

Zukunftsprojekt der DAA-Gruppe

DAA 2020: Prognosen, Potenziale, Perspektiven

„Die Zukunft hat viele Namen: Für Schwache ist sie das Unerreichbare, für die Furchtsamen das Unbekannte, für die Mutigen die Chance.“
(Victor Hugo)

Die Herausforderungen, vor die die Beteiligungsunternehmen der DAA-Stiftung Bildung und Beruf sich gestellt sehen, werden immer vielfältiger und treten in immer kürzeren Zeitabständen auf. Sie haben ihre Ursache u. a. in einer zunehmend globalisierten Wirtschaft, einem davon abhängigen Arbeitsmarkt und den entsprechenden Entscheidungen und Maßnahmen, die europaweit von Regierungen und Parlamenten getroffen werden, um die Zukunftsfähigkeit der einzelnen Staaten und der europäischen Wirtschaftszone erhalten zu wollen.

Dies macht es sicherlich auch für Bildungsträger notwendig, sich Gedanken darüber zu machen, wie man den zukünftigen Veränderungen gegenüberzutreten möchte, ob die bisher eingeschlagenen Wege ausreichen oder neue Konzepte entwickelt, weitere Netzwerke aufgebaut und mögliche, bislang nicht aktivierte, Synergien genutzt werden sollten.

Um einen solchen Prozess nicht nur anzustoßen, sondern auch aktiv zu begleiten und zu unterstützen, hat der Vorstand der DAA-Stiftung Bildung und Beruf das Projekt DAA 2020: Prognosen, Potentiale, Perspektiven ins Leben gerufen.

Dieses Projekt soll als Element eines stiftungsweiten Organisationsentwicklungsprozesses verstanden werden, welcher alle Töchter der DAA-Stiftung einschließt und der Verständigung über eine mittelfristige strategische Ausrichtung der Stiftung und ihrer Beteiligungsunternehmen dient, an der sich im Zuge der knapp einjährigen Projektlaufzeit (Februar bis November 2014) möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv beteiligen. Am Ende kann so ein Orientierungsrahmen für künftige gemeinsame, aber auch nur das eigene Unternehmen betreffende Entscheidungen, entwickelt werden.

Das Projekt ist in zwei jeweils vier Monate umfassende Entwicklungsphasen

gegliedert, welche jeweils durch eine „Impulskonferenz“ sowie eine „Abschlusskonferenz“ eingerahmt werden. In einer **ersten Arbeitsphase**, deren Startschuss bereits anlässlich der Geschäftsführertagung am 4./5. Februar in Hamburg erfolgt ist, steht die Formulierung von **Leitfragen** im Mittelpunkt, mit deren Hilfe dann in einer zweiten Arbeitsphase Ziele für das eigene Unternehmen, die Beziehungen zwischen den Beteiligungsunternehmen oder auch des gesamten Unternehmensverbundes formuliert werden können.

Die Verbindung beider Projektphasen bildet eine zweitägige **Konferenz** am 30. Juni und 01. Juli 2014 in Köln, in deren Verlauf zahlreiche prominente Experten den etwa 160 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus allen Beteiligungen der DAA-Stiftung einen thematisch strukturierten Beitrag zur jeweils anschließenden Diskussion der in den Tochterunternehmen erarbeiteten Leitfragen liefern werden. Die nachfolgend aufgeführten „Überschriften“ grenzen diese Impulsvorträge eher locker ein:

- Arbeit und Arbeitsmarkt 2020
- Gemeinnützige Einrichtungen im Sozial- und Bildungssektor zwischen Markt und Staat
- Bildung und Hochschulen: Trends und Perspektiven; Lernszenarien der Zukunft

Fortsetzung auf S. 2

In dieser Ausgabe:

- Aus Drei mach' Eins: Neuer Beruf „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“
- „AusBildung wird was“ – erste Bilanz zur Spätstarterinitiative
- Berufsbezogenes Sprachförderprogramm leistet Beitrag zur Fachkräftesicherung
- Berufsbegleitende Bildung in der Sicherheitswirtschaft unter „weiter bilden“
- Berufsbezogene Sprachförderung für Ärztinnen und Ärzte mit Migrationshintergrund
- DAA Kaiserslautern erhält das dritte Mal in Folge Auszeichnung durch die IHK Pfalz
- DAA Norderstedt: Perspektiven entwickeln, Chancen nutzen
- Die GGSD erweitert Ihr Bildungsangebot
- DAA Uelzen: Altenpflege hautnah beim Tag der offenen Tür
- Projekt HORTEC in Magdeburg: Weiterbildung im Kontext des Hortalltags
- DAA-Technikum: Wachablösung - Neue Studienortleitung in Regensburg und Rosenheim
- Teilnehmer der VHS-Bildungswerk GmbH Quedlinburg restaurieren historischen Kiosk
- HFH: neuer Studiengang Master Betriebswirtschaft
- Mobiles eLearning in der Aufstiegsfortbildung

Seite 3



Betriebsratswahlen 2014:
Mitbestimmung und Teilhabe

Seite 9



DAA Ostwestfalen-Lippe:
Ausbildungsprojekt
MEHRWERT

Seite 14



Hamburger Logistik-
Bachelor gewinnt
Zukunftspreis Logistik

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
das Geschäftsjahr 2013 wird derzeit, während sich diese Ausgabe der AKTUELL in der Produktion befindet, betriebswirtschaftlich abgeschlossen. Zum Zeitpunkt der Drucklegung dieser Ausgabe steht noch kein endgültiges Ergebnis fest, trotzdem können wir schon jetzt von einem weiteren guten Jahresergebnis der DAA-Gruppe insgesamt ausgehen.

Die Planungszahlen für das Jahr 2014 sehen dagegen etwas weniger günstig aus. Bereits seit Ende 2013 beobachten wir zurückgehende Eintritte in geförderte Maßnahmen der Arbeitsverwaltung. Daneben ist die Nichtausschöpfung der vorhandenen Mittel weiterhin ein Problem, das noch dadurch verstärkt wird, dass von vielen Jobcentern Mittel, die für Eingliederungsleistungen vorgesehen sind, in die Verwaltungskostenbudgets umgeschichtet werden. Im Jahr 2013 wurden von den Eingliederungsmitteln lediglich ca. 84,5 % tatsächlich für diesen Zweck ausgegeben, und vieles deutet darauf hin, dass im Haushaltsjahr 2014 ein noch größerer Teil der Mittel für SGB II-Eingliederungsleistungen

in die Verwaltungskostenbudgets der Jobcenter umgeschichtet wird.

Ein wichtiges Ziel konnte im vergangenen Jahr erreicht werden, nämlich die Verlängerung der Allgemeinverbindlichkeit des Mindestentgeltes für das pädagogische Personal in der Weiterbildung zunächst bis zum 31.12.2015. Derzeit verhandeln die Tarifvertragsparteien - die Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes und die Gewerkschaften ver.di und GEW - über einen Branchentarifvertrag, der nicht nur das Mindestniveau regelt, sondern für die Bildungsbranche den Gesamtrahmen beschreibt.

Ein wichtiges Ereignis in diesem Jahr sind die Betriebsratswahlen. Ich möchte Sie ausdrücklich auf den Artikel des KBR-Vorsitzenden in dieser Ausgabe aufmerksam machen und appelliere an alle Beschäftigte, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen!

In diesem Jahr findet zum fünften Mal der Deutsche Weiterbildungstag statt. Der Weiterbildungstag 2014 am 19. September bietet die Möglichkeit, durch publikumswirksame Aktionen auf das eigene Bildungsangebot aufmerksam zu machen. Nutzen Sie diese Chance zur Präsentation ihrer Angebote und zur positiven Darstellung

der Weiterbildung insgesamt in der Öffentlichkeit!

Besondere Aufmerksamkeit bitte ich Sie dem Artikel zum Zukunftsprojekt der DAA-Gruppe „Perspektive 2020“ zu schenken. Das Projekt versteht sich als Element eines stiftungsweiten Organisationsentwicklungsprozesses und soll der Verständigung über die strategische Ausrichtung der Stiftung und ihrer Teilnehmungsunternehmen in den kommenden Jahren dienen. Es ist mir daher sehr daran gelegen, dass die Beschäftigten aller Teilnehmungsunternehmen in diesen Prozess eingebunden sind.

Für den weiteren Verlauf des Jahres 2014 wünsche ich Ihnen gutes Gelingen bei all Ihren Vorhaben im beruflichen wie auch im privaten Bereich.

Es grüßt Sie herzlich

Ihr
Rudolf Helfrich



Fortsetzung von S. 1

- Bildung: Ein Beitrag zur Chancengerechtigkeit oder Verfestigung sozialer Ungleichheit?
- Wo setzt das berufliche Bildungssystem Prioritäten? Verliert die duale Ausbildung an Bedeutung?

- Neue Formen berufsbegleitender Weiterbildung

Als **Referenten** zu diesen Themenbereichen haben bereits fest zugesagt:

- Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin, Staatsminister a. D.
- Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
- Prof. Dr. Hanns-Stephan Haas, Vorstandsvorsitzender, Ev.-Stiftung Alsterdorf
- Prof. Dr. Peter Dehnpostel, Deutsche Universität für Weiterbildung
- Prof. Dr. Gerhard Bosch, Direktor Institut Arbeit und Qualifikation, Uni Duisburg-Essen
- Siegfried Schmauder, Bereichsvorstand Training und Consulting der TÜV-Rheinland-Gruppe.

In der an die Konferenz anschließenden **Arbeitsphase II** sollen dann innerhalb der Teilnehmungsunternehmen und unter möglichst umfassender Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und anhand der erarbeiteten und diskutierten Leitfragen möglichst konkrete Ziele für das eigene Unternehmen formuliert wer-

den, welche durchaus auch unternehmensübergreifenden Charakter haben können oder auch einen überwiegend regionalen Bezug. Hierbei wird es auch entscheidend sein, einen Zeithorizont für die jeweilige Umsetzung festzulegen und klar zu benennen.

In einer am Ende des Jahres stattfindenden **Abschlusskonferenz** werden dann die in den jeweiligen Teilnehmungsunternehmen formulierten Ziele vorgestellt, entsprechende Abstimmungen vorgenommen und etwaige Zielkonflikte identifiziert, um sie nach Möglichkeit zu bereinigen.

Insgesamt wünscht sich der Stiftungsvorstand, durch das Projekt „DAA 2020: Prognosen, Potenziale, Perspektiven“ einen intensiven Diskussionsprozess innerhalb und auch zwischen den Teilnehmungsunternehmen in Gang zu setzen, der uns nachhaltig für die Zukunft stärkt.

DAA-Aktuell wird den Projektverlauf in den folgenden Ausgaben ausführlich begleiten.

A.N.



Impressum

DAA AKTUELL
Ausgabe 66 (März 2014)

Herausgeber:
DAA-Stiftung Bildung und Beruf
Alter Teichweg 19, 22081 Hamburg
Internet: www.daa-stiftung.de

Verantwortlich:
Rudolf Helfrich,
Geschäftsführender Vorstand

Redaktion:
Peter Rother und Andreas Nierhaus
Kontakt:
Tel. 040-35094-212
Fax 040-35094-198
e-mail: peter.rother@daa-stiftung.de

Layout und Satz: Peter Rother

Hinweis:
Für nicht ausdrücklich schriftlich angeforderte Texte, Fotos oder Grafiken übernimmt die DAA-Stiftung keine Haftung. Die DAA-Stiftung behält sich Kürzungen der eingereichten Texte vor. Ein Recht auf Abdruck besteht nicht.

Betriebsratswahlen 2014: Mitbestimmung und Teilhabe sind Grundlage für Gute Arbeit

Der Konzernbetriebsrat hat mit dem Vorstand vereinbart, für die Bildung von Betriebsräten zu werben, weil Mitbestimmung und Teilhabe in unseren Unternehmen eine Selbstverständlichkeit der Unternehmensethik sein sollten.

Aktuell laufen die Betriebsratswahlen oder die Vorbereitungen dazu. Nach Betriebsverfassungsgesetz müssen die Wahlen alle 4 Jahre im Zeitraum von März bis Mai durchgeführt werden. In Unternehmen oder Betrieben, die noch keinen Betriebsrat haben, kann jederzeit gewählt werden, die Vorbereitungen können hier also in Ruhe stattfinden.

Der größte Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unseren Unternehmen ist durch Betriebsräte vertreten. Trotzdem gibt es noch Betriebe oder ganze Unternehmen, die keine Arbeitnehmervertretung haben. Das kann unterschiedliche

Gründe haben, oft liegt es an der Größe der Betriebe, der Struktur der Unternehmen oder an mangelnder Initiative.

Vorstand und Konzernbetriebsrat, vertreten durch Markus Seegy und Frieder Schwarz wollen auch helfen, die nötigen Schritte zu initiieren. So ist es möglich,



bei Unternehmen mit teilweise kleinen Standorten, die nicht betriebsratsfähig sind, einen unternehmensübergreifenden Betriebsrat zu wählen. Hierüber müssen die Beschäftigten abstimmen. Der Konzernbetriebsrat ist gern dabei behilflich. Er kann auch einen Wahlvorstand bestellen und dadurch die Vorbereitung der Wahl erleichtern.

Neben den allgemeinen guten Gründen, einen Betriebsrat zu wählen (siehe Kasten) gibt es besondere Gründe für Beschäftigte innerhalb unserer Stiftung, sich jetzt vertreten zu lassen. Ein konkretes Beispiel ist die Mitarbeiterfortbildung, die

zukünftig durch die Stiftung organisiert und angeboten wird. Die unterschiedlichen Bedarfe und Wünsche der Kolleginnen und Kollegen können nicht „von oben“ erkannt werden, sie sind nur über gut organisierte Regelungen unter Mitwirkung der Vertretungen vor Ort verlässlich und vollständig zu erfassen.

Bitte geben Sie uns Rückmeldung, ob die Betriebsratswahlen in Ihrem Unternehmen selbstständig durchgeführt werden können. Z. Zt. werden überall Schulungen angeboten, die die Wahlvorstände in die Lage versetzen, die Betriebsratswahl rechtssicher durchzuführen. Auch die jeweils zuständigen ver.di-Sekretäre sind hier besonders routiniert.

Wenn Sie Unterstützung benötigen, scheuen sie sich nicht, nachzufragen. Wir beraten und informieren Sie gern. Gern auch vor Ort bei Ihnen im Betrieb.

Frieder Schwarz, Konzernbetriebsrat
0163 32289 60, frieder.schwarz@daa.de

Gute Gründe, einen Betriebsrat zu wählen

Eine Belegschaft mit Betriebsrat ist grundsätzlich besser aufgestellt als ohne – nicht nur gegenüber dem Arbeitgeber. In vielen Fragen – von der Arbeitszeit bis zur Kündigung – kann der Betriebsrat Verbesserungen durchsetzen. Und er kann bei vielen unternehmerischen Entscheidungen durch seine Mitbestimmungsrechte häufig weit reichende Folgen für die Beschäftigten abmildern.

• Auf Rechte nicht verzichten

Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb. Auf einen Betriebsrat zu verzichten, heißt auf wichtige Rechte zu verzichten. Vielleicht brauchst du keinen Betriebsrat. Kann sein, vielleicht im Augenblick nicht. Aber gilt das auch für die Kolleginnen und Kollegen? Wäre es nicht gut, wenn wenigstens die einen Ansprechpartner hätten?

• Die Beschäftigten sind informierter

Auf Betriebsversammlungen werden regelmäßig aktuelle Informationen über wirtschaftliche Entwicklung, Personalplanung erläutert werden und kompetent Fragen beantwortet.

• Gute Arbeit ermöglichen

Bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Er gibt den

Wünschen und Interessen einzelner Beschäftigter eine Stimme. Die Befragung Gute Arbeit wird durch den Betriebsrat organisiert und bewertet.

• Gehalt prüfen

Der Betriebsrat prüft die korrekte Eingruppierung und stellt sich gegen Willkür bei der Bezahlung.

• Beschäftigung

Die Beschäftigungsquote ist in Betrieben mit Betriebsrat höher.

Personalabbau in wirtschaftlichen Krisen hat für die Betroffenen schwere Konsequenzen. Der Betriebsrat kann hier einen Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen oder sogar einen Sozialplan aushandeln. Diese Chance haben Einzelne nicht. Vor jeder Kündigung muss der Betriebsrat angehört werden. Eine Kündigung ist sonst rechtsunwirksam. Wer will auf diesen Schutz verzichten?

• Mehr Chancen durch Weiterbildung

Der Betriebsrat bestimmt die betriebliche Weiterbildung mit.

• Initiativrecht

Der Betriebsrat kann Vorschläge machen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsvorsorge, altersgerechte Arbeitsbedingungen, umweltschonendes Arbeitsumfeld sind nur einige von vielen Stichworten.

• Betriebsratsarbeit macht Spaß

Ja, wirklich! Schlechte Arbeitsbedingungen, Willkür, Unrecht, nicht nachvollziehbare Entscheidungen untätig ertragen zu müssen macht krank. Als Betriebsrat kann ich auf Augenhöhe mitgestalten. Nicht alles, aber vieles. Aber auch, wer nicht aktiv Betriebsratsarbeit machen möchte, sollte doch sein Wahlrecht ausüben und dafür sorgen, dass ein Betriebsrat aus engagierten Kolleginnen und Kollegen den Rückhalt der Belegschaft hat.

• Betriebsräte handeln angemessen

Die Geschäftsführungen erkennen heute, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Betriebsräten Voraussetzung für ein gutes Betriebsklima ist. Ein gutes Betriebsklima kommt nicht nur den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Gute, sondern steigert natürlich auch noch die Produktivität. Trotzdem bleiben Konflikte, die nicht immer einvernehmlich zu lösen sind. Dann sind Kreativität und Rechtssicherheit gefragt. Betriebsräte haben in der Regel ein gutes Gespür in der Wahl ihrer Mittel. Sie sind auf Dauer nur so stark wie die Kolleginnen und Kollegen, die hinter ihnen stehen - und die sie wiederwählen sollen. Betriebsräte, die den Betriebsfrieden unangemessen stören, oder nur eigene Interessen verfolgen, werden nicht wiedergewählt. Ganz demokratisch.

Aus Drei mach' Eins: Neuer Beruf „Kaufmann/ Kauffrau für Büromanagement“

Einer der beliebtesten Ausbildungsberufe der Deutschen wurde nach mehr als 20 Jahren neu geregelt: Die Anforderungen sind gewachsen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich in einem Punkt einig: Die Anforderungen an die Büroberufe haben sich seit 1991 aufeinander zubewegt. Von August 2014 an wird es deswegen statt drei nur noch einen Ausbildungsgang geben. Doch bis dahin war es ein weiter Weg. Weil es um mehr als 95 000 Ausbildungsstellen in allen Branchen geht, waren so viele Parteien betroffen wie bei keiner anderen Neuordnung: verschiedene Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die Kommunen, die Länder und auch das Bundesministerium des Inneren.

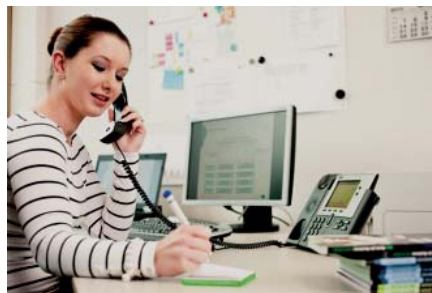
Die Arbeitgebervertreter forderten, dass es neben der dreijährigen auch eine zweijährige Ausbildung geben müsse, was die Arbeitnehmervertreter aber grundsätzlich ablehnen. Sie wollen, dass junge Arbeitnehmer so lange und so breit wie möglich ausgebildet werden. Nach langen Verhandlungen einigten sich beide Seiten auf einen Kompromiss: Die Arbeitgeber rückten von ihrer Forderung nach einer zweijährigen Ausbildung ab, die Arbeitnehmer stimmten den Wahlqualifikationen zu.



Mehr als stempeln und Ablage machen: Die Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement soll modernen Arbeitsprozessen gerecht werden.

Die Ausbildungsverordnung wurde am 17. Dezember 2013 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Somit geht der neue, nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannte Ausbildungsberuf des/der Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement zum 1. August 2014 an den Start. Er führt die drei Berufe Bürokaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommuni-

kation und Fachangestellte/-r für Bürokommunikation (ö.D.) zu einem einzigen Beruf zusammen. Damit soll ein „attraktives, klar strukturiertes und modernes Angebot für unterschiedliche Branchen“ entstehen, so das BiBB (Aus Drei mach' Eins: Neuer Beruf „Kaufmann/ Kauffrau für Büromanagement, Pressemitteilung des BiBB vom 7. März 2012). Geplant ist eine Ausbildung, die eine „ganzheitliche, prozessorientierte Handlungskompetenz“ zum Ziel hat.



Kaufleute für Büromanagement sind Allround-Talente, die ein Büro am Laufen halten

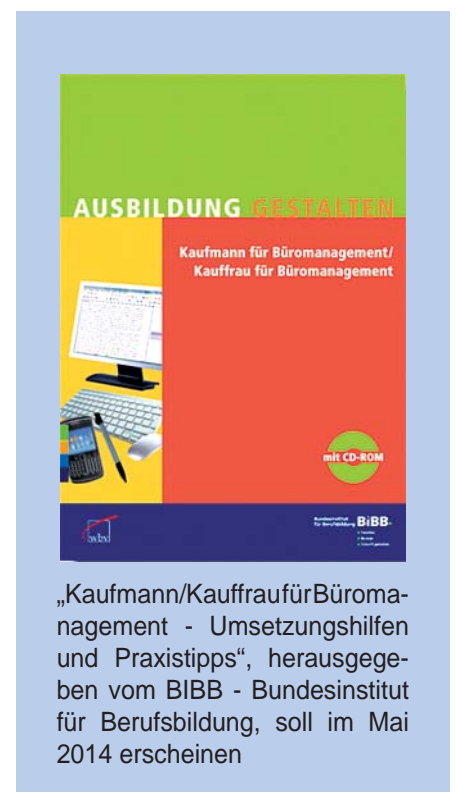
Kaufleute für Büromanagement erwerben in ihrer - in der Regel dreijährigen - Ausbildung umfassende Qualifikationen zur Bearbeitung von komplexen Büro- und Geschäftsprozessen. Sie organisieren, koordinieren und führen bürowirtschaftliche Abläufe durch. Weiterhin bearbeiten sie kaufmännische Vorgänge wie Rechnungslegung und die Überwachung von Zahlungen. Sie lernen den Umgang mit modernen Kommunikations- und Buchungssystemen, bearbeiten Beschaffungsvorgänge, bereiten Kennzahlen auf und präsentieren sie. Ein weiterer wichtiger Bereich ist die Kommunikation und



Kooperation mit externen und internen Partnern in deutsch und mindestens einer Fremdsprache. Kaufleute für Büromanagement können aber auch in personalwirtschaftlichen Bereichen oder im Marketing tätig sein.



Der Bürokaufmann/die Bürokauffrau ist der drittbekannteste Ausbildungsweg der Deutschen. Staatlich anerkannt wurde er noch zu Zeiten Konrad Adenauers im Jahr 1962. Die letzte Überarbeitung erfolgte 1991 – seitdem wurden rund 500 000 Ausbildungsverträge abgeschlossen, schätzt Martin Elsner vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Nimmt man die anderen Büroberufe hinzu, kommt man auf mehr als 700 000 Menschen, die sich in den letzten 20 Jahren für die Ausbildung entschieden haben.



AUSBILDUNG GESTALTEN
Kaufmann für Büromanagement/
Kauffrau für Büromanagement
mit CD-ROM
BIBB
Bundesinstitut für Berufsbildung

„Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement - Umsetzungshilfen und Praxistipps“, herausgegeben vom BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung, soll im Mai 2014 erscheinen

Berufsbezogenes Sprachförderprogramm leistet Beitrag zur Fachkräftesicherung

BAMF und BA kooperieren und sichern bundesweite Durchführung von berufsbezogenen Sprachkursen.

Dr. Manfred Schmid, Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), und Heinrich Alt, Vorstand Grundsicherung der Bundesagentur für Arbeit (BA), unterzeichneten im Januar eine Verwaltungsvereinbarung zur Kooperation beider Institutionen bei der Durchführung der berufsbezogenen Sprachförderung in den Jahren 2014 bis 2020. Konkret geht es um die Neuaufgabe des so genannten ESF-BAMF-Programms, das 2009 erstmals startete und sich inzwischen zu einem bundesweit standardsetzenden Sprachförderangebot entwickelt hat.

„Es muss uns gelingen, zusätzliche Potenziale für den Arbeitsmarkt zu erschließen“, sagte Schmidt anlässlich der Unterzeichnung. Noch zu viele Menschen fänden keinen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz, weil sie bisher keine Möglichkeit hatten, die für den Beruf erforderlichen Sprachkenntnisse zu erwerben. „Das ESF-BAMF-Programm bietet auf Grund seiner hohen inhaltlichen Flexibilität eine besonders erfolgreiche Hilfestellung, die Integration in den Arbeitsmarkt nachhaltig zu fördern“, so Schmidt. Für viele eröffne sich damit auch ein Weg, um aus der SGB II-Förderung herauszukommen und eine berufliche Perspektive aufzubauen.

„Der Zugang in Ausbildung und Beschäftigung ist für Menschen mit ausländischen Wurzeln im Vergleich zur deutschen Bevölkerung immer noch deutlich schwieriger“, erläuterte Alt. Gründe hierfür seien überwiegend Sprachdefizite, auch in der zweiten oder dritten Generation. „Basis von Integration ist Sprache“, sagte Alt, der die Verwaltungsvereinbarung zur berufsbezogenen Sprachförderung als eine wichtige Weichenstellung bezeichnete. Sie schaffe die Basis für die Fortsetzung einer Erfolgsgeschichte. „Erfolgsgeschichte deswegen, weil bislang jeder zweite Teilnehmer im Anschluss an die berufsbezogene Deutschförderung in Arbeit, Ausbildung oder eine weiterführende Qualifizierung integriert werden konnte, was mit Blick auf die oftmals schwierigen

„Wer eine Ausbildung hat, ist drinnen – wer keine hat, ist draußen.“

Erste Bilanz zur Spätstarterinitiative

Im Februar des vergangenen Jahres hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) den Startschuss für die Initiative „Ausbildung wird was – Spätstarter gesucht“ gegeben (wir berichteten in Aktuell 63, März 2013, S. 5). Innerhalb von drei Jahren sollen 100.000 junge Menschen zwischen 25 und 35 Jahren dazu motiviert werden, einen erneuten Anlauf für eine Ausbildung zu nehmen. Eine erste Bilanz zeigt, dass der Start der Initiative geglückt ist. Über 32.000 junge Erwachsene haben 2013 eine Qualifizierung begonnen, an deren Ende ein Berufsabschluss steht. Darin wird auch deutlich, dass immer mehr Unternehmen umdenken und auch älteren Azubis eine Chance geben.



Für Heinrich Alt (Foto), Vorstandsmitglied der BA, ein positives Zwischenfazit. „Der Arbeitsmarkt trennt immer mehr zwischen Insidern und Outsidern. Wer eine Ausbildung hat ist drinnen, wer keine hat, ist draußen. Weder Alter noch Geschlecht, noch Sprache oder Kultur diskriminieren ähnlich stark. Daher ist jede Investition in Aus-

Lebenssituationen der Kursteilnehmer sehr beeindruckend ist“, so Alt.

Mit der Durchführung des Programms zur berufssprachlichen Deutschförderung hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die Förderperiode 2014 - 2020 wie in den Jahren zuvor das BAMF beauftragt. Kernaufgabe der Jobcenter und Arbeitsagenturen ist die Auswahl potenzieller Teilnehmerinnen und -teilnehmer.

Die Kurse des ESF-BAMF-Programms, das von ausgewählten Bildungseinrichtungen flächendeckend in Deutschland zur Verfügung steht, umfassen 730 Unterrichtseinheiten. Die Kurse sehen neben dem berufsbezogenen Sprachun-



terricht und Qualifizierung eine kluge Entscheidung und langfristig die einzig richtige Strategie. Wir wollen junge Menschen motivieren und unterstützen, rechtzeitig eine entscheidende Weichenstellung in ihrem Leben vornehmen zu können. Und das ist uns im ersten Jahr der Initiative gelungen.“

Das Berufswahlspektrum der jungen Erwachsenen ist dabei sehr bunt. Über 6.300 Arbeitssuchende haben zum Beispiel eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege begonnen. Es folgen Berufe in der Lager- und Logistikbranche (4.300), in der Informatik (2.100) und im Bereich der Metallbearbeitung (2.000).

Jetzt gilt es dafür zu sorgen, dass die Spätstarter durchhalten. Dass in diesem Zusammenhang in der Politik über finanzielle Anreizsysteme nachgedacht wird, begrüßt Alt. „Wenn jemand, der eine Arbeitsgelegenheit wahrnimmt und dafür zu Recht eine Mehraufwandsentschädigung von 150 Euro erhält, sollten auch diejenigen, die eine anstrengende Weiterbildung absolvieren, einen Aufschlag bekommen. Sonst ist der Ein-Euro-Job lukrativer als eine Ausbildung. Diese Schieflage darf nicht sein.“

terricht auch einen Fachunterricht und ein Praktikum vor. Angesprochen sind alle Menschen mit besonderem Sprachförderbedarf. In erster Linie nehmen SGB II- und SGB III-Leistungsbezieher an dem Programm teil. Die Kurse stehen aber auch Nichtleistungsempfängern, Beschäftigten und Asylbewerbern mit einem nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt offen. Die Kurse werden in allen relevanten Fachrichtungen angeboten, z.B. für Pflegeberufe, Ärzte, Ingenieure, Naturwissenschaftler und Erzieher. Angeboten werden auch berufsorientierende Kurse.

(s. auch den Bericht auf S. 6/7)

Berufsbegleitende Bildung in der Sicherheitswirtschaft unter „weiter bilden“

Ausweitung des Projektes des DAA Frankfurt/Main auf Rheinland-Pfalz - Bundesweite Kooperation mit ver.di, BDSW und den Projektträgern der Branche

Das Ende 2011 in Hessen auf Grundlage einer Sozialpartnervereinbarung zwischen ver.di und dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft BDSW gestartete Projekt der DAA Frankfurt ist bundesweit das erste Projekt zur berufsbegleitenden Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Sicherheitsgewerbes. Es konnte nach bisheriger erfolgreicher Arbeit zunächst bis April 2014 verlängert werden. Gleichzeitig wurde sein Einzugsbereich durch eine weitere Sozialpartnervereinbarung auf Rheinland-Pfalz und das Saarland ausgedehnt. In Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Brandenburg und Baden-Württemberg konnten die Förderprojekte erst im Herbst 2012 beginnen, daher endet das Programm hier erst mit Dezember 2014.

Damit sind derzeit acht Bundesländer in die Weiterbildungsförderung durch ESF und BMAS im Rahmen des Programms „weiter bilden“ einbezogen, wobei in vier Ländern, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Baden-Württemberg, die DAA mit der Programmumsetzung beauftragt ist.



Die Träger der Weiterbildungsprojekte, die DAA in Frankfurt und Stuttgart sowie die b.i.g. in Halle für die Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Brandenburg, arbeiten dabei in enger Abstimmung mit der Zielsetzung, der berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung in der Sicherheitsbranche als Niedriglohnsektor bundesweit einen höheren Stellenwert zu verschaffen und Qualifikation



wie Qualität des Personals und seiner Dienste zu fördern. Um hier Synergie und Kontinuität zu stärken, wurde inzwischen die Grundlage einer engeren bundesweiten Zusammenarbeit - insbesondere der aus den Sozialpartnervereinigungen der beteiligten Länder bestehenden Projektbeiräte - erarbeitet.

Im Rahmen des Projektes der DAA Frankfurt konnten in Hessen und Rheinland-Pfalz/Saarland bis dato ca. 18.850 Fortbildungsstunden für ca. 330 Teilnehmerinnen und Teilnehmer geleistet werden, in Baden-Württemberg ca. 5.500 Stunden für ca. 100 Teilnehmende. In Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Brandenburg nahmen bisher ca. 740 Personen an unterschiedlichen Bildungsmaßnahmen in einer Vielzahl von Standorten teil.



Weitere Einzelheiten zum Programm „weiter bilden“, den Förderprojekten und dem Stand der Aktivitäten finden Sie auf der gemeinsamen Website der Träger und Sozialpartner für Qualifizierung in der Sicherheitswirtschaft unter www.spaqs.net

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung

Hans-Dieter Brauns, M.A.
Projektleitung BBhS, DAA Frankfurt



DAA-Zweigstellenverbund Braunschweig:

Berufsbezogene Sprachförderung für Ärztinnen und Ärzte mit Migrationshintergrund

Die DAA setzt das ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung im Zweigstellenverbund Braunschweig in verschiedenen Fördergebieten um.

Um den erhöhten Bedarf an Sprachförderung im medizinisch-pflegerischen Bereich zu decken, bieten wir Deutschkurse für Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegepersonal mit Migrationshintergrund an. In Sachsen-Anhalt arbeiten bereits sechs Häuser im Rahmen des ESF-BAMF-Programms erfolgreich mit der DAA zusammen. (Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - BAMF - ist u.a. zuständig für die Integrationsförderung.)



Insgesamt 13 Ärztekurse wurden und werden dort derzeit angeboten. Am Krankenhaus in Hannoversch Münden, Region Südniedersachsen, werden seit November 2013 Ärztinnen und Ärzte mit Migrationshintergrund geschult.

Funktioniert die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen über medizinische Fakten aufgrund von international verwendeten lateinischen Fachtermini noch relativ reibungslos, ist es aber in Gesprächen mit Patienten nicht immer der Fall. Der Erwerb von entsprechenden deutschen Vokabeln und eines umgangssprachlichen Wortschatzes ist Grundvoraussetzung für eine zielführende Gesprächsführung. Der tägliche Umgang mit Patienten, bei der Anamnese, beim Aufklärungsgespräch usw., setzt neben einem ausreichenden Wortschatz eine sprachliche Sensibilität, das Wahrnehmen von Zwischentönen voraus.

Ziel der berufsbezogenen Sprachförderung ist auch die Verbesserung der sprachlichen Kompetenz. Allgemeine Rahmenbedingungen liefert ein modulares Kurrikulum zur berufsbezogenen Deutschförderung von internationalen Ärztinnen und Ärzten, das im Zusammenhang mit dem ESF-BAMF-Programm von der Externen Krankenhausakademie GmbH (EKA) konzipiert wurde.

Auf der Grundlage der von Krankenhausesseite geäußerten Handlungsfelder und der Sprachstandsmessung entscheiden sich der Stundenumfang des Kurses, die Lerninhalte und die Gruppenzusammensetzung.

Je nach Anforderungen des Krankenhauses sind übliche Standardformulare wie z. B. die anonymisierten Vorlagen eines Arztbriefes in den Unterricht einbezogen. Rollenspiele etwa zu Situationen im Arzt-Patient-Gespräch vervollständigen die methodischen Verfahren.

Ein „Training-on-the-job“ rundet das Angebot ab. Eine Lehrkraft begleitet die Ärztinnen und Ärzte im Klinikalltag – sie ist je nach Wunsch und Bedarf z. B. bei einem Anamnesegespräch anwesend.

Wesentlich für ein erfolgreiches Gelingen der berufsbezogenen Sprachförderung sind kontinuierliche Reflexionen der DAA mit den Teilnehmenden und der Leitungsebene des Krankenhauses, wobei wiederum Rückmeldungen von den Stationen berücksichtigt werden. Unterrichtsinhalte können so laufend angepasst werden.



Die eingesetzten Dozenten und Dozentinnen verfügen über jahrelange Erfahrung in der Durchführung von Sprachkursen. Sie haben teilweise eine medizinische Ausbildung oder an entsprechenden Fortbildungen teilgenommen. Diese Fortbildungen bietet das BAMF in Zusammenarbeit mit der EKA an.

Sabine Schneider, DAA Northeim

Herausragende Leistungen in der Berufsausbildung

DAA Kaiserslautern erhält das dritte Mal in Folge Auszeichnung durch die IHK Pfalz

Für das kürzlich erreichte Prüfungsergebnis bei der Prüfung „Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen“ vor der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz wurde Herr Boßert für hervorragende Prüfungsergebnisse ausgezeichnet.

Die Feier „Unsere Besten 2013“ der IHK Pfalz fand am 06.11.2013 im CongressForum in Frankenthal statt. Nach der Begrüßung durch Herrn Willi Kuhn, Präsident der IHK Pfalz, erhielt Herr Boßert eine Auszeichnung für seine Prüfung mit Bestnote und einen Buchpreis.



Herr Boßert (rechts) erhält von Herrn Willi Kuhn (Präsident der IHK Pfalz) die Auszeichnung für seine Bestleistung.

Frau Eisenbarth, Bereich Umschulung am Kundenzentrum Kaiserslautern, nahm die Urkunde für die DAA entgegen.



Frau Eisenbarth (DAA Kaiserslautern, Neuer Beruf) mit der Urkunde für herausragende Leistungen in der Berufsausbildung

de Leistungen mit der Urkunde „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“ geehrt.

Alle Teilnehmenden haben in der Vergangenheit ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen. Auch bei den zurzeit stattfindenden IHK-Prüfungen konnten bereits mehrere Umschüler ihr Wissen unter Beweis stellen.

Die Nachfrage nach Aus- und Weiterbildungen im Bereich Gesundheit und Soziales ist ungebrochen. Diese Entwicklung setzt sich auch bei der Umschulung zum Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen fort. Der Anteil an Gesundheitskaufleuten beträgt derzeit mehr als ein Drittel aller Umschüler, Tendenz steigend.

Die Ausbilder/innen des Umschulungsbereiches sowie die Mitarbeiter/innen des Kundenzentrums Kaiserslautern freuen sich über die Auszeichnung durch die Industrie- und Handelskammer der Pfalz. Ein großer Dank gilt der IHK Pfalz und allen Kostenträgern und Umschülern, durch deren Engagement die Bestleistungen erst möglich waren.

Am 03.02.2014 starteten am Standort Kaiserslautern wieder neue Umschulungen. Unter anderem mit dem aktuellen Berufsbild Tourismuskaufrfrau / Tourismuskaufrmann - möglicherweise eine neue Chance für die Umschüler, bei der nächsten Ehrung der besten Prüfungskandidaten wieder vertreten zu sein.

Ein „ausgezeichneter“ Umschüler: Herr Boßert beim Pressefoto nach der Überreichung seiner Urkunde



Der Fachbereich „Neuer Beruf“ am Standort Kaiserslautern wurde zum dritten Mal in Folge für hervorragenden

Perspektiven entwickeln, Chancen nutzen: Die DAA Norderstedt macht's möglich

Wer sein berufliches Profil schärfen möchte oder professionelles Coaching zur beruflichen (Wieder-)Eingliederung sucht, der sollte das vielseitige Angebot der DAA Hamburg in Norderstedt nicht verpassen. Hier dreht sich nämlich alles rund um das Thema „Perspektiven entwickeln, Chancen nutzen“. Ein erfahrenes und motiviertes Team aus top-qualifizierten Coaches sowie fachkompetenten Lernberatern verschiedener Professionen, darunter auch Psychologen, macht die Teilnehmer fit für den Arbeitsmarkt getreu dem Motto: „Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt“.

So können zum Beispiel Arbeitnehmer und Arbeitsuchende nicht nur das Modulare Weiterbildungssystem (MWS) nutzen, sondern auch ihr eigenes Profil gemäß den Anforderungen des Arbeitsmarktes optimieren. Ein Pluspunkt: Das MWS passt sich dem persönlichen Zeitfenster des jeweiligen Teilnehmers an. Man kann selbst entscheiden, ob man in Voll-, Teilzeit oder stundenweise lernen möchte.

Sehr beliebt im Programm der DAA Norderstedt ist auch ein intensives Jobcoaching, das im Rahmen von zwei Projekten angeboten wird. Im September 2012 startete ein Team von Coaches das Projekt „JobCoach“ – mittlerweile haben knapp 200 Teilnehmer in diesem Projekt gestartet. Hierbei steht die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt im Fokus: von der beruflichen Orientierung, einem Profiling bis hin zur individuellen Unterstützung im Integrationsprozess, ergänzt durch gezielte Kenntnisvermittlung sowie maßgeschneiderte Workshops, deren Module sich an den Bedürfnissen der Teilnehmer orientieren und interessante Inhalte wie Stressmanagement, Kommunikationstraining wie auch Work-Life-Balance oder Gesundheitsorientierung beleuchten. Im Projekt werden dabei auch die Netzwerkpartner vor Ort wie auch Personaldienstleister mit Informationsveranstaltungen intensiv eingebunden.

„Wir sind in Norderstedt für alle Zielgruppen offen – insbesondere möchten wir mit den Möglichkeiten des individuellen Coachings auch Menschen erreichen, die nach neuen beruflichen und persönlichen Perspektiven su-

chen“, sagt Ursula Grimm, Standortleiterin der DAA-Norderstedt.

Im zweiten Projekt wird das vielseitige Portfolio an der DAA-Norderstedt abgerundet mit der Zielgruppe 50plus und der Initiative mitmang.

Perspektive 50plus

Hierbei handelt es sich um einen Zusammenschluss der Jobcenter in Norddeutschland im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales entwickelten Bundesprogrammes Perspektive 50plus. Alle haben ein Ziel gemein: Die Verbesserung der Beschäftigungschancen für 50-64 Jährige ohne Job in der jeweiligen Region. Der DAA-Standort Norderstedt in Kooperation mit dem Jobcenter Norderstedt bietet hierfür die passende Lösung: Zahlreiche Aktionskurse zur beruflichen Aktivierung und Orientierung mit sozialpädagogischer Betreuung finden statt. Auch gesundheitsorientierte Kurse wie Wassergymnastik, Yoga, gesundheitsbewusste Ernährung oder Rückenschule stehen auf der Agenda. In der Projektwerkstatt können die Teilnehmer sich mental und physisch stärken und ihre Fertigkeiten einbringen. Das erfolgreich gestartete Projekt wird im April für ein weiteres Jahr fortgesetzt.

Perspektive 50plus Beschäftigungspakte in den Regionen

Fazit: Die DAA-Norderstedt steht für Engagement, Kompetenz, Entwicklung und Menschlichkeit – vier wesentliche Aspekte, die neben dem motivierten Team zum erheblichen Erfolg des Standortes beitragen. Insbesondere von der Coaching-Kompetenz kann jeder profitieren – ganz einfach: Norderstedt macht's möglich!

Kontakt: DAA Hamburg – Norderstedt, Gutenbergring 69 A, 22848 Norderstedt, Tel.: 040 5079059-0

Die Umschulung hat sich gelohnt!

Erfolgreiche Absolventen in OWL

Am 7. Februar 2014 verabschiedete die Zweigstelle Ostwestfalen-Lippe (OWL) 46 Umschulungsabsolventinnen und -absolventen sowie 4 „Externe“ (Externenprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG) mit einem feierlichen Akt im schönen Hotel Bielefelder Hof.

Am Nachmittag stießen viele der erfolgreichen Ex-Umschülerinnen und -Umschüler nicht nur auf ihre bestandene Prüfung, sondern oft auch schon auf einen festen Arbeitsplatz an.

Arbeitsstelle im Praktikumsbetrieb

So geht es dieses Mal auch dem 43-jährigen Thomas Müller. „Für mich hat sich die Umschulung absolut gelohnt.“ freut sich der frisch gebakene Informatikkaufmann. Gleich im Anschluss an seine Umschulung trat er bei seinem Praktikumsbetrieb, KTI Distribution GmbH, seine neue Arbeitsstelle an.



In der Regel haben alle Absolventen aus dem IT-Umschulungsbereich der DAA OWL schon wenige Wochen nach ihrem Abschluss einen neuen Arbeitsplatz. Bei den Umschulungen mit kaufmännischem Schwerpunkt sind es immerhin über 50 Prozent. Die Abschlüsse wurden diesmal in insgesamt 10 der 16 möglichen Berufsbilder mit kaufmännischem und IT-Schwerpunkt erlangt. An der Spitze liegen die Bürokaufleute mit knapp 35 Prozent, in den anderen 9 Berufsbildern schließen jeweils rund 7 Prozent der Absolventinnen und Absolventen ab.

Nachwuchskräfte gewinnen - Fachkräfte sichern

Das Ausbildungsprojekt MEHRWERT in Ostwestfalen-Lippe nutzt die Potenziale von Studienabbrecher/innen für die Wirtschaft

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW fördert das Land mit Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) innovative Projekte, die nachhaltig zur Fachkräftesicherung beitragen. Ziel des Programms ist es, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu verbessern und die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen zu unterstützen.



Das Ausbildungsprojekt MEHRWERT der DAA Ostwestfalen-Lippe (OWL) mit der gpdm (Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement) als Kooperationspartner ist eines dieser geförderten Projekte. Während Unternehmen händeringend Azubis suchen, beginnen immer mehr Schulabgänger ein Studium. Tatsache ist aber auch, dass bundesweit etwa jeder

Mit ihren Kenntnissen aus den absolvierten Studiensemestern vorrangig der Wirtschafts- und Geisteswissenschaften bringen diese Auszubildenden ideale Voraussetzungen mit, in verkürzter Zeit eine Ausbildung in kaufmännischen und IT-Berufen zu absolvieren und mit einem guten Ergebnis abzuschließen. Mehrsprachige

Menschen mit interkulturellem Background bringen ihre Kompetenzen idealerweise in einem exportorientierten Ausbildungsbetrieb ein.

Die DAA und die gpdm sprechen insbesondere kleine und mittlere Wirtschaftsunternehmen in OWL an. Gerade diese haben Probleme bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräfte-Nachwuchs. Die am Projekt beteiligten Unternehmen haben den Auszubildenden einiges zu bieten: Sie finanzieren ihnen ein Advanced Business Training, das einem Trainee-Programm für Be-

Bestandteil der Ausbildung ist auch eine betriebliche Projektarbeit. Die gpdm als erfahrener Netzwerker organisiert Unternehmensmessen, auf denen diese Arbeiten einem breiten Kreis von Wirtschaftsakteuren präsentiert werden. Ziel des Projekts ist es auch, die regionale Vernetzung der KMU in Ostwestfalen-Lippe zu stärken. Hierzu findet eine „Impulsreihe“ statt, die in Workshops und Arbeitskreisen strategische Partner wie die Kammern, die Fachschaften der Universitäten, die Agenturen für Arbeit und die Hochschulteams einbindet und zu einem Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Hochschule beiträgt. Das MEHRWERT-Team unter der Leitung von Petra Lindner hat ehrgeizige Ziele: Im Projektzeitraum vom 01.10.2013 bis zum 30.06.2015 sollen insgesamt 24 Ausbildungsstellen besetzt und somit Nachwuchs für den Mittelstand gewonnen werden.

Zum Weiterlesen: www.fachkraefte-owl.de sowie www.daa-owl.de/projekte/bezeichnung/ausbildung-mit-mehrwert.html

Für das Mehrwert-Team: Petra Lindner, Projekt- und Produktentwicklerin DAA Ostwestfalen-Lippe



Vierte sein Bachelor-Studium nicht zum Abschluss bringt. Kennzeichnend für OWL sind die zahlreichen Forschungsstätten. Bielefeld und Paderborn zählen zu den größeren Universitätsstädten. Das Projekt MEHRWERT nutzt die noch nicht ausgeschöpften Potenziale von Studienabbrecher/innen für die Wirtschaft, indem sie für die duale Ausbildung gewonnen werden.

rufseinstieger ähnelt, und welches in der Regel nur von Großkonzernen geboten wird. Die Qualifizierung mit Themen wie Projektmanagement oder Internationale Geschäftsbeziehungen führt die DAA durch. Das Projektteam begleitet die Unternehmen und die Azubis auch bis zur Abschlussprüfung und berät darüber hinaus zu Aufstiegsfortbildungen und zum berufsbegleitenden Studium.

MEHRWERT richtet sich an Bewerber/innen

- mit mindestens zwei Semestern Studium in einem wirtschafts- oder geisteswissenschaftlichen Fach sowie Arbeit suchende Hochschulabsolventen. Das Abitur und ggf. Studienleistungen / Credit Points können nach Einzelfallprüfung durch die IHK auf die Ausbildungsdauer angerechnet werden.
- mit Interesse an kaufmännischen und/oder exportorientierten Berufen.
- mit Fremdsprachenkenntnissen bzw. Mehrsprachigkeit und interkulturellen Kompetenzen

DAA Uelzen:

Altenpflege hautnah beim Tag der offenen Tür

Am 25. Januar 2014 fand in der Berufsfachschule für Altenpflege in Uelzen ein Tag der offenen Tür statt. Kooperierende stationäre und ambulante Einrichtungen präsentierten sich mit Informationsständen und hatten so die Möglichkeit, mit ihren zukünftigen Auszubildenden ins Gespräch zu kommen. Die Hamburger Fern-Hochschule HFH, vertreten durch den Hamburger Studiumszentrumsleiter Dr. Matthias Reichert, informierte in einem Fachvortrag über den Dualen Studiengang „Health Care Studies“. In diesem Bereich kooperiert die örtliche Einrichtung erfolgreich mit der „Hamburger Schwester“. Seitens des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Referat 406 - Qualifizierung Altenpflege – informierte der Mitarbeiter Jens Hoffmann mit umfangreichem Material die Besucher.

Trotz des eisigen Winterwetters fanden viele Interessierte den Weg zur DAA, um sich die Räumlichkeiten der Altenpflegeschule anzusehen, sich über die Ausbildung zum/zur examinierten Altenpfleger/in zu informieren und die Geschäftsführung, Schulleitung und Dozenten kennenzulernen. Vertreter aus Politik (u.a. die Bundestagsabgeordnete der SPD Frau Kirsten Lühmann, der 1. Kreisrat, Landkreis Uelzen,

Dr. Uwe Liestmann, Bürgermeister der Stadt Uelzen Otto Lukat und der Agentur für Arbeit (u.a. der Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen Bernd Passier und Hartwig Mienert, Bereichsleiter SGB III), überzeugten sich von der Leistungsfähigkeit der Berufsfachschule bei einer persönlichen Führung durch den Bereichsleiter Dieter Ruschenbusch.

Die Schülerinnen und Schüler engagierten sich mit viel Herzblut bei den Vorbereitungen zu diesem besonderen Ereignis und sprühten vor Ideen. Unter der ordnenden Aufsicht der Schulleitung, Frau Bettina Stach und Frau Imke Heuer, lag auch die Durchführung maßgeblich in den Händen der Schülerinnen und Schüler.



v.l.: Dr. Uwe Liestmann (1. Kreisrat des Landkreises Uelzen), Kirsten Lühmann (MdB,SPD)

Die unterschiedlichen Stationen der Pflege-Rallye – wie Essen anreichen, lagern, Blutdruckmessung, Dialog im Dunkeln – wurden von den Schülerinnen kompetent betreut. Die Stationen führten durch alle Räume der Altenpflegeschule und vermittelten Einblicke in die fachpraktische Ausbildung. An einer Station konnten die Anatomiekenntnisse getestet werden. Es galt, an einem Oberkörper aus Kunststoff den richtigen Platz für Herz, Leber, Lunge, Magen und Milz zu finden.



Kirsten Lühmann (MdB,SPD) versucht, den richtigen Platz für die inneren Organe zu finden, aufmerksam beobachtet von Anke Bachmann (Altenpflegeschülerin im 2. Ausbildungsjahr)

Ein besonderer Schwerpunkt in der Altenpflege stellt die Kommunikation und Beschäftigung mit Demenzkranken dar. Das liebevoll eingerichtete Erinnerungskaffee mit allerlei Kuriositäten, Möbeln und Einrichtungsgegenständen aus den 50er Jahren, lud mit selbstgebackenem Kuchen zum Gespräch und Verweilen ein.

Auf zahlreichen ausgestellten Fotos konnten die Besucher sehen, dass die theoretische Ausbildung an der Berufsfachschule auch Spaß machen kann. Am Ende des Tages waren sich alle Beteiligten einig, dass sich die Mühen gelohnt haben und die Berufsfachschule sich überzeugend dargestellt hat.

Freudig verzeichnet die Schulleitung in den folgenden Wochen eine rege Interessentenanfrage für das kommende Schuljahr.



vorne v.l.: Bernd Passier (Leiter der Arbeitsagentur Lüneburg-Uelzen), Margrit Ruschenbusch (Zweigstellenleitung NNA), Hartwig Mienert (Bereichsleiter SGB III der Arbeitsagentur Lüneburg-Uelzen), Otto Lukat (Bürgermeister der Stadt Uelzen)

Abschluss des Projektes HORTEC in Magdeburg

Weiterbildung im Kontext des Hortalltags

Am Standort Magdeburg qualifizierte die DAA von Mai 2011 bis Oktober 2013 im Rahmen des Projektes „Hortec – Hort und Technik“ 52 pädagogische Fachkräfte des Internationalen Bundes der Region Magdeburg berufsbegleitend mit Zertifikatsabschluss. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Europäische Sozialfonds förderten dieses Projekt im Rahmen der Initiative ‚weiterbilden‘.

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung

Nach anfänglichen Turbulenzen in der ersten Projektphase wurden für die Umsetzung einer bedarfsgerechten Weiterbildung durch Einzelinterviews und Team-Befragungen die Qualifizierungsbedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhoben. Unser Motto: „Die Teilnehmenden dort abholen wo sie stehen...“. Dadurch ist es uns gelungen, die Akzeptanz und Motivation zur Teilnahme sowie die Teilnehmerzufriedenheit stetig auszubauen. Dieses positive Image des Projekts wurde in die Einrichtungen getragen, so dass sich für den dritten Kurs die Teilnehmerakquise erübrigte.



Insbesondere der Umgang mit neuen Medien hat sich als eine wichtige Thematik herausgestellt. Was gleichwohl kein überraschendes Ergebnis darstellt, denn Medien sind aus dem Alltag unserer Kinder nicht mehr wegzudenken. Sie haben in alle Lebensbereiche Einzug gehalten. Nur durch eine aktive Begleitung von Anfang an durch Eltern, pädagogische Fachkräfte, Horterzieherinnen und -erzieher sowie Lehrerinnen und Lehrer kann der kompetente Umgang mit Medien

gefördert werden. Für die praktische Umsetzung dieser Thematik haben wir die Landesstelle für Kinder- und Jugendschutz gewinnen können.

Ein weiterer thematischer Schwerpunkt im Projekt war der Bereich ‚Forschen und Experimentieren mit Kindern‘. Unser Ziel im Projekt war es, die Kursteilnehmenden für naturwissenschaftliche und technische Themen zu motivieren und zu sensibilisieren, einen Einstieg zu ermöglichen und vorhandene Berührungspunkte mit diesen Themen zu nehmen. Es geht nämlich nicht darum, den Kindern die Welt zu erklären, vielmehr geht es darum, mit den Kindern gemeinsam die Welt zu entdecken und auf spielerische Weise Zusammenhänge zu begreifen. Kinder sollen ermutigt werden, Fragen zu stellen und selbst nach Antworten und Lösungen zu suchen. Unsere Referentin Veronika Weinert hat in ihren Workshops gezeigt, wie mit Alltagsmaterialien naturwissenschaftliche Sachverhalte in kleinen Experimenten für Kinder erlebbar gemacht werden können.

Weitere ebenso anregende wie wichtige Themen haben wir mit ‚Kreativitäts- und Moderationstechniken‘ sowie ‚Zusammenarbeit mit Eltern‘ realisiert, um die pädagogischen Fachkräfte bei ihren täglichen Arbeitsanforderungen zu unterstützen. In zunehmendem Maße sehen sich die Erzieherinnen und Erzieher mit verhaltensauffälligen Kindern konfrontiert. So haben wir Seminare mit der Psychologin Dr. Kerstin Krauel zum Umgang mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen durchgeführt, die nicht nur mit wis-



senschaftlichem Hintergrundwissen, sondern auch mit praktischen Hinweisen und Tipps für den Alltag überzeugen konnte.

Zum Schluss noch ein Hinweis auf unser Produkt - unsere „Schlaufibel“. Bewusst haben wir sie kurz und prägnant gehalten sowie auf eine Darstellung theoretischer Inhalte und Hintergrundwissen verzichtet. Wir verfolgen keinen wissenschaftlichen Anspruch. Vielmehr geben wir den Nutzerinnen und Nutzern ein kleines Methodenbuch bzw. einen Ringordner für die Praxis an die Hand. Durch die Nutzung der Designvorlage - diese steht über einen QR-Code zum Download bereit - ist es möglich, die Schlaufibel individuell nach eigenen Vorlieben und Wünschen zu verändern bzw. zu erweitern.



Wir sind stolz auf unsere Schlaufibel und freuen uns darauf zu sehen, wie sie sich sowohl in unseren Fachschulen für Sozialpädagogik als auch in Kitas und Horten etabliert und sich weiterentwickelt.

Nadine Kottler,
Projektmitarbeiterin im Hortec-Projekt



„Wachablösung!“

Neue Studienortleitung des DAA-Technikums in Regensburg und Rosenheim

Die Region rund um Regensburg hat sich in den letzten Jahren zu einem ausgeprägten Industriestandort mit Entwicklungskompetenz und damit auch zu einem der wichtigsten Wirtschaftszentren Deutschlands entwickelt. Diese Entwicklung ist kein Zufall, denn die Gründe dafür sind u.a. die gute Verkehrs- und Versorgungsinfrastruktur, die idealen Produktionsbedingungen und das wirklich sehr gute Fachkräfteangebot. Dazu kommt das enge Miteinander von Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Hochschulen und Schulen in einem gut ausgebauten Netzwerk.



In Regensburg findet der samstägliche Präsenzunterricht in der Gewerbliche Berufsschule in der Alfons-Auer-Str. 18 statt.

Ein wichtiger Baustein in diesem Netzwerk ist auch das berufsbegleitende Fortbildungsangebot des DAA-Technikums, das bereits seit 1972 in der Donaumetropole angeboten wird. Der begleitende samstägliche Präsenzunterricht findet dort in der modern ausgestatteten Berufsschule „Berufliches Schulzentrum Georg Kerschensteiner“ in der Alfons-Auer-Str. 18 statt.

Beste Voraussetzungen

Die Studienortleitung liegt dort jetzt in den Händen von Dipl.-Ing. Klaus Schißlbauer, der damit die Nachfolge des im letzten Jahr verstorbenen Klaus-Dieter Schnabel angetreten hat. Hauptberuflich arbeitet Klaus Schißlbauer als Ingenieur in der Elektronikentwicklung. Damit hat er also die besten Voraussetzungen, um den Studienteilnehmern in Regensburg in die „Geheimnisse“ der Physik einzuweihen, was er übrigens bereits seit 2002 mit sehr viel

Elan macht. Dieser Elan zeichnet aber auch sein Dozententeam aus, das ebenfalls über langjährige Unterrichtserfahrungen verfügt. Nicht zuletzt dadurch hat sich Regensburg zu einer „Hochburg“ der Technikerfortbildung des DAA-Technikums in der Oberpfalz entwickelt.



Klaus Schißlbauer (3.v.l.) mit seinem Dozententeam (v.l.n.r.): Helmut Robold, Irmengard Huberth und Günther Stephan.

Große Resonanz

Eine „Wachablösung“ gab es auch am Studienort Rosenheim, an dem jetzt die diplomierte Übersetzerin Mica Deinhardt die Studienortleitung übernommen hat. Für Rosenheim gelten ähnliche Bedingungen wie für Regensburg, ist diese Stadt doch ein kulturelles und wirtschaftliches Zentrum in Südostbayern und damit für viele Menschen ein attraktiver Lebensraum. Dies nicht zuletzt durch einen stabilen Arbeitsmarkt, der durch eine mittelständische Struktur und einen krisensicheren Branchenmix geprägt ist: Auf der einen Seite international tätige Unternehmen (so sind in Rosenheim u.a. mehrere z.T. international agierende Holzverarbeitende Firmen ansässig), auf der anderen Seite gesunde regionale Unternehmen in den Bereichen Dienstleistungen, Handwerk und produzierendes Gewerbe.



Studienortleiterin Mica Deinhardt ist nicht nur für den reibungslosen organisatorischen Ablauf in Rosenheim verantwortlich, sondern unterrichtet darüber hinaus auch die Fächer Englisch und Politik.

Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften ist dementsprechend hoch, sodass in Rosenheim die berufsbegleitende Technikerfortbildung des DAA-Technikums in der Staatlichen Berufsschule I in der Prinzregentenstr. 68 auf große Resonanz trifft. So starten hier wie auch an allen anderen Studienorten des DAA-Technikums bundesweit die Studienteilnehmer im April und Oktober eines jeden Jahres, die dann im Grundstudium in den Grundlagenfächern Deutsch, Englisch, Politik, Mathematik und Physik unterrichtet werden.



Das aktuelle Weiterbildungsangebot beim DAA-Technikum

Staatlich geprüfter Techniker in den Fachrichtungen

- **Maschinentchnik** (Schwerpunkt: Betriebstechnik; Konstruktion)
- **Elektrotechnik** (Schwerpunkt: Datenverarbeitung; Energietechnik u. Prozessautomatisierung)
- **Bautechnik** (Schwerpunkt: Hochbau; Tiefbau)
- **Holztechnik**
- **Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik**

Kostenloses Infomaterial zu unseren berufsbegleitenden Fortbildungslehrgängen sind bei der Zentralen Studienberatung des DAA-Technikums unter der Rufnummer 0201/8316510 oder im Internet unter www.daa-technikum.de erhältlich.

VHS-Bildungswerk GmbH

Neuer Platz für Seltersbude



Historischer restaurierter Kiosk zielt wieder den Kornmarkt in Quedlinburg

Fünf baugleiche Getränke kioske sollen einst zum Stadtbild Quedlinburgs gehört haben. Nur einer hat die Zeit überdauert. Seit langem leerstehend, vom Wetter gezeichnet und von Vandalismus beschädigt, drohte das letzte „Seltershäuschen“ am Brühlpark zu verfallen.



Aufgrund des relativ schlechten Zustands erforderte die Restaurierung einigen Arbeitsaufwand



„Schlechter Zustand erforderte einigen Arbeitsaufwand“

Es war geplant, diesen Kiosk aufzuarbeiten und ihn danach, genau wie auf Fotos von 1899 zu sehen (s. Foto oben), am Quedlinburger Kornmarkt zwischen Marktkirche und

Bockstraße wieder aufzustellen. Im Rahmen einer von der Kommunalen Beschäftigungsagentur – Jobcenter Harz (KoBa) geförderten Maßnahme waren vom März bis Oktober 2013 acht Teilnehmer in den Werkstätten der VHS-Bildungswerk GmbH Quedlinburg damit beschäftigt, diese historische Seltersbude sorgfältig zu restaurieren. Doch bevor das geschehen konnte, musste der Kiosk am alten Standort an der Stumpfsburger Brücke zunächst abgebaut

werden. „Der Kiosk stand schon längere Zeit leer und befand sich in einem relativ schlechten Zustand, was einigen Arbeitsaufwand erforderte“ berichtet Detlef Schmelz, Leiter der VHS-Bildungswerk GmbH in Quedlinburg.

Im November 2013 wurde das historische Kleinod offiziell an seinen Eigentümer, die evangelische Kirchengemeinde Quedlinburg, übergeben und zielt wieder, nun vollständig restauriert, einen der alten Originalstandorte.

Ein Quedlinburger Gastronom wird den historischen Kiosk bewirtschaften. Er hatte den Kiosk zum ersten Advent 2013 erstmals geöffnet und beabsichtigt nun, ihn täglich um 11 Uhr sowohl im Sommer als auch im Winter zu öffnen. Mit seiner Schließzeit am Abend richtet er sich nach seinen Kunden. Bei schönem Wetter kann der Kiosk gut und gerne bis in die Abendstunden hinein geöffnet sein.

Christine Drescher,
Stellv. AWZ-Leiterin Quedlinburg



Seit November 2013 zielt das historische Kleinod wieder einen der alten Originalstandorte.

Hamburger Logistik-Bachelor gewinnt Zukunftspreis Logistik

Das Ausbildungs- und Studienprogramm „Hamburger Logistik-Bachelor“ ist als innovativstes Logistikprojekt des Jahres 2013 der Metropolregion Hamburg ausgezeichnet worden. HFH-Präsident Professor Dr. Peter François nahm den Preis im November 2013 entgegen, stellvertretend für alle Partner des Programms. Der Zukunftspreis Logistik wurde zum dritten Mal von der Süderelbe AG und der Logistik-Initiative Hamburg ausgeschrieben.



„Das Gewinnerkonzept hat durch seine Zukunftsfähigkeit und die für alle Beteiligten sinnvollen Kooperationen mit den Partnern aus Wissenschaft und Praxis überzeugt“, sagte Mathias Krage, Jury-Mitglied und Präsident des Deutschen Speditions- und Logistikverbands.

Partner des 2008 gestarteten Programms sind der Verein Hamburger Spediteure, die Staatliche Handelsschule Holstenwall (H14), die Akademie Hamburger Verkehrswirtschaft und die Hamburger Fern-Hochschule. Die Teilnehmer des Hamburger Logistik-Bachelors absolvieren eine duale Berufsausbildung zum/zur Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung mit integriertem betriebswirtschaftlichen Bachelorstudium.

Etwa 40 Ausbildungsbetriebe haben bereits am Hamburger Logistik-Bachelor teilgenommen und ihren Nachwuchs gefördert. „Bislang haben wir rund 90 Studierende aufgenommen“, sagt Professor Dr. Claus Muchna, der an der staatlich anerkannten HFH das Programm verantwortet. „Die ersten haben bereits ihren Bachelor erhalten. Sie sind für die berufliche Zukunft hervorragend aufgestellt und haben sich schon in verantwortungsvollen Fachaufgaben bewährt.“ Denn die Logistik umfasse neben Transport und Lagerung auch vielfältige betriebswirt-

schaftliche und technische Analyse-, Planungs- und Steuerungsaufgaben. Dieses gesamte Know-how werde im Hamburger Logistik-Bachelor vermittelt und direkt im Ausbildungsbetrieb angewandt.

Das Modell des Hamburger Logistik-Bachelors wurde nun auch in andere Regionen Deutschlands überführt. Der Logistik-Bachelor Bayern ist mit dem Ausbildungsjahrgang 2013 gestartet, ab diesem Sommer können auch Auszubildende der Region Rhein-Main von dem wegweisenden Programm profitieren.

Katrin Meyer



Neu: Master Betriebswirtschaft

Es besteht weiterhin ein hoher Bedarf der Unternehmen an Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge – das zeigen aktuelle Studien. Dabei erlangt der Masterabschluss einen immer höheren Stellenwert. So präferieren gemäß der Studie „Jobtrends Deutschland 2014“ des Staufenberg-Instituts im Bereich Wirtschaftswissenschaften 92 Prozent der befragten Personalentscheider den Masterabschluss. Der liegt inzwischen auf Platz eins der von Arbeitgebern bevorzugten Studienabschlüsse und somit noch vor dem Universitätsdiplom. Die HFH trägt dieser Entwicklung durch den neuen Masterstudiengang Betriebswirtschaft Rechnung, der sich zurzeit im Akkreditierungsverfahren befindet. Der Studienstart ist zum 1. Juli 2014 vorgesehen.

Zielgruppe des Studiengangs

Der Masterstudiengang Betriebswirtschaft an der HFH ist für Absolventen eines wirtschaftswissenschaftlich ausgerichteten Erststudiums (z.B. BWL, VWL, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsrecht) entwickelt worden, die ihr fachliches Profil schärfen möch-

ten. Er kann unmittelbar im Anschluss an ein Bachelorstudium, aber auch nach einer Phase der beruflichen Tätigkeit begonnen werden. Die Studierenden erlangen weiterführende Kompetenzen für die Wahrnehmung von Managementpositionen sowie vertiefte und erweiterte Kenntnisse und Fähigkeiten in einem von ihnen gewählten betriebswirtschaftlichen Anwendungsfeld.

Der neue Studiengang wird mit einer Regelstudiendauer von vier Semestern zuzüglich Master-Thesis angeboten. Er umfasst 120 ECTS-Credit Points und schließt mit dem Abschluss Master of Arts (M.A.) ab.

Vertiefungen im Masterstudium

Die Studierenden können vorerst zwischen den betriebswirtschaftlichen Vertiefungen Human Resources Management und Controlling wählen und damit ihre individuelle Profilbildung verstärken. Jeder Studienschwerpunkt umfasst vier Module mit insgesamt 30 Credit Points. Die Studierenden befassen sich mit praxis- und zukunftsorientierten Inhalten, beispielsweise aus den Themenkomplexen strategisches Management, Corporate Governance, E-Business und interkulturelles Management. Die Module sind größtenteils interdisziplinär angelegt, sodass ergänzendes Wissen aus angrenzenden Wissenschaftsdisziplinen jeweils darin einfließt und ein Verständnis für Gesamtzusammenhänge schafft. Zusätzlich zu Studienbriefen und Präsenzveranstaltungen sind Onlineinhalte vorgesehen.

Der Masterstudiengang Betriebswirtschaft zielt vornehmlich ab auf mittlere und höhere Führungspositionen, die in großen oder mittelständischen Unternehmen angesiedelt sind. Dabei werden auch Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die für die oberste Managementebene (Geschäftsführung, Vorstand) erforderlich sind. Auch Tätigkeiten als Fachspezialisten, die mit dem jeweils gewählten Studienschwerpunkt in Zusammenhang stehen, kommen für die Absolventen infrage.

Vertr.-Prof. Dr. Gunnar Siemer



Die GGSD erweitert Ihr Bildungsangebot!

Seit 1. Januar 2014 gehört die staatlich anerkannte Berufsfachschule für Diätassistenten in Bayreuth zur Gemeinnützigen Gesellschaft für soziale Dienste (GGSD). Schülerinnen und Schüler haben hier die Möglichkeit, sich in der dreijährigen Ausbildung für die Therapie bzw. Prävention unterschiedlichster ernährungsbedingter Beschwerden und Krankheiten zu qualifizieren.

Die GGSD als Träger erweitert damit ihre bereits vorhandene Bildungslandschaft in Bayreuth um ein attraktives Angebot. Die Berufsfachschule für Diätassistenten ist als einzige Diätassistentenschule in Oberfranken die ideale Ergänzung der Ausbildung im Gesundheitswesen.

Die dreijährige Ausbildung umfasst theoretischen und fachpraktischen Unterricht sowie Praktika in ausgewählten klinischen Einrichtungen, in denen die Ernährungstherapie einen wichtigen Stellenwert hat. Im Mittelpunkt der patientenorientierten Ausbildung steht die Verbindung von praktischen Fertigkeiten und präventivem Ernährungswissen. „Im Unterricht an unserer Schule legen wir großen Wert auf die Vernetzung theoretischer und praktischer Inhalte. Eine gesunde Ernährung kann nur praktiziert und patientengerecht vermittelt werden, wenn grundlegende Kenntnisse der Küchentechnik und Lebensmittelverarbeitung vorhanden sind.“ erläutert Engelbert Wils, Schulleiter der Berufsfachschule für Diätassistenten.

Die GGSD als Träger betreibt damit an zehn bayerischen Standorten Berufsfachschulen, Fachschulen und Fachakademien. Sie konzentriert sich mit ihren Angeboten in Aus- und Weiterbildung auf die Berufsfelder der Pflege und des Gesundheits- und Sozialwesens. „Damit bieten wir Interessenten eine vertrauenswürdige Basis, um ihre persönliche berufliche Zukunft zu gestalten!“, bestätigt Ute Kick.

Julia Brandel,
Hannah Seidler

Über 1000 Palliativkräfte qualifiziert: Die Hospiz Akademie der Gemeinnützigen Gesellschaft für soziale Dienste

Seit zehn Jahren ist die Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste auch im palliativen Feld mit Fort- und Weiterbildungen, Projekten und Beratung engagiert. Zunächst am Schulstandort Ingolstadt als Teil der Fort- und Weiterbildung entwickelt, ist die Hospiz Akademie nun eine eigene Abteilung mit Sitz in der Zentrale in Nürnberg. Etwa zehn Prozent der Palliative-Care-Fachkräfte in Deutschland hat die Hospiz Akademie der GGSD in den letzten Jahren ausgebildet und über 100 Einrichtungen in Projekten zur Palliativversorgung beraten.

Hannah Seidler befragt den Leiter der Hospiz Akademie der GGSD, Martin Alsheimer, zu den Besonderheiten, Schwerpunkten und Perspektiven.

Hannah Seidler: Was unterscheidet die Hospiz Akademie der GGSD von anderen Akademien?

Martin Alsheimer: Andere Akademien sind stärker auf einen Standort fixiert. Wir sind zwar in Nürnberg zuhause, kommen aber unseren Kunden, die von Rosenheim bis nach Berlin reichen, gerne entgegen. Wir haben eine Reihe externer Partner, nutzen aber vor allem die gute Infrastruktur der GGSD mit Pflegeschulen in ganz Bayern.

Hannah Seidler: Wie sieht Ihr Programm aus?

Martin Alsheimer: Der Klassiker ist der zertifizierte, vierwöchige Basis-kurs Palliative Care für Pflegende. Für fast alle Themenbereiche gibt es darauf aufbauende Fortbildungen wie beispielsweise zur/zum „Schmerzexpertin/Schmerzexperten“, oder „Multiplikator/in“, die anschließend selbst die Mitarbeiter in Ihren Einrichtungen schulen.

Allein über Fortbildungen verbessert sich die Pflege schwerstkranker und sterbender Menschen allerdings nicht. Ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Organisationsberatung, direkt in Hei-

men oder als Kurs unter dem Namen „Projektwerkstatt Palliativversorgung und Hospizkultur“. Die teilnehmenden Heime entsenden jeweils eine Führungskraft und eine Pflegekraft mit Erfahrung in der Sterbebegleitung. Diese bekommen von uns das „Handwerkszeug“, um über Projektarbeiten die palliative Versorgung vor Ort zu entwickeln.

Hannah Seidler: Und das rechnet sich für die Einrichtungen auch?

Martin Alsheimer: Für die Teams schafft es zunächst Sicherheit, emotionale Entlastung und die Überzeugung, eine wichtige und richtige Arbeit zu tun. Leider gibt es in Deutschland noch keine angemessene Refinanzierung der sogenannten Allgemeinen Palliativversorgung in stationären Einrichtungen. Die Herausforderungen in der Sterbebegleitung haben enorm zugenommen.



Aber ich habe hier eine politische Hoffnung. Zusammen mit einem Kollegen hatte ich in den letzten drei Jahren den Auftrag der Bayerischen Stiftung Hospiz in einer Machbarkeitsstudie ein Verfahren zur Zertifizierung von Palliativkompetenz in Altenpflegeheimen zu entwickeln. Heime, die sich in der Palliativversorgung besonders engagieren, können Ihren Einsatz zukünftig mit einem Gütesiegel belegen lassen. Wir haben mit der Studie nicht nur ein völlig anderes Verfahren für Prüfungen entwickelt, sondern auch einen ersten Vorschlag unterbreitet, wie die Allgemeine Palliativversorgung in Pflegeheimen definiert werden kann. Damit wird diese auch politisch verhandelbar.

Martin Alsheimer, Julia Brandel, Hannah Seidler



Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen

Mobiles eLearning in der Aufstiegsfortbildung

Bereits Ende 2012 startete die DAA Mannheim Ludwigshafen gemeinsam mit der DAA Siegen den berufsbegleitenden Kurs Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen nach neuer Verordnung im Blended Learning Format. Bislang wurden unsere Kunden über einen Zeitraum von 18 Monaten auf die Prüfung bei der IHK vorbereitet. In der DAA Online-Akademie finden die Kunden Video- und Audiodateien, die es ermöglichen, die Lerninhalte vorzubereiten oder nach der Präsenzphase weiter zu vertiefen. Daneben gibt es eine Vielzahl von Texten und weitere Lehrmaterialien, die durch eine Prüfungsvorbereitung in Form von Multiple Choice Fragen abgerundet werden.



E-Learning auf Tablets und Smartphones: Die neuen Entwicklungen in der Hightech-Industrie haben dem elektronischen Lernen einen Schub gegeben.

Bei der Entwicklung der Lerninhalte wurde besonderen Wert auf die Darstellung mit mobilen Endgeräten gelegt. Alle Inhalte sind auf Smartphones und Tablets zu nutzen und das unabhängig davon, ob es sich um ein Android oder Apple Gerät handelt. Dies ermöglicht es den Kunden überall zu lernen. Die kurzen Sequenzen eignen sich hervorragend, um sich z.B. die Fahrt mit der Bahn zu verkürzen. Die Möglichkeit, alle Texte auch als PDF zu exportieren, ermöglicht auch die Darstellung in einem Ebook-Reader ohne Internetverbindung.

Um unseren Kunden immer wieder die bestmögliche Vorbereitung anbieten

zu können, haben wir für den neuen Kursstart zum 02.09.2014 den Zeitraum auf 12 Monate sowie eine Blockwoche zur intensiven Prüfungsvorbereitung verkürzt. Dadurch entfallen längere Wartezeiten auf die IHK-Prüfungstermine, und unsere Kunden erreichen schneller ihr angestrebtes Ziel.



Neu an dem neu aufgelegten Kurs werden die vermehrten Webinartermine sein. In den vergangenen Kursen wurden bereits vereinzelt Themen durch Webinare abgedeckt. Für die neue Planung wurde der Stundenanteil im virtuellen Klassenzimmer erhöht. Während der Webinare werden bestimmte Themen des Rahmenstoffplanes behandelt. Sie ergänzen die Präsenzphasen durch kurze Impulsvorträge der Dozenten und gemeinsame Übungen. Die berufstätigen Kunden nehmen dieses Angebot gerne wahr, da sich dadurch die Präsenzzeiten verkürzen und z.T. lange Anfahrtswege entfallen.

Gerade bei berufstätigen Kunden ist es wichtig, die Lerninhalte flexibel zu gestalten und die Anwesenheit am Schulungsort zu verkürzen. Daher sollen zukünftig weitere Kurse nach diesem Vorbild starten, um den Kunden ein Maximum an Flexibilität und Lernerfolg zu bieten.

Wir freuen uns, für die Beratung unserer Kunden eine neue Kollegin gewonnen zu haben. Frau Silvia Meffert kümmert sich seit Januar 2014 um den weiteren



Ausbau des Gesundheitsbereiches bei der DAA Mannheim Ludwigshafen und konnte bereits mit viel Engagement den Lehrgang der Fachwirte im Gesundheits- und Sozialwesen im Februar eröffnen.

Arbeitsmarkt: Verwaltungskosten der Jobcenter steigen dramatisch

Um Langzeitarbeitslose zurück in einen Job zu bringen, stehen den Jobcentern vielfältige Instrumente zur



Verfügung: Es gibt Umschulungen und Weiterbildungen, Trainings und Praktika, die sogenannte „Aktivierung und berufliche Eingliederung“ sowie Zuschüsse zu Fahrt- oder Bewerbungskosten. „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit“ heißen diese Instrumente zusammengefasst, und die Arbeitsagentur hat dafür im vergangenen Jahr fast vier Milliarden Euro veranschlagt. Ausgegeben hat sie aber deutlich weniger - 445 Millionen Euro sind dafür in einen anderen Haushaltsposten geflossen. 11,4 Prozent der für Fördermaßnahmen vorgesehenen Summe wurden 2013 genutzt, um die laufenden Kosten für Personal und Verwaltung zu decken. Zwar werden Gelder zwischen den beiden Haushaltspositionen seit Jahren umgeschichtet - aber im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Verwaltungsanteil mehr als verdreifacht: 2010 wurden erst 0,2 Prozent umgewidmet, 2012 waren es 3,6 Prozent und 2013 11,4 Prozent.

Auch in absoluten Zahlen wurde noch nie seit 2006 so viel Geld von der Arbeitsförderung in die Verwaltung umgeleitet, 2010 waren es 13 Millionen Euro, 2012 überstieg die Summe bereits 150 Millionen Euro und im vergangenen Jahr wurde der Verwaltungsetat schon um 445 Millionen Euro aufgestockt. Die Mittel für Qualifizierung und Förderung von Arbeitssuchenden hingegen wurden in den vergangenen drei Jahren um 40 Prozent gekürzt.

Unklar bleibt, wofür die Jobcenter das Geld genau ausgeben. Ein häufig bemühtes Argument ist, dass individuelle Betreuung, die wegen des höheren Verwaltungsaufwands teurer ist, unter Umständen größere Erfolge bringt als günstigere langfristige Maßnahmen.

Doch dafür wäre noch der Beweis zu erbringen!

Bitte vormerken:

