabei arbeiten die Lehrkräfte eng mit dem Pflegepersonal zusammen. Die Mitarbeiter/-rinnen erhielten Schulungen in interkultureller Kompetenz, Deeskalationstechnik und Sprachvermittlung. Denn der Spracherwerb wird nicht nur theoretisch im Unterricht, sondern auch praktisch im Klinikalltag gefördert. So kann sich das Gelernte auf lange Sicht besser festigen.



„Unsere Lehrkräfte verfügen über ein hohes Einfühlungsvermögen und große didaktische Kompetenzen.“

Lothar Matheis,
bfw-Bildungsstättenleiter, Limburg

 **Lothar Matheis**
 06431 936416
 matheis.lothar@bfw.de





Gelebte Integration: 20 Jahre Reha- Ausbildung



Unsere Angebote im Reha-Bereich

Jugendliche mit einer Lern-, Körper-, Sinnesbehinderung und/oder psychischen Beeinträchtigung haben es auf dem Arbeitsmarkt nicht immer leicht. Dabei ist eine Berufstätigkeit von zentraler sozialer Bedeutung. Inab unterstützt und fördert jugendliche Rehabilitanden auf dem Weg ins Berufsleben.

Reha-Ausbildung

Die Reha-Ausbildung bietet jungen Menschen mit Beeinträchtigungen die notwendige Unterstützung für eine berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Die Ausbildung erfolgt in den Inab-Werkstätten/-Ausbildungsräumen oder bei Kooperationsbetrieben.

BvB Reha

Mit BvB Reha – den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen für Rehabilitanden – erwerben junge Menschen mit einer psychischen, körperlichen oder Sinnesbeeinträchtigung berufliche Grundfertigkeiten.

Einzelcoaching

Das Einzelcoaching gibt den jungen Teilnehmenden Klarheit über ihre individuellen Ziele und unterstützt sie bei der konsequenten Verfolgung dieser Ziele.

Unterstützte Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung hilft Menschen mit Förderbedarf dabei, in Betrieben qualifiziert zu werden, um im Anschluss ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erreichen.



„Einige unserer ehemaligen Teilnehmenden sind heute selbst als Ausbilder für unsere Jugendlichen tätig.“

Petra Herzog,
Leiterin inab Lüdenscheid und Iserlohn

 Petra Herzog
 02351 6611613
 herzog.petra@inab-jugend.de



Jubiläum in Lüdenscheid: Seit 20 Jahren unterstützt inab vor Ort behinderte Jugendliche bei der beruflichen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Die sogenannte Reha-Ausbildung wird in Zusammenarbeit mit Kooperationsbetrieben durchgeführt. Die Kosten übernimmt die Agentur für Arbeit in Iserlohn.

Die Reha-Ausbildung wendet sich an Jugendliche mit Förderbedarf, die eine Körper- oder Sinnesbehinderung haben, lernbeeinträchtigt oder psychisch erkrankt sind. Bevor das Modellprojekt, initiiert von der Agentur für Arbeit in Iserlohn, im Jahr 1998 an den Start ging, wurden Jugendliche mit Behinderung noch in Berufsbildungswerken also Internaten, ausgebildet. In Zusammenarbeit mit inab konnten sie nun erstmalig eine Ausbildung an ihrem Wohnort machen. Ein Angebot, das sich innerhalb der letzten 20 Jahre gut etabliert hat. „Eine unserer ersten Ausbildungen war der ‚Werker im Gartenbau‘“, erinnert sich Petra Herzog, Leiterin der inab-Standorte Lüdenscheid und Iserlohn. „Heute bilden wir circa 150 Azubis in 32 verschiedenen Berufen aus. Insgesamt haben wir bereits in 73 verschiedenen Berufen ausgebildet.“ Jugendliche können in der Regel bis zum 25. Lebensjahr von der Agentur für Arbeit zugewiesen werden. Einige sind direkte Schulabgänger, andere kommen aus der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB Reha) oder nach einer Stabilisierung durch einen stationären Aufenthalt.

Jedem seinen Wunschjob

„Bei uns kann jeder seinen Wunschberuf erlernen, sofern er die Voraussetzungen dazu mitbringt“, sagt Herzog. Vieles gibt der jeweilige Beruf selbst vor. So eignet sich ein theorie-reduzierter Beruf wie „Werker im Gartenbau“ nicht für Jugendliche mit körperlicher Behinderung. Eine besondere Herausforderung für inab: Das 31-köpfige Team macht auch ungewöhnliche Jobwünsche möglich. „Kürzlich wollte ein Jugendlicher mit Cochlea-Implantat Fachkraft für Wasserversorgungstechnik lernen. Diese Ausbildung gab es bei uns bisher noch nicht“, erzählt Herzog. Für jeden die passende Ausbildung zu finden erfordert ein hohes Maß an Erfahrung und Flexibilität. Aber die Arbeit zahlt sich aus. Viele der Kooperationsbetriebe lernen die Jugendlichen während der Ausbildung besser kennen und schätzen, so dass sie sie nach der Reha-Ausbildung übernehmen.



Recyclen in Leipzig: neue Chance für Altgeräte

Verknüpfung von sozialer Arbeit und digitaler Welt: Ein Recycling-Projekt von inab Leipzig gibt ausgemusterten Computern, Smartphones und ihrem technischen Zubehör eine zweite Chance – genauso wie denjenigen, die die Teile reparieren und aufrüsten. Gleichzeitig ist es ein starkes Statement gegen die weitverbreitete Wegwerfmentalität.

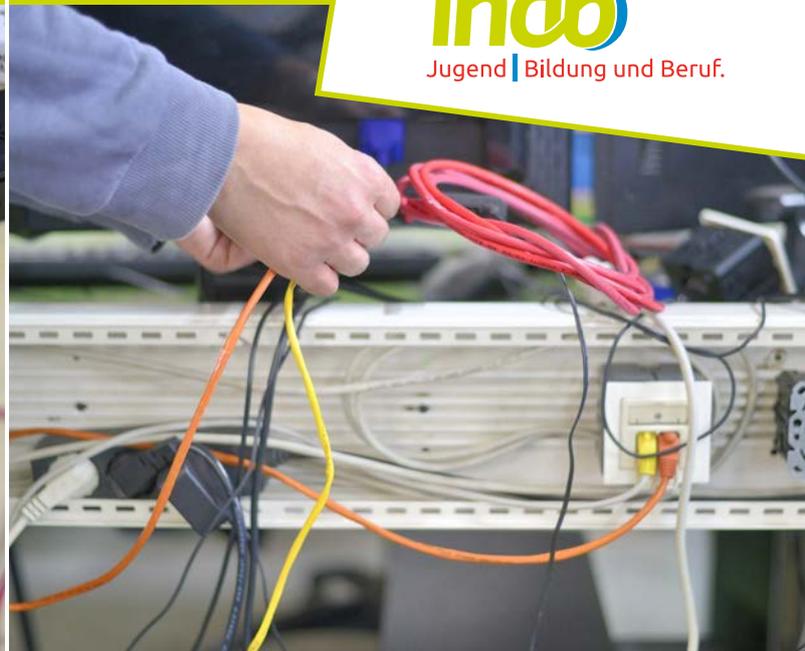
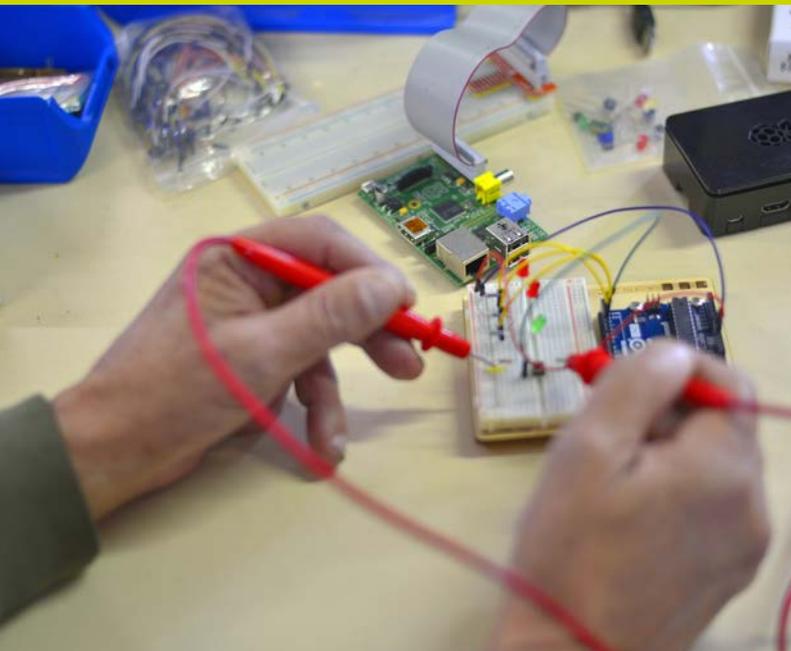
Die Weiterentwicklung von Computern, Servern und Smartphones ist so schnell wie nie. Ständig kommen neue Geräte auf den Markt. Doch was tun mit den alten? Einfach wegwerfen? Dass das nicht immer nötig ist, zeigt das Projekt „Laptop, Smartphones & Co. – Generationen wachsen zusammen“ von inab Leipzig. Finanziert vom Jobcenter Leipzig wendet es sich an Langzeitarbeitslose, die arbeitsfähig sind, aber keinen Job haben. Aktuell sind 20 Teilnehmende dabei – fünf von ihnen Frauen. Sie lernen in der Metallwerkstatt, wie sie Altgeräte wieder fit machen und einzelne Teile zu neuen funktionsfähigen Rechnern zusammenmontieren.

„Wenn die Teilnehmer Lösungen recherchieren und ich sie dabei berate, habe ich immer das Bild eines Schachspielers im Hinterkopf, der seine nächsten Züge vorausplant.“

Yassine Belakkaf,
Diplom-Ingenieur, inab Leipzig

 Yassine Belakkaf  0341 25077220  belakkaf.yassine@inab-jugend.de





Nicht einfach wegwerfen

Nicht jeder hat die gleichen Voraussetzungen oder bleibt die ganze Zeit dabei. „Einige fangen bei null an, andere bekommen zwischendurch einen Job oder scheiden wegen gesundheitlicher Probleme aus“, sagt Yassine Belakkaf, der die Werkstattarbeit anleitet. Der Diplom-Ingenieur kennt sich mit Computertechnik aus. Und er sagt von sich selbst, dass er ungerne etwas wegwirft: „Zu meiner Arbeit gehört auch, den Teilnehmenden zu vermitteln, dass man Rohstoffe nachhaltig behandelt, und ihnen zu zeigen, wofür Reparaturen gut sind.“ Je nachdem was die Teilnehmenden selbst an Wissen mitbringen, werden sie unterschiedlich trainiert. So lernen sie unter anderem, wie sie eine Festplatte ordnungsgemäß löschen, einen Einplatinenrechner oder einen Arbeitsserver einrichten. Manchmal ist dafür auch Teamarbeit nötig. Neue Lösungswege werden gemeinsam diskutiert und an die anderen weitergegeben. Wer gar nicht weiterkommt, erhält Anregungen zur Recherche im Internet.

Repariertes wird gespendet

Die Rohstoffe für die Recycling-Arbeiten, meist alte Computer, stammen hauptsächlich aus Unternehmensspenden der Stadtreinigung Leipzig. Manchmal geben auch Privatleute ihre Altgeräte bei inab ab. Behalten dürfen die Reparierer ihre fertigen Werke allerdings nicht. Was nicht dem Übungszweck dient, wird an soziale Einrichtungen gegeben. Regelmäßig finden auch Computer-Workshops vor Ort statt, wie etwa im Jugend- und Altenhilfeverein Leipzig e.V. Und das Interesse ist groß – vor allem bei den Senioren. Ein Grund, künftig öfters Workshops anzubieten. Die Arbeit mit dem Recycling-Team möchte Yassine Belakkaf künftig gezielt in Richtung „Internet der Dinge“ lenken, den Teilnehmenden zeigen, wie sie Maschinen oder Motoren ansteuern, und ihr Bewusstsein für Maschinencodes schulen. Einen Schritt in diese Richtung haben die Teilnehmenden bereits gemacht. Sie haben einen eigenen Arbeitsserver für die Werkstatt aufgebaut – komplett mit Schrank und Firewall. Auch die PCs, die sie benutzen, haben sie selbst zusammenmontiert. Besser kann man den Recycling-Gedanken nicht umsetzen.



„Support – aktiv erleben“

Sie befinden sich in einer schwierigen familiären Situation, sind unmotiviert oder wissen einfach nicht, was sie gerade tun wollen. Die von inab Kiel angebotene Maßnahme „Support – aktiv erleben“ unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahren dabei, ihr Leben wieder selbst in die Hand zu nehmen.

Viele der Teilnehmenden von „Support – aktiv erleben“ sind psychisch auffällig, haben keinen Schulabschluss oder sind in ihrem Leben schon einmal auf eine andere Art gescheitert. Deshalb ist es wichtig, diesen jungen Menschen ein zwangloses Hilfsangebot anzubieten. „Einige Jugendliche kommen vier bis fünf Mal die Woche zu uns, andere nur alle zwei Wochen“, erzählt Erzieher und Lehrgangsverantwortlicher Felix Radzuhn. Aber selbst wenn einmal länger Funkstille herrscht, lässt das Team von inab Kiel nicht locker.

Durch die aufsuchende Sozialarbeit, die ein wesentlicher Teil der Arbeit ist, können die Teilnehmenden zu Hause besucht und aktiviert werden. „Es gibt bei uns nicht den einen Weg für alle“, sagt Radzuhn. „Wir gehen auf jeden Menschen individuell ein und arbeiten daran, dass er sich im Alltag stabilisiert.“ Das Ziel: Jeden Schritt für Schritt auf neue Aufgaben, wie etwa eigene Haushaltsführung oder einen Schulabschluss, vorzubereiten.

Neue Perspektiven geben

Gestartet ist „Support – aktiv erleben“ im Mai 2017 als bundesweit erstes Projekt dieser Art. Grundlage für das Projekt bildet der 2016 verabschiedete § 16h SGB II, der es dem Jobcenter Kiel ermöglicht, schwer erreichbare junge Menschen zu fördern, die (noch) nicht im Leistungsbezug stehen.

Die Teilnehmenden werden immer für ein Jahr dem Projekt zugewiesen, mit der Option auf Verlängerung. Denn Erfolge lassen sich meist erst durch längere Bindungsarbeit erreichen und die braucht einfach ihre Zeit. Aktuell nehmen 32 Jugendliche an zwei Standorten an dem Projekt teil. Besonders wichtig für das sechsköpfige Team: Vertrauen aufbauen. „Die Jugendlichen dürfen sich selbst aussuchen, wer sie betreut“, sagt Radzuhn. Ein Vorgehen, das sich bewährt hat. Denn je besser der Kontakt untereinander ist, desto eher lassen sie sich auf neue Perspektiven ein und können innerhalb des inab-Netzwerkes in ein Praktikum, eine Therapie oder eine andere Maßnahme vermittelt werden.

„Durch die individuelle Beratung können wir den Teilnehmenden genau das zukommen lassen, was sie brauchen, um sich weiter zu entwickeln.“

Felix Radzuhn,
Erzieher und Lehrgangsverantwortlicher, inab Kiel

 **Felix Radzuhn**
 0431 20069713
 radzuhn.felix@inab-jugend.de





 **Steffen Kröber**
 0175 6782694
 kroeber.steffen@bfw.de

Im Gefängnis ist viele anders

„Es geht beim Schreiben auch darum, etwas Positives geleistet und etwas fertiggestellt zu haben.“

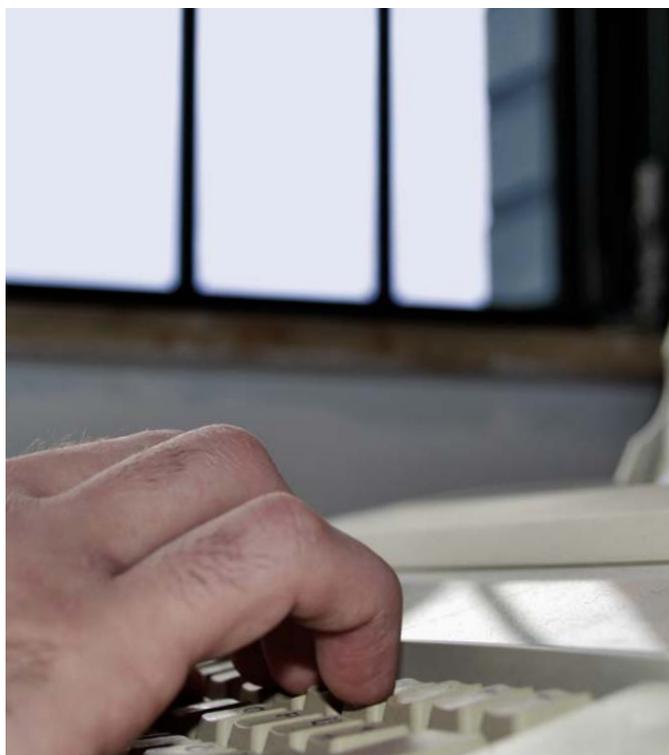
Steffen Kröber,
Kfm. Ausbilder/Integrationscoach, bfw Hannover

Für ein Buchprojekt des bfw Hannover werden Häftlinge der Justizvollzugsanstalt (JVA) vor Ort erstmals zu Autoren. Die Idee dahinter: Sie sollen via Schreibearbeit ihr Leben im Gefängnis reflektieren und sich überlegen, was sie künftig mit ihrer Zeit machen wollen. Ende 2019 soll das Buch fertig sein.

Wie ist es mir in der JVA ergangen? Auf was musste ich verzichten? Und warum möchte ich nicht mehr hierher zurück? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigen sich die Häftlinge innerhalb des JVA-Buchprojekts des bfw Hannover. Wer an den geplanten hundert Seiten mitschreiben möchte, muss drogenfrei sein, den Wunsch haben, künftig straffrei zu bleiben und innerhalb des nächsten halben Jahres entlassen werden. Aktuell sind zwölf Teilnehmer zwischen 25 und 45 Jahren dabei. „Was sie schreiben, ist ihnen freigestellt“, erklärt Steffen Kröber vom bfw Hannover. „Einzige Vorgabe ist, dass sie sich auf den Vollzug beziehen.“ Das hört sich fast nach einer gewöhnlichen Schreibgruppe an, hat damit jedoch wenig zu tun. Gegenseitiges Textevorlesen ist nicht vorgesehen. Schließlich möchte keiner vor den anderen Schwächen zugeben. Wer will, kann unter einem Pseudonym schreiben.

Mit Irrtümern aufräumen

Das Buchprojekt ist Teil von CaRIBu, dessen Ziel es ist, Strafgefangene vor ihrer Entlassung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hinter dem Buchprojekt steckt aber auch noch ein anderer Gedanke: „Wir möchten mit Irrtümern aufräumen und vor allem Jugendlichen zeigen, dass ein Leben im ‚Knast‘ nicht wünschenswert ist“, sagt Kröber. „Einige denken, es sei heldenhaft, einzusitzen, ohne zu verstehen, wie es in der Haft wirklich zugeht.“ Wenn das Buch fertig ist, wird es im Selbstverlag erscheinen. Geplant ist außerdem, die Erlöse an den Verein „Gefangene helfen Jugendlichen“ zu spenden, der beide Parteien miteinander ins Gespräch bringen möchte. Eine gute Idee. Denn was könnte besser überzeugen, auf der „richtigen Spur“ zu bleiben, als Einblicke in den Haftalltag von denjenigen, die wirklich dort waren?







 **Manuela Schindler**
 03525 516416
 schindler.manuela@bfw.de

„Wenn sich die ausländischen Gefangenen besser mit den Beamten und Mitgefangenen verständigen können, wird weniger Gewaltpotenzial freigesetzt.“

Manuela Schindler,
bfw-Verantwortliche in Zeithain

Sprachkurse im geschlossenen Vollzug

In den Justizvollzugsanstalten (JVA) in Zeithain und Leipzig haben Nicht-EU-Insassen jetzt die Möglichkeit, mit Unterstützung vom bfw die deutsche Sprache zu erlernen. Der Deutschunterricht soll dabei helfen, die Gefangenen besser in den Vollzugsalltag und – nach ihrer Entlassung – in die Gesellschaft zu integrieren.

Dass Gefangene aus Nicht-EU-Staaten Deutschstunden von einem Bildungsanbieter wie dem bfw bekommen, ist neu. Bislang war dies lediglich Gefangenen aus EU-Ländern vorbehalten, finanziert durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds. Da jedoch immer mehr straffällig gewordene Ausländer aus Drittstaaten in den JVAs einsitzen, willigte das Sächsische Staatsministerium für Gleichstellung und Integration in 2017 ein, nun auch Kurse für Gefangene aus Nicht-EU-Ländern zu finanzieren. Somit führt das bfw derzeit Deutschkurse in den JVAs Zeithain und Leipzig durch. „Unsere Kursteilnehmer kommen unter anderem aus Syrien, Georgien, Afghanistan und Tunesien“, sagt Manuela Schindler, bfw-Verantwortliche in Zeithain. „Einige von ihnen verfügen über geringe Grundkenntnisse im Lesen und Schreiben, die meisten jedoch über rudimentäre Deutschkenntnisse, die sie im Haftalltag aufgeschnappt haben.“

Interkulturelle Aspekte

Etwa zehn Prozent der 400 Insassen in der JVA Zeithain sind ausländischer Herkunft, derzeit aus 18 Nationen. Dies ist eine Herausforderung, vor allem für die Bediensteten der Anstalt. Neben den fehlenden Deutschkenntnissen der Gefangenen haben sie es auch mit deren unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zu tun. „Deshalb legt unsere Deutschlehrerin beim Unterricht besonderen

Wert auf interkulturelle Aspekte, zum Beispiel zwischenmenschliche Beziehungen, die Mentalität der Deutschen sowie die Bedeutung der Feiertage“, erklärt Frau Schindler.

Da das Spracherwerb einen hohen individuellen Betreuungsbedarf verlangt, sind mehr als zehn Personen pro Kurs nicht möglich. Wer teilnehmen möchte, bewirbt sich bei der Anstalt selbst. 400 Unterrichtseinheiten sind für die Dauer eines halbjährigen Kurses vorgesehen. Mindestens die Hälfte der Stunden davon müssen die Teilnehmer absolvieren, um eine Teilnahmebescheinigung zu erhalten.

Neue Bewilligungen

Bisher gab es nach Ende des Grundkurses keine Möglichkeit, weiterführende Deutschkurse anzubieten. Doch das soll sich jetzt ändern. „Wir haben die Bewilligung für einen weiterführenden Sprachkurs auf Niveau A1 und A2 bewilligt erhalten“, sagt Manuela Schindler. „Auch in der Jugendstrafanstalt Regis-Breitlingen kann bald Deutschunterricht stattfinden.“ Eine gute Möglichkeit für die Gefangenen, ihre Chancen auf eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle nach der Haft zu erhöhen. Wer entlassen wird und weiterhin in Deutschland bleiben darf, kann nach Erreichen von Level A1/A2 weitere Ausbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen.

Optimal ausgerüstet in eine neue berufliche Zukunft

Im Mai 2018 ist die Transfergesellschaft für die 622 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Goodyear Dunlop Tires Deutschland GmbH gestartet. 284 haben sich für die Teilnahme an den speziell entwickelten Digitalisierungslehrgängen entschieden. In diesen wurden PC-Kenntnisse vermittelt oder das Wissen in den Programmen Word und Excel erweitert. Bis zum 31. März 2019, dem Ende der Transfergesellschaft, hatten 489 Mitarbeitende (78,6 Prozent) eine neue Perspektive. Einige wurden in Arbeit oder Selbstständigkeit vermittelt, andere absolvierten Langzeitqualifizierungen, Ausbildungen oder haben sich in Richtung Rente orientiert.



„weitblick hat sich dem Thema Digitalisierung angenommen und die Teilnehmer/-innen optimal auf den sich wandelnden Arbeitsmarkt vorbereitet.“

Christina Fay,
Leitung Region Süd



 Christina Fay  069 271386811  fay.christina@weitblick-personalpartner.de

Gute Kenntnisse im Bereich EDV sind heutzutage unausweichlich, um auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Förderungsmaßnahmen im IT-Bereich bieten inzwischen auch viele Unternehmen ihren Angestellten an.

„Wir bei weitblick sind uns dieses Trends bewusst und haben im Rahmen des Projekts für die früheren Goodyear-Beschäftigten spezielle Maßnahmen in dem Bereich entwickelt“, so die Leiterin der weitblick-Region Süd, Christina Fay. Für die Umsetzung bekam weitblick Süd auch Unterstützung durch einen erfahrenen Trainer aus der Region West.

Bestens vorbereitet auf Industrie 4.0

Die modular aufgebauten Digitalisierungslehrgänge waren dabei perfekt auf die Anforderungen von Industrie 4.0 abgestimmt. Die Lehrgangsteilnehmer/-innen lernten nicht nur Schritt für Schritt den Aufbau und die Arbeitsweise von Computern kennen, sondern machten sich auch mit dem Betriebssystem vertraut und installierten eigenständig Apps und Treiber. Basierend auf diesen Grundlagen waren die Teilnehmer/-innen am Ende der Maßnahme in der Lage, ein Computernetzwerk zu erstellen und unterschiedliche Netzwerkkomponenten einzubinden. Natürlich wurden auch die wichtigen Themen Datenschutz und Datensicherheit in den Lernmodulen behandelt. Anforderungen, die den Teilnehmenden auf dem freien Arbeitsmarkt Vorteile gegenüber Konkurrentinnen und Konkurrenten verschaffen. Dies und natürlich auch die gute Lernatmosphäre, so ist sich Christina Fay sicher, hat die Motivation bei den Teilnehmenden zusätzlich gefördert.



3D-Druck: ein besonderer Abschluss

„Ein besonderes Highlight für die Teilnehmenden war der Einblick in die zukunftsweisende Technik 3D-Druck“, berichtet Projektleiter Dieter Kudritzki. Im gemeinsamen Abschlussprojekt wurde ein 3D-Drucker mit einer Kamera in das Netzwerk integriert. Als Ergebnis konnte der Druck von einem räumlich entfernten PC angestoßen und der Druckverlauf durch das Kamerabild überwacht werden.

Finanziert wurden die Digitalisierungslehrgänge aus Mitteln des Europäischen Globalisierungsfonds (EGF). Dieser wurde gegründet, um negativen Auswirkungen der Globalisierung und der Wirtschaftskrise auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu begegnen.



Mit Schwung ins neue Geschäftsjahr

 **Thorsten Lerch**
 02104 499153
 lerch.thorsten@bfw.de

„Wir wollen uns im Marketing zukünftig noch crossmedialer aufstellen, um die Kolleginnen und Kollegen in der Fläche optimal zu unterstützen.“

Thorsten Lerch,
Leitung Stabsbereich Marketing / PR

Gemeinsam mit den regionalen Marketing-Kolleginnen und -Kollegen hat sich das zentrale Marketing-Team für 2019 einiges vorgenommen. Es gilt, die Kolleginnen und Kollegen in der Fläche bei ihrer Arbeit gut zu unterstützen und erarbeitete Strategien gemeinsam umzusetzen.

Insbesondere an der Reichweitenerhöhung wird verstärkt gearbeitet – geeignete Maßnahmen wurden gemeinsam entwickelt: Zukünftig werden Kursportale zentral gepflegt, um sicherzustellen, dass die vorhandenen Kursangebote immer auf dem aktuellsten Stand sind. Dazu trägt auch die Einführung der Call-Tracking-Funktion auf den Unternehmenswebseiten bei, mit der nicht nur die zentral geschalteten AdWords-Kampagnen optimiert werden können, sondern auch die telefonische Erreichbarkeit erhöht werden kann.

Imagebildung als Schlüssel zum Erfolg

Den erheblichen Fachkräftemangel spürt man auch in der bfw-Unternehmensgruppe. Viele Stellen sind ausgeschrieben und auf dem Arbeitsmarkt findet ein regelrechtes Buhlen um geeignete Bewerber/-innen statt. Die neuen Employer-Branding-Inhalte im modernen Look vermitteln ein professionelles Bild und steigern die Attraktivität der bfw-Unternehmensgruppe als Arbeitgeber. Auch die neu eingeführte Bewerbermanagement-Software d.vinci wurde in die bfw-Webseite integriert und erleichtert zukünftig die Arbeit der Personalabteilung.

Für ein einheitliches Auftreten nach außen sorgt der Versand von entsprechend gestalteten Newslettern. Die Kolleginnen und Kollegen in den Geschäftsbereichen setzen dieses Instrument zur direkten Kundenansprache bereits erfolgreich ein. Die Einführung eines konzernübergreifenden Newsletters ist für den Sommer geplant. Gespannt dürfen wir auch dem Relaunch der Webseiten von bfw und maxQ. entgegenblicken. Im Fokus der Umgestaltung steht mehr Nutzerfreundlichkeit, etwa die Optimierung der Kurssuche.

Offline-Marketing rückt in den Fokus

Neben der Optimierung onlinegestützter Marketing-Maßnahmen, wurden verschiedene Ansatzpunkte entwickelt, um Neueröffnungen von Standorten marketingseitig zu begleiten. Hier betonte bfw-Geschäftsführer Klaus Knappstein nochmal die Rolle der regionalen Marketing-Kolleginnen und -Kollegen, die zukünftig noch stärker in die Strategieentwicklung und Umsetzung der Geschäftsbereiche eingebunden werden und als Schnittstelle zum zentralen Marketing agieren sollen. Das implementiert die Entwicklung von Broschüren und die Unterstützung bei der Planung überregionaler Fachmessen.

In den Fokus rückt außerdem die Ausweitung der bundesweiten Pressearbeit. Ein Presseverteiler erhöht die Reichweite unserer Meldungen in regionalen und überregionalen Zeitungen sowie Fachmagazinen und trägt zur Positionierung der bfw-Unternehmensgruppe am Markt bei.

Anschriften der bfw-Unternehmensgruppe



Unternehmen für Bildung.

Hauptverwaltung

Sitz: Schimmelbuschstraße 55, 40699 Erkrath
Tel.: 02104 4990
Fax: 02104 499255
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

Hammerbrookstraße 92, 20097 Hamburg
Tel.: 040 78856111
E-Mail: hamburg@bfw.de

Hannover

Krepfenstraße 8, 30165 Hannover
Tel.: 0511 1640121
E-Mail: hannover@bfw.de

Oldenburg

Ankerstraße 21, 26122 Oldenburg
Tel.: 0441 9254410
E-Mail: oldenburg@bfw.de

West

Gütersloh

Alte Osnabrücker Straße 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

Bochum

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

Olpe

In der Trift 10–12, 57462 Olpe
Tel.: 02761 40115
E-Mail: olpe@bfw.de

Unna

Max-Planck-Straße 3, 59423 Unna
Tel.: 02303 9815130
E-Mail: unna@bfw.de

Gelsenkirchen

Weberstraße 65, 45879 Gelsenkirchen
Tel.: 0209 700920
E-Mail: gelsenkirchen@bfw.de

Süd

Karlsruhe

Redtenbacherstraße 5, 76133 Karlsruhe
Tel.: 0721 205990
E-Mail: karlsruhe@bfw.de

Sinzheim

An der Stadtbahn 2, 76547 Sinzheim
Tel.: 07221 9715364
E-Mail: sinzheim@bfw.de

Neckarsulm

Im Klauenfuß 27, 74172 Neckarsulm
Tel.: 07132 1567910
E-Mail: artur.fischer@bfw.de

Regensburg

An der Schergenbreite 1, 93047 Regensburg
Tel.: 09415 8489986
E-Mail: regensburg@bfw.de

Zweibrücken (JVA)

Johann-Schwebel-Str. 33, 66482 Zweibrücken
Tel.: 06332 486250
E-Mail: zweibruecken@bfw.de

Wettenberg

Heggrabenstraße 4, 34435 Wetttenberg
Tel.: 0641 86641
E-Mail: wettenberg@bfw.de

Ost

Berlin

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

Neubrandenburg

Warliner Straße 4, 17034 Neubrandenburg
Tel.: 0395 5841024
E-Mail: neubrandenburg@bfw.de

Rostock

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

Bautzen

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

Leipzig

Hohmannstraße 6, 04129 Leipzig
Tel.: 0341 23100410
E-Mail: leipzig@bfw.de



maxQ. im bfw – Unternehmen für Bildung

Nord

Hamburg

Wendenstraße 29, 20097 Hamburg
Tel.: 040 41009210
E-Mail: hamburg@maxq.net

Kiel

Sophienblatt 88–90, 24114 Kiel
Tel.: 0431 25987277
E-Mail: kiel@maxq.net

Leer

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

Oldenburg

Achternstraße 17 und Ankerstraße 21, 26122 Oldenburg
Tel.: 0441 20539410
E-Mail: maxq.oldenburg@maxq.net

West

Bochum

Burgstraße 15, 44867 Bochum
Tel.: 02327 3098226
E-Mail: physiotherapie.bochum@bfw.de

Dortmund

Leopoldstraße 10, 44137 Dortmund
Tel.: 0231 9130700
E-Mail: dortmund@bfw.de

Dülmen

Heinrich-Leggewie-Straße 1, 48249 Dülmen
Tel.: 02594 7820788
E-Mail: altenpflege.duelmen@bfw.de

Essen

Prinz-Friedrich-Straße 3, 45257 Essen
Tel.: 0201 226622
E-Mail: altenpflege.essen@bfw.de

Süd

Frankfurt

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

Saarlouis

Großer Markt 2, 66740 Saarlouis
Tel.: 06831 48100
E-Mail: saarlouis@maxq.net

Heidelberg

Gaisbergstraße 11–13, Englerstraße 6, 69115 Heidelberg
Tel.: 06221 654100
E-Mail: heidelberg@maxq.net

Karlsruhe

Hermann-Veit-Straße 6, 76135 Karlsruhe
Tel.: 0721 120843111
E-Mail: karlsruhe@maxq.net

Stuttgart

Kleemannstraße 6–8, 70372 Stuttgart
Tel.: 0711 5538820
E-Mail: stuttgart@maxq.net

Ost

Berlin

Landsberger Allee 131a, 10369 Berlin
Tel.: 030 420254365
E-Mail: berlin@maxq.net

Halsbrücke

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

Neubrandenburg

Nonnenhofer Straße 6, 17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395 5841024
E-Mail: neubrandenburg@maxq.net



inab – Jugend, Bildung und Beruf.

Nord-Ost

Kiel

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

Mitte

Erkelenz

Markt 5, 41812 Erkelenz
Tel.: 02431 9745939
E-Mail: ogs-erkelenz@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

weitblick – personalpartner GmbH

West

Essen

Rellinghauser Straße 18, 45128 Essen
Tel.: 0201 8213480
E-Mail: schoeller.ulrich@weitblick-personalpartner.de

Süd

Frankfurt

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

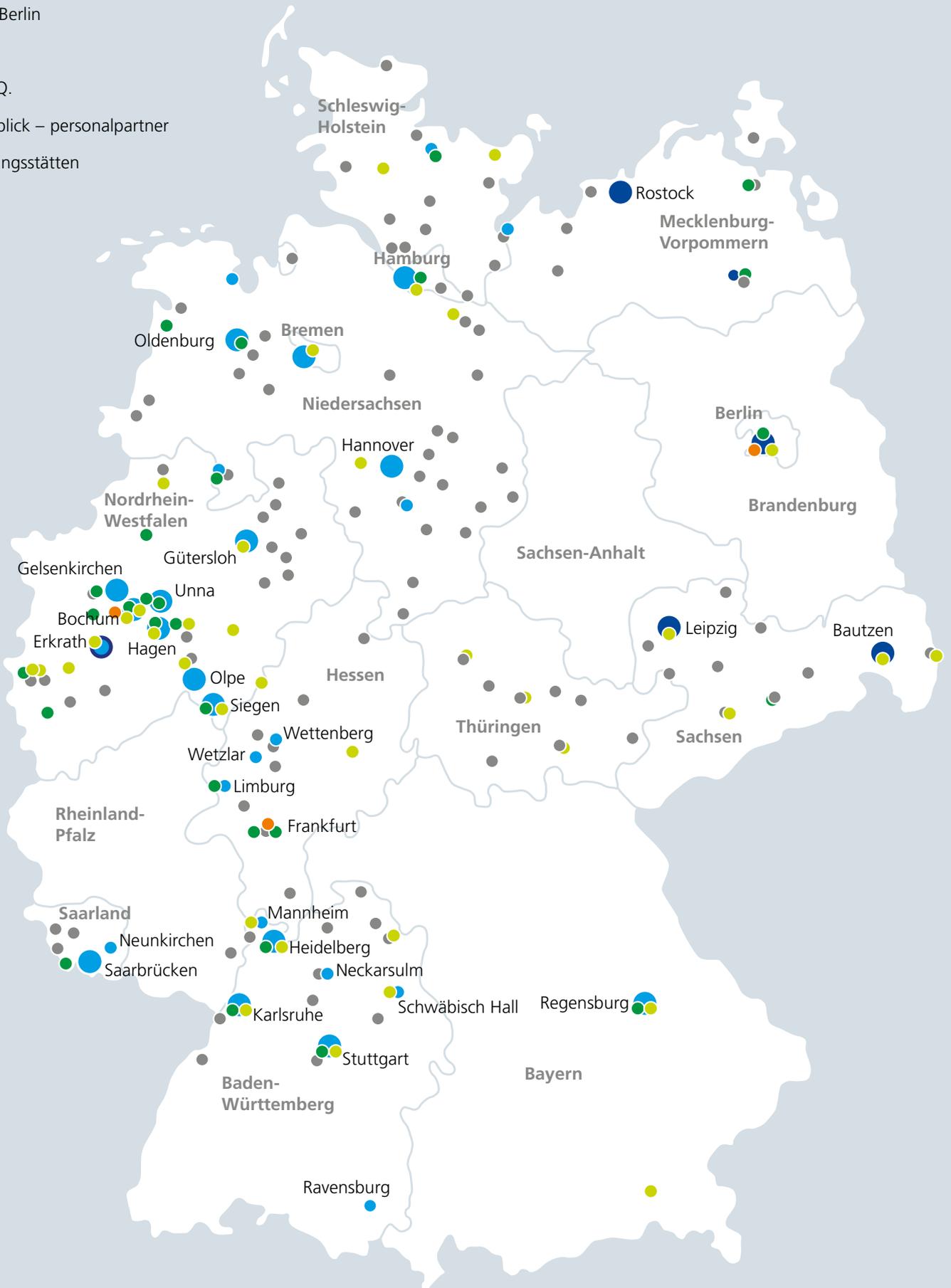
Nord-Ost

Berlin

Germaniastraße 18–20, 12099 Berlin
Tel.: 030 29362970
E-Mail: morina.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

