



Impressum

Herausgeber

Berufsbildungswerk

Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw), Düsseldorf

inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH, Berlin

weitblick – personalpartner GmbH, Düsseldorf

Geschäftsführer Klaus Knappstein und Sonja Schmitz

Verantwortliche Redaktion Alessa Kraus und Anja Leipholz

Redaktionelle Mitarbeit Maximiliane Graf, Alessa Kraus, Gabriele Krichel, Anja Leipholz, Salzschie.de

Satz + Layout TAUBE DESIGN, Marc Taube

Fotos Fiedels@stock.adobe.com, Titel; Jan Tepass, S. 2; DGB/Simone Neumann, S. 3; fauxels@pexels.com, S. 4-5; photoDesign Annett Scholz, S. 6-9; bameefotolia@stock.adobe.com, S. 8; contrastwerkstatt@stock.adobe.com, S. 10; cottonbro@pexels.com, S. 11; Marco2811@stock.adobe.com, S. 12; Andrea Piacquadio@pexels.com, S. 18-19; Dietmar Gust, S. 20-21; bfw, S. 22, 25, 26; hkama@stock.adobe.com, S. 23; Seventyfour@stock.adobe.com, S. 24; Daniel Ernst@stock.adobe.com, S. 27; Pixabay@pexels.com, S. 28; fancycrave1@pixabay.com, S. 29; pressmaster@stock.adobe.com, S. 30; StartupStockPhotos@pixabay.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
<i>Innovationsprozess Zukunft bfw</i>	
Innovative Ideen für eine erfolgreiche Zukunft	04
<i>Fachkräfteentwicklung</i>	
Die wichtigste Ressource der Wirtschaft: die Menschen	06
Umschulungen mit Potenzial: beruflich die Weichen neu stellen	08
<i>Weiterbildung von Beschäftigten</i>	
Lernen am Arbeitsplatz: eine richtungsweisende Investition	10
Beschäftigte fördern: ein wichtiger Beitrag für die Zukunft	12
<i>Wirtschaftliche Entwicklung</i>	
Die bfw-Gesellschaften 2020 auf einen Blick	14
<i>Jugendliche begleiten</i>	
Entlang der Bildungskette: jungen Menschen eine Perspektive geben	18
Hilfe in der Krise: eine Chance für Nachwuchskräfte	20
<i>Schlaglichter</i>	
Aktuelles aus der bfw-Unternehmensgruppe	22
<i>Bekämpfung des Fachkräftemangels</i>	
maxQ.: Lösungsgeber für die Herausforderungen der Gesundheitsbranche	24
Wege aus dem Engpass: gute Konzepte gegen den Fachkräftemangel	26
<i>Digitalisierung</i>	
Flexibilität zahlt sich aus: beschleunigte Digitalisierung nach innen und außen	28
<i>Adressen & Standorte</i>	
Anschriften der bfw-Unternehmensgruppe	32
Standorte	33



Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns sehr, Sie in diesem Geschäftsbericht erstmalig als Doppelspitze der bfw-Unternehmensgruppe begrüßen zu dürfen.

Die vergangenen Monate haben uns alle erneut vor große Herausforderungen gestellt, denn die Corona-Pandemie hat auch unsere Arbeit als Bildungsträger stark beeinflusst. Durch das beherzte Anpacken aller Mitarbeitenden, eine hohe Flexibilität und kreative Ideen ist es uns gelungen, unsere Kundinnen und Kunden auch während der Pandemie erfolgreich zu qualifizieren. Insbesondere die Umstellung auf hybride Lernformate, virtuelle Klassenzimmer und Videokonferenzen hat hier

einen großen Beitrag geleistet. Wir sind im letzten Jahr den konsequenten Weg der Digitalisierung unserer Unternehmensgruppe weitergegangen und haben damit einen Grundstein für digitale Lehr- und Lernformate gelegt, die wir auch nach der Corona-Zeit weiter einsetzen werden. Auch auf Digitalisierung spezialisierte Produkte und Maßnahmen werden zukünftig nicht mehr aus unserem Portfolio wegzudenken sein und erheblich zum Erfolg des Konzerns beitragen. Diesen Weg heißt es weiterzugehen, innovative Ideen zu entwickeln und diese nachhaltig am Markt zu positionieren.

Erfreulich ist, dass wir durch unser schnelles Reagieren während der Corona-Pandemie sowohl unsere wirtschaftliche Stabilität gesichert als auch die Beschäftigtenzahlen stabil gehalten haben. Ein Umstand, der nicht selbstverständlich ist und über den wir uns sehr freuen, denn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit ihrer Kreativität und ihrem Ideenreichtum das wichtigste Gut der bfw-Unternehmensgruppe.

In den nächsten Jahren liegt unser Fokus ganz klar auf der Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten. Im Rahmen unseres Innovationsprozesses *Zukunft bfw* wurden erste Ansätze entwickelt, an deren Umsetzung gerade aktiv gearbeitet wird. Kundenberaterinnen und Kundenberater werden gezielt Unternehmen beraten und Angebote platzieren, die für die Zukunftssicherung der Arbeitsplätze entscheidend sind. Auch weitblick wird mit seinen Beratungsangeboten einen wichtigen Beitrag leisten. Ziel ist es, den Transformationsprozess zur Arbeitsplatzsicherung aktiv mitzugestalten und mit den Kernkompetenzen aller Konzerngesellschaften zu flankieren.

Mit unseren Umschulungen werden wir weiterhin einen wichtigen Beitrag auf dem Arbeitsmarkt leisten, Fachkräfte von morgen ausbilden und Arbeitsplätze sichern. Schon jetzt sind viele Branchen von einem erheblichen Fachkräftemangel betroffen. Hier nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr und unterstützen mit unseren Umschulungen und Ausbildungen – insbesondere mit unserer Arbeit bei maxQ. – eine Branche, die den Fachkräftemangel schon heute deutlich spürt – die Pflegebranche.

Im Fokus der gesamten bfw-Unternehmensgruppe stehen unsere Kundinnen und Kunden. Hier heißt es, noch stärker zu werden, bestehende Angebote auszubauen, neue Produkte anzubieten und weiterhin auf qualitativ höchstem Niveau zu arbeiten. Denn das ist genau das, was uns ausmacht. Wir holen die Menschen je nach Bildungsstand dort ab, wo sie stehen und sind Lösungsgestalter für unsere Kundinnen und Kunden sowie Unternehmen. Wir wollen die berufliche Zukunft der Menschen sichern und einen wichtigen Beitrag zur arbeitsmarktpolitischen Gestaltung leisten.

Ihr

Ihre

Klaus Knapstein und Sonja Schmitz

Liebe Leserinnen und Leser,

seit mehr als einem Jahr stellt die Corona-Pandemie die bfw-Unternehmensgruppe mit der zeitweiligen Schließung von Bildungsstätten und dem Verbot von Präsenzunterricht vor besondere Herausforderungen. Es freut mich sehr, dass es uns trotz der erschwerten Bedingungen gelungen ist, die wirtschaftliche Stabilität des Konzerns zu sichern und alle Arbeitsplätze zu erhalten. Ein gemeinsamer Kraftakt, für den der gesamten Belegschaft mein Dank gilt.

Vor allem die Digitalisierung nach innen und außen hat sich in den vergangenen Monaten beschleunigt und viele positive Entwicklungen hervorgebracht. Virtuelle Klassenzimmer, Videokonferenzsysteme, Lehr- und Lernvideos werden nun in breiter Fläche eingesetzt, die technische Ausstattung an den Standorten wurde erweitert und verbessert und im Bereich Digitalisierung wurden neue Produkte entwickelt.

Mit Sonja Schmitz, die seit Mitte Februar die Geschäftsführung des bfw-Konzerns an der Seite von Klaus Knappstein komplettiert, werden wir diesen Weg konsequent weitergehen. Frau Schmitz verantwortet unter anderem die Informations- und Kommunikationstechnologie einschließlich der digitalen Transformation, das Marketing und das Produktmanagement innerhalb des Konzerns. Mit ihrer Erfahrung bei der Einführung von Digitalisierungsprozessen und der Umsetzung digitaler und virtueller Lernszenarien sowie der zielgruppenspezifischen Produktentwicklung wird sie die bfw-Unternehmensgruppe auf diesem Weg intensiv begleiten. Wir freuen uns, dass wir Frau Schmitz als operative Geschäftsführerin gewinnen konnten.

Inhaltlich wird sich das bfw darauf fokussieren, zielgerichtete Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung in Unternehmen zu entwickeln. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der beschleunigten digitalen Transformation ist die Weiterbildung der Beschäftigten für die Betriebe essenziell, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken und auf Dauer wettbewerbsfähig zu bleiben.

Ein besonderes Anliegen ist es uns auch, junge Menschen, die erst am Anfang der Bildungskette stehen, mit dem Ausbau von Betreuungsplätzen an Schulen, aber auch bei ihrer Ausbildung während der Corona-Zeit zu unterstützen. Dies tun wir beispielsweise im Berliner Ausbildungshotel, in welchem inab Jugendlichen im Bereich Gastronomie und Hotellerie, die zurzeit nicht fachpraktisch ausgebildet werden können, eine berufliche Perspektive bietet.

Ich danke der Geschäftsführung und allen Beschäftigten, die dazu beigetragen haben, dass die bfw-Unternehmensgruppe sich im vergangenen Jahr erneut als starker Partner von Unternehmen und Beschäftigten erwiesen hat.

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünsche ich für die Zukunft vor allem Gesundheit und Kraft für alle neuen Herausforderungen. Viel Spaß beim Lesen des Geschäftsberichts, mit dem wir Ihnen einen Einblick in das vielfältige Angebot unserer Unternehmensgruppe geben möchten.

Ihr

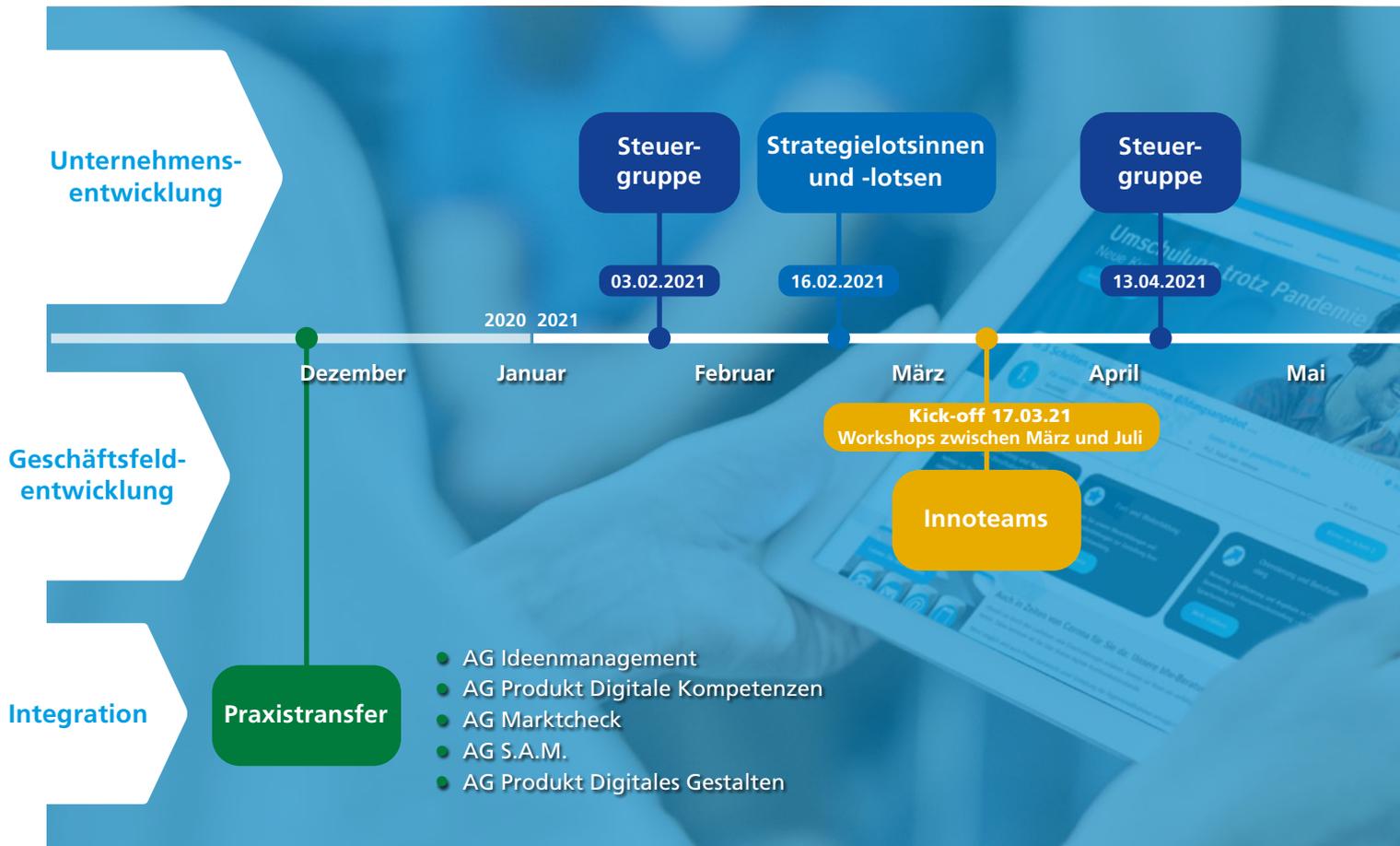


Stefan Körzell



Innovative Ideen für eine erfolgreiche Zukunft

Anfang 2020 startete der Innovationsprozess *Zukunft bfw*. In der Zwischenzeit ist viel passiert. Trotz Corona hat der agile Entwicklungs- und Strategieprozess im letzten Jahr Form angenommen und erste Ergebnisse wurden präsentiert.



Im Fokus aller Maßnahmen und Ideen steht die Vision, die bfw-Unternehmensgruppe noch stärker als „Lösungsgestalter für Menschen und Unternehmen in Veränderungsprozessen“ am Markt zu positionieren. Dafür ließ man sich in der Entwicklungsphase von drei wesentlichen Prinzipien leiten: 1. Der Orientierung an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden, 2. Der Einbindung der Expertise der Mitarbeitenden sowie 3. Der Nutzung agiler und systemischer Tools und Methoden.

In virtuellen Design-Thinking-Workshops haben sogenannte Innoteams kreative Ansätze entwickelt. Die Fokussierung auf die Kundenbedürfnisse, die noch schnellere Reaktion auf Marktveränderungen sowie eine entsprechende Ausrichtung des Produktportfolios standen dabei im Mittelpunkt. Erste Ergebnisse wurden auf der im Oktober stattgefundenen Strategiekonferenz dem Führungskreis sowie Vertreterinnen und Vertretern aus der Steuerungsgruppe präsentiert. Geschäftsführer Klaus Knappstein zeigte sich begeistert von den Ergebnissen: „Die Kreativität und die Begeisterung, mit der die Ideen entwickelt und präsentiert wurden, zeigt mir, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Wenn Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen und Ebenen zusammenkommen, sich intensiv mit Kundenbedürfnissen beschäftigen und Aufgaben aus verschiedenen Perspektiven betrachten, dann entsteht Innovation.“

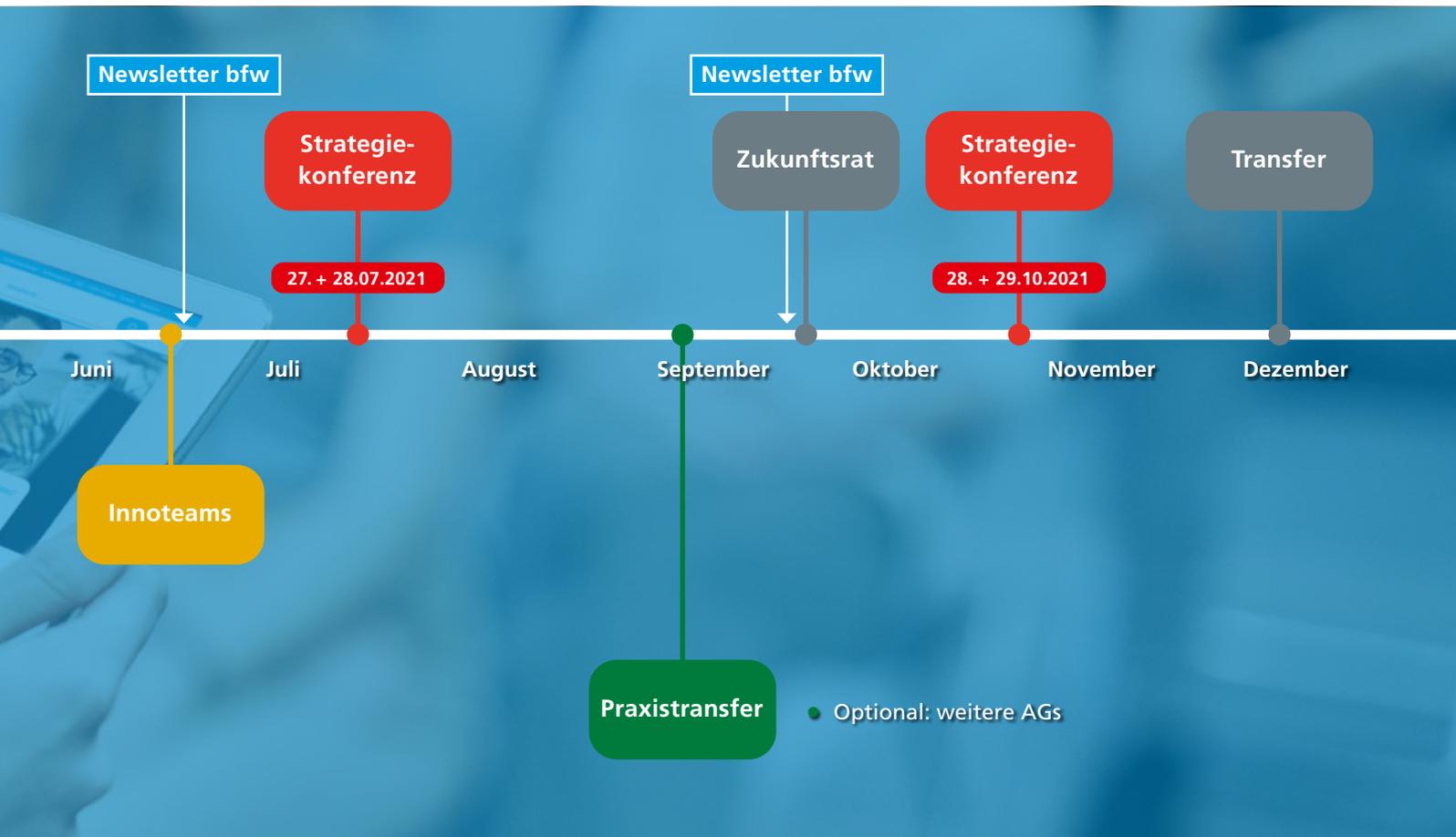
Innoteam „Weiterbildung für Beschäftigte“

Die Beteiligten des Innoteams „Weiterbildung für Beschäftigte“ sollten erarbeiten, wie man in Zukunft noch gezieltere Angebote für Unternehmen und ihre Beschäftigten schaffen kann. Dafür wurden vier Arbeitsgruppen gebildet.

Die Arbeitsgruppe Bedarfsanalyse hat die Idee des Instrumentes Marktcheck, welches zur Analyse von Trends, Bedarfen, Anforderungen und Ressourcen dient, vorgestellt. „Der Marktcheck soll Entscheidern relevante Informationen zu Trends und Marktentwicklungen auf nationaler und regionaler Ebene liefern. So können wir uns auf die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten konzentrieren, die gebraucht und gebucht werden“, erklärt Arbeitsgruppen-Mitglied Birgit Pletz.

Entscheider/-innen in Unternehmen zu erreichen und somit neue Firmenkunden zu gewinnen, ist das Ziel der Arbeitsgruppe „Firmenkundengewinnung“. Dies soll zukünftig über kostenlose Firmenveranstaltungen auf XING erfolgen.

Auf die vertriebliche Ausrichtung hingegen konzentriert sich die Arbeitsgruppe „Struktur und Prozesse“ und hat im ersten Schritt geprüft, wie der Vertrieb optimal aufgestellt werden kann. Laura Andres-Klein, Arbeitsgruppen-Mitglied, erläutert: „Mit der Etablierung einer neuen Vertriebsstruktur kann den Kolleginnen und Kollegen, die bisher dafür verantwortlich waren, viel Last abge-



nommen und das Firmenkundengeschäft besser ausgebaut werden.“

Besonders begeistert zeigten sich die Teilnehmenden der Konferenz von den Ergebnissen der Arbeitsgruppe „Produktdatenbank“. Die Mitglieder haben mit dem weisen S.A.M. einen virtuellen Ansprechpartner entwickelt, der mehrere Informations- und Arbeitsplattformen verknüpft und den Ausbilderinnen und Ausbildern Zeit bei der Vorbereitung und bei der Durchführung spart und dafür Sorge trägt, dass alle Angebote ein einheitlich hohes Qualitätsniveau aufweisen.

Innoteam „Ideenmanagement“

Im Innoteam „Ideenmanagement“ wurde der Aufbau eines unternehmensweiten Ideenmanagements forciert. In Zukunft sollen sich Mitarbeitende noch leichter an der Gestaltung des Unternehmens beteiligen können, um vorhandene Potenziale besser zu nutzen und zu bündeln.

Innoteam „Produktentwicklung“

Angebote zu entwickeln, die die bfw-Unternehmensgruppe nachhaltig noch besser am Markt positionieren, war die Aufgabe des Innoteams „Produktentwicklung“. Das dies hervorragend gelungen ist, zeigt die Entwicklung kundenzentrierter Bildungslösungen, die aktuelle digitale Anforderungen decken.

Aufgeteilt in zwei Arbeitsgruppen, hat die erste Arbeitsgruppe „Digitale Grundkompetenzen“ die vorhandenen digitalen Produkte geprüft und ein modulares Angebot aus 25 Kursen, die fünf thematische Schwerpunkte in jeweils fünf Schwierigkeitsgraden vermitteln, entwickelt. Die Kurse können einzeln aber auch als Gesamtangebot umgesetzt werden.

Die andere Arbeitsgruppe hat ein Kompetenz-Center für digitales Gestalten vorgestellt, das bestehende Synergien bündelt und ein zukünftig relevantes Handlungsfeld bedient.

Ausblick

Aktuell arbeiten die Expertinnen und Experten der Innoteams gemeinsam mit anderen Abteilungen und Fachbereichen daran, die entwickelten Ideen in die Praxis zu überführen. Dabei wird weiterhin experimentell und kleinschrittig vorgegangen. Da die Innoteams sowohl bei der Geschäftsführung als auch bei den Mitarbeitenden großen Anklang fanden, wurden auch fürs laufende Jahr zwei Innoteams aufgestellt, die einerseits die Weiterbildung von Beschäftigten in den Fokus stellen und sich andererseits mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Auch hier werden die Ideen anschließend präsentiert und mit den anderen Beteiligten abgestimmt.



Die wichtigste Ressource der Wirtschaft: die Menschen

Fachkräfte sichern Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung, Wohlstand und Lebensqualität. Doch immer häufiger stellen Expertinnen und Experten in Deutschland Personal-Engpässe fest. Das künftige Wirtschaftswachstum wird ausgebremst, Stellen sowie Ausbildungsplätze bleiben länger unbesetzt, die Arbeitsbelastung der vorhandenen Mitarbeitenden steigt, die Fluktuation nimmt zu.

Dringend benötigt werden qualifizierte Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Die Corona-Pandemie, so die Agentur für Arbeit, hat dieses Problem zusätzlich verschärft. Die Gründe: Neben der nicht mehr aufzuhaltenden demografischen Entwicklung kommen immer weniger Arbeitskräfte aus dem Ausland. Beschäftigte müssen gleichzeitig auf die digitalisierte Arbeitswelt vorbereitet sein und Bildungsangebote entsprechend angepasst werden. Die bfw-Unternehmensgruppe hat diese Herausforderungen erkannt und zahlreiche Angebote geschaffen, die die Unternehmen bei der Qualifizierung von Fachkräften unterstützen.



Trend erkannt und unverzüglich reagiert

Zur Positionierung als Lösungsgestalter für Menschen und Unternehmen in Veränderungsprozessen wurden in den Dimensionen Entwicklung, Nachfrage, Kundennutzen und -bindung sowie Mehrwert konkrete Lösungsansätze geschaffen, die nun stetig weiterentwickelt werden. Entscheidend ist, Entwicklungen zu erkennen und frühzeitig auf diese zu reagieren. Was benötigt die Arbeitswelt von morgen? Welche Angebote brauchen die Kundinnen und Kunden, damit sie optimal im Arbeitsmarkt bestehen können? Wie bietet der bfw-Konzern über die komplette Bildungsbiografie seiner Kundschaft einen echten Mehrwert?

„Egal ob Aus-, Fort- und Weiterbildung, Seminare oder die Anerkennung ausländischer Abschlüsse – wir kennen die Bedarfe unserer Kundinnen und Kunden und haben passende Lösungen. Mit unserer Erfahrung und unserem breit aufgestellten Produktportfolio sind wir der starke Partner im Bildungsbereich“, erläutert Geschäftsführer Klaus Knappstein.

Die bfw-Produktwelten sind vielfältig: Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten täglich an der Entwicklung neuer, bedarfsgerechter Produkte, die individuell zur Kundschaft passen. Im bfw-Konzern gibt es daher schon lange die Möglichkeit, eine Umschulung in Teilzeit zu absolvieren, um so zum Beispiel Menschen in oder nach Eltern- und Pflegezeiten zu einer schnellen Rückkehr in den Beruf zu motivieren. „Gleichzeitig unterstützt maxQ. Fachkräfte aus dem Ausland bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. Das reicht vom Arzt bis hin zur Pflegekraft. Wenn es nötig ist, bieten wir Deutschkurse an und unterstützen bei Behördengängen“, so Klaus Knappstein.

Auch in Sachen Digitalisierung sieht sich die bfw-Unternehmensgruppe gut gerüstet. Kurse wie „Digitale Kompetenzen“ und „Digitale Fitness“ werden inzwischen deutschlandweit angeboten. Durch die Buchung einzelner Module bleibt der Kunde hier flexibel. „Zukünftig werden wir diese Kursarten auch teilweise digital anbieten. Die Form des hybriden Lernens kommt vielen entgegen und hat durch Corona einen echten Aufschwung erlebt. Wir wollen mit der Zeit gehen und nicht nur auf Trends reagieren, sondern diese selbst setzen“, ergänzt Geschäftsführerin Sonja Schmitz.

Zahlen & Fakten zum Fachkräftemangel



352 von 801
Berufsgattungen sind
aktuell mit Fachkräfte-
mangel konfrontiert



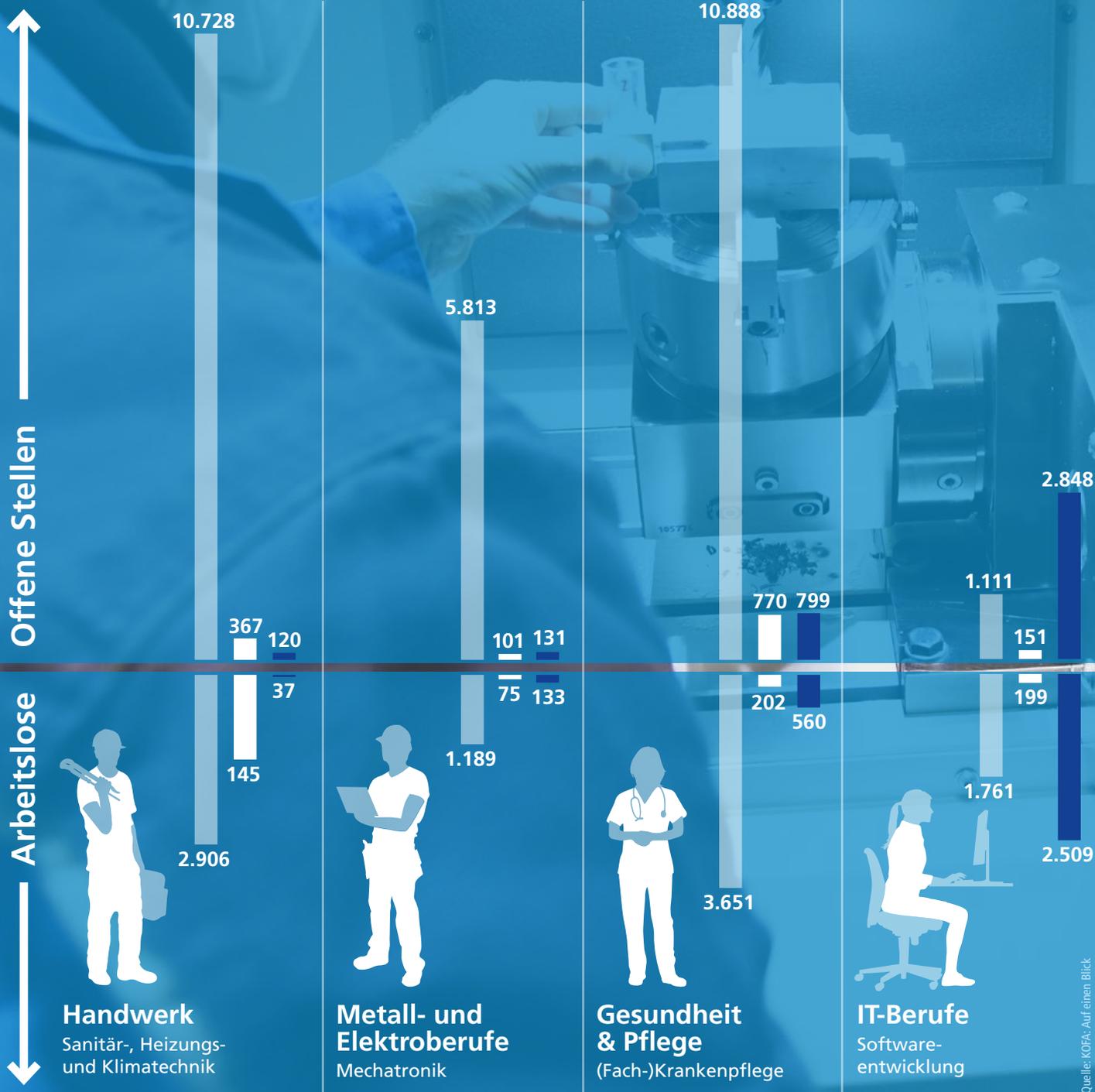
der Unternehmen
sehen Fachkräftemangel
als akutes Risiko

Quelle: www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/fachkraefteengaesse-in-unternehmen-2017-02-fachkraefteengaesse-in-unternehmen-regionale-fachkraeftesituation-und-mobilitaet.html

Fachkräfte
mit Berufsausbildung

Spezialistinnen & Spezialisten
mit Fortbildung oder Bachelor

Expertinnen und Experten
mit Master oder Diplom



Quelle: KOFA: Auf einen Blick



„Wir möchten mit der Umschulung Kaufmann/-frau E-Commerce in Zukunft auch gerne den Kreis der Studienabbrecher/-innen ansprechen. Es ist eine ideale Möglichkeit für Personen aus der IT-Branche oder der Betriebswirtschaft, innerhalb von zwei Jahren eine abgeschlossene Berufsausbildung zu erlangen, auf der sie aufbauen können.“

Christine Bellenberg,
Bildungsstättenleiterin beim bfw in Olpe

 **Christine Bellenberg**
 02761 40115
 kbz.olpe@bfw.de

Umschulungen mit Potenzial: beruflich die Weichen neu stellen

Gut ausgebildete Fachkräfte sind ein elementarer Wirtschaftsfaktor. Wer sich für die richtigen Branchen entscheidet, hat gute Chancen, erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Vor allem Handwerk, Industrie und die Digitalisierung im Handel bieten interessante Möglichkeiten für eine berufliche Neuorientierung. Das bfw hat bei seinen Umschulungs- und Weiterbildungsangeboten stets Berufe mit guten Zukunftsaussichten im Blick und setzt hier auf neueste Technik und digitale Schulungsangebote.

Wer kennt sie nicht: die guten, alten Marktschreier, die ihre frischen Waren möglichst schnell unter die Leute bringen wollen – entweder weil sie mit Qualität überzeugen oder einen flotten Spruch auf den Lippen haben. Auf dem Marktplatz im Internet findet man ganz ähnliche Strukturen. Nahezu jede Firma bietet Waren oder Dienstleistungen mittlerweile auch online an – und die cleversten Strategen generieren den besten Umsatz. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden sind vielfältig, denn es gilt Online-Vertriebskanäle aufzubauen, Zielgruppenanalysen und Kostenkalkulationen zu erstellen, Umsatzsteigerungen anzustreben sowie lukrative Marktsegmente zu besetzen. Ein spannendes Arbeitsfeld für Spezialisten mit der Berufsbezeichnung Kaufmann/-frau im E-Commerce, das seit 2018 als Ausbildungsberuf anerkannt ist. „Wir sind immer daran interessiert, Berufe als Umschulung mit ins Programm zu nehmen, die auch in Zukunft gute Integrationschancen für unsere Teilnehmenden bieten“, erzählt Christine Bellenberg, Bildungsstättenleiterin beim bfw in Olpe. „Dieses noch junge Berufsfeld kann vor allem für Menschen eine Perspektive schaffen, die IT-affin sind, sich für moderne Medien interessieren und gerne organisieren. Binnen 24 Monaten in Vollzeit erlangen unsere Teilnehmenden ihren staatlich anerkannten IHK-Berufsabschluss.“ Im Januar dieses Jahres ist der erste Jahrgang beim bfw in Olpe gestartet, die fünf Teilnehmenden – vier Frauen und ein Mann – sind zwischen 26 und 56 Jahre alt und



„Die Industrie in Sachsen wächst weiter und die Metallbranche hat gut zu tun. Mit der CNC-Ausbildung sichern sich die Teilnehmenden langfristig ihre Berufschancen.“

Nicole Luttenberger,
Bildungsstättenleiterin beim
bfw in Bautzen und Görlitz

 **Nicole Luttenberger**
 02761 97146787
 luttenberger.nicole@bfw.de



bringen zahlreiche Kompetenzen aus verschiedensten Branchen ihrer früheren beruflichen Tätigkeit mit. Dieser Erfahrungsschatz ist zweifellos für das gemeinsame Lernen zum Beispiel im Rahmen von Projektarbeiten förderlich. Die individuellen Branchenkenntnisse lassen sich jedoch auch durch die beim bfw erworbenen E-Commerce-Kenntnisse sinnvoll ergänzen, wodurch wettbewerbsfähige Arbeitnehmerprofile für den Arbeitsmarkt von morgen resultieren. Neben der Vollzeit-Umschulung wird es beim bfw in Olpe zukünftig ebenso ein Teilzeitangebot geben. Davon werden insbesondere Frauen mit Kindern profitieren, die ihre berufliche Zukunft in der Welt des Online-Handels sehen“, berichtet Christine Bellenberg.

Themen der Umschulung E-Commerce im Überblick

- Online-Marketing
- Online-Vertriebskanäle
- Projektmanagement
- Wirtschafts- und Sozialkunde
- Programmierung von Online-Shops
- Rechnungswesen
- Kundenkommunikation im E-Commerce
- Rechtliche Aspekte im Online-Handel

Doch nicht nur die Integration moderner Berufe macht das bfw zu einem attraktiven Bildungspartner. Die Möglichkeit, an neuesten Maschinen zu lernen, überzeugt ebenfalls viele Teilnehmende. In der BB Bautzen wurde kürzlich ein Fünf-Achs-Bearbeitungszentrum für die Werkstatt angeschafft. „Die Spinner VC750 mit der Steuerung Heidenhain TNC 620 bietet den Vorteil, dass bis zu fünf Seiten des Werkstückes in einer Aufspannung bearbeitet werden können. An dieser modernen CNC-Maschine lernen die Teilnehmenden das programmierbare, rechnergesteuerte Drehen und Fräsen von Metallteilen“, sagt Nicole Luttenberger, bfw-Bildungsstättenleiterin in Bautzen und Görlitz, die in dieser Investition eine Standortsicherung für die CNC-Ausbildung sieht – auch in Bezug auf den Ausbau an Firmenschulungen. Angesprochen werden mit der CNC-Ausbildung neben Arbeitssuchenden auch Auszubildende in metallverarbeitenden Berufen und Mitarbeitende, die über ihre Firma entsendet werden. „Diese Teilnehmenden nehmen an Spezialisierungslehrgängen teil, während bei der direkten Umschulung bzw. Fortbildung natürlich erstmal die CNC-Grundlagen vermittelt werden und wir uns dann Modul für Modul in die Materie einarbeiten. Ein individueller Einstieg ist aufgrund der Modularbeit jederzeit möglich“, erklärt Nicole Luttenberger. Pro Lehrgang können 10 bis 14 Teilnehmende an den unterschiedlichen Maschinen drehen, fräsen, aber auch mit einer Koordinatenmessmaschine Werkstücke prüfen und additive Fertigungsverfahren kennenlernen. Dabei sticht die Arbeit an der Fünf-Achs-Maschine natürlich heraus. „Diese Maschine gehört bei größeren Firmen mittlerweile zum Standard. Darauf ausbilden zu können, hebt uns deutlich von Mitbewerbern ab, zudem sind wir offizieller Sinumerik-Schulungspartner“.

Lernen am Arbeitsplatz: eine richtungsweisende Investition

Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, sorgen gleich in mehrfacher Hinsicht für ihre Zukunftsfähigkeit. Die digitale Transformation hat während der Corona-Pandemie noch einmal deutlich an Fahrt aufgenommen. Nur wenn die Beschäftigten mit diesen aktuellen Entwicklungen Schritt halten können, ist die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens nachhaltig gesichert.

Auch jenseits der Digitalisierung ist aktuelles Fachwissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft entscheidender Wettbewerbsvorteil: Wer in Weiterbildung investiert, kann flexibler auf personelle Veränderungen reagieren und vakante Stellen leichter intern besetzen. Das ist insbesondere in den Branchen interessant, in denen erste Fachkräftengpässe bereits spürbar sind. In den kommenden Jahren wird sich Situation auf dem externen Arbeitsmarkt aufgrund des demografischen Wandels in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Umso wichtiger ist es, den Pool eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu fördern. Regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen, die neue Perspektiven schaffen, binden die Beschäftigten zudem enger an das Unternehmen. Ein weiteres Plus: Regelmäßige Weiterbildung verbessert das Unternehmensimage und macht es attraktiver für potenzielle Bewerbende.

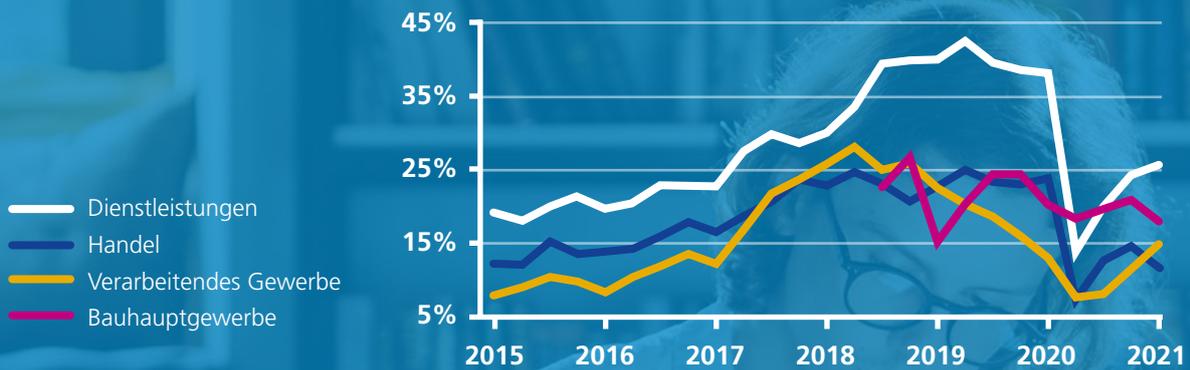
Fachkräfte entwickeln, Veränderungen meistern, Zukunftsfähigkeit sichern

Die bfw-Unternehmensgruppe unterstützt Mitarbeitende und Unternehmen dabei, Veränderungen konkret und aktiv zu gestalten und Konzepte zur kontinuierlichen Weiterbildung der Beschäftigten zu etablieren. Wie flexibel der Bildungsanbieter dabei agieren kann, hat sich vor allem während der Pandemie gezeigt: „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben innerhalb kürzester Zeit digitale Lernformate entwickelt und Wege gefunden, den Unterricht auch während geschlossener Bildungsstätten weiterzuführen. Darauf bauen wir auch künftig auf, werden unser Angebot an digitalen und hybriden Lernformen ausbauen und unsere digitalen Tools und Lernplattformen weiterentwickeln“, erklärt Geschäftsführerin Sonja Schmitz. Zum Ausbau des Geschäftsfelds „Weiterbildung für Beschäftigte“ setzt der bfw-Konzern künftig regionale Kundenberater/-innen ein, die das Angebot noch passgenauer platzieren werden. Dabei bietet das Unternehmen abschlussorientierte Maßnahmen an, die an- und ungelernten Arbeitskräften das Nachholen eines Berufsabschlusses ermöglichen, und begleitet Fachkräfte beim lebenslangen Lernen während ihres gesamten Berufslebens. Damit leistet die bfw-Unternehmensgruppe einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. „Wir sind Lösungsgestalter für Menschen und Unternehmen in Veränderungsprozessen“, erläutert Geschäftsführer Klaus Knappstein das Selbstverständnis des bfw-Konzerns. „Unsere umfassende Beratung unterstützt dabei, das jeweils passende, individuelle Angebot zu finden – auch abseits des Standards.“ Über staatliche Förderinstrumente wie das Qualifizierungschancengesetz werden Unternehmen zudem bei der Finanzierung der Weiterbildungen entlastet.



Zahlen & Fakten zum Fachkräftemangel

Anteile der Unternehmen mit Behinderung der Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel



Quellen: KfW Research, ifo Institut

7,4 Mio.
Teilnehmende an
beruflicher
Weiterbildung

5,1 Mio.
Angestellte bilden
sich weiter

77,3 %
Unternehmen mit
Weiterbildung

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis)

Beschäftigte fördern: ein wichtiger Beitrag für die Zukunft

Deutschland befindet sich bedingt durch den aus dem demografischen Wandel resultierenden wachsenden Fachkräftemangel, die Digitalisierung und den klimaneutralen Umbau der Wirtschaft in einem umfangreichen Strukturwandel, der viele Firmen vor neue Herausforderungen stellt. Die Weiterbildung der Beschäftigten bietet hierfür ein enormes – aber teilweise auch noch ungenutztes – Potenzial, um die neuen Anforderungen zu meistern. Das bfw deckt über seine zahlreichen Qualifizierungsangebote eine Vielzahl der Möglichkeiten im Rahmen der Personalentwicklung ab.

„Mit unserem Angebot „Weiterbildung für Beschäftigte“ begleiten wir Unternehmen dabei, das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, individuell zu fördern und zielgerichtet einzusetzen.“

Martina Henschel,
Geschäftsbereichsleiterin der weitblick –
personalpartner GmbH

 **Martina Henschel**
 0175 1842806
 henschel.martina@weitblick-personalpartner.de

„Die Teilnehmenden haben großen Einsatz bewiesen: Sie sind für die praktische Vorbereitung jeden Tag von Husum nach Flensburg gependelt. Ebenso natürlich die Kollegen, die täglich von unserem Standort in Heide an die dänische Grenze gereist sind.“

Petra Samulat,
Bildungsstättenleiterin beim bfw in Heide

 **Petra Samulat**  0481 8506612  samulat.petra@bfw.de

Die Weiterbildung für Beschäftigte rückt seit einigen Jahren deutlich in den Fokus. Laut dem Institut der Deutschen Wirtschaft gaben Unternehmen im Jahr 2019 durchschnittlich mehr als 1.200 Euro pro Mitarbeiter/-in für deren Qualifizierung aus. Das bedeutet eine Steigerung von insgesamt 16 Prozent gegenüber 2016. Aber nicht nur finanziell wurde in den vergangenen Jahren ein breiterer Rahmen geschaffen, auch der zeitliche Aspekt spielt eine Rolle. 2019 waren es pro Mitarbeiter und Mitarbeiterin mehr als 18 Stunden und somit eine Stunde mehr als noch drei Jahre zuvor, besagt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln. Zudem begrüßen rund 70 Prozent der Firmen eine staatliche Förderung der Weiterbildung, beispielsweise bei Geringqualifizierten und älteren Beschäftigten. In diesen Fällen steht die Weiterbildung oftmals im Fokus von gesamtwirtschaftlichen Interessen, sei es, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder Berufsabschlüsse nachzuholen.

Das bfw ist in vielen Bereichen der Mitarbeiterqualifizierung ein optimaler Partner, wie sich am Beispiel der Vorbereitung auf die

Externen-Prüfung für Maschinen- und Anlagenführer/-innen in Flensburg widerspiegelt. Die gemischte Gruppe der Teilnehmenden bestand aus neun Beschäftigten der FTCAP GmbH Husum sowie vier über die Agentur für Arbeit geförderten Teilnehmenden. „Im Sommer letzten Jahres fanden die Planungen für dieses Pilotprojekt statt. Eine der Herausforderungen war natürlich die Zusammenführung der unterschiedlichen Förderbedingungen. Der Startschuss fiel dann am 17. August“, erzählt Petra Samulat vom bfw in Heide. Die Beschäftigten der FTCAP befanden sich in Kurzarbeit. Über den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit konnten neun Mitarbeiter/-innen auf diese Weise beschäftigt werden und sich ganz der Prüfungsvorbereitung für die Qualifizierung widmen. Ein Vorteil für den Arbeitgeber: Über das Qualifizierungschancengesetz bezuschusst die Agentur für Arbeit die Lehrgangskosten und das Arbeitsentgelt der Beschäftigten während der Qualifizierung. „Für die praktische Vorbereitung konnten wir die voll ausgestattete Ausbildungswerkstatt der Krones AG in Flensburg nutzen, die von dem Unternehmen selbst nicht

mehr genutzt wird. Das war ein Glücksgriff“, sagt Petra Samulat. In den Morgenstunden stand Theorie auf dem Lehrplan, nachmittags durften die Teilnehmenden das neue Wissen praktisch umsetzen. „Wegen Corona konnten wir nur bis zum 15. Dezember in Präsenz arbeiten, im Januar haben wir auf eine Online-Vorbereitung umgestellt, die immer an zwei Tagen in der Woche angeboten wurde. Das war schon teilweise schwierig, denn während man im Präsenzseminar manchmal in fragende Gesichter schaut, lässt sich das Fragezeichen über dem Kopf bei häufig schwarzem Bildschirm in Online-Meetings nur erahnen“, berichtet Petra Samulat von den ungewohnten Herausforderungen. Die Prüfungen fanden im Mai statt. Die Mitarbeitenden der FTCAP wurden direkt an ihrem Arbeitsplatz geprüft, die vier Externen haben ihre Prüfung für das IHK-Zertifikat in der Werkstatt der Krones AG abgelegt. „Für uns war das Pilotprojekt eine zukunftsweisende Erfahrung. Ich sehe in diesem nördlichen Standort großes Potenzial, um dort mittelfristig einen weiteren bfw-Bildungsstandort anzusiedeln, denn bisher gibt es dort keinen anderen Bildungsträger als direkten Mitbewerber“, gibt Petra Samulat als Perspektive an.

Für die Weiterbildung von Beschäftigten bietet auch die weitblick – personalpartner GmbH Lösungen an. „Wir sind sehr stark im Transfergeschäft, haben aber auch das Feld der Personalentwicklung im Portfolio und wollen dieses zukünftig noch weiter ausbauen“, sagt Martina Henschel, Geschäftsbereichsleiterin der

weitblick – personalpartner GmbH. Die Größe des zu beratenden Unternehmens spielt bei weitblick generell keine Rolle. „Wir bieten das Transfergeschäft und die Personalentwicklung auch für zwei oder drei Mitarbeiter/-innen an. Um optimal beraten zu können, nehmen wir eine Kompetenzanalyse vor. Diese bietet die Grundlage, um anschließend Empfehlungen aussprechen zu können. Ziel ist es, die Beschäftigten zu halten und sich als Unternehmen zum Beispiel durch interne Versetzungen zukunftsorientiert aufzustellen“, erklärt Martina Henschel. Ergänzende Lösungen seien auch Einzeloutplacements und Coachings, die eine berufliche Neuorientierung des Einzelnen fokussieren. „Natürlich schauen wir uns an, welche Kompetenzen auf dem jeweiligen Markt zukünftig eine Rolle spielen. Digitalisierung ist hierbei ein großes Thema, das natürlich auch auf die Personalentwicklung Auswirkungen hat. Entscheidend ist grundsätzlich zu schauen: Was wird gebraucht?“ Mitarbeitergespräche sind hierfür ein nützliches Tool, das Unternehmen aktiv nutzen sollten. Denn: Jedes Unternehmen sollte per Knopfdruck wissen, in welche Richtung jede/-r einzelne Mitarbeiter/-in qualifiziert ist oder sein sollte, und natürlich seine Zukunftsmärkte erkennen. „Wichtig ist, und das wird leider oft vergessen, dass man die Lebensälteren mit ihrer Erfahrung auch an Bord behalten sollte und nicht nur auf die Jüngeren mit dem neuesten Fachwissen setzt“, gibt Martina Henschel zu bedenken.

Interview mit Dr. Monika Stricker, Leiterin des Instituts für Forschung, Training und Projekte im bfw

Frau Dr. Stricker, im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben sich die Gewerkschaften dahingehend positioniert, betriebliche Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren in den Betrieben zu installieren. Das Institut für Forschung, Training und Projekte (IFTP) führt zwei von derzeit vier bundesweiten Projekten durch, um dies umzusetzen, eines mit der ver.di Bundesverwaltung (MendiNet) und eines mit der NGG Hauptverwaltung (Mentoren.Bilden.Zukunft). Beide Projekte werden aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert werden. Welchen Vorteil sehen Sie in diesen Projekten?

M. Stricker: In vielen Betrieben hat das Thema Weiterbildung noch einen zu geringen Stellenwert. Die Mitarbeiter/-innen wissen häufig zu wenig über Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, betriebliche Rahmenbedingungen sind nicht optimal ausgestaltet und die Potenziale einer positiven Weiterbildungskultur werden nicht genutzt. Hier wollen wir ansetzen. Über die Betriebsräte wollen wir betriebliche Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren gewinnen, diese ausbilden und in ihrer betrieblichen Arbeit begleiten. Vorteile: Die Mentorinnen und Mentoren kennen den Betrieb, kommunizieren auf Augenhöhe mit ihren Kolleginnen und Kollegen, motivieren für Weiterbildung, hören zu, kümmern sich etc. Dies fördert die Akzeptanz. Entsprechende Vorgängerprojekte (auch in anderen Ländern) haben gezeigt, dass dieser Weg erfolgreich sein kann.

Auf welche Bereiche werden Sie Ihre Arbeit konkret fokussieren?

M. Stricker: Mit dem Projekt MendiNet wollen wir gemeinsam mit der ver.di Bundesverwaltung Dienstleistungsbetriebe aus den Branchen Krankenhäuser, Versicherungswirtschaft, Ver- und Entsorgung sowie die öffentliche Verwaltung erreichen. Gemeinsam mit der NGG konzentrieren wir uns in dem Projekt Mentoren.Bilden.Zukunft auf die Ernährungsindustrie, die Systemgastronomie sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe. Die Projekte sind auf drei Jahre angelegt und ermöglichen uns einen tiefen Einblick in die einzelnen Betriebe und Branchen. Unser Ziel ist es, mit den von uns ausgebildeten Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren daran zu arbeiten, die Weiterbildungsbeteiligung in den Betrieben zu erhöhen. Unsere Beraterinnen und Berater unterstützen die Mentorinnen und Mentoren, sie qualifizieren, bauen Netzwerke auf und begleiten oder beraten bei der Umsetzung im Betrieb.

Welche Betriebe sollen sich angesprochen fühlen?

M. Stricker: Vom Mittelstand bis hin zu großen Betrieben ist alles denkbar. Wichtig ist uns, dass es partnerschaftlich abläuft und auch die Arbeitgeberseite voll im Boot ist und den Nutzen erkennt. Nur dann ist die Arbeit der Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren im Betrieb auch nachhaltig erfolgreich und führt zu den gewünschten Veränderungen im Betrieb.

Die bfw-Gesellschaften 2020 auf einen Blick



Unternehmen für Bildung.

**Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung
des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH (bfw)**

Sitz	Düsseldorf
Gründung	Dezember 1953
Gesellschafter	Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft des DGB mbH BGAG GmbH
Geschäftsführer	Klaus Knappstein
Aufsichtsrat	6 Arbeitgebervertreter/-innen 6 Arbeitnehmervertreter/-innen Aufsichtsratsvorsitzender: Stefan Körzell Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende: Gottfried Feichtinger, Roland Kolsiek
Organisation	Geschäftsbereiche Nord, West, Süd, Ost, maxQ.
Beschäftigte (Ende 2020)	1.355
Umsatz	97 Millionen Euro
Teilnehmer/-innen	44.251
Lehrgänge	2.620
Beteiligungen	inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH, Sitz Berlin weitblick – personalpartner GmbH, Sitz Düsseldorf





inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH

Sitz	Berlin
Gründung	September 1991
Gesellschafter	Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Geschäftsführer	Klaus Knappstein
Organisation	Geschäftssegmente Nord-Ost, Mitte, Süd-Ost, Mitte Schule + Erziehung
Beschäftigte (Ende 2020)	524
Umsatz	25 Millionen Euro
AusbilTeilnehmer/-innen (Durchschnitt)	1.570



weitblick – personalpartner GmbH

Sitz	Düsseldorf
Gründung	Dezember 2003
Gesellschafter	Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Geschäftsführer	Klaus Knappstein
Beschäftigte (Ende 2020)	25
Umsatz	2 Millionen Euro
Beschäftigte in Transferprojekten (Durchschnitt)	322



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

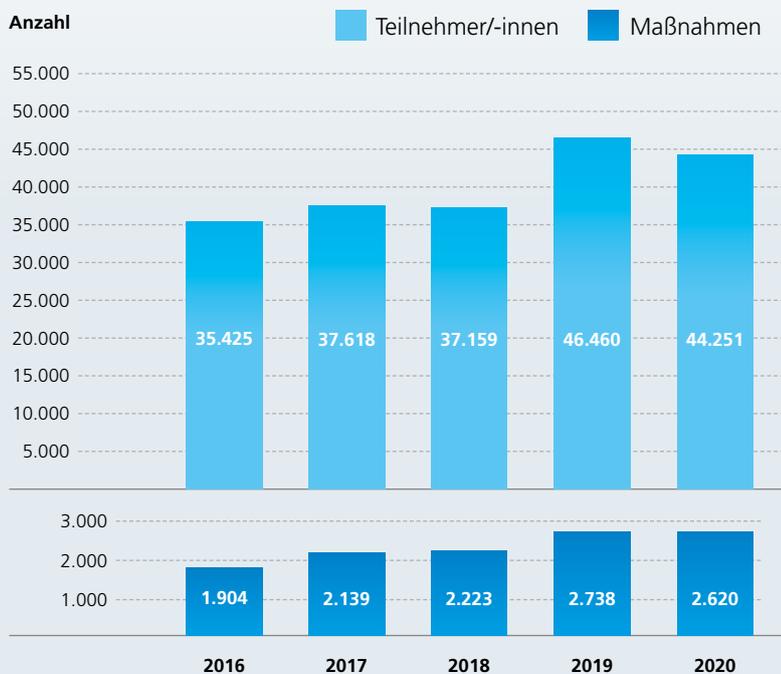
Die bfw-Gesellschaften 2020 auf einen Blick

Berufsbildungswerk

Gemeinnützige Bildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH (bfw)

Düsseldorf

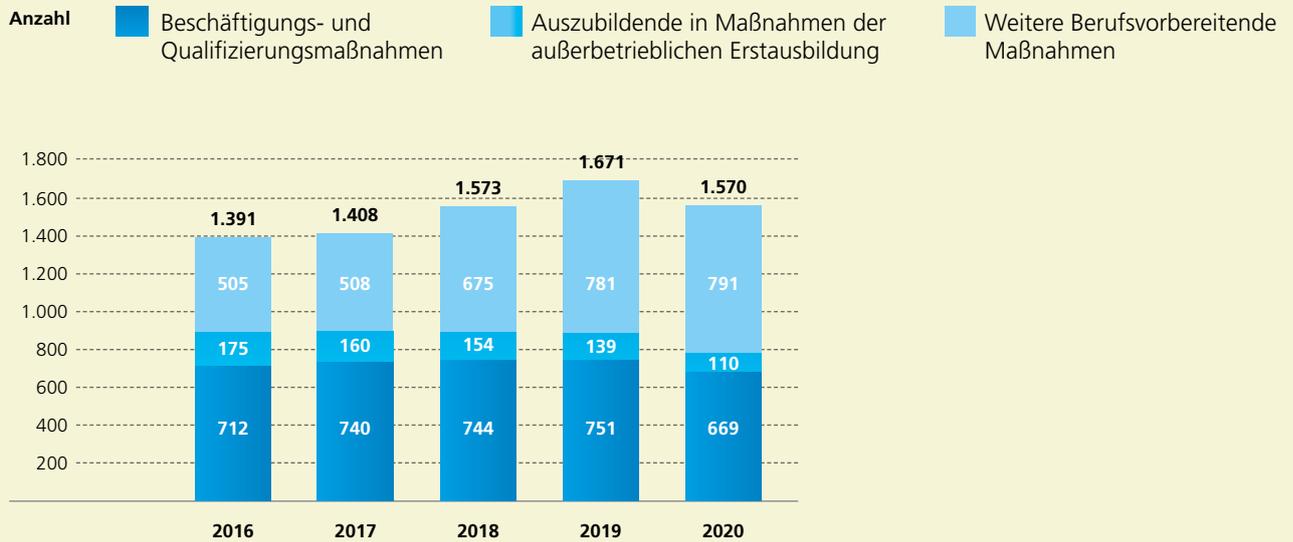
Entwicklung der Maßnahmencahlen/Teilnehmerzahlen 2016–2020



bfw // // // //

Unternehmensgruppe

Anzahl der Teilnehmer/-innen 2016–2020 (Durchschnitt)

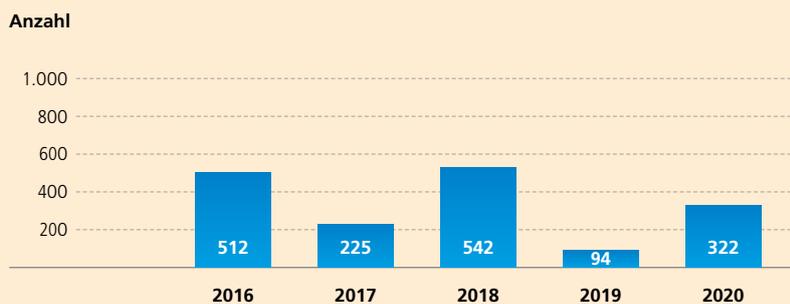


Darin enthalten:

Anzahl der Auszubildenden und Reha-Teilnehmer/-innen



Beschäftigte in Transferprojekten 2016–2020 (Durchschnitt)



Bei inab – Jugend, Bildung und Beruf stehen Jugendliche und junge Erwachsene im Mittelpunkt. Ihnen eine berufliche Perspektive aufzuzeigen, die aktive Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen und zugleich dringend benötigte Fachkräfte auszubilden, ist für den Jugendbereich der bfw-Unternehmensgruppe zugleich Geschäftsmodell und gesellschaftlicher Auftrag. Denn jeder Mensch sollte die Chance auf einen guten Start ins Berufsleben bekommen. inab ebnet mit seinem vielfältigen Angebot entlang der gesamten Bildungskette den Weg vom Grundschulalter bis zum Berufsabschluss.

Entlang der Bildungskette: jungen Menschen eine Perspektive geben

KiTA

Maßnahmen
geplant

Schule

- Ganztagsbetreuung (offen und gebunden)
- Schulsozialarbeit
- Berufsorientierungsprogramm (BOP)
- Potenzialanalyse
- Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)
- Berufsfelderkundung
- Lerntherapie
- Kompetenzfeststellung
- Div. Coachings und Seminare für Schüler/-innen, z. B. Bewerbungstraining, Präsentationstraining, Karrierecoaching u. v. m.

Übergang Schule – Beruf

- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)
- BvB-Reha
- Berufseinstiegsbegleitung (BerEb)
- Maßnahmen zur Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)
- Aktivierungshilfen für Jüngere
- Produktionsschule
- Heranführung an den Arbeitsmarkt
- Diverse Coachings und Seminare, z. B. Bewerbungstraining, Karrierecoaching u. v. m.

Ausbildung und Beschäftigung

- Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)
- Reha-Ausbildung koop. und int.
- Berufsausbildung in außerbetr. Einrichtungen (BaE) koop. und int.
- Unterstützte Beschäftigung (UB)
- Begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)
- Betreute betriebliche Umschulung (bbU)
- Arbeitsgelegenheit (AGH)
- Programme, z. B. Ausbildungshotel
- Coachings und Seminare für Azubis, z. B. Knigge-Kurs, Nachhilfe u. v. m.
- Soziale Begleitung
- Nachbetreuung von Azubis
- Integration in den Arbeitsmarkt

Von der Schule bis zum Beruf: die inab-Bildungskette



Die Corona-Pandemie hat besonders die Kinder und Jugendlichen aus strukturschwachen Verhältnissen hart getroffen. Durch den Einsatz hybrider Lernformate, Videokonferenzen und Telefonate ist es inab gelungen, nah bei den jungen Menschen zu bleiben, Sie dort abzuholen, wo sie persönlich in Ihrer Entwicklung stehen, und dafür zu sorgen, dass sie den Anschluss nicht verlieren. Eine besondere Leistung, die auch Geschäftsbereichsleiterin Natja Berg lobt: „Insbesondere die Flexibilität, mit der wir bei inab auf die Umstände reagiert haben, erfüllt mich mit Stolz. Das zeigt mir auch, wie viel Potenzial für zukünftige Projekte noch in uns steckt.“

Natja Berg, seit dem 01.03.2021 neue Geschäftsbereichsleiterin, hat sich ehrgeizige Ziele für die Zukunft gesetzt: „Wir möchten bei inab Chancen- und Lösungsgestalter für junge Leute sein und neue Wege erkunden. Gerade im Hinblick auf die Digitalisierung können wir künftig auf unsere gesammelten Erfahrungen aus der Corona-Pandemie zurückgreifen, up to date bleiben und innovative Ideen entwickeln. Sowohl für unsere Kundinnen und Kunden wie auch für unsere Mitarbeitenden.“

Moderne und mutige Wege zu gehen, bedeutet für inab ebenfalls, wettbewerbsfähig zu bleiben. Dafür ist die Arbeit in den bestehenden Kerngeschäften sehr wichtig, aber auch die Entwicklung neuer Produkte wird zukünftig entscheidend sein. Angebote, die die jungen Menschen über die gesamte Bildungskette hinweg begleiten, stehen dabei im Fokus. „Wir möchten die Kinder und Jugendlichen über ihren gesamten Lebens- und Lernzyklus hinweg begleiten. Von der Ganztagsbetreuung an Schulen über die Berufsorientierung und -vorbereitung bis zum Abschluss der Ausbildung. Dabei holen wir jedes Kind und jeden Jugendlichen ab. Ganz egal welcher Wissens- und Lernstand, inab bietet individuelle und maßgeschneiderte Lösungen“, erklärt Natja Berg.

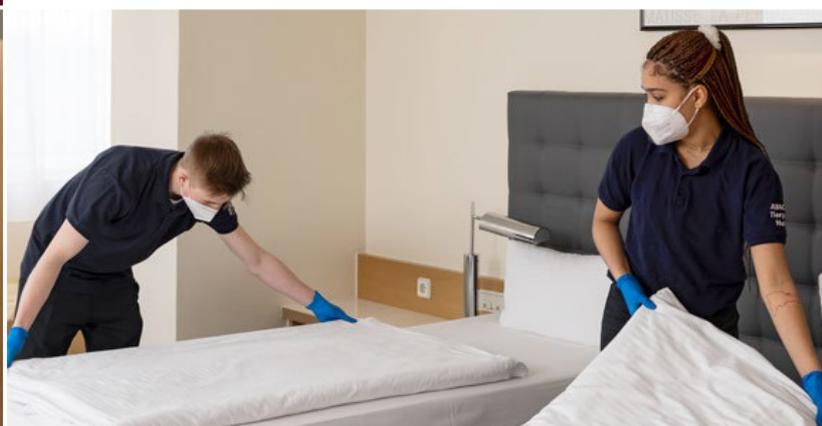
Damit das gelingt, arbeitet inab eng mit verschiedenen Kooperationspartnern zusammen. Dies soll durch eine Kundenberaterin zukünftig weiter intensiviert werden. „Unser Ziel ist es, mit Ausbildungsbetrieben in Kontakt zu treten, herauszufinden, inwiefern inab sie bei der Ausbildung unterstützen kann und darauf basierend verschiedene Angebote zu unterbreiten“, so Natja Berg. Dass viele, insbesondere kleine Unternehmen hier Unterstützung bekommen, ist für den funktionierenden Ausbildungsmarkt entscheidend. Nur so kann das Wegbrechen von Ausbildungsplätzen aufgehalten werden.

Zum Ausbau neuer Themenfelder gehört es auch, sich an neue Zielgruppen heranzuwagen. Um ein Beispiel zu nennen: Im Jahr 2020 hat sich inab als „Anderer Leistungsanbieter gemäß § 60 SGB IX“ für den Standort Winsen beworben und erste Gespräche mit der Agentur für Arbeit geführt. inab möchte in Winsen Menschen mit einer „Autismus-Spektrum-Störung“ begleiten. In der beruflichen Rehabilitation fallen autistische Menschen häufig durchs Raster, weil die Behinderungsform in ihren Ausprägungen sehr breit gefächert ist und Verhaltensspezifika mit sich bringt, die einer besonderen Herangehensweise in der Förderung bedürfen. Nach Winsen soll das Angebot auch an anderen Standorten weiter ausgebaut werden. Außerdem plant inab, 2021 den Bereich Lerntherapie zu etablieren und die Anerkennung als bundesweiter Kinder- und Jugendhilfeträger zu initiieren. Themenfelder, die das Angebot von inab noch passgenauer für einzelne Zielgruppen machen und den Handlungsspielraum des Bildungsanbieters für künftige Angebote erweitern.

Als junger Mensch auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, ist nicht immer einfach. In vielen Berufen sind die Ausbildungsanforderungen gestiegen und verunsichern den Nachwuchs. Hinzu kommen organisatorische Herausforderungen auf Betriebsseite oder Sprach- und Lernschwierigkeiten bei den Ausbildungswilligen. Über die neue Ausbildungsförderung AsA flex ermöglicht die Arbeitsagentur Hilfe auf verschiedenen Gebieten – und inab setzt das Programm als Bildungspartner aktiv um. Außerdem beeinflusst Corona den deutschen Ausbildungsmarkt. In den vergangenen Monaten verloren im Hotel- und Gastgewerbe etliche Auszubildende ihren Arbeitsplatz. Der Berliner Senat hat darauf zügig reagiert und in Kooperation mit diversen Partnern ein Sofortprogramm ins Leben gerufen, das den Jugendlichen eine Perspektive ermöglicht.

Hilfe in der Krise: eine Chance für Nachwuchskräfte

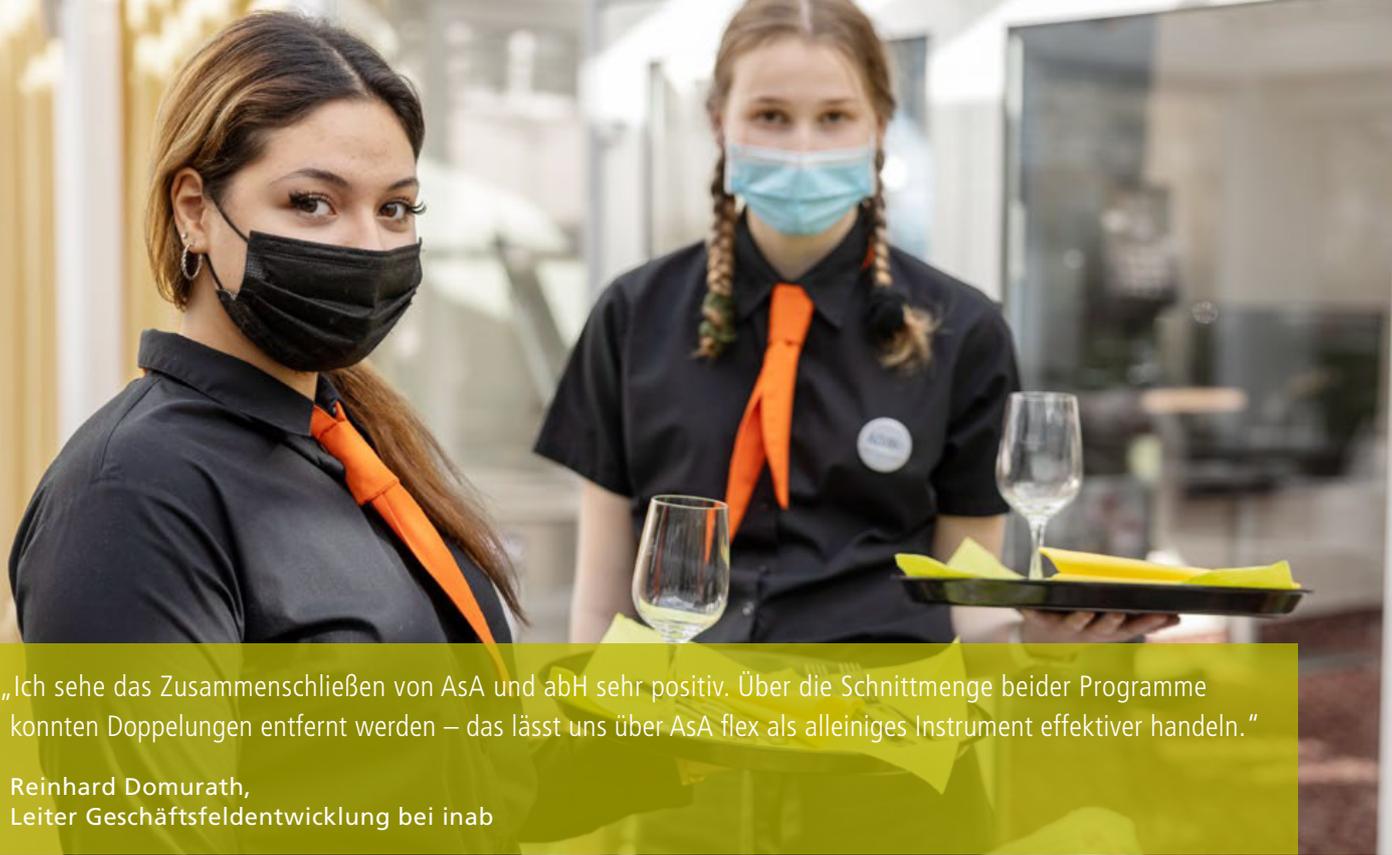
Im Jahr 2020 wurden laut dem Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA deutschlandweit 17.079 neue Ausbildungsverträge im Gastgewerbe abgeschlossen, alleine 6.623 junge Leute starteten ihre Ausbildung als Koch oder Köchin. Die Branche spricht seit Jahren offen über den Fachkräftemangel und sieht sich bedingt durch Corona mittlerweile in einer dramatischen Lage. Die Entwicklung der vergangenen Monate hat aber dazu geführt, dass viele Auszubildende im Hotel- und Gastgewerbe aufgrund von Kurzarbeit zuhause sitzen oder durch Betriebsinsolvenzen ihren Ausbildungsplatz komplett verloren haben. Die Berliner Senatsverwaltung reagierte im vergangenen Sommer umgehend auf die schwierige Lage und schuf in Kooperation mit dem DEHOGA, der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und der inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH Berlins erstes Ausbildungshotel. „Die Pandemie verunsichert viele junge Menschen. Wir holen die Auszubildenden dort ab, wo sie stehen, und begleiten sie durch diese Phase. Ich bin zuversichtlich, dass sehr bald wieder Fachkräfte am Markt gefragt sind. So schaffen wir Perspektiven für Gesellschaft und Wirtschaft“, erläutert Natja Berg, Geschäftsbereichsleiterin von inab, das Projekt. „Das ist deutschlandweit einmalig!“ Der Einstieg in das Überbrückungsprogramm ist unabhängig vom Ausbildungsjahr möglich und erfolgt unter tariflicher Vergütung. „Wir können hier im ABACUS ein reguläres Tagesgeschäft bieten. Die angehenden Hotelfachfrauen und -männer müssen sich um Buchungen und Stornierungen kümmern, lernen aber auch das Housekeeping kennen“, erzählt Projektkoordinator Marcus Striek. Auch in der Küche und



„Wenn die Pandemie vorbei ist, sind Fachkräfte am Markt wieder gefragt. Es fehlt dann ein gesamter Jahrgang an Nachwuchskräften. Da kann man doch nicht zusehen und einfach abwarten.“

Natja Berg,
Geschäftsbereichsleitung inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH

 **Natja Berg**
 0175 1842702
 natja.berg@inab-jugend.de



„Ich sehe das Zusammenschließen von AsA und abH sehr positiv. Über die Schnittmenge beider Programme konnten Doppelungen entfernt werden – das lässt uns über AsA flex als alleiniges Instrument effektiver handeln.“

Reinhard Domurath,
Leiter Geschäftsfeldentwicklung bei inab

im Restaurant läuft das Geschäft weiter, so dass die Auszubildenden dieser Sparten Tische eindecken und Menüs planen. „Dank einiger Geschäftsreisender können die jungen Menschen praktisch arbeiten. Wir achten zudem darauf, dass das Berichtsheft ordentlich geführt wird, und über Rollenspiele können sie die Gästetypen kennenlernen sowie das Beschwerdemanagement erlernen“, erzählt Striek, der selbst gelernter Koch ist. Ziel sei es, dass die Auszubildenden nach der Krise wieder in ihren alten Betrieb zurückkehren können oder auf dem Arbeitsmarkt als ausgebildete Fachkräfte ihren Platz finden.

Auch in anderen Bereichen der Wirtschaft wird im Ausbildungssegment Unterstützung benötigt. Über das Qualifizierungschancengesetz wurden im vergangenen Jahr die Ausbildungsförderungen Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und Assistierte Ausbildung (AsA) verschmolzen und als Förderinstrument AsA flex durch die Arbeitsagentur implementiert. „inab hat für die Umsetzung bereits mehrere Zuschläge bekommen. In Siegen/Bad Berleburg, Bochum und Hamburg gehen wir nun für die kommenden drei Jahre ans Werk und füllen diese Förderung als Ausbildungspartner mit Leben“, erklärt Reinhard Domurath von inab. Das Interesse bei Betrieben und Auszubildenden ist gleichermaßen gegeben. „Unser Ziel ist, die Azubis in der Ausbildungsphase zu unterstützen, zum einen über generelles Coaching, aber auch über Förderunterricht. Das können Mathe oder Deutsch sein und natürlich fachliche Belange.“ Die Zuweisung der Auszubildenden erfolgt über die Agentur für Arbeit. „In Phase 1 kümmern wir uns um den potenziellen Azubi, helfen bei der Ausbildungsplatzsuche. Ab Beginn der Ausbildung startet Phase 2. Dann gucken wir, was der Einzelne an Betreuung benötigt. Das kann inhaltliche Hilfe sein, aber auch sozialpädagogische Unterstützung“, berichtet Domurath. Bei sämtlichen Schritten werden die Eltern mit eingebunden, das sei nicht nur bei minderjährigen Auszubildenden wichtig. „Das familiäre Setting zu kennen, erleichtert uns im weiteren Verlauf die Arbeit und kann Hinweise geben, auf welchem Weg die Defizite effizient behoben werden können.“

AsA flex

Seit 40 Jahren ist die berufliche Benachteiligtenförderung im Wandel. Aus dem sozial-pädagogisch orientierten Programm des Bundesbildungsministeriums ist über die Jahre ein Regelprogramm in der Arbeitsförderung geworden. Das im vergangenen Jahr in Kraft getretene „Arbeit von morgen-Gesetz“ sorgte dafür, dass die Richtlinien kontinuierlich weiterentwickelt wurden.

Gefördert werden über AsA flex junge Menschen, die Hilfe:

- zur Aufnahme, Fortsetzung oder zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung benötigen,
- während einer Einstiegsqualifizierung benötigen.

Die Auszubildenden bekommen bedarfsorientierte Hilfen:

- zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses oder der Einstiegsqualifizierung,
- zur Reduzierung von Bildungs- und Sprachdefiziten,
- zum Verständnis von fachbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten.

Natürlich ist auch eine Förderung von Ausbildungsbetrieben möglich. In folgenden Fällen wird Unterstützung angeboten:

- vor einer Ausbildung, wenn das Ziel verfolgt wird, einen förderberechtigten jungen Menschen auszubilden,
- während der Ausbildung oder bereits während der Einstiegsqualifizierung eines durch Assistierte Ausbildung betreuten jungen Menschen.

Eine Teilnahme an AsA flex ist übrigens zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung möglich.

Schlaglichter

Schlaglichter Aktuelles aus der bfw-Unternehmensgruppe



Mit wenigen Klicks zum Kurs: das SeminarPortal

Im SeminarPortal auf der Website des bfw haben Interessierte die Möglichkeit, für sie spannende Kurse mit wenigen Klicks zu suchen und anschließend direkt online zu buchen. Smart. Schnell. Automatisiert. Das ist es, was das SeminarPortal ausmacht. Von der Aufstiegsfortbildung zum/zur Handwerksmeister/-in über Komplettseminare zur Luftfahrt bis hin zu Management und Business Skills – die Seminare zeichnen sich durch effektive Wissensvermittlung und praxiserfahrene Dozentinnen und Dozenten aus. Mit dem SeminarPortal setzt die bfw-Unternehmensgruppe den Weg der konsequenten Bewegung hin zum Kunden weiter um. Das Online-Buchungssystem wird laufend weiterentwickelt und um neue Kurse ergänzt. Damit zufriedene Kundinnen und Kunden künftig auch weiterführende Kurse mit wenigen Klicks buchen können.

Mehr Infos unter www.bfw.de/seminarportal

Teamarbeit beim bfw in Neckarsulm

Das bfw – Unternehmen für Bildung in Neckarsulm hat im letzten Jahr einen ganz besonderen Erfolg erzielt. Die Bildungsstätte wurde für die Ausbildung der besten Mechatronikerin und des besten Maschinen- und Anlagenführers ausgezeichnet. Jeweils 99 von 100 Punkten haben die beiden Azubis erreicht – ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann. Der damalige Bildungsstättenleiter Josef Rauch ist sich sicher, dass Qualität, Kompetenz und Engagement den Unterschied machen und zum Erfolg der Umschülerinnen und Umschüler in Neckarsulm beitragen. Dazu kommt, dass das bfw in Neckarsulm nicht nur ein zertifizierter Ausbildungsbetrieb ist, sondern auch als Prüfungsbetrieb der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer fungiert. Regelmäßig werden Konzepte und Lernformate an die aktuellen beruflichen und pädagogischen Anforderungen angepasst und erweitert.

„Wir wollen uns nicht auf den Erfolgen unserer Umschülerinnen und Umschüler ausruhen. Im Gegenteil – wir fühlen uns in unserer Arbeitsweise bestätigt und wollen in Zukunft weiterhin so innovativ arbeiten und unsere Angebote an die Entwicklungen am Arbeitsmarkt sowie an die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden anpassen“, so Josef Rauch.

Wir gratulieren dem gesamten Team vor Ort herzlich!



Gesundheitsberatung – nah an den Bürgerinnen und Bürgern

Schnelle Hilfe in Berlin: Das bfw bildet 2021 zur Unterstützung aller zwölf Berliner Bezirke 60 Gesundheitslotsinnen und -lotsen aus. Ähnlich wie Streetworker sollen sie Passanten an viel frequentierten Orten ansprechen und ihre Hilfe in allen Fragen rund um das Thema Gesundheit anbieten. In einer vierwöchigen Schulung beim bfw werden sie auf die Arbeit vorbereitet. Der Unterricht beinhaltet hauptsächlich die Themenfelder Kommunikation und Gesundheit. Geschult werden die Teilnehmenden in der Beratung zu Gesundheitsfragen zum Beispiel in Bezug auf Reisen zu Corona-Zeiten, die Corona-Warn-App, Abstands- und Hygieneregeln. Ebenfalls im Programm: der Umgang mit Medienvertreterinnen und -vertretern, zum Beispiel bei Interviews, oder der Umgang in Konfliktsituationen wie etwa im Gespräch mit Impfgegnern oder Corona-Leugnern. Abgerundet wird die Ausbildung durch EDV-Kurse zur späteren Dokumentation der Anliegen und eine praktische Erprobung im Einsatz. Finanziert wird das Projekt vom Land Berlin und der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.



Neuer Geschäftsbereich in der bfw-Unternehmensgruppe: das Institut für Forschung, Training und Projekte (IFTP)

Das im September 2020 gegründete Institut für Forschung, Training und Projekte (IFTP) setzt als neuer Geschäftsbereich der bfw-Unternehmensgruppe neue inhaltliche Schwerpunkte. Das Institut unterstützt Menschen und Organisationen in Veränderungsprozessen, z. B. mit zukunftsweisenden Qualifizierungskonzepten, Analysen und Bedarfsfeststellungen oder Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung, um damit die Anpassung an veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt zu ermöglichen. Mit gezielten Angeboten für insbesondere höher qualifizierte Arbeitnehmer/-innen sowie akademischen Weiterbildungsangeboten erschließt das IFTP ein zusätzliches Segment in der Bildungskette für das bfw. Beispielhaft sei hier das Online-Seminar „Business Controller/-in als Gestalter/-in des Wandels“ genannt. Neben fachlichen und methodischen Fähigkeiten erwerben Fach- und Führungskräfte aus kaufmännischen Bereichen und dem Controlling wichtige personale Kompetenzen sowie aktuelle „Digital Skills“. Die Qualifizierung wird in Zusammenarbeit mit der IFC EBERT GmbH durchgeführt, welche seit über 30 Jahren auf Weiterbildungen im Controlling spezialisiert ist.

Das IFTP ist zudem Trägerverwaltung für das Beratungsnetzwerk „Faire Mobilität“, welches sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und fairer Löhne für Beschäftigte aus

mittel- und osteuropäischen Ländern auf dem deutschen Arbeitsmarkt einsetzt.

Des Weiteren werden im Rahmen von geförderten Projekten sowie Studien neue Antworten auf aktuelle Herausforderungen in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und beruflicher Bildung erforscht, entwickelt und erprobt (z. B. MendiNet, Mentoren.Bilden.Zukunft, Unions4VET, ColearnET). Hier verfügt das IFTP über langjährige Erfahrungen in Bildungs- und Arbeitsmarktthemen und ein breites Portfolio an Beratungskompetenzen sowie über ein großes Netzwerk verschiedenster Kooperationspartner/-innen. Großer Wert wird auf eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern gelegt. Mit dem Engagement des IFTP in Forschung und Projekten wird zugleich die besondere Berufsbildungsexpertise des bfw in der Fachöffentlichkeit zur Geltung gebracht.





„Wir unterstützen gezielt Pflegefachkräfte aus dem Ausland und bereiten sie auf den Arbeitsalltag in Deutschland vor.“

Silvia Marienfeld,
Geschäftsbereichsleitung bei maxQ.

 **Silvia Marienfeld**
 02305 9788410
 marienfeld.silvia@maxq.net

maxQ.: Lösungen für die Herausforderungen der Gesundheitsbranche

Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind in den Gesundheits- und Pflegeberufen besonders drastisch. Die Corona-Pandemie hat dies noch einmal verdeutlicht. Doch auch unabhängig von der Pandemie steht die Pflegebranche vor großen Herausforderungen. Weil die Bevölkerung altert, steigt auch die Zahl der Pflegebedürftigen: Laut Statistischem Bundesamt waren in Deutschland 2019 etwa 4,2 Millionen Menschen pflegebedürftig. Bis Mitte der 2040er Jahre wird die Zahl, Schätzungen zu Folge, auf mehr als 6 Millionen steigen. Entsprechend steigt auch der Bedarf an Pflegekräften weiter an. Zwar sind in den letzten Jahren mehr Berufseinsteiger/-innen zu verzeichnen, der Bedarf wird dadurch allerdings nicht gedeckt.

Der Pflegeberuf hat weiterhin ein Imageproblem: Schichtdienste, schlechte Bezahlung und belastende Arbeitsbedingungen tragen zu dem Mangel an qualifizierten Fachkräften bei. Das Bundesministerium für Gesundheit hat sich mit dem Pflegeberufegesetz von 2017 und den damit verbundenen Imagekampagnen eine Verbesserung der Situation vorgenommen. Doch der Bedarf kann allein durch innerdeutsches Fachpersonal nicht gedeckt werden. Die Anwerbung von ausländischen Pflegekräften ist unerlässlich, um die zukünftige Versorgung von allen Pflegebedürftigen zu sichern.

Zuverlässiger Partner – auch in Krisenzeiten

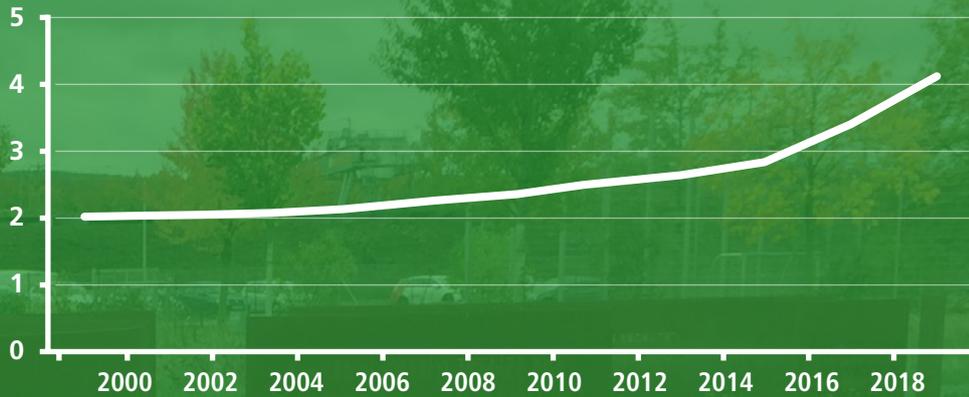
maxQ. ist sich als Gesundheitsmarke des bfw – Unternehmen für Bildung der gesellschaftlichen Aufgabe bewusst, welche die zukünftigen Herausforderungen in der Pflege mit sich bringen. „Wir sehen uns als Lösungsgestalter für die Gesundheitsbranche und haben uns als bundesweiter Geschäftsbereich gut positioniert“, so Geschäftsbereichsleiterin Silvia Marienfeld. Auch während der Corona-Pandemie steht maxQ. den Auszubildenden und den Unternehmen der Gesundheitswirtschaft als zuverlässiger Partner in der dreijährigen Ausbildung für Pflegefachleute und Therapieberufe mit hochwertigen Leistungen zur Seite. In 2020 konnten trotz der erschwerten Bedingungen alle Ausbildungsklassen wie geplant starten. Daneben gibt es noch die kürzeren Pflegehelferausbildungen. Diese unterscheiden sich in der Dauer sowie den inhaltlichen Aufgaben von Bundesland zu Bundesland. In Nordrhein-Westfalen wird in diesem Jahr beispielsweise die Ausbildung zur generalistischen Pflegefachassistenz etabliert. Dafür hat maxQ. ein Beratungsteam gebildet, welches die Unter-

nehmen und Kooperationspartner, die Kostenträger sowie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die neue Ausbildung und das Pflegeverbesserungsgesetz informiert. Darüber hinaus wird man den neuen, breiter gefächerten Anforderungen der Ausbildung durch die Bildung von Ausbildungsverbänden gerecht. Zur Integration von ausländischen Fachkräften hat maxQ. ein Serviceteam etabliert, welches sowohl die Unternehmen als auch die Fachkräfte in allen Punkten der Anerkennung des ausländischen Abschlusses begleitet: Beratung und Kommunikation mit den zuständigen Behörden, Durchführung von Vorbereitungskursen, zeitnahe Anmeldung zu den notwendigen Prüfungen bei den Verwaltungsstellen. Der maxQ.-Geschäftssegmentleiter Uwe Seelhof ist mit der Entwicklung sehr zufrieden: „Es ist ein Erfolg für alle Beteiligten. Sowohl für die ausländischen Fachkräfte, die Unternehmen und Einrichtungen als auch für uns als Bildungsanbieter.“

Auch im Bereich der Fort- und Weiterbildung hat maxQ. sich im letzten Jahr auf die aktuellen Entwicklungen eingestellt. „Wir möchten den Beschäftigten qualitativ hochwertige und möglichst flexible Fort- und Weiterbildung bieten“, berichtet Geschäftssegmentleiter Frank Ebeling. Ein großer Teil des Portfolios wurde deshalb auf Blended Learning umgestellt. Den überwiegend berufstätigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern soll der Zugang und der Ablauf ihrer Fort- oder Weiterbildung so leicht wie möglich gemacht werden: durch die Flexibilisierung der Lernzeit, die Reduzierung der Präsenz durch asynchrones Lernen (maxQ.-Online-Campus) und synchrones Lernen sowohl in Online-Veranstaltungen als auch in Präsenz.

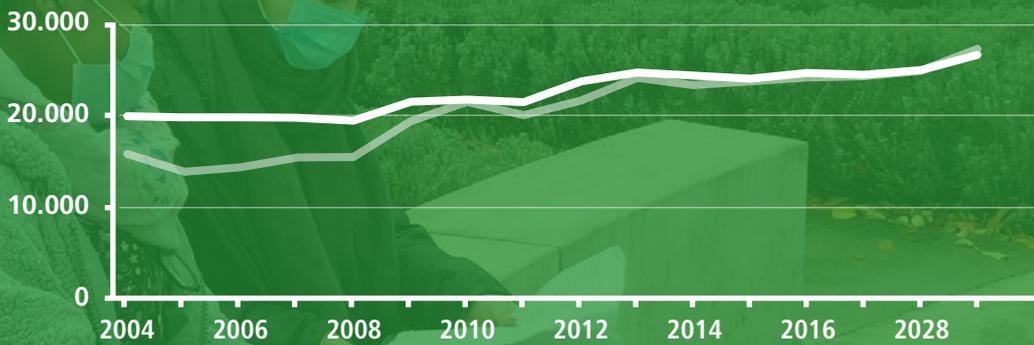
Zahlen & Fakten zum Fachkräftemangel

Pflegebedürftige (in Millionen)



Anfängerinnen und Anfänger in Pflegeberufen an Beruflichen Schulen

- Gesundheits- und Krankenpfleger/-in
- Altenpfleger/-in



Gesundheitspersonal nach ausgewählten Einrichtungen (in Tausend)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

Wege aus dem Engpass: gute Konzepte gegen den Fachkräftemangel

Die Gesundheitswirtschaft ist ein sehr personalintensives Berufsfeld. Mit rund 5,7 Millionen Beschäftigten konnte im Jahr 2018 jeder achte Erwerbstätige dieser Branche zugeordnet werden. Aufgrund des sich immer deutlicher abzeichnenden Fachkräftemangels ist in den vergangenen Jahren das Interesse an internationalen Ärzten und Pflegepersonal beträchtlich gestiegen. Mit dem 2017 verabschiedeten Pflegeberufereformgesetz wurde zudem im Ausbildungsbereich ein neuer Weg geebnet, der seit verganginem Jahr umgesetzt wird.

Mit dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe wurde das neue Berufsfeld Pflegefachfrau/-mann über eine generalistische Ausbildung implementiert. Diese in den EU-Staaten anerkannte Qualifikation befähigt zur Pflege von Menschen in allen Versorgungsbereichen sowie jeden Alters und eröffnet den Auszubildenden im späteren Berufsleben ein breiteres Spektrum an Einsatz- und Karrieremöglichkeiten.

Bei maxQ. in Karlsruhe startete im Mai 2020 der erste Jahrgang mit der generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung. „Nach den ersten zwei Ausbildungsjahren zur/zum Pflegefachfrau/-mann haben meine Schülerinnen und Schüler alle Bereiche der Pflege kennengelernt. Im dritten Jahr können sie ihren generalistischen Abschluss machen oder sich spezialisieren“, berichtet Ute Baum, Lehrerin in der generalistischen Ausbildung und Altenpflegehilfeausbildung für Migrantinnen und Migranten bei maxQ. in Karlsruhe. Die Pflegepädagogin und gelernte Kinderkrankenschwester legt in ihren Seminaren großen Wert auf Interkulturalität, die auch im Curriculum der Generalistik von maxQ. als eine von 49 Kompetenzeinheiten verankert ist. „Für mich zählt in erster Linie der Mensch – und ich schaue, welches Potenzial bei jedem Einzelnen vorhanden ist. Bei einigen meiner Schülerinnen und Schüler stelle ich fest, dass sie sprachlich noch nicht ganz so weit sind.

Dann empfehle ich ihnen erstmal eine Altenpflegehilfeausbildung, um über zusätzliche Praxiserfahrungen sicherer in der deutschen Sprache zu werden“, sagt Ute Baum. Um die kollegiale Zusammenarbeit zu fördern und einen Austausch anzustoßen, fand zwischendurch ein gemeinsamer Unterrichtstag verschiedener Ausbildungsgänge statt. Zum Thema „Teamarbeit“ unternahmen die Auszubildenden im Herbst 2020 in coronakonformen Kleingruppen einen Stadtrundgang durch Karlsruhe, der an verschiedenen Stationen zum Nachdenken und Handeln aufforderte. „Neben geschichtlicher und gesellschaftlicher Bildung war es mir wichtig, dass die Teilnehmenden über ihre verschiedenen Kulturen zum respektvollen Austausch miteinander kamen. Denn Akzeptanz und Respekt benötigen sie auch in ihrem späteren Berufsleben. Diese Werte lassen sich theoretisch eher schwer vermitteln“, erzählt Ute Baum.

Doch es bedarf weiterer Puzzlesteine, um den enormen Bedarf an Fachkräften in der Gesundheitsbranche zu decken. Die Politik setzt unter anderem auf die Gewinnung von Fachpflegepersonal durch Zuwanderung – in unserer globalisierten Welt eine vielversprechende Option, zumal die Zahlen für sich sprechen: Denn allein in Nordrhein-Westfalen werden pro Jahr 3.500 Anträge auf die Anerkennung von ausländischen Pflegeabschlüssen im Gesundheitswesen gestellt. Über einen Defizitbescheid wird individuell mitgeteilt, wie die fehlenden Kenntnisse ausgeglichen werden können. Die internationalen Fachkräfte haben die Wahl zwischen einem Anpassungslehrgang oder einer Kenntnisprüfung. Für diese Prüfung hat maxQ. einen Vorbereitungskurs entwickelt, der mittlerweile an sieben Standorten angeboten wird. „Unser Ziel in diesem Jahr ist eine bundesweite Etablierung dieser Vorbereitungskurse an allen unseren Standorten“, erzählt Babette Mader, Projektmanagerin an der maxQ.-Fachakademie West. Der Vorbereitungskurs splittet sich in theoretische und praktische Blöcke. „Fachlich sind die Teilnehmenden top ausgebildet, aber es fehlt natürlich an Wissen zu deutscher Rechtskunde, institutionellen Rahmenbedingungen, Medizinprodukten und Behandlungsmethoden sowie der deutschen Umgangssprache im Klinikalltag. Es





macht irrsinnig viel Spaß, mit diesen Menschen zu arbeiten und ihnen auch einen Teil unserer Kultur näherzubringen“, schwärmt Babette Mader, die auch als Dozentin in den Vorbereitungskursen arbeitet. „Wir arbeiten acht Stunden pro Tag zusammen, da ist nach spätestens drei Tagen das Eis gebrochen. Man muss einfach viel Herzblut für die unterschiedlichen Kulturen mitbringen. Und es gibt nun einmal viele Aspekte, die sie nicht kennen können.“ Nach drei Wochen Theorie verbringen die Teilnehmenden drei Wochen bei ihrem Arbeitgeber, der ihnen ermöglicht, vor allem die bisher nicht bekannten pflegerischen Tätigkeiten auszuführen und darüber auch mehr sprachliche Sicherheit zu erlangen. In dem 2.Theorieblock werden sie auf die mündliche Prüfung vorbereitet. Hier kommen dann alle Themenfelder zum Tragen, die ihnen nicht bekannt sind. „Dank unserer didaktischen Entwicklung der Kurse können wir den Fachkräften ermöglichen, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu einer beruflichen Handlungskompetenz zu bündeln und im weiteren Berufsalltag anzuwenden“, erklärt Babette Mader. Die abschließenden drei Wochen Praxis verbringen die Teilnehmenden in einem Krankenhaus. „Unser Konzept ist, dass sie mit dem Wissen aus ihrem Herkunftsland und den neu erworbenen Kompetenzen auf die alltäglichen Krankheitsbilder und

Pflegesituationen professionell reagieren können. Bis zum Ende des Jahres sollen über den Kurs rund 250 weitere Teilnehmende auf die Kenntnisprüfung vorbereitet werden und als geprüfte Pflegefachkräfte den Fachkräftemangel bei unseren Kliniken und Pflegeeinrichtungen mildern. Angestrebt wird, in Zukunft diese Zahl zu vervielfachen. Aber dafür muss die Infrastruktur noch ausgebaut werden. „Begleitend müssen noch weitere Dozentinnen und Dozenten eingearbeitet werden, damit wir in Zukunft mit mehreren Kursen gleichzeitig starten können und auch weitere Berufsbilder im Gesundheitswesen anerkannt werden können“, so Babette Mader.

Welch entscheidenden Einfluss das Erlernen der Sprache in Bezug auf die berufliche Integration hat, kann auch Claudia Eichmeier von maxQ. in Berlin bestätigen. Auf ihre Initiative hin wurde ein fachbezogener Deutschkurs entwickelt, der sprachliche Barrieren ausräumt.

Interview mit Claudia Eichmeier, maxQ. Berlin

Frau Eichmeier, wie sind Sie darauf gekommen, spezielle Sprachkurse für den Gesundheitsbereich anzubieten?

C. Eichmeier: Wir haben in den Bundesländern unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen für die Anerkennung ausländischer Fachkräfte im Hinblick auf das Sprachniveau. In Berlin benötigt man Level B2 für nichtakademische Gesundheitsberufe, in anderen Bundesländern B1. Da driftet das Niveau schon ziemlich auseinander. Genau an dem Punkt setzen wir an. Wir haben einen Sprachkurs „Deutsch für die Pflege“ entwickelt, der sich an die Prüfungsrelevanz anpasst und somit auch bestimmte Termini vermittelt.

Wie kann man sich das praktisch vorstellen?

C. Eichmeier: Wir sorgen in diesem Kurs für eine Erweiterung des Wortschatzes und der Grammatik in praxisrelevanten Themen, trainieren Begriffe der Pflegefachsprache und gucken bei jedem Teilnehmenden nach den persönlichen Defiziten. Dafür bekommen wir sehr positives Feedback und die Nachfrage ist groß. Mit diesem Kurs haben wir ein Alleinstellungsmerkmal am Berliner Markt geschaffen.

Wie lange dauert der Kurs?

C. Eichmeier: Die Teilnehmenden sind drei Wochen in der Sprachschule und üben generelle Kommunikation und Grammatik. Anschließend absolvieren sie ein dreiwöchiges Praktikum im Pflegebereich. Danach bereiten wir sie weitere drei Wochen sprachlich auf die mündliche und schriftliche Prüfung zur Anerkennung ihres Berufes vor. Darin enthalten sind natürlich Terminologie und praktische Übungen für den Berufsalltag.



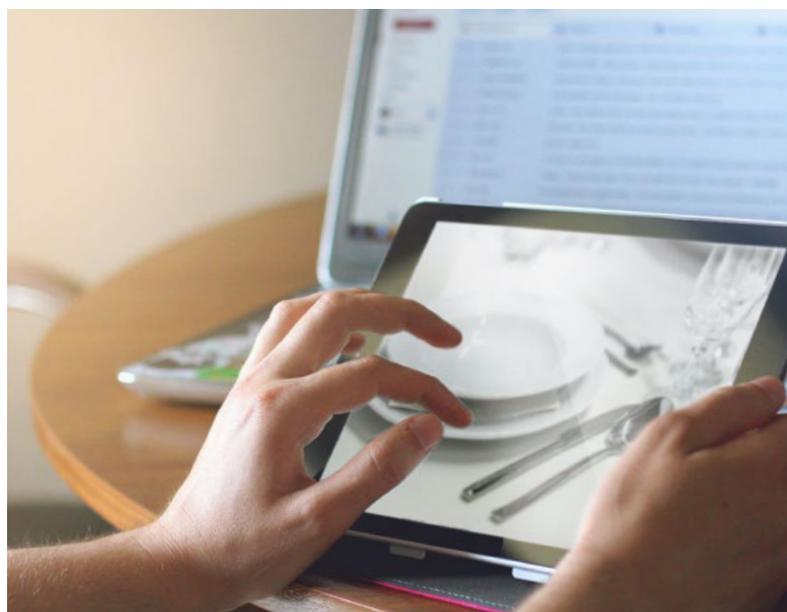
**Flexibilität zahlt sich aus:
beschleunigte Digitalisierung
nach innen und außen**

Die Digitalisierung traf die Unternehmensgruppe nicht unvorbereitet und wird schon seit langem innerhalb des Konzerns strategisch koordiniert. Im vergangenen Jahr wurde die Theorie nun im Schulbetrieb innerhalb kürzester Zeit auf breiter Ebene praktisch umgesetzt: „Der Umgang mit neuen Medien war schon vor der Corona-Krise aus nahezu keinem Bereich der schulischen Arbeit wegzudenken. Die Instrumente und Methoden zum Einsatz diverser Medien haben wir in den letzten Jahren bereits schrittweise in das Unterrichtssystem implementiert“, berichtet Dr. Monika Stricker, die die Digitalisierungsstrategie im bfw-Konzern 2020 verantwortete.

Bewährungsprobe in der Praxis

Für den Unterricht nutzen die Dozentinnen und Dozenten vor allem das Lernmanagementsystem Moodle, in dem Lernende in virtuellen Kursräumen entsprechend ihrem eigenen Tempo Themen bearbeiten und über Chatfunktionen mit den Dozierenden und anderen Teilnehmenden vernetzt sind. Im Konzern werden drei Systeme eingesetzt, der bfw-, inab- und maxQ.-Campus. Außerdem trafen sich Lehrende und Lernende regelmäßig in virtuellen Klassenzimmern. Telefon- und Videokonferenzen trugen ebenfalls zur schnellen und direkten Kommunikation bei. Die rasante Entwicklung wird am Beispiel der inab-Bildungsstätte in Winsen deutlich. Der auf Jugendmaßnahmen spezialisierte Standort spricht mit seinem Angebot auch junge Rehabilitanden an und ist weitestgehend auf praktische Arbeit in den Bereichen Tischlerei, Hotel- und Gaststätten, Garten- und Landschaftsbau sowie Handel und Logistik ausgerichtet. Entsprechend groß war die Umstellung für die Teilnehmenden, aber auch für die Ausbilderinnen und Ausbilder. Sie alle machten schnelle Fortschritte und nach anfänglicher Skepsis baute inab in Winsen das digitale Angebot so weit aus, dass inzwischen rund 100 Teilnehmende

digital geschult werden können. „Am Anfang haben unsere Ausbilder/-innen nur einzelne Seiten aus dem Lehrbuch online gestellt“, berichtet Bildungsstättenleiterin Kerstin Schild. „Inzwischen arbeiten wir in den virtuellen Klassenzimmern mit Video-Tutorials und nutzen alle Tools, die unsere Lernplattform Moodle uns bietet.“ Auch die Teilnehmenden haben sich schnell an den digitalen Unterricht gewöhnt und arbeiten gern an PC und Smartphone. Für Teilnehmende, die die Praxis vermissen, hat sich das Team rund um Kerstin Schild etwas Besonderes ausgedacht: Die jungen Leute aus dem Hotel- und Gaststättenbereich holen Warenkörbe mit Lebensmitteln, Tischdecken und Servietten in der Bildungsstätte ab, führen zuhause praktische Aufgaben durch und dokumentieren ihre Arbeit per Foto und Video.



Die Corona-Krise hat deutlich gemacht, wie schnell der bfw-Konzern auf Veränderungen reagieren, sich anpassen und umstellen kann. Digitalisierung nach innen und außen ist schon lange ein strategisches Thema innerhalb des Konzerns. Die Pandemie beschleunigte den Prozess im vergangenen Jahr weiter. Innerhalb kürzester Zeit konnten den Teilnehmenden digitalisierte Lernangebote zur Verfügung gestellt und ein Großteil der Arbeit ins Home-Office verlagert werden. Die fortgeschrittene Digitalisierung und die Flexibilität des Konzerns haben dazu beigetragen, dass die bfw-Unternehmensgruppe auch während der Krise wirtschaftlich stabil dasteht.

Regionale Vorreiter

Damit alle Bildungsstätten so gut mit der Digitalisierung Schritt halten können, bestimmte der Geschäftsbereich inab zwei Standorte zu Vorreitern und Ideengebern innerhalb des Masterplans Digitalisierung. Die Beschäftigten in Lüdenscheid rund um Bildungsstättenleiterin Petra Herzog entwickeln Lernvideos und haben ein 75-Zoll-Smartboard sowie Tablets angeschafft, um den Unterricht digital zu gestalten. In der Bildungsstätte von Doris Apelt in Kiel liegt der Schwerpunkt auf der technischen Ausstattung. Vor allem der Einsatz digitaler Flipcharts hat Lehrende und Lernende überzeugt. „Unsere Teilnehmenden können Inhalte vom Flipchart auf ihr Laptop und zurück übertragen. Die Geräte lassen sich vom Smartphone aus steuern, übertragen Handschrift in PC-Schrift und zudem lassen sich die Inhalte in Moodle integrieren“, beschreibt Doris Apelt die Vorteile der Geräte. Auch digitale Schweißgeräte, VR-Brillen und 3D-Drucker sind in einigen Bildungsstätten, den digitalen Hotspots, bereits im Einsatz und eröffnen Mitarbeitenden und Teilnehmenden völlig neue Möglichkeiten – auch für die Zeit nach Corona, wenn digitale und analoge Unterrichtsmethoden einander wieder ergänzen werden.

Intensives Informieren

Der Geschäftsbereich Süd organisierte in Heidelberg und Heilbronn eigene Digi-Roadshows, um den Akteuren am Markt das digitale Angebot zu präsentieren. Im September 2020 stellte das bfw dort sein Angebot zur additiven Fertigung vor, zeigte digitale Schweißgeräte, 3D-Drucker und verschiedene Materialien, mit denen die Teilnehmenden arbeiten. Aus dem intensiven Austausch entstand direkt ein neues Produkt. In den Gesprächen mit den Ansprechpartnerinnen und -partnern der Agentur für Arbeit wurde klar, dass diese sich eine Vorschaltmaßnahme zum Thema „Digitale Grundkompetenzen“ für die Teilnehmenden wünschen. Das Team von Segmentleiter Josef Rauch entwickelte umgehend

ein Modul, das bereits zum Einsatz kam. Die erfolgreiche Veranstaltung wurde direkt mit der ebenfalls interessierten Arbeitsagentur Heilbronn fortgeführt, wegen des erneuten Lockdowns allerdings im digitalen Format.

Kontinuierliche Weiterentwicklung

Während technische Ausstattung, Lehr- und Lernmethoden in den Bildungsstätten bereits intensiv genutzt werden, arbeiten die Mitarbeitenden der Hauptverwaltung laufend an der Weiterentwicklung bestehender Tools, erproben neue Programme und schulen die Beschäftigten vor Ort. Während der Corona-Zeit wurde 2020 das Videokonferenzwerkzeug Blizz – heute TeamViewer Meeting – für den Unterricht eingeführt. Seit Januar 2021 läuft die Implementierung von BigBlueButton (BBB), einem digitalen Werkzeug für virtuelle Klassenzimmer, das direkt oder über die Moodle-Plattform gestartet werden kann. BBB bietet mehr Möglichkeiten für den Unterricht. So haben die Nutzenden beispielsweise die Möglichkeit, in Kleingruppen synchron online zu arbeiten. Ebenfalls in der Erprobung: Adobe Connect, das etwa für Sprachkurse, in denen Tondateien zur Verfügung gestellt werden müssen, besser geeignet ist. Im Rahmen des Innovationsprozesses *Zukunft bfw* beschäftigen sich zudem verschiedene Arbeitsgruppen mit dem Thema Digitalisierung. Zum einen geht es darum, konkrete Produkte zur Vermittlung digitaler Kompetenzen für die Kundinnen und Kunden zu entwickeln, zum anderen um die Entwicklung einer zentralen Schnittstelle, über die alle Tools und Systeme verknüpft werden können, so dass Videos, Texte und Bilder für Auszubildende und Teilnehmende schnell und einfach an einem zentralen Ort zu finden sind. Parallel zur Weiterentwicklung digitaler Angebote, Lehr- und Lernformen arbeitet der Konzern kontinuierlich an der Digitalisierung interner Prozesse, etwa der digitalen Rechnungslegung oder Personalmeldung, um auch hier zunehmend effektiver und flexibler arbeiten zu können.



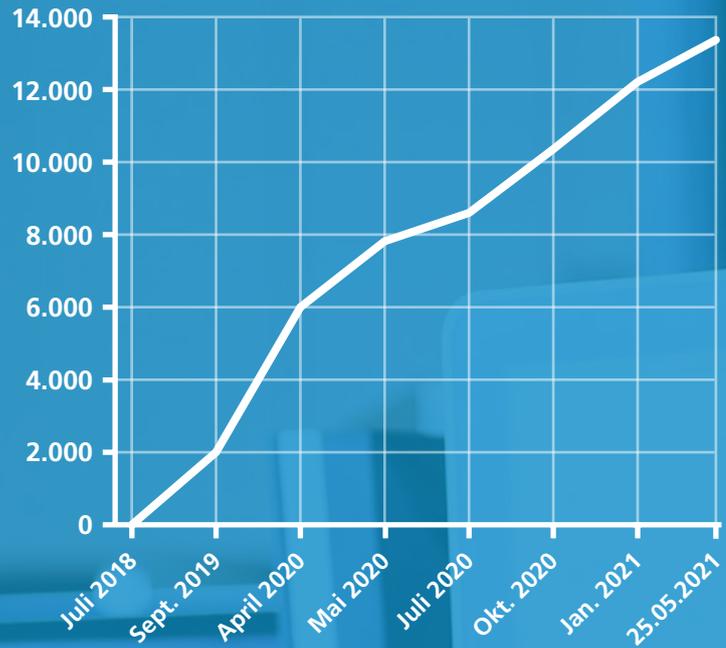
Zahlen & Fakten zur Digitalisierung

Nutzerzahlen der Lernplattform Moodle im bfw-Konzern (Gesamt-Nutzerzahl 2018–2021)



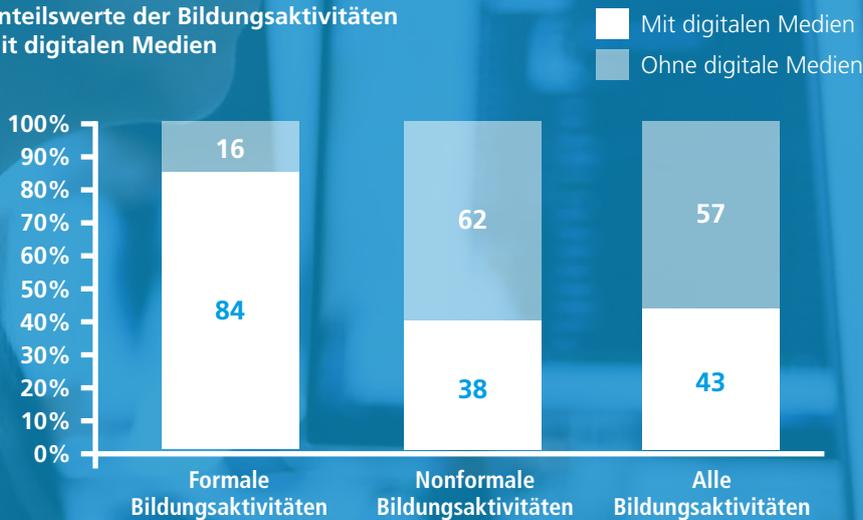
	Angemeldete Nutzer/-innen
bfw-Campus	7.219
inab-Campus	881
maxQ.-Campus	5.326
Alle Campuse	13.426

Stand: 25.05.2021

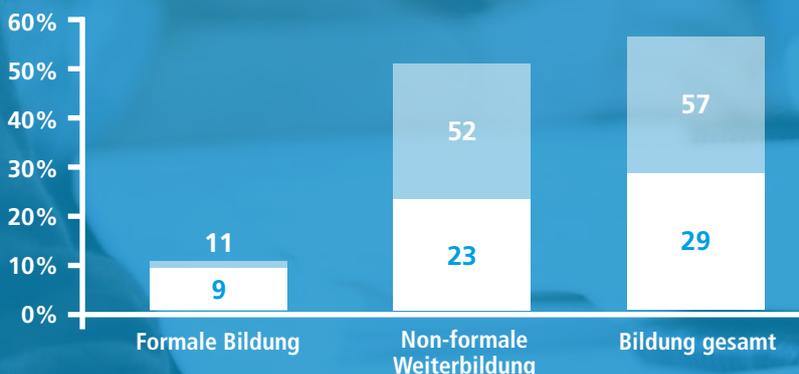


Digitalisierung in der Weiterbildung

Anteilswerte der Bildungsaktivitäten mit digitalen Medien



Quoten der Teilnahme an formaler und nonformaler Bildung mit und ohne digitale Medien



Quelle: Kantar 2019, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)



Unternehmen, deren **Geschäftsmodell** bereits digitalisiert ist, kommen besser durch die Corona-Pandemie.



Unternehmen, deren **Geschäftsprozesse** bereits digitalisiert sind, kommen besser durch die Corona-Pandemie.

Quelle: Bitkom Research 2020

Anschriften der bfw-Unternehmensgruppe



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

Sachsenstraße 5, 20097 Hamburg
Tel.: 040 23166365
E-Mail: hamburg@bfw.de

Hannover

Calenberger Esplanade 7b, 30169 Hannover
Tel.: 0511 98449781
E-Mail: hannover@bfw.de

Oldenburg

Gerhard-Stalling-Str. 36, 26135 Oldenburg
Tel.: 0441 20974350
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

Daimlerstraße 46, 76185 Karlsruhe
Tel.: 0721 205990
E-Mail: karlsruhe@bfw.de

Neunkirchen

Herderstraße 4, 66538 Neunkirchen
Tel.: 06821 920630
E-Mail: neunkirchen@bfw.de

Neckarsulm

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

Saarbrücken

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

Zweibrücken (JVA)

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

Wettenberg

Heggrabenstraße 4, 35435 Wettenberg
Tel.: 0641 86641
E-Mail: wettenberg@bfw.de

Wetzlar

Schlesierstraße 2, 35583 Wetzlar
Tel.: 06441 907923
E-Mail: wetzlar@bfw.de

Ost Berlin

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

Neubrandenburg

Warliner Straße 6, 17034 Neubrandenburg
Tel.: 0395 45550043
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.: 03591 303714
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 58089765
E-Mail: kiel@maxq.net

Leer

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

West Bochum

Burgstraße 15, 44867 Bochum
Tel.: 0231 9130700
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: pflegeschule.duelmen@maxq.net

Essen

Prinz-Friedrich-Straße 3, 45257 Essen
Tel.: 0201 226622
E-Mail: pflegeschule.essem@maxq.net

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

Heppenheim

Viernheimer Straße 2A, 64646 Heppenheim
Tel.: 06252 7933000
E-Mail: pflegeschule.heppenheim@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

Regensburg

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

Ost

Greifswald

Spiegelsdorfer Wende Haus 2, 17491 Greifswald
Tel.: 03834 778420
E-Mail: pflegeschule.greifswald@maxq.net

Neubrandenburg

Nonnenhofer Straße 6, 17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395 5841024
E-Mail: pflegeschule.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

Leipzig

Weißenfelsstraße 73, 04229 Leipzig
Tel.: 0341 25077040
E-Mail: leipzig@inab-jugend.de



weitblick – personalpartner GmbH

West Essen

Teichstraße 4a, 45127 Essen
Tel.: 0201 8213480
E-Mail: schoeller.ulrich@weitblick-personalpartner.de

Süd Frankfurt

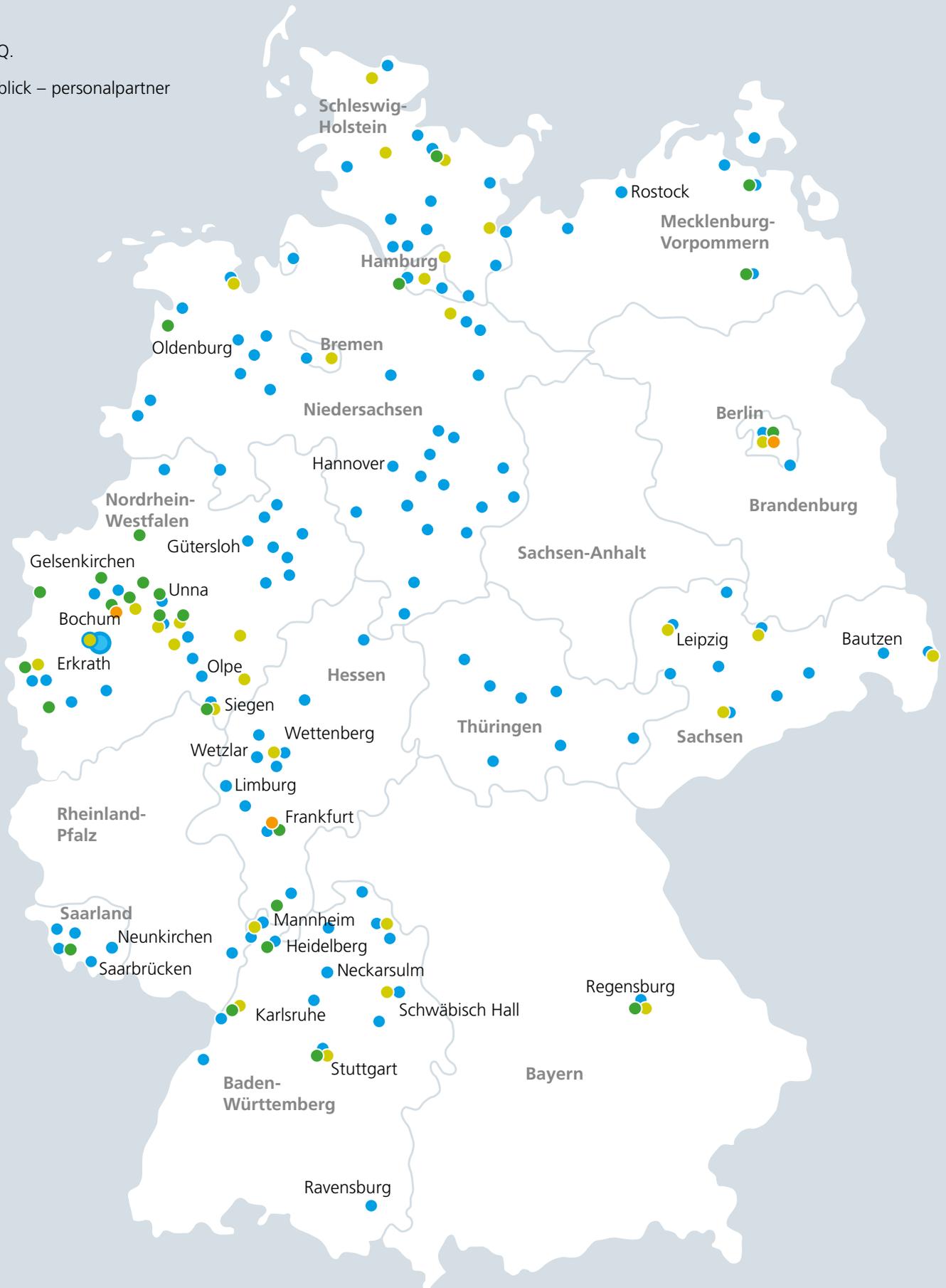
Wilhelm-Leuschner-Str. 69–77, 60329 Frankfurt
Tel.: 069 271386811
E-Mail: fay.christina@weitblick-personalpartner.de

Nord-Ost Berlin

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

Standorte

-  Hauptverwaltung
-  bfw
-  inab
-  maxQ.
-  weitblick – personalpartner



Berufsbildungswerk

Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Düsseldorf

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

