

Ausgabe Herbst/Winter 2009/2010

Inhalt:

Akademie des Deutschen Buchhandels2	Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft gGmbH 9
<i>Digital Native oder digital naiv?</i>	<i>EVBB-Konferenz in Rom erfolgreich abgeschlossen</i>
<i>Akademie des Deutschen Buchhandels macht sich als Weiterbilder in der arabischen Buchwelt einen Namen</i>	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH..... 10
Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft GmbH2	<i>Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen: Das Projekt TrialNet</i>
<i>Akademie-Studie 2009 „Führungsrollen - Beruf und Berufung deutscher Manager“</i>	<i>Strukturen und Strategien für eine marktfähige Qualifizierungsberatung</i>
<i>Weit gefächerte Leistungspalette für Firmenseminare</i>	<i>Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege - Handlungsbedarf erfassen</i>
<i>Aus der Krise führen</i>	<i>Beschäftigung Älterer fördern - den demografischen Wandel gestalten</i>
Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH.....4	<i>Kick-Off-Workshops zur Initiative „weiter bilden“</i>
<i>Zukunftsweisende Investitionen in die berufliche Bildung – gezielte Nutzung des Konjunkturpakets II</i>	<i>Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen</i>
Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V.4	<i>Ausbildung in Bayern - Zukunftssicher durch flexible Ausbildungszeiten?</i>
<i>Weiterdenken, Weiterbilden, Weiterkommen - 60 Jahre BWW e.V.</i>	<i>Neue Bände der Reihe „Wirtschaft und Bildung“</i>
<i>Erster Geschäftsbericht des BWW vorgelegt</i>	<i>Neue Bände der Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“</i>
Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH5	Frankfurt School of Finance & Management gGmbH..... 13
<i>„Training and Development 2010“ - das Seminarprogramm</i>	<i>Spezielle Programme für Aufsichtsräte</i>
<i>Vorbereitung auf die Facharbeiterprüfungen in den Berufsfeldern Metall / Mechatronik und Elektro / IT</i>	<i>Certified Fraud Manager - Zertifikatsstudiengang für Fraud Manager</i>
<i>Fahrschulungen nach BkrFQG in Kooperation mit SVG AWiBa GmbH</i>	<i>Frankfurt School of Finance & Management erweitert Angebot im Bereich Executive Education</i>
<i>„Fünf Industriemeistertage in Bayern“</i>	<i>IT-Governance-Practice-Network gestaltet Wandel in IT-Branche aktiv mit</i>
Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH6	Haus der Technik e.V. 14
<i>40 Jahre BNW - BetriebsNah Weiterbilden</i>	<i>Das Haus der Technik vergibt den Deutschen Weiterbildungspreis</i>
Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.6	Rhein-Erft Akademie GmbH 14
<i>Förderung des diskriminierungsfreien Verhaltens und der Gleichbehandlung durch Bildungsmanagement</i>	<i>Gründung des Instituts für Technologie und Management</i>
DB Mobility Logistics AG DB Training, Learning & Consulting7	Stahl-Akademie 15
<i>Aktuelles Seminarangebot: „Experience Program“</i>	<i>Internationale Jahrestagung STAHL 2009</i>
DEKRA Akademie GmbH7	Technische Akademie Esslingen..... 16
<i>Wer am meisten spart gewinnt</i>	<i>Technische Akademie Esslingen als Bildungspartner der tekom akkreditiert</i>
<i>Fachkräftemangel nur aufgeschoben</i>	Technische Akademie Wuppertal e.V. 16
ESMT Campus Schloss Gracht8	<i>„TAW goes Berlin“</i>
<i>Blended Learning im Fernplanspiel</i>	WestLB Akademie Schloss Krickenbeck GmbH 17
	<i>Topfit für Höchstleistungen</i>
	Impressum..... 17

Akademie des Deutschen Buchhandels

Digital Native oder digital naiv?

Fachkonferenz der Akademie des Deutschen Buchhandels gibt Einblick in die digitalen Medienwelten junger Zielgruppen

Computer & Co. prägen heute die Medienbiografien von Kindern und Jugendlichen. Social Networks, (Online-) Computerspiele und andere Formen digitalen Entertainments sind aus ihrem Alltag nicht mehr wegzudenken. Aber was kommt an, welche digitalen (Verlags-) Angebote nutzen Kinder und Jugendliche?

„Digital Generations - Junge Zielgruppen mit Neuen Medien erreichen“ lautet der Titel der 9. Kinder- und Jugendmarktkonferenz der Akademie des Deutschen Buchhandels, die am 25. November 2009 im Literaturhaus München stattfindet. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie junge Zielgruppen Neue Medien, insbesondere das Internet, nutzen und mit welchen Angeboten sie erreicht werden können.

In welchen Online-Welten bewegen sich die viel zitierten Digital Natives? Was machen Kinder im Netz? Warum erfreuen sich Social Networks bei Jugendlichen so großer Beliebtheit und wie können Medienmacher sie dort erreichen? Diesen und anderen Fragen gehen (Online-) Experten aus der Medien- und Verlagsbranche auf den Grund. Best Practices zeigen außerdem, wie Verlage im Netz von einer erfolgreichen Print-Marke profitieren und neue Zielgruppen erschließen können.

Einzelne Themen der Konferenz sind:

- Key Note: Digital Native oder digital naiv? – Zur Mediennutzung von Kindern und Jugendlichen
- Vernetzt, verlinkt, verloren? – Wie junge Zielgruppen das Internet nutzen
- Upload, Download, Raubkopie? – Von der Umsonst-Mentalität Jugendlicher im Netz
- Kooperationen mit Social Networks
- Erfolgreiche Kinder(-TV-)Welten im Netz: Entdecken, spielen, fernsehen
- Klub, Video und Wissenswelten – Wie Online-Angebote echten Mehrwert zum Print-Produkt schaffen (Beispiel: Was ist was)
- Mehr als nur ein Heft: Crossmedia mit kleinem Budget am Beispiel ‚spick.de‘
- Mit digitalem Verlagscontent der Zeit voraus – Ein Blick Richtung USA und UK
- Kids 3.0 – Wo Medienmacher in der digitalen Welt junger Zielgruppen anknüpfen können

Referenten, der von Harald Kiesel (Fachjournalist, Autor und Lektor) moderierten Konferenz, sind unter anderen: Louise Carleton-Gertsch (Consultant und Autorin), Axel Dammler (icon-kids & youth), Norman Friedenberger (Fox Mobile Studios & Global Marketing), Ricarda Fuchs (kika.de), Silja Gülicher (Nintendo Deutschland), Linda Ising (Tessloff), Dr. Joachim Kaps (TokyoPop), Bernhard Kellner (Langenscheidt Verlagsgruppe), Dr. Carsten Kindermann (Cornelsen Verlag), Gunnar Lott (IDG Entertainment Media), Hans Schödel (Spick, Sailer Verlag).

Die Konferenz richtet sich an Fach- und Führungskräfte der Buch-, Zeitschriften-, Film & TV-, Musik-, Gaming- und Internetbranche sowie Marketing- und Vertriebsverantwortliche von Markenartiklern und Handelsunternehmen.

Weitere Auskünfte zum Programm bei Judith Horsch Tel.: (089) 291953-65. Mehr Informationen in Kürze unter <http://www.buchakademie.de>

Akademie des Deutschen Buchhandels macht sich als Weiterbilder in der arabischen Buchwelt einen Namen

Im Rahmen ihres „Training Programme for Publishers from the Arab World“ haben die Akademie des Deutschen Buchhandels, die Frankfurter Buchmesse und das Goethe Institut bereits über 65 Seminartage in Kairo und Abu Dhabi durchgeführt. Im Januar 2008 mit dem Modul für die höhere Führungsebene gestartet, wurde das Programm in Kairo inzwischen auf das mittlere Management und Verlagsmitarbeiter ausgedehnt. Das Auswärtige Amt unterstützt das Projekt.

Die Trainer sind erfahrene Führungskräfte aus der deutschen Medienbranche, die die Akademie auswählt. Der Teilnehmerkreis setzt sich aus (Jung-)Verlegern aus dem arabischen Raum zusammen, die sich in allen relevanten Aspekten der Verlagsarbeit weiterbilden können. Themen sind u.a.: Strategieentwicklung, Führungskräfte-trainings, Projektmanagement, strategische Programm-entwicklung, Controlling, Marketing und rechtliche Aspekte.

Nach dem Erfolg in Kairo und Abu Dhabi baut die Akademie ihr internationales Engagement aus - und es fehlt nicht an Interesse: Beirut hat bereits angefragt.

*Akademie des Deutschen Buchhandels
Literaturhaus
Am Salvatorplatz 1
80333 München
Tel.: (089) 291953 - 0
Fax: (089) 291953 - 69
www.buchakademie.de*

Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft GmbH

Akademie-Studie 2009 „Führungsrollen - Beruf und Berufung deutscher Manager“

Die Akademie befragte 547 Managerinnen und Manager: Deutsche Chefs sind gerne Führungskraft - Gespräche mit Mitarbeitern stehen im Mittelpunkt der Arbeit.

Deutsche Chefs lieben ihren Job. 96 Prozent von 547 Führungskräften sagen: „Ja, meine Führungsrolle macht mir Spaß“. Das ist das Ergebnis der Akademie-Studie 2009 „Führungsrollen - Beruf und Berufung deutscher Manager“ der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft (Überlingen / Bad Harzburg).

Die Hälfte (50,7 Prozent) der Befragten sieht in der Übernahme der Führungsaufgabe „eine Berufung“. 31,8

Prozent dagegen geben zu Protokoll, dass die Aufgaben einer Führungskraft ein „Job wie jeder andere auch“ seien. Eine Minderheit der Befragten gibt an, in die Führungsrolle eher nolens volens „hineingeschlittert“ zu sein. Tendenziell fühlen sich männliche Führungskräfte eher berufen als Frauen: Bei den Männern bezeichnen 53,6 Prozent ihre Rolle als Berufung, bei den Frauen sind es mit 42,9 Prozent gut zehn Prozent weniger. Auf die Frage, was ihnen innerhalb ihrer Arbeit als Führungskraft Spaß macht, antworten die meisten (52,9 Prozent): „Menschen anleiten und fördern“ - gefolgt von der „Übernahme von Verantwortung“.

Fragt man Führungskräfte, wie und womit sie ihre tägliche Arbeitszeit verbringen, tun sie ihren eigenen Angaben zufolge vor allem eins: reden. Gemessen am Zeitbudget aller Führungskräfte nehmen die Gespräche mit Mitarbeitern mit 21,4 Prozent den größten Anteil ein. Weiterhin auf der Top-Liste der Aktivitäten: Vertrieb, Planung der Geschäftsprozesse und Kommunikation mit internen Gremien.

Führungskraft sein lernt man „on the job“ oder außerhalb des Unternehmens.

Chefs müssen in den Augen der befragten Führungskräfte vor allem eins können: authentisch sein. Authentizität steht auf der Liste der Kompetenzen von Führungskräften ganz oben.

59,3 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass sie sich im Privatleben nicht anders geben und verhalten, also kein „anderer Mensch“ sind als im Berufsleben. So verwundert es auch nicht, dass sie davon ausgehen, dass man sich das Rüstzeug, das man benötigt, um der Rolle als Führungskraft gerecht zu werden, auch außerhalb der Büroräume aneignen kann. Gut die Hälfte, 49,7 Prozent, geben an, dass sie durch Lern- und Lebenserfahrung außerhalb des Unternehmens auf ihre jetzige Führungsrolle vorbereitet worden sind - also in ihren Rollen als Mütter, Väter, Kinder, Vereinspräsidenten, Mannschaftskapitän, Musiker oder Hobbyschauspieler. 68,2 Prozent geben zudem an, durch „Training on the job“ also durch Lernerfahrung auf und in anderen Positionen vorbereitet worden zu sein. Training und Coaching tun ihr Übriges, um Know-how und Hilfestellungen für den Führungsjob zu vermitteln. Nur 22 Prozent haben das Gefühl, im Studium auf ihre Rolle vorbereitet worden zu sein. Traurig: 10,4 Prozent geben an, überhaupt nicht auf ihre Führungsposition vorbereitet worden zu sein.

Die Akademie-Studie 2009 „Führungsrollen - Beruf und Berufung deutscher Manager“ steht unter www.die-akademie.de/studien zum kostenlosen Download bereit. Auch als Printausgabe kann sie kostenlos unter info@die-akademie.de angefordert werden.

Weit gefächerte Leistungspalette für Firmenseminare

Die Akademie für Führungskräfte präsentierte auf der Fachmesse „Zukunft Personal“ ihre neu aufgestellte „Akademie Inhouse“

„Individuell fördern – gemeinsam weiterentwickeln“, unter diesem Motto stellten die Berater der Akademie für Führungskräfte (Überlingen / Bad Harzburg) den umgestalteten und erweiterten Servicebereich „Akademie Inhouse“ vor. Von der Durchführung eines Trainings aus dem offenen Programm als Firmenseminar bis zur kompletten

Organisation einer Firmenakademie reicht das neue Leistungsspektrum.

„Durch die enge Verzahnung unseres Inhouse-Angebots mit den offenen Seminaren ist die Akademie der ideale Ansprechpartner für alle Belange der Weiterbildung und -entwicklung“ beschreibt Dr. Simon Beck, Leiter Akademie Inhouse, sein Vielseitigkeitsversprechen. Rund um die Standarddienstleistung „Seminar“ haben er und sein Team eine Vielzahl von Organisationsentwicklungsmaßnahmen und Bildungsangeboten entwickelt: von der Bedarfsanalyse und Personaldiagnostik bis zur intensiven Betreuung Einzelner durch Coaching.

Alle Leistungen und Maßnahmen bietet die Akademie aus einer Hand und im internationalen Kontext in Englisch sowie auf Anfrage in weiteren Sprachen an. Dabei greifen die Inhouse-Berater auf rund 150 erfahrene und spezialisierte Berater, Trainer und Coaches aus Deutschland, Österreich, der Schweiz, England sowie weiteren europäischen Ländern zurück.

Aus der Krise führen

Die Akademie für Führungskräfte stellte ihr neues Jahresprogramm auf der Messe „Zukunft Personal“ vor

Auf der Messe „Zukunft Personal“ vom 22. bis 24. September 2009 in Köln stellte die Akademie für Führungskräfte ihr aktuelles Seminarprogramm 2010 vor. Der „Management Guide 2010“ enthält auf knapp 200 Seiten viele neue Trainingsthemen für Fach- und Führungskräfte sowie Seminarklassiker im neuen Gewand.

Neu im Programm sind Themen und Ansätze, die aktuelle Erkenntnisse der Gehirnforschung für Führungskräfte und Marketingexperten nutzbar machen. Dazu gesellen sich bewährte Klassiker in neuer Aufmachung, wie die Ausbildungsreihe mit Akademie-Diplom zum Change Manager. Ferner sind weitere Seminartitel hinzugekommen, die dazu beitragen, die Grundprinzipien systemischen Denkens und Führens in den Alltag der Personalentwickler, Manager und Führungskräfte zu übertragen, zum Beispiel die Titel „Der Personalentwickler als Berater“ und „Systemische Organisationsentwicklung“.

Im Vorwort zum Management Guide nimmt Akademie-Geschäftsführer Daniel F. Pinnow Stellung zur aktuellen wirtschaftlichen Situation. Er sieht trotz der vielen negativen Schlagzeilen positive Botschaften. Anders als in Krisenphasen der Vergangenheit habe die Rezession 2009 keine Ruhepause für Personalentwicklung und Qualifizierungsprogramme eingeläutet: „Die meisten Unternehmen haben erkannt, dass es das Humankapital ist, das ihnen Innovation, Wettbewerbsvorsprung und damit ein langfristiges Unternehmen sichern kann. Also kann zunehmender wirtschaftlicher Druck auch Positives bewirken: Mehr Augenmerk für die Werttreiber Wissen, Kompetenz und Unternehmenskultur. Und mehr Wechsel und Wandel für die Zeit nach der Krise.“

Gestiegene Nachfrage nach Inhouse-Trainings

Die Akademie erfahre diesen Wandel im Denken der Personalverantwortlichen vor allem an der gestiegenen und veränderten Nachfrage nach Inhouse-Trainings, so Pinnow weiter: „Viele Unternehmen sehen ihren Trainingsanbieter als Komplettdienstleister und wünschen sich mehr und integrierte Services. Entsprechend haben wir das Leistungsspektrum unserer Akademie Inhouse erweitert und bieten nun zum Beispiel Services aus den Bereichen Diagnostik und Entwicklungsberatung an.“

Akademie für Führungskräfte
der Wirtschaft GmbH
Seepromenade 19
88662 Überlingen
Tel.: (07551) 9368 - 0
Fax: (07551) 9368 - 100
www.die-akademie.de

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH

Zukunftsweisende Investitionen in die berufliche Bildung – gezielte Nutzung des Konjunkturpakets II

Insgesamt 16 Millionen Euro wird das bfz bis Mitte 2011 in neue Gebäude und die Ausstattung bestehender Objekte investieren, um dem stark wachsenden Bedarf an hochwertiger beruflicher Weiterbildung gerecht zu werden und die Qualität der Angebote zu steigern. Dabei kommen ihm die Förderungsmöglichkeiten des Konjunkturpakets II zugute, die zusätzliche Investitionen erlauben.

„Modern ausgestattete Unterrichtsräume und Werkstätten unterstützen unsere praxis- und betriebsnahen Qualifizierungen. Letztere eröffnen Jugendlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt und Arbeitssuchenden neue Berufsperspektiven. Sie ermöglichen aber auch, rechtzeitig für neue Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt zu qualifizieren“, so Herbert Loebe, Geschäftsführer der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH.

Mit einer Summe von 2,1 Millionen Euro aus dem Investitionsschwerpunkt „Bildung“ fördern Bund und Freistaat Bayern am stark wachsenden bfz-Standort Traunstein den Neubau eines Schulungsgebäudes mit Übungswerkstätten. In Immenstadt wurden 330.000 Euro für die energetische Sanierung des bestehenden bfz-Gebäudes bewilligt.

In Traunstein überbrachte Staatssekretärin Katja Hessel den Förderbescheid und vollzog am 19. August auf dem Baugelände einen ersten symbolischen Spatenstich. „Durch das neue Gebäude wird auch in Zukunft die hohe Qualität der Bildungsangebote des bfz Traunsteins sichergestellt“, sagte die Staatssekretärin. Die Weiterbildungsteilnehmer könnten dabei optimal ihre Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern und Leistungsträger in den Unternehmen sein. Darüber hinaus werde die regionale Wirtschaft gestärkt, die durch den Neubau umfangreiche Aufträge erhalte. So leiste die Investition einen doppelten Beitrag zur Bewältigung der Wirtschaftskrise.

In Immenstadt überreichte ebenfalls am 19. August Wirtschaftsminister Martin Zeil das Bewilligungsschreiben und betonte die Bedeutung der Beruflichen Bildung. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten müssten Investitionen in Aus- und Weiterbildung hohe Priorität haben, so der Minister. Zeil bezeichnete die Qualifikation der Fachkräfte als entscheidenden Wettbewerbsfaktor und verwies auf den vor allem in technischen Berufen bereits bestehenden Fachkräftemangel. „Der nächste Auf-

schwung kommt bestimmt und spätestens dann wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigen.“ Nun gelte es, heute die Weichen für morgen zu stellen und die Krise gezielt zu nutzen, um für die Zeit nach der Flaute Fachkräfte heranzubilden.

Zwei weitere bfz-Schulungsgebäude sind in Coburg und Bad Kissingen in Planung. Auch hierfür sind Fördergelder aus dem Konjunkturpaket II beantragt. Das Konjunkturpaket II speist sich aus Bundes- und Landesmitteln. Wesentliches Ziel ist es, in der momentanen Krise vorgezogene Investitionen möglich zu machen und damit die Wirtschaft anzukurbeln. Durch das Konjunkturpaket II werden neben Investitionen der Kommunen auch Investitionen in die Bildungsinfrastruktur gefördert. Dabei beläuft sich in Bayern das zu fördernde Gesamtinvestitionsvolumen im Schwerpunkt „Bildung“ für den Zeitraum 2009 bis 2011 auf rund 27,2 Millionen Euro. Bei einer Förderung von 60 Prozent entspricht dies einer Förder-summe von insgesamt 16,32 Millionen Euro.

Ansprechpartner: Peter Willi, Tel.: (089) 44108-270,
E-Mail: willi.peter@zentrale.bfz.de

*Berufliche Fortbildungszentren
der Bayerischen Wirtschaft gGmbH
Infanteriestraße 8
80797 München
Tel.: (089) 44108 - 200
Fax: (089) 44108 - 399
www.bfz.de*

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V.

Weiterdenken, Weiterbilden, Weiterkommen - 60 Jahre BWW e.V.

Mit rund 200 Gästen feierte das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V. am 30. Juni 2009 sein 60-jähriges Bestehen. Gastgeber des Festabends war Dr. Josef Beutelmann, Vorstandsvorsitzender der Barmenia Versicherungsgesellschaft und ehrenamtlicher Vorstandsvorsitzender des BWW e.V.

Er begrüßte als Zeitzeugen die ehemaligen Vorstandsvorsitzenden des BWW, Hans-Peter Schmidt, heute Aufsichtsratsvorsitzender der NÜRNBERGER Versicherungsgruppe und Dr. Stefan Lippe, Präsident der Geschäftsleitung der Swiss Re Europe S. A. sowie den Autor der Jubiläumsschrift Prof. Dr. Peter Koch. In seiner Schrift zeichnete er den Weg des BWW von der Gründung in den Nachkriegsjahren bis zu den heutigen Berufsbildungskonzepten. Den Blick in die Zukunft wagte Zukunftsforscher Matthias Horx mit seinem Festvortrag „Die Zukunft der Wissensgesellschaft“.

Die Jubiläumsschrift ist zum Preis von 32,00 € beim Verlag Versicherungswirtschaft, www.vvw.de, vertrieb@vwv.de, Tel.: (0721) 3509-0 bestellbar.

Erster Geschäftsbericht des BWV vorgelegt

Der erste Geschäftsbericht des BWV e.V. zieht nicht nur Bilanz über das Geschäftsjahr 2008 des BWV Verbands mit seinen Partnern den 38 BWV Regional und der Deutschen Versicherungsakademie (DVA) GmbH, sondern ist auch Trendschau für die Aus- und Weiterbildung in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche.

Auf der Homepage des BWV finden Sie den Geschäftsbericht zum Download. Den Geschäftsbericht im Broschürenformat erhalten Sie kostenlos beim Verlag Versicherungswirtschaft, www.vvw.de, vertrieb@vwv.de, Tel. 0721 3509-0.

*Berufsbildungswerk der Deutschen
Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.
Arabellastraße 29
81925 München
Tel.: (089) 922001 - 30
Fax: (089) 922001 - 44
www.bwv-online.de*

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH

„Training and Development 2010“ - das Seminarprogramm

Praxis - Kompetenz - Flexibilität - Effektivität - Modernität
Praxisrelevanz - das ist die Gemeinsamkeit der Angebote im offenen Bereich. Der einfache und nachhaltige Transfer in den Berufs- und Betriebsalltag steht im Mittelpunkt der didaktischen Konzeption aller Themen. Die Veranstaltungen behandeln einerseits fachliche Themen aus dem betrieblichen Alltag, andererseits fördern sie die Entwicklung der persönlichen und sozialen Fähigkeiten. So ist neben bewährten Veranstaltungen wie die Entwicklungslinien für den Führungsnachwuchs, Meister und Vorarbeiter eine neue Linie entstanden: „Verhandlungen nach Drehbuch“. In dieser Seminarreihe werden sowohl die Grundlagen erfolgreicher Verhandlungsführung vermittelt, als auch Wege aufgezeigt, wie mit weiterführenden Verhandlungstechniken der Erfolg beim Kunden, Lieferanten, im eigenen Unternehmen und im internationalen Geschäft weiter gesteigert werden kann.

Der „Managementbereich“ konzentriert sich auf drei Themenfelder: internationales Management, Strategie und Materialeffizienz. Zusätzlich sind aus den Inhalten der Seminare jeweils 4 Themen isoliert als Inhouse-Workshop zu buchen um z.B. gezielt ein Strategiehandbuch für das Unternehmen oder die Abteilung zu erstellen.

Auch im Themenfeld „Personalmanagement“ finden sich viele neue Angebote, die den Personalverantwortlichen in den Unternehmen bewährte und neue Instrumente aufzeigen. Das Seminarprogramm bietet aufgrund langjähriger Erfahrung und dem ständigen Austausch mit den Unternehmen und ihren Mitarbeitern ein professionelles Instrumentarium mit klarem Praxisnutzen. Sämtliche Veranstaltungen sind ab November unter

www.bbwbz-seminare.de aufgeführt und detailliert beschrieben.

Ansprechpartnerin: Elke Wailand, Tel.: (089) 44108-430, E-Mail: wailand.elke@bbw.de

Vorbereitung auf die Facharbeiter- prüfungen in den Berufsfeldern Metall / Mechatronik und Elektro / IT

Die Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH bietet seit vielen Jahren in Kooperation mit BayME - Bayerischer Unternehmerverband Metall und Elektro e.V. und VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. Vorbereitungslehrgänge auf die M+E Facharbeiterprüfung an. Pro Jahr absolvieren ca. 3.500 Auszubildende diese Lehrgänge.

Die Vorbereitungslehrgänge finden im Frühjahr von Januar bis Mai und im Herbst von September bis November statt. Die Auszubildenden werden berufsbegleitend in 30 Unterrichtsstunden umfassend auf die theoretische Prüfung vorbereitet. Die Kurse finden wahlweise als Abendveranstaltung an acht Wochentagen oder an sechs Samstagen statt.

Ansprechpartnerin: Marina Ströhlein, Tel.: (0911) 93197-89, E-Mail: stroehlein.marina@bbw.de

Fahrschulungen nach BKrFQG in Kooperation mit SVG AWIBa GmbH

Die Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH führt gemeinsam mit ihrem Kooperationspartner SVG AWIBa GmbH bayernweit Fahrschulungen nach dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz (BKrFQG) durch. Grundlage hierzu ist die Richtlinie 2003/59/EG über die Grundqualifikation und Weiterbildung der Fahrer bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güter- oder Personenverkehr.

Hauptanliegen der Richtlinie ist es, durch eine verstärkte Qualifikation der BerufskraftfahrerInnen, europaweit die Verkehrssicherheit im Straßenverkehr zu erhöhen und die Wirtschaftlichkeit der Fahrweise zu verbessern. Im Rahmen der 35-stündigen Weiterbildung, die alle 5 Jahre absolviert werden muss, stehen Themen wie wirtschaftliche Fahrweise, erhöhte Straßenverkehrssicherheit, Verringerung von Umweltschäden, Verhalten in Notfällen und Ladungssicherheit auf dem Programm. Bis zum Jahresende werden bereits mehr als 1.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an diesen Tagesschulungen teilgenommen haben.

Ansprechpartnerin: Michaela Söllner, Tel.: (089) 44108-413; E-Mail: soellner.michaela@bbw.de

„Fünf Industriemeistertage in Bayern“

Mit den Industriemeistertagen in Mittelfranken und Oberfranken bietet die Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH seit Jahren ein Forum firmenübergreifender Fortbildung für Industriemeister, Gruppenleiter, Linienleiter, Verantwortliche in der Fertigung sowie Meister der Instandhaltung und Logistik. Erstmalig sind die Meistertage 2009 auch in Unterfranken, Oberbayern und Schwaben erfolgreich durchgeführt worden. Insgesamt haben dieses Jahr mehr als 600 zufriedene Industriemeister die Veranstaltungen besucht. Für viele Unternehmen sind sie fester Bestandteil der Personalentwicklung ihrer technischen Führungskräfte geworden.

Die Industriemeistertage bieten den Teilnehmern die Möglichkeit, sich mit aktuellen Themen der Mitarbeiterführung, Organisation und Technik sowie Veränderungsprozessen zu beschäftigen. Ein Schwerpunktthema 2009 war die Führungsverantwortung des Meisters und der optimale Einsatz verschiedener Führungsinstrumente. Daneben wurde anhand eines Produktionssystems eines mittelständischen Unternehmens die Optimierung eines Montageablaufes gezeigt.

Die gesetzlichen Bestimmungen und rechtlichen Rahmenbedingungen im Hinblick auf Pflichten und Risiken des Vorgesetzten wurden ebenso diskutiert wie der Einfluss des Meisters auf das sicherheitsgerechte Verhalten der Mitarbeiter. Die gegenseitige Ideenanstregung in verschiedenen Foren sowie das kennen lernen und der Austausch mit Kollegen und kompetenten Referenten aus der Praxis sind darüber hinaus Ziele der Meistertage.

Gemeinsam mit den Kooperationspartnern, VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V., BayME - Bayerischer Unternehmerverband Metall und Elektro e.V., den Fachhochschulen Augsburg, Coburg und Würzburg sowie dem Technologiezentrum GATE in Garching sind die Meistertage 2010 in allen Regionen bereits in Vorbereitung.

Ansprechpartner: Werner Hahn, Tel.: (0821) 56756-32, E-Mail: hahn.werner@bbw.de

*Bildungswerk der Bayerischen
Wirtschaft (bbw) gGmbH
Infanteriestraße 8
80797 München
Tel.: (089) 44108 - 400
Fax: (089) 44108 - 499
www.bbwbz-seminare.de*

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH

40 Jahre BNW - BetriebsNah Weiterbilden

"40 Jahre BNW BetriebsNah Weiterbilden" - unter diesem Motto unterstützt und fördert das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) seit 40 Jahren die berufliche Orientierung, die Aus- und Weiterbildung und die Integration von Menschen in den unterschiedlichen beruflichen Lebensphasen. 1969 von Verbänden der niedersächsischen Wirtschaft gegründet, ist das BNW heute mit über 1.100 Mitarbeitern an mehr als 70 Standorten und einem flächendeckenden Angebot ein bedeutender Bildungsdienstleister des Landes Niedersachsen.

Anlässlich des 40-jährigen Jubiläums hat das BNW ein Faltblatt herausgegeben, das über einige bedeutsame Meilensteine der 40-jährigen Geschichte und über das heutige Unternehmensprofil informiert. Das Faltblatt kann unter www.bnw.de eingesehen oder unter der E-Mail-Adresse ingrid.joehler@bnw.de angefordert werden.

*Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft
gGmbH*

Höfestraße 19-21

30163 Hannover

Tel.: (0511) 96167 - 0

Fax: (0511) 96167 - 70

www.bnw.de

Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.

Förderung des diskriminierungsfreien Verhaltens und der Gleichbehandlung durch Bildungsmanagement

Seit Februar 2009 beteiligt sich das Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V. (BWSA e.V.) mit einem dreijährigen eigenen Projekt zur Förderung des diskriminierungsfreien Verhaltens und der Gleichbehandlungen am XENOS-Programm der Bundesregierung. Das Bundesprogramm XENOS integriert Aktivitäten gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in arbeitsmarktbezogene Maßnahmen an der Schnittstelle zwischen (Berufs-)Schule, Ausbildung und Arbeitswelt. Abgeleitet vom altgriechischen *xénos* - der Fremde, der Gastfreund - steht der Name des Programms für Toleranz, Weltoffenheit und zivilgesellschaftliches Engagement.

XENOS ist Teil des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert (www.xenos-de.de).

XENOS-BWSA - Förderung des diskriminierungsfreien Verhaltens und der Gleichbehandlungen - ist ein gemeinschaftlich mit dem isw-Institut in Halle konzipiertes Projekt mit dem Ziel, umfassend die Prozesse des Bildungsmanagements auf die Berücksichtigung des Leitgedankens „Erziehung gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt“ auszurichten. Der Ansatz umfasst vielfältige Einzelaktivitäten, wie die Ableitung didaktischer Prinzipien, ein umfangreiches Weiterbildungsangebot für Mitarbeiter/-innen, Honorarkräfte sowie die Entwicklung und Erprobung zielgruppenspezifischer Seminarmodule.

In mehreren übergreifenden Arbeitspaketen werden präventive Maßnahmen im Verfahren einer zirkulären Implementierung in die Angebots- und Arbeitsstrukturen des Unternehmens eingebunden. Das ist eine anspruchsvolle Aufgabenstellung, die sowohl die Sensibilisierung und kontinuierliche Weiterbildung der mittlerweile zirka 300 Mitarbeiter/-innen des BWSA als auch der zahlreichen Honorarkräfte und kooperierenden Institutionen umfasst.

Ein wichtiges Anliegen der Projektmitarbeiter/-innen ist zudem, die vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen und deren bisheriges Engagement transparenter zu machen und positive Aktivitäten zu unterstützen.

Das Projekt sucht gezielt nach den Schnittstellen für eine praxisnahe Umsetzung von Präventionsansätzen in den Arbeitsalltag und die Weiterentwicklung der vorhandenen Bildungsangebote. Gute Ideen Einzelner können somit unterstützt und ihre Verbreitung und dauerhafte Einbin-

derung mit professionellen Mitteln zeitnah realisiert werden.

Das BWSA e.V. setzt mit dem Projekt deutliche Akzente für eine nachhaltige Integration präventiver Ansätze in das Bildungsmanagement und stellt sich aktiv den verantwortungsvollen Aufgaben, denen sich Bildungsinstitute im Umgang mit Gewalt und Fremdenhass gegenüberstehen.

*Bildungswerk der Wirtschaft
Sachsen-Anhalt e.V.
Daniel-Vorländer-Straße 4
06120 Halle (Saale)
Tel.: (0345) 6828-0
www.bwsa.de*

DB Mobility Logistics AG DB Training, Learning & Consulting

Aktuelles Seminarangebot: „Experience Program“

Das Thema Demographischer Wandel spielt in immer mehr Unternehmen eine tragende Rolle. Jedoch fehlen häufig Konzepte, wie dem Problem einer alternden Belegschaft begegnet werden kann.

DB Training, der Weiterbildungs- und Qualifizierungsanbieter des DB-Konzerns, geht hier neue Wege. Im Portfolio des „Experience Program“ sind verschiedene Seminare enthalten, um die Kompetenzen erfahrener Mitarbeiter und deren Führungskräfte zu erweitern und zu stärken.

Führungskräfte lernen in verschiedenen Seminaren, wie z.B. Mitarbeiterführung lebensphasenbezogen gestaltet und altersgemischte Teams effektiv geführt werden. Um unternehmensspezifische Kenntnisse und Erfahrungen nicht zu verlieren, ist Wissensmanagement sehr wichtig. Deshalb bietet DB Training für erfahrene Mitarbeiter Weiterbildungsmöglichkeiten rund um den Leitgedanken des Know-how-Transfers an. Denn das „Experience Program“ setzt an diesem Punkt an: Die Verbesserung der Kooperation und Kommunikation von „Jung und Alt“ regt den Wissensaustausch an. Somit unterstützt DB Training mit diesem Portfolio Unternehmen bei den Herausforderungen des modernen Personalmanagements.

Für Führungskräfte bietet DB Training die folgenden Seminare an:

- Die richtige Person am richtigen Platz - Mitarbeiterentwicklung als Erfolgsfaktor (Seminar-Nr. Fa0815)
- Führen von altersgemischten Teams (Seminar-Nr. Fa0821)
- Führen in Balance - Gemeinsam gesund zum Erfolg (Seminar-Nr. Wa1500)
- Mitarbeitergespräche optimieren - Refresher (Seminar-Nr. Fc0835)

Das „Experience Program“ für erfahrene Mitarbeiter besteht aus den folgenden Seminaren:

- Lebensplanung ab 45 - Gesund und erfolgreich bleiben (Seminar-Nr. Wa5201)
- Meine Rolle als erfahrener Experte im Team (Seminar-Nr. Fc0160)
- Wissenswert - Wertvolles Wissen weitergeben (Seminar-Nr. Wm8000)
- TRIAT Senior Expert - Mit Fachwissen und Erfahrung überzeugen (Seminar-Nr. Fa0455, Fa0456, Fa0457)
- Den PC entdecken (Seminar-Nr. Js1000)

Für diese innovative Personalpolitik erlangte die Deutsche Bahn AG international Anerkennung: Im Oktober 2008 zeichnete die American Association of Retired Persons (AARP) die Deutsche Bahn AG für ihre „exzellente Personalpolitik für ältere Beschäftigte“ aus.

Informationen zu den Angeboten im Internet unter www.db-training.de.

*DB Mobility Logistics AG
DB Training, Learning & Consulting
Solmsstraße 18
60486 Frankfurt/Main
Tel.: (069) 265 - 27400
Fax: (069) 265 - 27439
www.db-training.de*

DEKRA Akademie GmbH

Wer am meisten spart gewinnt

DEKRA stellt neues Trainingssystem für Fuhrparks vor

Die Spritpreise sind seit Monaten auf Achterbahnfahrt. Da ist es klar, dass die Unternehmen nach Möglichkeiten suchen, den Treibstoffverbrauch ihrer Fahrzeugflotten zu verringern. Die DEKRA Qualification GmbH, Stuttgart, hat jetzt ein System entwickelt, mit dem Lkw- oder Pkw-Fuhrparks bis zu 20 Prozent der Kraftstoffkosten einsparen können. Ziel des DEKRA EcoSystems ist eine nachhaltige Veränderung des Fahrverhaltens. Der Trick dabei: Spaß am Wettstreit. Kooperationspartner von DEKRA bei der Ausgestaltung und Umsetzung des neuen Systems ist die Plankstadter Eco-Consult GmbH.

Das neue Spritsparprogramm steht auf drei Säulen. Die erste umfasst die Kommunikation: Die Unternehmensleitung informiert im Detail über das System, und schon diese Maßnahme bringt messbare Einsparungen. Die zweite Säule ist das Praxistraining, für dessen professionelle Durchführung Eco-Consult mit seinem weitgespannten Trainernetzwerk steht. Das Praxistraining soll so flexibel wie möglich sein. Dafür gibt es ein betriebseigenes, internetbasiertes Buchungsprogramm, in das sich die Mitarbeiter individuell eintragen können.

Doch mit Trainings und Informationen der Geschäftsleitung allein lässt sich das Maximum der Einsparmöglichkeiten noch nicht ausschöpfen. Grund dafür ist die Routine, die sich zwangsläufig im Berufsalltag einstellt. Hier setzt die dritte Maßnahme an: Der Ehrgeiz soll die Routine besiegen. Die Mitarbeiter sind zu einem Wettbewerb aufgerufen.

Bei diesem werden zuerst die Ausgangsverbrauchswerte aller Teilnehmer ermittelt. Damit ist eine objektive Vergleichsgrundlage geschaffen. Das DEKRA EcoSystem

erfasst dann sukzessive alle Verbrauchsdaten und stellt sie den teilnehmenden Fahrern per Internet zur Verfügung. Dort gibt es auch noch videobasierte Lehrbausteine, die den Fahrern helfen können, noch mehr Einsparpotenzial zu entdecken. Die konkreten Fahr- und Verbrauchswerte werden monatlich festgehalten. Insgesamt dauert die Maßnahme zwei Jahre. Für die Besten gibt es ein Incentive-System, das auf das Unternehmen angepasst werden kann. Ein Teil der Einsparung kann so an die Mitarbeiter zurück fließen. DEKRA und Eco-Consult sind sich sicher, dass allein schon der Ehrgeiz der Fahrer, weniger Sprit als der Kollege zu verbrauchen, die Kraftstoffkosten eines Fuhrparks deutlich sinken lassen wird.

Fachkräftemangel nur aufgeschoben

DEKRA Akademie stellt Arbeitsmarkt-Report 2009 vor

Qualifizierte Mitarbeiter trotz derzeitiger Wirtschaftslage weiter gefragt

Die gegenwärtige Situation der Wirtschaft hat das Thema „Fachkräftemangel“ weitgehend aus dem öffentlichen Bewusstsein verdrängt. Der DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2009 zeigt jedoch, dass Unternehmen in verschiedenen Berufsfeldern weiterhin qualifizierte Mitarbeiter suchen. Die Analyse führt vor Augen, gegen welche Engpässe in der Personalplanung und -entwicklung Unternehmen gewappnet sein sollten, wenn eine konjunkturelle Belebung eintritt.

Im Rahmen des diesjährigen Arbeitsmarkt-Reports der DEKRA Akademie wurde eine Stichtagsanalyse von 8.523 Stellenangeboten in zwölf deutschen Tageszeitungen und zwei führenden Online-Jobbörsen durchgeführt. Ziel war es, einen Überblick zu den derzeit am häufigsten nachgefragten Berufen zu erhalten.

Allein für die Gruppe der IT-Berufe und Berufskraftfahrer wurden zusätzlich je 352 bzw. 345 Anzeigen im Volltext untersucht. Diese Analyse zeigt, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen auch sehr gegensätzliche Berufe wie IT-Spezialisten und Kraftfahrer heute erfüllen müssen.

Beste Chancen im Gesundheitswesen

Die Nachfrage nach medizinischem Personal bleibt auch in diesem Jahr ungebrochen. Positionen für Krankenschwestern und -pfleger finden sich an erster Stelle der gesuchten Fachkräfte. Am Stichtag waren allein 357 Stellenangebote für Krankenschwestern verfügbar. An zweiter Stelle finden sich Offerten für Arzthelfer. In den Gesundheitsberufen sind damit nur wenige Rückgänge und teilweise sogar eine Erhöhung der vakanten Stellen gegenüber 2008 zu beobachten.

Der Kunde im Mittelpunkt

Ein funktionierender Vertrieb und ein guter Service für Kunden bestimmen den Unternehmenserfolg wesentlich. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten dürfen diese Bereiche nicht vernachlässigt werden. Dies scheint vielen Unternehmen bewusst zu sein: Neben Call Center Agents finden sich Kundenbetreuer nach wie vor unter den am häufigsten gesuchten Fachkräften.

In fast allen Berufen des serviceorientierten Gastgewerbes hat sich die absolute Zahl der Stellenangebote gegenüber dem Vorjahr sogar erhöht. Spitzenreiter sind Kellner und Restaurantfachkräfte. Die Anzahl vakanter Positionen hat sich mit 169 am Stichtag beinahe verdop-

pelt. Doch auch Angebote für Köche finden sich unter den Top Ten der gesuchten Berufe.

Ingenieure und IT-Spezialisten weiterhin gefragt

Deutsche Unternehmen suchen nach wie vor Fachkräfte in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematiker, Ingenieure, Naturwissenschaftler und Techniker). Ingenieure der Fachrichtungen Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik sind derzeit am stärksten gefragt (Platz 6 und 7). Nicht unter den „Top Ten“ befindet sich die Fachrichtung Bauingenieurwesen und Architektur. Bemerkenswert ist jedoch, dass die Anzahl offener Stellen dieses Fachgebiets im Vergleich zum Vorjahr um mehr als ein Drittel auf 142 Stellenangebote gestiegen ist. Innerhalb der technischen Berufe werden jedoch nicht nur akademische Fachkräfte gesucht. Der Ausbildungsberuf des Elektrikers liegt sogar unter den ersten fünf Plätzen. Durch die zunehmende Technisierung und Automatisierung in der Industrie hat diese Tätigkeit stark an Bedeutung gewonnen. Entsprechend rar sind gut qualifizierte Elektriker am Arbeitsmarkt.

Am Stichtag waren insgesamt 643 Stellenangebote für IT-Mitarbeiter verfügbar. Trotz der Investitionszurückhaltung in neue IT-Systeme sind Software-Entwickler und -Architekten derzeit die begehrtesten IT-Spezialisten. Sie konnten am Stichtag aus 164 Angeboten wählen.

Umsetzer der Unternehmensstrategie gesucht

Bei insgesamt 1.074 offenen Positionen (12,6 Prozent) wird die Übernahme von Führungsverantwortung erwartet. Drei Viertel davon entfallen auf das Mittlere Management. Auf Führungskräfte also, welche die strategischen Ziele eines Unternehmens auf die operative Ebene umsetzen. Doch auch Unternehmenslenker werden gesucht: 38 Offerten beziehen sich auf Unternehmer- und Geschäftsführer-Positionen.

„Dass die absolute Anzahl der Stellenangebote gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen ist, überrascht nicht. Im Umkehrschluss von einer Entspannung am Fachkräftemarkt zu reden, wäre jedoch falsch“, so Dr. Peter Littig, Direktor Bildungspolitik/-strategie der DEKRA Akademie GmbH. „Denn die kritischen personal- und arbeitsmarktpolitischen Themen, wie zum Beispiel die Ausbildung junger Menschen, rückläufige Studentenzahlen oder die demografische Entwicklung, werden und müssen uns weiterhin beschäftigen“.

Bezugsmöglichkeiten:

Der DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2009 kann kostenlos per E-Mail unter service.akademie@dekra.com angefordert werden.

DEKRA Akademie GmbH
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Tel.: (0711) 7861 - 2965
Fax: (0711) 7861 - 2655
www.dekra-akademie.de

ESMT Campus Schloss Gracht

Blended Learning im Fernstudium

Distance Learning und Blended Learning für Nachwuchskräfte und Potenzialträger liegen nicht nur aus Umweltschutz- und Kostengründen voll im Trend. Wie

eine aktuelle Studie der Studiengemeinschaft Darmstadt (SGD) auf der Fachmesse ‚Personal und Weiterbildung‘ zeigt, erwarten Personalverantwortliche zunehmend Flexibilität und Eigeninitiative der Lernenden. Unternehmensplanspiele bieten dabei den Vorteil, dass sie orts- und zeitunabhängig sind. Außerdem fesseln sie die Teilnehmenden im spannenden Wettbewerb und motivieren die Teams, Management-Inhalte in praktische Entscheidungen umzusetzen. „Eine besondere Effizienz lässt sich durch die Kombination von Fern- und Seminarplanspiel erzielen. Durch ein gemeinsames Kick-off und eine abschließende Feedback Session wird jedes Team individuell begleitet und erlangt somit einen schnellen Zugang zum Planspiel“, sagt Christoph Heinen, MARGA Geschäftsführer.

„MARGA vor Ort“ stellt in zwei Stunden Interessenten unverbindlich Lerninhalte und Einsatzmöglichkeiten des Unternehmensplanspiels MARGA vor und vermittelt bestehenden Kunden neue Ideen für innovative Planspiel-Formate. Geboten werden Best Practice Beispiele und der direkte Erfahrungsaustausch mit anderen Anwendern und Interessenten.

Die Veranstaltung findet statt in:

- Mainz: 2. Oktober 2009
bei Schott
- Stuttgart: 22. Oktober 2009
bei Festo
- München: 20. November 2009
bei McDonald's Deutschland
- Zürich: 3. Dezember 2009
bei Union Investment (Schweiz)

Das betriebliche Umfeld der MARGA Kunden bildet den räumlichen Rahmen. „MARGA vor Ort“ ist kostenfrei und findet jeweils am Vormittag von 9.00 bis 11.00 Uhr statt. Danach bietet sich Zeit für weiterführende Gespräche. Weitere Informationen unter www.marga.de.

MARGA geht zurück auf das Jahr 1971. Traditionell wird das Unternehmensplanspiel als didaktische Methode angeboten, mit dem Nachwuchsführungskräfte und Potenzialträger im Team ‚on the job‘ betriebswirtschaftliche Zusammenhänge und Management-Methoden erlernen und trainieren. MARGA ist ein Tochterunternehmen der ESMT European School of Management and Technology und wird veranstaltet in Kooperation mit der Verlagsgruppe Handelsblatt.

Die ESMT European School of Management and Technology wurde 2002 durch die Initiative von 25 führenden deutschen Unternehmen und Verbänden gegründet. Das Ziel der Gründer war es, in Deutschland eine internationale Management-School mit europäischem Fokus aufzubauen. Als eine staatlich anerkannte private wissenschaftliche Hochschule bietet die ESMT Führungskräfteausbildung, ein internationales MBA-Programm und einen berufs begleitenden Executive MBA an. Der Sitz der ESMT befindet sich im historischen Zentrum Berlins, ein zweiter Standort ist Schloss Gracht bei Köln.

Kontakt: Vivian Hemmersbach, MARGA Business Simulations GmbH, Schloss Gracht, 50374 Erftstadt
Tel.: (02235) 406-248, Fax: (02235) 406-333
Mail: hemmersbach@marga.de, Web: www.marga.de

*ESMT Campus Schloss Gracht
Fritz-Erler-Straße 1
50374 Erftstadt
Tel.: (02235) 406 - 204
Fax: (02235) 2235) 406 - 235
www.esmt.org*

Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft gGmbH

EVBB-Konferenz in Rom erfolgreich abgeschlossen

Mit dem Schlusswort des wiedergewählten Präsidenten Berthold Kuhn ging am 18. September 2009 die Konferenz des Europäischen Verbandes Beruflicher Bildungsträger (EVBB) zu Ende. Unter dem Leitgedanken „Kreativität und Innovation in der beruflichen Bildung in Europa“ berieten während der zweitägigen Aussprachen im roten Saal des Palazzo Marini, einem der Häuser der italienischen Deputiertenkammer, mehr als 120 Verbandsmitglieder und Gäste über Zukunftsfragen der Berufsausbildung in Europa. Dabei ging es u.a. um Positionen des EVBB zum europäischen Jahr der Kreativität und Innovation, um Strategien zur Bewältigung des demografischen Wandels in Europa und um Angebote der beruflichen Bildung für Schulabbrecher. Zu den namhaften Gästen der Tagung, die unter der Schirmherrschaft des Präsidiums der italienischen Abgeordnetenversammlung stand, gehörten die Mitglieder der italienischen Abgeordnetenversammlung Franco Narducci, Vizepräsident des Ausschusses für auswärtige und EU-Angelegenheiten, sowie Valentina Aprea, Präsidentin des Ausschusses für Kultur, Wissenschaft und Bildung.

Die EVBB-Mitgliederversammlung nahm zwei neue Mitglieder in den Verband auf und wählte ein neues Präsidium. Ihm gehören neben Berthold Kuhn, den das Präsidium erneut zum Präsidenten wählte, als Vizepräsidenten Werner Sigmund, Vorstandsvorsitzender des Internationalen Bundes, zugleich Schatzmeister des EVBB, Ernst W. Stothfang, Geschäftsführer der ESTA gGmbH, sowie Prof. Dr. Richard Teßmer, Aufsichtsratsvorsitzender des Europäischen Bildungswerkes für Beruf und Gesellschaft (EBG), an. Auch Henryk Kuchzynski vom polnischen „Bydgoski Zaklad Doskonalenia Zawodowego“ sowie Nicolae Cernei von der rumänischen Fundati Romano-Germana CPPP wurden wieder in das Präsidium gewählt. Als neues Präsidiumsmitglied wählte die Mitgliederversammlung Othmar Friedl vom BFI Österreich. Prof. Dr. Hortensia Gorski, die Vorsitzende des rumänischen EVBB-Landesverbandes, und Dr. Lubov Popova, Vorsitzende des bulgarischen EVBB-Landesverbandes, wurden in das Präsidium kooptiert. Zum Generalsekretär des EVBB mit Sitz und Stimme im Präsidium wurde erneut Dr. Bernhard Beckmann, Geschäftsführer des EBG, berufen.

In speziellen Workshops tauschten sich Experten zu Themen wie Employability (Beschäftigungsfähigkeit) und Future Skill Needs (Prognosen für Beschäftigung und Qualifikationsbedarf) aus.

Der erste Konferenztag klang traditionell mit der Verleihung des Preises „DIE EUROPA“ aus. In diesem Jahr konnte das EBG für das Projekt „Bunte Vielfalt in der Altmark - Chancen für alle“ die Bronzestatue entgegen nehmen. Gestiftet wird „DIE EUROPA“ von der Adalbert Kitsche Stiftung, die vom langjährigen Präsidenten und nunmehrigen Ehrenpräsidenten des EVBB, Dr. Adalbert Kitsche gegründet wurde und beim EVBB angesiedelt ist.

Während der gesamten Konferenz wurden in einer Ausstellung im Foyer des „Clarhotels“, in dem auch eine Präsidiumssitzung, die Mitgliederversammlung sowie Workshops stattfanden, ausgewählte „Modelle guter Praxis“ aus der Arbeit der Mitgliedsverbände ausgestellt.

Der EVBB, 1992 ins Leben gerufen, versteht sich als europäischer Dachverband von derzeit 46 freien und gemeinnützigen Bildungsträgern aus 22 europäischen Staaten, die mehr als 1500 Bildungsstätten mit rund 25.000 fest angestellten Mitarbeitern betreiben. Er sorgt sich um die qualitative Verbesserung der beruflichen Bildung in den europäischen Ländern und um die Intensivierung der europäischen Bildungsarbeit. Seine Mitglieder arbeiten an Projekten in 41 Staaten nicht nur innerhalb der Europäischen Union, sondern auch in der Ukraine, Russland, Ägypten, China, Israel und Palästina. Sie erreichen damit Jahr für Jahr etwa 2,5 Millionen Menschen in Europa und darüber hinaus.

Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft gGmbH
Hegelstraße 2
39104 Magdeburg
Tel.: (0391) 5311040 und 5419477
Fax: (0391) 5616008
www.ebg.de

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Ausbildung behinderter Jugendlicher mit Ausbildungsbausteinen: Das Projekt TrialNet

Nur ein sehr geringer Teil der behinderten Jugendlichen absolviert eine rein betriebliche Ausbildung. Damit mehr Betriebe jugendliche Rehabilitanden ausbilden, müssen sie dabei erstens gezielt unterstützt werden und zweitens die Möglichkeit erhalten, nur für abgrenzbare Teile der Ausbildung verantwortlich zu sein. Für diese Problemstellung bietet eine in Bausteine gegliederte Ausbildung viel versprechende Lösungsmöglichkeiten.

Das Projekt TrialNet zielt darauf, Ausbildungsbausteine als Flexibilisierungs- und Strukturierungselement der Ausbildung behinderter Jugendlicher sowie entsprechende Support-Strukturen für Betriebe zu entwickeln und exemplarisch umzusetzen. Dabei sollen auch Möglichkeiten der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Maßnahmearten und Ausbildungsformen im Bereich der beruflichen Rehabilitation untersucht werden.

Das f-bb koordiniert dieses Projekt und ist für die wissenschaftliche Begleitung verantwortlich. Projektpartner sind die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), die Beruflichen Fortbildungszentren der bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH und die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH sowie - in beratender Funktion - die Universität Hamburg. Förderer ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Weitere Informationen: Dr. Lutz Galiläer, Tel.: (0911) 27779-67, E-Mail: galilaer.lutz@f-bb.de, Internet: www.trialnet.de

Strukturen und Strategien für eine marktfähige Qualifizierungsberatung

Vielen Unternehmen ist Qualifizierungsberatung als wirksame Unterstützung in Weiterbildungsfragen noch nicht geläufig. Die Inanspruchnahme dieser Dienstleistung ist eher zurückhaltend, da deren Nutzen und Qualität infolge fragmentierter Strukturen und eines unklaren Dienstleistungsprofils für Unternehmen kaum erkennbar sind.

Hier setzt das im Mai 2009 gestartete und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt „MarQa - Strukturen und Strategien für eine marktfähige Qualifizierungsberatung“ an. In unterschiedlichen Veranstaltungsformaten wie Expertenrunden und Arbeitskreisen werden gemeinsam mit Experten aus Forschung, Wirtschaft und der Beratungspraxis Einflussfaktoren für einen funktionierenden Markt der Qualifizierungsberatung betrachtet und Strategien zur Erhöhung ihrer Marktfähigkeit entwickelt. Die Ergebnisse aus den Expertenrunden werden in den Arbeitskreisen vertieft, zurückgespiegelt und mit Ergebnissen aus empirischen Untersuchungen untermauert. Ziel des Projektes ist es, die Strukturen von Qualifizierungsberatung einschließlich ihrer Wirksamkeit und Transparenz zu verbessern und somit deren Attraktivität und Akzeptanz in den Unternehmen zu erhöhen.

Der Transfer der Ergebnisse erfolgt über das Internetportal www.qualifizierungsberatung.net, auf dem Qualifizierungsberater in Kürze Fachinformationen, Veranstaltungshinweise und Tools zur Unterstützung in ihrer Beratungspraxis finden werden.

Die ersten Veranstaltungen finden im September statt. Nähere Informationen auf der Homepage des f-bb (www.f-bb.de) oder persönlich bei Beatrix Weber, Tel: (0911) 27779-54, E-Mail: weber.beatrix@f-bb.de

Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege - Handlungsbedarf erfassen

Leitfaden für Personalverantwortliche erschienen

Aufgrund des demografischen Wandels wächst die Nachfrage in der Altenpflege. Zugleich steigt das Durchschnittsalter der Pflegekräfte, da junger, qualifizierter Nachwuchs zunehmend fehlt. Auch die Qualität der Pflege ändert sich: Hochaltrige, multimorbide und demente Pflegefälle erfordern eine intensivere Pflege. All dies erhöht die Anforderungen an die Kompetenzen und Leistungskraft des Pflegepersonals. Hinzu kommt, dass in Folge der Pflegereformen die Prozesse stark rationalisiert wurden. Für die Beschäftigten bedeutet dies eine Verdichtung der Arbeit und Erhöhung der Stressbelastung.

Diesem Wandel der Anforderungen an die Pflege Tätigkeit müssen die Einrichtungen der Altenpflege Rechnung tragen. Wollen sie mittel- und langfristig über kompetentes und belastbares Personal verfügen, müssen die Einrichtungen jetzt geeignete personalpolitische Strategien entwickeln. Der erste, unabdingbare Schritt dorthin ist eine sorgfältige Analyse der Ausgangssituation der Einrichtung. Der Leitfaden unterstützt Führungskräfte in der Altenpflege bei dieser Analyse und gibt ihnen dazu geeignete Instrumente an die Hand.

S. Gerisch; K. Knapp; K. Töpsch (2009): Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege - Handlungsbedarf

erfassen. Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 39, W. Bertelsmann Verlag Bielefeld, ISBN 978-3-7639-4274-9, Preis: 17,90 €

Beschäftigung Älterer fördern - den demografischen Wandel gestalten

Fachtagung des „Pakt50 für Nürnberg und Fürth“

Die Pakt50-Fachtagung informiert über neuartige Konzepte zu Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer. Unternehmen und Akteure des Pakt50 stellen erfolgreiche Beispiele vor und berichten von ihren Erfahrungen. Die Tagung findet am Donnerstag, den 22. Oktober 2009, im Haus eckstein in Nürnberg statt.

Trotz Wirtschaftskrise stellt die demografische Entwicklung die deutsche Wirtschaft vor große Herausforderungen. Um auch in Zukunft den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften decken zu können, gilt es bereits heute, geeignete Strategien zu entwickeln. Dazu gehört auch die Beschäftigung Älterer einschließlich älterer Arbeitssuchender. Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit spielen deshalb sowohl für Betriebe als auch für die Arbeitsverwaltung eine wesentliche Rolle.

Doch wie können Ältere (Arbeitssuchende) erfolgreich auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes und damit der Betriebe vorbereitet werden? Der „Pakt50 für Nürnberg und Fürth“ hat über vier Jahre hinweg viele Erfahrungen und gute Beispiele gesammelt, wie der Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer gelingen kann. Auf der regionalen Fachtagung stellen Unternehmen und Pakt50-Akteure Ergebnisse der bisherigen Arbeit und erprobte Praxismodelle vor. Im Blick stehen die Ansätze des Empowerments, der Gesundheitsförderung und der Kompetenzentwicklung.

Gastredner sind u.a. Nürnbergs Zweiter Bürgermeister, Horst Förther, der Geschäftsführer des IHK-Gremiums Fürth, Christian Nowak und der Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Fürth, Thomas Mörtel.

Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung unter www.pakt50.de.

Kick-Off-Workshops zur Initiative „weiter bilden“

Ziele, Fördervoraussetzungen, Antragsverfahren

Sechs regionale Kick-Off-Workshops informieren über die neue Initiative „weiter bilden“, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) gestartet hat. 140 Millionen Euro Fördermittel stehen damit für Maßnahmen bereit, die zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland beitragen.

Die mit der organisatorischen und inhaltlichen Umsetzung der Initiative betraute Regiestelle Weiterbildung - eine Arbeitsgemeinschaft des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) und des DGB Bildungswerks e.V. - richtet die Workshopreihe im Herbst 2009 aus. Vertreter aus Unternehmen, Betriebs- und Personalratsmitglieder, Vertreter von Sozialpartnern und von Einrichtungen, die die berufliche Weiterbildung im Rahmen von Sozialpartnervereinbarungen mitgestalten und umsetzen möchten, erhalten bei den Kick-Off-Workshops Informationen zu den Zielen und zum Gegenstand der

Förderung, über die Fördervoraussetzungen sowie über den Finanzierungsrahmen. Zudem werden Best-Practice-Beispiele beruflicher Weiterbildung und die Förderschwerpunkte der Initiative vorgestellt.

Die Kick-Off-Workshops finden statt am

- 28. September in Düsseldorf
- 1. Oktober in Nürnberg
- 7. Oktober in Berlin
- 2. November in Bremen
- 5. November in Leipzig
- 9. November in Stuttgart

Nähere Informationen zum Tagesprogramm und zu den Veranstaltungsorten und -zeiten unter www.regiestelle-weiterbildung.de. Mit dem dort abrufbaren Einladungsfolder kann sich auch zu den Veranstaltungen angemeldet werden.

Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen

Fachtagung des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)

Kompetenzen, die informell außerhalb organisierter Aus- und Weiterbildungsprozesse am Arbeitsplatz oder in der Freizeit erworben wurden, spielen für den Erwerb von beruflicher Handlungsfähigkeit eine wichtige Rolle. Kompetenzpässe ermöglichen es, informell erworbene Kompetenzen zu bilanzieren. Bislang sind sie allerdings in Betrieben nur wenig verbreitet. Daher hat das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) eine Strategie für die Anwendung von Kompetenzpässen in Unternehmen entwickelt. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Auf dem Workshop für Multiplikatoren aus Verbänden, Kammern, Unternehmen sowie Vertretern der Aus- und Weiterbildungslandschaft und Wissenschaft werden die Einsatzbereiche von Kompetenzpässen in der betrieblichen Personalarbeit und deren Nutzen vorgestellt. Präsentiert werden zudem Beispiele guter Praxis sowie Instrumente zur Unterstützung des betrieblichen Einsatzes von Kompetenzpässen.

Termin/Ort: 12. November 2009, 11:00-17:00 Uhr in Nürnberg

Weitere Informationen und Anmeldung: Frank Wehinger, Tel.: (0911) 27779-371, E-Mail: wehinger.frank@f-bb.de, Internet: www.f-bb.de

Ausbildung in Bayern - Zukunftssicher durch flexible Ausbildungszeiten?

Jahrestagung des Zentrums für Ausbildungsmanagement Bayern <zab>

Welchen Beitrag für eine zukunftssichere Berufsausbildung kann eine flexible Dauer der Ausbildung leisten? Dieser Frage stellten sich Vertreter aus Wirtschaft, Gewerkschaft, Politik, Wissenschaft und Schule zusammen mit rund 120 Teilnehmern auf der 7. Fachtagung des <zab> am 13. Mai 2009 im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München.

Vor dem Hintergrund der schwersten Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit einerseits und einem drohenden Fachkräftemangel andererseits versuchten die (Ausbil-

dungs-)Experten Antworten auf folgende Themenbereiche zu liefern:

- Möglichkeiten der Differenzierung und Spreizung des Ausbildungsangebots durch theorieentlastete Ausbildungsberufe am unteren und mehr duale Studiengänge am oberen Ende
- Zusammenhang zwischen Flexibilisierung der Ausbildungsdauer und Anzahl der Ausbildungsplätze
- Mehr Flexibilität bei Inhalt und Dauer der Ausbildung durch Neuordnung unseres Ausbildungssystems
- Herausforderung für die Berufsschulen durch weitere Flexibilisierung der Berufsausbildung

Alle Präsentationen der Referenten von der Tagung im Internet unter www.zab-bayern.de

Neue Bände der Reihe „Wirtschaft und Bildung“

Studium ohne Abitur - Möglichkeiten der akademischen Qualifizierung für Facharbeiter

Zum Studium ohne Abitur - dieser Weg ist in Deutschland auch für hoch qualifizierte Facharbeiter kaum gangbar. Bei der Zulassung zum Studium erweist sich die fehlende Anerkennung von Zertifikaten der beruflichen Bildung ebenso als Hindernis wie die unübersichtliche Vielfalt restriktiver Zulassungsregelungen der Hochschulen. Anders als in einigen anderen europäischen Ländern fehlen zudem Anrechnungsmöglichkeiten, die auch Kompetenzen berücksichtigen, die in der beruflichen Praxis erworben wurden.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines in einigen Bereichen bereits spürbaren Fachkräftemangels sind erhebliche Rekrutierungsprobleme und Wertschöpfungsverluste von Unternehmen absehbar, wenn nicht durch größere Durchlässigkeit zwischen den Segmenten des Bildungssystems die Wege zum Studium für beruflich Qualifizierte geebnet werden.

Vertreter aus Hochschulen, Unternehmen, Bildungspolitik und Berufsbildungsforschung diskutieren im vorliegenden Band Hindernisse, Anforderungen und Ansatzpunkte für eine akademische Qualifizierung von Facharbeitern. Beispiele innovativer Kooperationen zwischen Hochschulen und Wirtschaft zeigen konkrete neue Wege auf, um Berufsausbildung, Weiterbildung und Hochschulbildung besser zu verzahnen.

Studium ohne Abitur - Möglichkeiten der akademischen Qualifizierung für Facharbeiter. Reihe „Wirtschaft und Bildung“ (Band 54), W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, ISBN 978-3-7639-4215-2, Best.-Nr. 6004018

Mobilität steigern - Durchlässigkeit fördern. Europäische Impulse für die Berufsbildung

Das „European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)“ soll es erleichtern, Teile einer beruflichen Ausbildung im europäischen Ausland zu absolvieren. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) soll die Transparenz von Bildungsergebnissen in Europa insgesamt erhöhen. Beschäftigte und Unternehmen können von der Europäisierung der Berufsbildung aber nur dann profitieren, wenn die Instrumente ECVET und EQR den Nutzerinnen und Nutzern hinreichend vertraut sind.

Der vorliegende Band beschreibt die aktuellen Entwicklungen und erläutert Chancen und Herausforderungen,

die die europäischen Transparenzinstrumente mit sich bringen.

Ein Leitfaden für Unternehmen gibt Hilfestellung für Mobilitätsprojekte in der Berufsausbildung. Darüber hinaus wird diskutiert, wie ECVET, EQR und Deutscher Qualifikationsrahmen die Durchlässigkeit im deutschen Bildungssystem unterstützen können.

Mobilität steigern - Durchlässigkeit fördern. Europäische Impulse für die Berufsbildung. Reihe „Wirtschaft und Bildung“ (Band 55), W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, ISBN 978-3-7639-4270-1, Best.-Nr. 6004046

Neue Bände der Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“

Betriebliche Aufträge als Prüfungsform

Der fortschreitende Einsatz moderner Technologien und organisatorische Veränderungen in den Unternehmen verlangen nach neuen Qualitätsmaßstäben im Bereich der Facharbeit. Diesen Veränderungen muss sich die betriebliche Ausbildung anpassen und in adäquaten Prüfungsformen widerspiegeln. Bei der Prüfungsvariante Betrieblicher Auftrag werden Prüfung und Prüfungsvorbereitung in den betrieblichen Alltag integriert, aufwendige Prüfungsvorbereitungen entfallen.

Dieser Leitfaden stellt den Betrieblichen Auftrag näher vor und zeigt auf, was bei Vorbereitung und Durchführung der Prüfung in der betrieblichen Praxis zu beachten ist. Er richtet sich an alle, die insbesondere in der Metall- und Elektrobranche mit Ausbildung und Prüfung betraut sind.

Krug, R. /Kastner, L. (2009): Betriebliche Aufträge als Prüfungsform. Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 38), W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, ISBN 978-3-7639-3887-2, Best.-Nr. 6001993

Buchpublikation: europass+ - Promoting visibility of young Europeans' talents

In den Ländern Europas wächst das Interesse an der Transparenz der Ergebnisse non-formalen und informellen Lernens. Das 2005 eingeführte Europass Rahmenkonzept trägt dieser Entwicklung Rechnung. Es legt besonderen Wert darauf, den europäischen Bürgern neben der europaweit verständlichen Darstellung ihrer formalen Qualifikationen auch die Erfassung ihrer non-formal und informell erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu ermöglichen.

Das LEONARDO DA VINCI-Projekt europass+ versteht sich als Beitrag zur Umsetzung dieser strategischen Zielsetzung europäischer Berufsbildungspolitik, Lernerfolge sichtbar zu machen - unabhängig davon, wo und auf welchem Wege sie erzielt wurden. Um junge Europäer bei der aussagekräftigen Dokumentation ihrer non-formal und informell erworbenen Kompetenzen im Europass-Lebenslauf zu unterstützen, wurde im Rahmen der transnationalen europass+ Partnerschaft ein Online-Unterstützungstool entwickelt.

Die auf Englisch verfasste Publikation „europass+ – Promoting visibility of young Europeans' talents“ richtet sich an europäische Berufsbildungsexperten. Das im Rahmen der multinationalen Projektpartnerschaft entwickelte europass+ Instrument wird vorgestellt. Darüber hinaus gewinnt der Leser Einblick in die Entwicklungsarbeit in transnationalen Teams. Erfahrungen und Anstöße

aus verschiedenen europäischen Ländern regen zur Diskussion weiterführender Fragen an.

ISSN 1618-9477 / ISBN 978-3-88555-852-1

Möglichkeit des kostenlosen Downloads unter: www.na-bibb.de/programm_fuer_lebenslanges_lernen_308.html?PAGE=artikel_detail&artikel_id=147

Weitere Informationen: Natalie Morawietz, Tel.: (0911) 27779-53, E-Mail: morawietz.natalie@f-bb.de, Internet: www.f-bb.de, www.europassplus.info

*Forschungsinstitut Betriebliche
Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
Tel.: (0911) 27779 - 0
Fax: (0911) 27779 - 50
www.f-bb.de*

Frankfurt School of Finance & Management gGmbH

Spezielle Programme für Aufsichtsräte

Die Herausforderungen der letzten Monate haben dazu geführt, dass das Management der Unternehmen unter erheblicher öffentlicher Kritik steht. Auch den Aufsichtsgremien wird vorgeworfen, die Kontrollen zu großzügig und teilweise mit ungenügendem Know-how begleitet zu haben. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung ist zu erwarten, dass die Anforderungen insbesondere an Aufsichtsräte enorm steigen werden. Hierzu zählen einerseits die Kenntnis der aufsichtsrechtlichen, wirtschaftspolitischen und bilanziellen Rahmenbedingungen und andererseits das fachliche Know-how, also die Kenntnis der unterschiedlichsten Produktstrukturen und Risiko-steuerungstechniken.

Mit einem neuen und exklusiven Programm erweitert die Frankfurt School of Finance & Management systematisch die Kenntnisse und die Kompetenz von Aufsichtsräten, um diesem wichtigen Personenkreis Sicherheit für die künftigen Kontrollanforderungen zu geben. Schwerpunkte sind hierbei rechtliche Anforderungen, Rechnungslegung sowie Compliance.

Certified Fraud Manager - Zertifikatsstudiengang für Fraud Manager

Wirtschaftskriminalität („Fraud“) verursacht jedes Jahr Schäden in Milliardenhöhe. Ihre Bekämpfung ist eine wichtige Aufgabe im Rahmen des Risikomanagements und nimmt in den letzten Jahren einen immer größeren Stellenwert in den Unternehmen ein. Die in diesem Bereich tätigen Mitarbeiter müssen zahlreiche spezifische fachliche und persönliche Anforderungen erfüllen. Genau hier setzt das Studienangebot der Frankfurt School of Finance & Management an. In dem berufs begleitenden Zertifikatsstudiengang Certified Fraud Manager (CFM) werden die zentralen Herausforderungen im Bereich Fraud Management vermittelt: Nationale und internationale (rechtliche) Rahmenbedingungen, die Implementierung von Fraud Prevention und der Umgang mit Delikt/Schadensfällen (Fraud Detection) sind ebenso Themen wie Befragungs- und Präsentationstechniken.

Neben dem Fachwissen werden also insbesondere auch Soft Skills und psychologische Aspekte zum „Schlüssel-faktor Mensch“ vermittelt.

Der Studiengang kann innerhalb von zwei Semestern berufsbegleitend absolviert werden. Die Konzeption des Programms wurde gemeinsam mit Vertretern aus dem Fraud-Bereich entwickelt, um nachhaltig einen qualitativ hochwertigen und konsequenten Praxisbezug zu gewährleisten. Nach zwei Semestern sind die Absolventen darauf vorbereitet, verantwortungsvolle Fraud-Management-Aufgaben zu übernehmen - auch im internationalen Kontext.

Weitere Informationen: Christian de Lamboy, Projektleiter, Tel.: (069) 154008-245, Fax: (069) 154008-4245, E-Mail: c.lamboy@frankfurt-school.de

Frankfurt School of Finance & Management erweitert Angebot im Bereich Executive Education

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Finanzmarkt- und Vertrauenskrise ist auch das Thema der Managementausbildung in den Fokus der öffentlichen Diskussion gerückt. Dies hat dazu geführt, dass sich Business Schools weltweit verstärkt mit dieser Thematik auseinandersetzen müssen. Aus aktuellem Anlass wird die Frankfurt School of Finance & Management ab 2010 zusätzlich zum bisherigen Angebot für Führungskräfte eine modular aufgebaute Reihe von Executive Programmen im zeitgemäßen Action-Learning-Format anbieten. Dazu gehören das branchenübergreifende General Management Programm für Executives und Senior Manager; das Senior Management Programm als systematische, englischsprachige Qualifizierung für international tätige Executives; das speziell für Führungskräfte im Finanzdienstleistungssektor konzipierte Programm „Führung aus der Krise“ sowie das branchenübergreifende PEP-Potenzialentwicklungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte. Action Learning wird als eine Methode des Erfahrungslernens von und mit anderen Organisationen im offenen Seminargeschäft genutzt. Im Inhouse-Bereich werden die Ziele für die Executive-Programme aus den Strategien des Unternehmens abgeleitet. Die Seminargruppen arbeiten jeweils als Team an einem cross-divisionalen, strategisch relevanten Projekt.

Mit einem kürzlich durchgeführten, maßgeschneiderten "Global Leadership Programm" hat die Frankfurt School in diesem Zusammenhang auch zu einem erfolgreichen Post-Merger-Integrationsprozess innerhalb eines der größten Telekommunikationsunternehmen der Welt beigetragen. Ziel der Maßnahme war es, die ausgewählten Executives aus neun Unternehmen der Unternehmensgruppe auf ihre globale Führungsverantwortung vorzubereiten. Darüber hinaus sollten die Führungskräfte der Konzernzentrale sowie der weltweit akquirierten Firmen gemeinsam Synergiepotenziale in ihren jeweiligen Geschäftsfeldern sondieren und erste Umsetzungsstrategien entwickeln. Die Ergebnisse aller Workshop-Sessions wurden in einer "Leadership Declaration" dokumentiert und dienen nun als Fundament für die weitere strategische Weiterentwicklung und Globalisierung des Unternehmens.

Ansprechpartnerin: Sonja Thiemann, Tel.: (069) 154008-268

Die Bildungs- und Coachingmaßnahmen im Executive Bereich sind auch im neuen Jahresprogramm 2010 auf-

geführt, das ab dem 1. Oktober als Printversion bestellt werden kann sowie im Internet als Online-Blätter-Katalog verfügbar ist.

IT-Governance-Practice-Network gestaltet Wandel in IT-Branche aktiv mit

Die technologieorientierte IT-Ausrichtung in Unternehmen gehört schon längst der Vergangenheit an. Als Business Enabler und Business Partner muss sich die IT heute verstärkt an den strategischen Unternehmenszielen und -prozessen ausrichten und so messbar zum Geschäftserfolg von Unternehmen beitragen. Der gezielte Einsatz von Informationstechnologie kann also zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor werden. Zumal die Finanzkrise einmal mehr gezeigt hat, dass die verantwortungsvolle Steuerung von Unternehmen sowie die Umsetzung notwendiger Kontrollmaßnahmen von besonderer Bedeutung sind und aktuelles Methodenwissen der IT-Verantwortlichen deshalb unabdingbar machen. Das IT-Governance-Practice-Network der Frankfurt School of Finance & Management stellt die methodische Unterstützung der aktuellen Herausforderungen und Aufgaben der Unternehmens-IT in den Mittelpunkt der eigenen Forschungsarbeit. In der Zusammenarbeit mit renommierten Praktikern spielt die Erforschung praxisrelevanter Referenzmodelle wie COBIT, ITIL, ISO 17799/2700x etc. neben der Konzeption branchenspezifischer Zertifikatsstudiengänge - die auch gemeinsam mit dem ISACA Germany Chapter vergeben werden, dem in über 160 Ländern vertretenen Berufsverband - eine besondere Rolle.

Ansprechpartner: Prof. Dr. Matthias Goeken, Tel.: (069) 154008-746; Christian de Lamboy; Tel.: (069) 154008-245

Weitere Informationen zu den Zertifikatsstudiengängen "IT Governance Manager", "IT Quality Manager" und „IT-Compliance-Manager“ sowie zum IT-Governance-Practice-Network der Frankfurt School of Finance & Management finden sich unter: http://www.frankfurt-school.de/content/de/research/it_governance.html

*Frankfurt School of Finance
& Management gGmbH
Sonnemannstraße 9-11
60314 Frankfurt/Main
Tel.: (069) 154008 - 0
Fax: (069) 154008 - 650
www.frankfurt-school.de*

Haus der Technik e.V.

Das Haus der Technik vergibt den Deutschen Weiterbildungspreis

In diesem Jahr wird erstmalig der Deutsche Weiterbildungspreis vom Haus der Technik e.V. ausgeschrieben und verliehen. Mit dieser „Bildungsoffensive“ sollen künftig jedes Jahr innovative und zukunftsweisende Weiterbildungskonzepte ausgezeichnet werden. Auf diese Weise soll die Öffentlichkeit noch stärker auf die zentrale Rolle der Weiterbildung in allen Bereichen der Gesellschaft und des Arbeitslebens hingewiesen werden.

Insgesamt ist der Deutsche Weiterbildungspreis mit einem Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro dotiert. Nach der Auswahl des Gewinners im Herbst 2009 findet eine feierliche Übergabe des Preises im Rahmen eines Festaktes zu Beginn des Jahres 2010 statt. Die prämierten Projekte des Deutschen Weiterbildungspreises 2009 werden in einer Dokumentation zusammenfassend vorgestellt und im Rahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit durch das Haus der Technik einem breiten Publikum zugänglich gemacht.

Bodo Hombach, Geschäftsführer der WAZ-Mediengruppe und stellvertretender Vorsitzender der Zukunftskommission der Landesregierung NRW, übernimmt die Schirmherrschaft des Deutschen Weiterbildungspreises.

Bis zum 15. Oktober 2009 können alle Interessierten die Teilnahmeunterlagen beim Haus der Technik anfordern und ihre Bewerbung einreichen. Berechtig zur Teilnahme sind natürliche Personen mit Wohnsitz in Deutschland, die im Bereich der Weiterbildung aktiv sind. Die eingereichten Wettbewerbsbeiträge sollten sich thematisch mit der überbetrieblichen Weiterbildung auseinandersetzen, einen wissenschaftlichen Anspruch haben und dabei innovativ und zukunftsfähig sein. Bewertungskriterien der Jury, die mit prominenten Vertretern aus Wissenschaft und Wirtschaft besetzt ist, sind Neuigkeitsgrad, wirtschaftliche Relevanz, Wirkungspotenzial, Validität, Praktikabilität sowie branchenübergreifende Bedeutung.

Weitere Informationen und Teilnahmeunterlagen unter <http://www.deutscher-weiterbildungspreis.de/>

*Haus der Technik e.V.
Hollestraße 1
45127 Essen
Tel.: (0201) 1803 - 1
Fax: (0201) 1803 - 269
www.hdt-essen.de*

Rhein-Erft Akademie GmbH

Gründung des Instituts für Technologie und Management

Am 12. August war es so weit. Der Rhein-Erft-Kreis, die Fachhochschule des Mittelstands (FHM), Bielefeld und die Rhein-Erft Akademie unterschreiben den Kooperationsvertrag zur Gründung des Instituts für Technologie und Management (ITM). Standorte des Instituts werden Hürth und Pulheim. Hauptaufgabe des ITM ist der Aufbau einer privaten technischen Hochschule im Rhein-Erft-Kreis. Hauptmerkmale der Bachelor- und Masterstudiengänge sind Dualität, Internationalität, praxisorientierte Studieninhalte und ein kompaktes Studium in kleinen Gruppen.

Landrat Stump, FHM-Rektor Prof. Dr. Klippstein und FHM-Geschäftsführer Prof. Dr. Merk sowie der Geschäftsführer der Rhein-Erft Akademie sind sich einig, dass hier ein zukunftsweisendes Hochschulprojekt initiiert wird.

Die bisherigen Erfahrungen der FHM und anderer privater Hochschulanbieter haben gezeigt, dass praxisorientierte und an den Anforderungen der Wirtschaft ausge-

richtete Studienkonzepte erfolgreich sind. Geringe durchschnittliche Abbrecherquoten sowie erfolgreiche Berufseinstiege der Absolventen zeigen den Erfolg des kompakten Studienkonzepts.

Das trifft bisher aber größtenteils auf wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge zu, da diese vorwiegend an privaten Hochschulen gelehrt werden. In diesem Fall ist das Außergewöhnliche, dass sich eine private Fachhochschule das Thema Ingenieurwissenschaften auf die Fahne schreibt und sich damit einer neuen Herausforderung stellt. Wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Projektes ist daher die Kooperation mit der Rhein-Erft Akademie, der ehemaligen Ausbildungsstätte der Hoechst AG und heutigen Tochter der Infraserb Knapsack, deren technische Ausstattung wie u.a. Prozessanlagen, Simulationsanlagen für Elektronik und Hydraulik Grundlage für praxisorientierte Lehre ist.

In enger Kooperation mit Unternehmen aus dem Rhein-Erft-Kreis sollen aufbauend auf vorhandene Studiengänge der FHM aus den Bereichen Umwelt- und Energiemanagement im ersten Schritt der Umwelttechniker und Energietechniker mit dem Abschluss Bachelor of Engineering entwickelt werden. Weitere Studiengänge sind bereits angedacht.

Angesichts der ständig wachsenden Anforderungen an Aus-, Fort- und Weiterbildung durch die Internationalisierung der Märkte, Komplizierung des Managementumfeldes und damit dem gesteigerten Bedarf an verhaltens- und führungsbezogenen Inhalten sowie dem zunehmenden Innovationsdruck auf deutsche Unternehmen, haben sich die Anforderungen auch an die Hochschulausbildung geändert. Konsequenterweise wird das Studienkonzept nicht auf den „reinen“ Ingenieurwissenschaften verharren. Den neuen Anforderungen soll durch ein modernes Konzept Rechnung getragen werden. Kernidee ist dabei die Verknüpfung der drei wesentlichen Studieninhalte: Technologie/Technik, Management und BWL. Ein großes Augenmerk liegt hierbei auf den Schnittstellen selber.

Ziel ist es, Kompetenz im Bereich der Überlappungen aufzubauen und hier neue Studieninhalte zu entwickeln. Die mit klassischen und neuen Inhalten hoch qualifizierten Absolventen werden auf dieser Grundlage sicherlich als Fach- und Führungskräfte ihren Beitrag zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der deutschen Industrie leisten. Um den hohen Ansprüchen gerecht zu werden, wird das ITM entsprechende Forschungsschwerpunkte wie Innovationsmanagement, Innovations- und Technologiebewertung vorantreiben. Die Vorbereitungen für die Akkreditierung der Studiengänge Energietechnik und Umwelttechnik laufen. Ab Oktober 2010 sollen die ersten Studierenden ihr Studium aufnehmen.

Ansprechpartner: Dr. Martin Wortmann, Leiter des Instituts für Technologie und Management, Industriestraße, 50354 Hürth, Tel.: (02233) 486891, Email: wortmann@fhm-mittelstand.de

*Rhein-Erft Akademie GmbH
Chemiepark Knapsack
50354 Hürth
Tel.: (02233) 48 - 6405
Fax: (02233) 48 - 6041
www.rhein-erft-akademie.de*

Stahl-Akademie

Internationale Jahrestagung STAHL 2009

Am 12. November 2009 findet im CCD Congress Center Düsseldorf die internationale Jahrestagung STAHL 2009 statt.

Die Stahlindustrie durchschreitet 2009 eines der schwächsten Jahre der Nachkriegszeit. Wie auch in den anderen Teilen der Welt ist die Stahlnachfrage in Deutschland dramatisch eingebrochen. Die Produktion wurde in nie gekannter Weise zurückgefahren. Gerade in solch konjunkturell schwierigen Zeiten ist es wichtig, Hindernisse aus dem Weg zu räumen und den Blick nach vorne zu richten. Vor diesem Hintergrund steht die Jahrestagung STAHL 2009 unter dem Motto „Chancen und Perspektiven“.

In sechs Stahldialogen berichten hochkarätige Referenten zu aktuellen Fragestellungen aus Politik, Wirtschaft und Technik, auch vor dem Hintergrund der veränderten Situation. So wird sich der Stahldialog "Nachhaltige Personalarbeit ist und bleibt unverzichtbar" beispielsweise mit der Frage "Was bedeutet die Entwicklung für die Personalarbeit in den Stahlunternehmen?" beschäftigen. Diskutiert werden innovative Instrumente der Personalarbeit sowie neue Managementmethoden zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Stahlindustrie. Strategien der Industrie zur gesellschaftlichen Verantwortung in Krisenzeiten, insbesondere der Umgang mit Corporate Social Responsibility, Ausbildung über Bedarf und Gesundheitsmanagement, werden dabei ebenso berücksichtigt. Ergebnisse einer aktuellen Studie sollen aufzeigen, wie europäische Personalmanager Krisen meistern und welche Maßnahmen Unternehmen ergreifen. Internationale Erfahrungen auf dem Gebiet der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stehen neben innovativen Personalentwicklungs- und Qualifizierungsstrategien.

Weitere Informationen zur Veranstaltung, das Programmheft, Hinweise zur Teilnahme sowie die Möglichkeit der Online-Anmeldung unter: www.stahl-online.de/stahltag/stahltag.asp

*Stahl-Akademie
Sohnstraße 65
40237 Düsseldorf
Tel.: (0211) 6707 - 458
Fax: (0211) 6707 - 655
www.stahl-akademie.de*

Technische Akademie Esslingen

Technische Akademie Esslingen als Bildungspartner der tekomp akkreditiert

Fachreferent /-in für technische Redaktion (TAE) erlangt zudem die AZWV-Zertifizierung und kann durch Arbeitsagenturen gefördert werden

Im Berufsfeld „Technische Redaktion/Dokumentation“ herrscht nach wie vor großer Fachkräftemangel. Viele Technische Redakteure sind Seiteneinsteiger bzw. Umsteiger aus anderen Berufen. Die Ausbildung zur Technischen Redakteurin/zum Technischen Redakteur ist rechtlich nicht geregelt: Es gibt keinen Ausbildungsberuf nach dem dualen System mit den dazugehörigen Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Technische Akademie Esslingen führt seit 2002 den „Lehrgang Fachreferent/-in für Technische Redaktion (TAE)“ durch. Dieser Abschluss ist als Einsteigerkurs für Wechsler in die Technische Redaktion/Kommunikation konzipiert, er dient aber auch zur Vervollständigung der Wissensbasis für erfahrene technische Redakteure. Als hochwertige Weiterbildung in diesem Berufsfeld anerkannt, hat er dennoch nicht den Charakter eines anerkannten Berufsabschlusses. Einen solchen Abschluss bietet die tekomp mit dem Zertifikat „Technische Redakteurin/Technischer Redakteur (tekomp)“. Die tekomp ist Europas größter Fachverband für Technische Redakteure. Mit ihrer hervorragenden fachlichen Kompetenz stellt die Zertifizierung der tekomp praktisch den einzigen hochwertigen Berufsbildungsnachweis auf diesem Gebiet unterhalb eines Hochschulabschlusses in Deutschland dar.

Die Technische Akademie Esslingen ist seit Sommer 2009 durch die tekomp akkreditiert. Der TAE-Lehrgang „Fachreferent/-in für Technische Redaktion (TAE)“ deckt die Kerninhalte der tekomp-Zertifizierung ab. Ergänzt um einen Vorbereitungskurs bereitet er Interessenten systematisch auf den Abschluss „Technische Redakteurin/Technischer Redakteur (tekomp)“ vor. Dieser Vorbereitungskurs zur tekomp-Zertifizierung wird ab 2009 einmal jährlich angeboten. Mit dem Wissen aus unserem Lehrgang „Fachreferent/-in für Technische Redaktion (TAE)“, entsprechenden Berufserfahrungen, dem zusätzlichen Erfahrungsgewinn aus dem Vorbereitungskurs sowie einer systematischen Vorbereitung in Eigenregie sollte es allen ernsthaft Interessierten möglich sein, die tekomp-Zertifizierung zu erlangen.

Seit September 2009 ist der Lehrgang „Fachreferent /-in für Technische Redaktion (TAE)“ auch nach AZWV zertifiziert und kann von den Agenturen für Arbeit für Kurzarbeiter aus ESF-Mitteln, im Programm WeGebAU und für Arbeitssuchende gefördert werden.

Der nächste Lehrgang Fachreferent /-in für Technische Redaktion (TAE) beginnt am 4. Februar 2010, der nächste Vorbereitungskurs zur tekomp-Zertifizierung am 12. Juni 2010.

Ansprechpartner: Rainer Uhrmann-Nowak,
Tel.: (0711) 34008-71, Fax: (0711) 34008-43,
E-Mail: rainer.uhrmann@tae.de

Technische Akademie Esslingen
An der Akademie 5
73760 Ostfildern (Nellingen)
Tel.: (0711) 34008 - 0
Fax: (0711) 34008 - 27
www.tae.de

Technische Akademie Wuppertal e.V.

„TAW goes Berlin“

Ab dem 2. Halbjahr 2009 wird die Technische Akademie Wuppertal e.V. (TAW) mit einem deutlich ausgeweiteten Seminarangebot in Berlin ihre bundesweiten Weiterbildungsaktivitäten an einem neuen Veranstaltungsstandort ausweiten. Mit rund 40 Seminarthemen aus den Bereichen Technik und Betriebswirtschaftslehre, ergänzt um überfachliche Aspekte wie Management, Kommunikation und Rechtsfragen werden Fach- und Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung angesprochen. Veranstaltungsort ist überwiegend das erst vor kurzem neu eröffnete 4-Sterne Superior Designhotel „andel's Hotel Berlin“, welches in Nähe zum geschichtsträchtigen Alexanderplatz und somit in zentraler Lage der Bundeshauptstadt Berlin liegt. Gegenüber dem Hotel hat die TAW einige Büroräume im Forum Landsberger Allee angemietet, von wo aus sowohl die persönliche Betreuung der Seminare als auch der Kontakt zu Kunden und Interessenten sichergestellt wird. Gleichzeitig befinden sich dort die Büros des zuständigen TAW-Key-Account-Managers für die Vertriebsregion Nord/Ost, Herrn Michael Bose.

Die offizielle Eröffnung der neuen Niederlassung feiert die TAW am 15. Oktober 2009 mit einem Empfang ab 17.30 Uhr im „andel's Hotel Berlin“ und anschließendem Programm. Für ein Grußwort des Berliner Senates hat Herr Dr. Jens-Peter Heuer, Staatssekretär in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen des Landes Berlin seine Zusage gegeben. Im Vorfeld der Eröffnungsveranstaltung findet am gleichen Tag ab 15.00 Uhr ebenfalls im „andel's Hotel Berlin“ das 1. Berliner Forum für Personalentwickler der TAW statt. Das Thema des Forums lautet: Aktuelle Herausforderungen und Trends in Personalauswahl und Personalentwicklung.

Weitere Informationen sind erhältlich: Im Internet unter www.taw.de/berlin sowie bei

TAW Berlin
Forum Landsberger Allee
Landsberger Allee 117a
10407 Berlin
Tel.: (030) 41934229 und
(030) 41934154 sowie
Fax: (030) 41728699
Mail: michael.bose@taw.de

Technische Akademie Wuppertal e.V.
Hubertusallee 18
42117 Wuppertal
Tel.: (0202) 7495 - 0
Fax: (0202) 7495 - 202
www.taw.de

WestLB Akademie Schloss Krickenbeck GmbH

Topfit für Höchstleistungen

Eine der wichtigsten Voraussetzungen damit Vorstände, Geschäftsführer, Selbstständige und Führungskräfte kontinuierlich auf hohem Niveau arbeiten können, ist ihre Gesundheit. Sie ist die Erfolgsvoraussetzung, mit zunehmendem Alter immer mehr. Die Akademie Schloss Krickenbeck veranstaltet daher vom 29.-30. April 2010 sowie vom 26.-27. August 2010 das Seminar „Topfit für Höchstleistungen“, das dauerhafte Leistungsfähigkeit, Minimierung von Gesundheitsrisiken und Maximierung der Lebensqualität zum Ziel hat. Grundlage des Seminars, das Dr. Dr. Michael Despeghel und ein Co-Trainer durchführen werden, ist die „2+2 und 4-Fitnessformel“. Wissenschaftliche Studien weisen die präventivmedizinische Langzeitwirkung dieses von Dr. Dr. Despeghel an der Deutschen Sporthochschule Köln entwickelten Fitness- und Ernährungsprogramms nach.

Das Minimal-Programm eignet sich auch für Menschen mit wenig Zeit und für diejenigen, die beruflich häufig unterwegs sind. Bestandteil des Seminars sind ein sportmedizinischer Check-up, darauf aufbauende Trainings- und Ernährungspläne sowie praktische Übungsphasen zu den Themen Bewegung, Kraft, Ernährung und Entspannung. Auch nach Seminarende werden die Teilnehmer begleitet. Optional können sie sich von dem renommierten Fitnessexperten zwölf Wochen lang bei der Umsetzung ihres persönlichen Maßnahmenplans per E-Mail coachen lassen. Die Teilnahmegebühr beträgt € 1.685,- (Seminar) bzw. € 1.875,- (Seminar und Zusatzmodul) zzgl. USt sowie Kosten für Unterbringung und Verpflegung.

"Bildung auf Krickenbeck ist nicht bloßes Sammeln und Vermitteln von Wissen," unterstreicht Gita Tripathi und fügt hinzu: "Wir bieten ein Umfeld, das Konzentration auf die Themen ermöglicht und eine lebendige Kommunikation zwischen den Lehrenden und Lernenden fördert, darüber hinaus auch inspirierend ist, und Raum zur persönlichen Entfaltung offeriert."

Weitere Informationen zum Bildungsprogramm in der Bildungsbrochure " Hier bilden sich Persönlichkeiten" oder unter www.krickenbeck.de.

WestLB Akademie Schloss
Krickenbeck GmbH
Schlossallee 1
41334 Nettetal
Tel.: (02153) 917 - 0
Fax: (02153) 917 - 5000
www.krickenbeck.de

Impressum

Erscheinungsweise

Mit dem halbjährlich erscheinenden Newsletter informiert der Wuppertaler Kreis über aktuelle Entwicklungen aus seinen Mitgliedsinstituten. Neben einer Papierfassung, die an Freunde und Partner des Wuppertaler Kreises verteilt wird, ist der Newsletter für jeden Interessierten in elektronischer Form in den Internet-Seiten des Wuppertaler Kreises kostenlos erhältlich. Dort können auch alle früheren Ausgaben online abgerufen werden. Weiterhin kann der Newsletter auch in einem kostenlosen E-Mail-Abonnement bezogen werden.

Für den Inhalt und die Richtigkeit der Beiträge sind ausschließlich die jeweiligen Weiterbildungsinstitute verantwortlich.

Die nächste Ausgabe Frühjahr/Sommer 2010

Die nächste Ausgabe wird Anfang April 2010 erscheinen. Redaktionsschluss für Nachrichten aus den Mitgliedsinstituten ist der 24. März 2010.

Herausgeber

Wuppertaler Kreis e.V.
Bundesverband betriebliche Weiterbildung
Widdersdorfer Straße 217
50825 Köln
Tel.: 0221-372018
Fax: 0221-385952
E-Mail: info@wkr-ev.de
Internet: <http://www.wkr-ev.de/>