

30 Jahre Bildungsarbeit der Gemeinnützigen Gesellschaft für soziale Dienste

Die Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste (GGSD) feierte am 20. Februar 2015 ihr 30-jähriges Bestehen.

Zahlreiche Kooperationspartner und Freunde der GGSD, Vertreter aus der Politik und den Schulbehörden sowie die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer aus den Beteiligungsgesellschaften der DAA Stiftung Bildung und Beruf waren der Einladung zur Festveranstal-

tung in Vierzeihenheiligen gefolgt. Ein abwechslungsreiches Programm mit Festreden und Beiträgen aus den Reihen der GGSD fanden viel Anklang bei den Gästen.

In seinem Grußwort sprach Oberbürgermeister Tessmer aus Coburg der GGSD seine Anerkennung für 30 Jahre erfolgreiche Bildungsarbeit aus. Er zeigte auf, welche gesellschaftliche Bedeutung sowohl Altenpflege- als auch Erzieherberuf in der heutigen Zeit haben.

Katja Bielig, führte charmant durch das Programm. Die passenden musikalischen Beiträge lieferten mit Stefan Kornherr und Suse Karadah ein Duo aus Gesang und Gitarre. „Im Wandel der Zeit“ hieß das Stück der Thea-

tergruppe von der Fachakademie für Sozialpädagogik aus Coburg. Sie beeindruckten durch immer schneller werdende Zungenbrecher. Elisabeth und Helmut Weißenfels, GSSD-Schulleiterin und Schulleiter aus Rosenheim begeisterten mit einem Tangotanz.

Hannah Seidler, Marketingbeauftragte der GGSD unterhielt die Gäste mit einem Film „Gesichter der GGSD“.

Jürgen Keil, Leitender Regierungsschuldirektor aus Bayreuth gehörte ebenfalls zu den Gratulanten. In seinem Grußwort stellte er die gute Zusammenarbeit und hohe Ausbildungsqualität bei der GGSD heraus.

Rudolf Helfrich, geschäftsführender Vorstand der DAA-Stiftung Bildung

In dieser Ausgabe:

- Programme zur finanziellen Bildungsförderung durch die DAA-Stiftung Bildung und Beruf sind angelaufen
- Mobiles Arbeiten und Lernen bei der DAA auf gutem Weg
- DAA-Qualitätsmanagement als Organisationsentwicklung – Danke, Rolf Haasper!
- Dr. Diaby, MdB, zu Gast bei der DAA
- DAA Passau lädt Flüchtlinge ein
- Einigung mit den Gewerkschaften über einen neuen Mindestlohnarbeitsabschluss
- DAA Gummersbach: Projektarbeit zur Persönlichkeitsentwicklung
- Erfolg für die Bildungsberater der DAA in Betzdorf
- DAA-Technikum: Karriereschub durch Technikerabschluss
- Projekt „LernStadt – Lernende Stadtverwaltungen in Sachsen-Anhalt“
- Projekte zur zukunftsorientierten Personalentwicklung
- Startschuss für die neue Förderperiode des ESF
- DAA Schwerin - EU Projekt MaecVET
- Die GGSD erweitert den Standort Ingolstadt
- DAA Ostwestfalen-Lippe: Neues Projekt „Azubimanagement“
- HFH: Auch ohne Abitur zum akademischen Abschluss
- Neue Allianz für Aus- und Weiterbildung
- Leonardo: Innovative Produkte für die berufliche Aus- und Weiterbildung
- b+r: MagicAuthor 2 - Lerninhalte im Handumdrehen



Viel Beifall für 30 Jahre erfolgreiche Bildungsarbeit der GGSD

Fortsetzung auf S. 2

Seite 4



Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der DAA

Seite 6



DAA Hamburg und Hannover: „Gesundheit schafft Zukunft!“

Seite 14



Masterstudiengang Betriebswirtschaft der HFH gestartet

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für viele von Ihnen ist das vergangene Jahr sicherlich bereits vollständig abgeschlossen und Sie sind vollauf damit beschäftigt, neue Projekte zu planen und zu konzipieren, sie zu beantragen oder bereits durchzuführen.

Einige Kolleginnen und Kollegen sind allerdings – wie in jedem Jahr im ersten Quartal – damit befasst, die betriebswirtschaftlichen Daten des Jahres 2014 zusammenzustellen, zu prüfen und daraus die Jahresabschlüsse aller Beteiligungsunternehmen zu erstellen, damit diese von den anschließenden Gesellschafterversammlungen beschlossen werden können. Aus unserer Sicht ist das Jahr 2014 also tatsächlich erst dann vorüber, wenn alle Jahresabschlüsse letztendlich von Stiftungsvorstand und Kuratorium analysiert und diskutiert worden sind. Verlässliche Zahlen lassen sich daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht nennen. Nur so viel: Nach den bereits vorliegenden Meldungen können wir erfreulicher Weise auch für das vergangene Jahr von einem weiteren guten Jahr der DAA-Gruppe ausgehen.

Weniger erfreulich sind die Zahlen, welche aus den Abrechnungsergebnissen der Bundesagentur für Arbeit in Hinblick auf die Mittelausschöpfung für „Leistun-

gen zur Eingliederung nach dem SGB II“ hervorgehen. Demnach zahlen die 303 Jobcenter gE (gemeinsame Einrichtungen, also ohne die Jobcenter in alleiniger kommunaler Trägerschaft) insgesamt 149 Millionen Euro, die weder für die eigentlich vorgesehenen Eingliederungsleistungen noch für Verwaltungskosten ausgegeben worden sind, an den Bund zurück. Zusammen gerechnet mit den 394 Millionen Euro, die statt in die Eingliederungsleistungen nach dem SGB II, in den Bundesanteil an den Gesamtverwaltungskosten geflossen sind, macht das insgesamt 543 Millionen Euro, oder rund 20 Prozent, die von den zugeteilten Mitteln nicht für SGB II-Eingliederungsleistungen ausgeschöpft worden sind. Angesichts der immer noch inakzeptabel hohen Zahl der Langzeitarbeitslosen in unserem Lande eine nicht hinnehmbare Entwicklung. Dieses Thema werden wir mit dem Bildungsverband zusammen gegenüber den Entscheidungsträgern im Bund und bei der BA ganz oben auf die Themenliste setzen.

Als Fortschritt kann die Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes die Einigung mit den Gewerkschaften ver.di und GEW über einen neuen Mindestlohntarifabschluss verbuchen, wenngleich die letzten Stundenlohnerhöhungen gerade die Bildungseinrichtungen in den östlichen Bundesländern vor größtmögliche Anstren-

gungen stellt. Ab dem 1. Januar 2016 gilt für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen ein Mindestlohn von 14 Euro im Westen und 13,50 Euro im Osten. Ab dem 1. Januar 2017 müssen dann sowohl im Westen als auch im Osten 14,60 Euro gezahlt werden. Das ist ein weiterer Meilenstein auf dem Weg, unseriöse Dumpinganbieter auf dem Ausschreibungsmarkt in die Schranken zu weisen und zu gesicherten Arbeitsverhältnissen zu gelangen. Allerdings greift dies nur dann, wenn die BA Preisanpassungen akzeptiert – auch für bereits laufende Maßnahmen – und es gelingt, eine Allgemeinverbindlichkeit dieses Mindestlohntarifvertrages per Rechtsverordnung zu erwirken. Weitere Informationen hierzu entnehmen Sie bitte dem Artikel auf Seite ???.

Ich wünsche Ihnen nun eine interessante und informationsreiche Lektüre und einen erfolgreichen weiteren Verlauf des Jahres mit möglichst vielen eindrucksvollen Erlebnissen und Begegnungen

Ihr
Rudolf Helfrich



Fortsetzung von S. 1

und Beruf, stellte den Werdegang der GGSD dar und beschrieb das große Wachstum, das die GGSD in den vergangenen Jahren als Bildungsträger in Bayern verzeichnete. „Die Fusion mit der GGSD ist ein Glücksfall für beide Seiten.“

Zum Abschluss ließ Ute Kick, Geschäftsführerin der GGSD, die von viel Bewegung geprägte 30-jährige Unternehmensgeschichte Revue passieren. Aus der Lehrerperspektive schilderte sie Erlebnisse, die 30 Jahre Schule prägten. „Die GGSD liegt mit ihrem Portfolio im Trend, denn es werden Berufe ausgebildet, die eine



Besonderen Anklang fand „Let it be“ der beiden Schülerinnen aus Vierzeihenheiligen.

Im Anschluss an die Festveranstaltung konnten sich die Gäste an einem von Mitarbeiterinnen und Schülerinnen der GGSD selbst hergestellten Buffet unter dem Motto „Spezialitäten der GGSD-Standorte“ optisch und kulinarisch erfreuen.

Hannah Seidler

Impressum

DAA AKTUELL
Ausgabe 69 (März 2015)

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

Verantwortlich:
Rudolf Helfrich,
Geschäftsführender Vorstand

Redaktion:
Peter Rother, Andreas Nierhaus und
Dr. Till Werkmeister
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.



Geschäftsführerin Ute Kick: „Die GGSD liegt mit ihrem Angebot voll im Trend!“

hohe gesellschaftliche Bedeutung haben. Bisher haben unsere Mitarbeiter in 1450 Kursen rund 28.000 Absolventen zu einem Abschluss geführt.“

Programme zur finanziellen Bildungsförderung durch die DAA-Stiftung Bildung und Beruf sind angelaufen

Um einen Beitrag zur Stärkung der Chancengerechtigkeit zu leisten, unterstützt die DAA-Stiftung seit Beginn dieses Jahres junge Menschen auf ihrem Bildungsweg durch finanzielle Mittel. Die Aktivitäten der Stiftung konzentrieren sich hierbei zunächst auf zwei Bereiche: Die Übernahme von Schulgeld an Ersatz- oder Ergänzungsschulen und vergleichbaren Ausbildungseinrichtungen der Beteiligungsunternehmen sowie die Förderung von Studierenden der Hamburger Fern-Hochschule (HFH) im Rahmen des Deutschlandstipendiums.

Schülerinnen und Schüler an Einrichtungen der Beteiligungsunternehmen, die Gebühren für Bildungsangebote nicht aufbringen können, werden durch direkt an den Bildungsträger überwiesene Mittel zur Schulgeldbefreiung bzw. Schulgeldermäßigung gefördert. Durch dieses Förderprogramm möchte die Stiftung helfen, junge Menschen unabhängig von deren persönlicher und familiärer Finanzlage zur Aufnahme einer Ausbildung zu motivieren sowie Schulabbrüche aufgrund ökonomischer Komplikationen zu verhindern. So fördert die Stiftung derzeit beispielsweise eine Schülerin aus einer Familie, die durch die Abschiebung des Vaters in eine Notlage geraten ist, eine Auszubildende, deren finanzielle Situation sich aufgrund von Scheidung radikal verschlechtert hat, sowie einen Schüler, dessen Eltern durch einen Unfall dauerhaft arbeitsunfähig geworden sind. Der Fördersatz ergibt sich jeweils aus der spezifischen Konstellation, wobei insbesondere die Höhe der anfallenden Schulgebühren und die wirtschaftliche Situation der betreffenden Person berücksichtigt werden. Im Maximalfall wird bis zum Abschluss der Ausbildung eine Förderung im Umfang von 150 Euro pro Monat gewährt.

Mit Beginn des Frühjahrssemesters wurden erstmals fünf Deutschlandstipendien an der Hamburger Fern-Hochschule vergeben. Beim Deutschlandstipendium handelt es sich um ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung konzipiertes bundesweites Programm zur Unterstützung von Studierenden, das auf einem Prinzip der

Kofinanzierung beruht: Die monatliche Fördersumme von 300 Euro setzt sich zu gleichen Teilen aus öffentlichen und privaten Mitteln zusammen. Die Stipendien wurden von einer Vergabekommission auf der Grundlage im Vorfeld definierter Kriterien ausgewählt. Neben Leistungen in Studium und Beruf sowie besonderem außerfachlichen Engagement – etwa in sozialen Vereinen oder Verbänden – ist insbesondere der individuelle bildungsbiographische Hintergrund der Bewerberinnen und Bewerber bei der Vergabe der Stipendien berücksichtigt worden. Zukünftig werden pro Semester jeweils fünf weitere von der DAA-Stiftung mitfinanzierte Deutschlandstipendien an der HFH vergeben.

Weiterführende Informationen zur finanziellen Bildungsförderung finden sich auf der Internetseite der DAA-Stiftung. Für Fragen und Anregungen steht Herr Dr. Till Werkmeister als Ansprechpartner zur Verfügung.

Mobiles Arbeiten und Lernen bei der DAA auf gutem Weg

Virtuelle Arbeits- und Lernformate erleben in deutschen Unternehmen ihren „dritten Frühling“ (Manager Seminare 12/14, der Link dazu: <http://bit.ly/1wDeAfE>): Immer mehr Personalabteilungen sind überzeugt von dieser ortsunabhängigen Methode, die Reisekosten und Arbeitszeit spart. Besonders die Klassiker Blended Learning, Web Based Training und virtuelle Klassenräume bleiben auch in näherer Zukunft die wichtigsten Anwendungen für betriebliches Lernen.

Mit einem breiten Qualifizierungsangebot macht die Deutsche Angestellten-Akademie ihre Mitarbeiter/-innen im Umgang mit der virtuellen Plattform Adobe Connect fit. In einem Sonder-Programm der internen Mitarbeiterfortbildung gibt

es bereits seit Herbst 2013 für interessierte Beschäftigte das Angebot, die verschiedenen Online-Formate kennenzulernen und anzuwenden.

In einem ersten Pilotprojekt 2013 lernten die Teilnehmer in Grundlagenveranstaltungen des Teams vom Plattformmanagement in Halle – Anneliese Metter und Steffi Becke – den ersten Umgang mit Adobe Connect kennen. Insgesamt 13 Beschäftigte nutzten dieses Angebot und nahmen an den neu entwickelten Webinaren und Übungseinheiten teil. Alle erhielten im Anschluss eine Teilnahmebescheinigung der Live-Online Trainerin Ursula Diettrich.

Das Qualifizierungsangebot wird seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Seit Frühjahr 2014 können die Beschäftigten mit einer ganzen Palette von professionellen Einstiegsvideos – wieder vom bewährten Team in Halle entwickelt – die Anwendungsmöglichkeiten des Programms kennen lernen.

Nach der erfolgreichen Teilnahme an zwei Grundlagenveranstaltungen können die weiteren Online-Module „Moderation“, „Konferenzen“, „Präsentation“ und „Webinare 1+2“ belegt werden. Ergänzt wird das Angebot durch ein Training von Sprache und Stimme.

Am Ende findet eine Zertifizierung zum/zur Online-Lernberater/-in durch ein Zertifizierungsteam statt. Im ersten Durchgang haben am 28. November 2014 in Hamm acht Personen mit einer erfolgreich bestandenen Arbeitsprobe ihr Zertifikat bekommen (siehe Foto). Weitere zehn Personen werden die Zertifizierung im Frühjahr 2015 erhalten.



Das Qualifizierungsprogramm wird im Rahmen der zentralen Mitarbeiterfortbildung durch die DAA-Stiftung Bildung und Beruf weitergeführt. Detaillierte Informationen zu den einzelnen Angeboten entnehmen Sie bitte dem Seminarprogramm 2015 (http://www.daa-stiftung.de/daa_seminarprogramm_2015_web.pdf).

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der DAA

Beim „audit berufundfamilie“ handelt es sich um einen Prozess zur Einführung und strukturierten Begleitung von Schritten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Gütesiegel wurde von der Hertie-Stiftung entwickelt und hat sich mittlerweile bei rund 1.000 Firmen unterschiedlicher Größe und Ausrichtung bewährt. Die DAA GmbH hat sich ebenfalls entschieden, durch diesen Auditierungsprozess das Familienbewusstsein in ihrer Personalpolitik zu fördern.

Was heißt das genau? Die DAA Aktuell spricht mit Peter Schliebeck, Geschäftsführer der DAA GmbH, und mit Heiko Sulimma, Auditor bei berufundfamilie (Foto unten).



Herr Sulimma, die DAA möchte als familienfreundliches Unternehmen Mitarbeiter binden und gewinnen, die im beruflichen Alltag immer wieder familiäre Herausforderungen meistern müssen: Das Kind liegt krank zu Hause und muss versorgt werden, die Mutter wird überraschend zum Pflegefall. Was hat das mit dem „audit berufundfamilie“ zu tun?

Im Auditierungsprozess erarbeiten wir gemeinsam Lösungen für genau solche Herausforderungen. Das Ziel ist, die Wahrnehmung der Familienverantwortung zu ermöglichen – gerade im Notfall. Gleichzeitig sollen die betrieblichen Prozesse abgesichert werden. Mit dem Audit werden verlässliche Strukturen und Prozesse zum Umgang mit solchen Situationen geschaffen.

Eine Vielzahl von Unternehmen hat bereits das Gütesiegel „audit berufundfamilie“ erworben. Welchen Nutzen haben diese Firmen daraus gezogen? Es gibt ja auch andere Möglichkeiten, die „gelebte“ Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Herausforderungen darzustellen.

Das „audit berufundfamilie“ strukturiert den Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensphasen im Unternehmen. Es ist ein Verfahren, in dem zunächst der Status Quo und die Situation im Unternehmen erhoben werden.

Mit der jährlichen Berichtspflicht wird es laufend nachgehalten und zum dauerhaften Prozess. Das „audit berufundfamilie“ hat sich bundesweit bewährt. Nicht überraschend: es kann an alle Unternehmensgrößen und Branchen angepasst werden. Und es erhält in der öffentlichen Wahrnehmung eine hohe Glaubwürdigkeit.

Was hat Sie persönlich dazu geführt, Firmen bei diesem Prozess zu unterstützen?

Ich bin seit 8 Jahren als Auditor in ganz Deutschland unterwegs. Für mich persönlich ist es wichtig, das Emotionale – das beim Thema Familie mitschwingt – mit harten wirtschaftlichen und unternehmerischen Gegebenheiten in Einklang zu bringen, tragfähige Lösungen zu finden. Es ist ein wunderbares Gefühl, wenn Mitarbeiter zu mir sagen: „Es hat sich für mich und meine Familie etwas verändert – und zwar zum Positiven.“

Herr Sulimma, was „bringt“ das „audit berufundfamilie“ einem Unternehmen tatsächlich? Kann man einen Erfolg messen?

Natürlich können Sie den Erfolg messen, z. B. mit Befragungen und Interviews. Allerdings muss man diese Instrumente richtig anwenden und auch die Zeithorizonte richtig einschätzen. In drei Jahren, also dem Umsetzungszyklus für das Audit, können sich Kennzahlen durchaus verändern – wie beispielsweise die Krankheitsquote und die Fluktuationsrate.

Wenn man jetzt noch durch gezielte

Befragungen ermitteln kann, aus welchen Gründen und zu welchen Anlässen sich die Kennzahlen geändert haben, ergibt sich ein sehr klares Bild. Aber selbstverständlich gibt es auch den gefühlten Erfolg, für das Unternehmen und für mich.

Herr Schliebeck, Sie sind Geschäftsführer der DAA GmbH. Was versprechen Sie sich vom „audit berufundfamilie“ für das Unternehmen?

Die DAA ist bereits jetzt zu einem sehr großen Teil ein familienfreundliches Unternehmen. Das haben die bisherigen

Workshops mit Herrn Sulimma gezeigt. Aber die Zusammenarbeit mit berufundfamilie verpflichtet uns zur größeren Konzentration und „Nachhaltigkeit“ im Umgang mit dem Thema. Sie führt von einer gewissen Zufälligkeit und Beliebigkeit zu planvollerem Handeln.

Wieso meinen Sie, passt die Zertifizierung „berufundfamilie“ zur DAA und ihren Mitarbeitern?

Die Zertifizierung ist gar nicht so wichtig. Wichtiger ist der Prozess, der mit der Zertifizierung verbunden ist. Und dieser Prozess berücksichtigt die Besonderheiten des Unternehmens und der Branche. Es ist kein Einheitsprozess mit standardisierten Zielvorgaben.



Wo sehen Sie welchen Bedarf?

Das ist ganz unterschiedlich. Die DAA ist ja kein monolithischer Block, sondern besteht aus unterschiedlichen Einrichtungen. Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, werden daher örtlich ganz verschieden umgesetzt werden.

Wie wurde denn das konkretere Ziel für die DAA festgelegt?

Dies geschah auf diversen Treffen mit Verantwortlichen und Betroffenen auf allen Ebenen. Zweigstellenleiter,

Fortsetzung nächste Seite >

örtliche Führungskräfte, Pädagogen und Verwaltungsmitarbeiter wurden ebenso einbezogen wie der Gesamtbetriebsrat – mit fachlicher Unterstützung von Herrn Sulimma.

Wie sieht die Planung aus, was sind die nächsten Schritte in der DAA?

Das Thema Vereinbarkeit wird Bestandteil des „normalen“ Arbeitsprogramms der DAA und findet Eingang in unsere Qualitätspolitik. Das heißt, die schrittweise Verbesserung wird jährlich dokumentiert und bei Bedarf nachjustiert.

Herr Sulimma, möchten Sie der DAA etwas mit auf den Weg geben?

Ich bin sicher, dass eine familienbewusste Ausrichtung der DAA Energie bringen wird, weil das emotionale Thema „Familie“ nicht mehr nur sporadisch und in Insellösungen behandelt wird. Es wird ausdrücklich adressiert und soll für alle Menschen in der DAA zum Mehrwert führen. Unter der Überschrift „Geben und Nehmen“ kann die DAA einen Diskurs führen, einen Diskurs sowohl zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als auch zwischen den Beschäftigten untereinander. So lassen sich alle Bedürfnisse angemessen berücksichtigen – auch die der Arbeitnehmer ohne Familienverantwortung.

Danke für das Gespräch!

DAA-Qualitätsmanagement als Organisationsentwicklung – Danke, Rolf Haasper!

Auf den 3. September 2005, einen Samstag, fiel die Geburtsstunde des DAA-Qualitätsmanagementsystems. Einer der „Geburtshelfer“ – um im Bild zu bleiben – war Rolf Haasper, Zweigstellenleiter Braunschweig, seit 1. Januar 2015 im Ruhestand.

Beim „Roll-Out“ des QMS stand die DAA unter Termindruck; musste doch bis zum Wirksamwerden der AZWV am 1. Januar 2006, in also weniger als vier Monaten, ein gesamtes System entwickelt, eingeführt und mit Leben gefüllt werden: Qualitätsbeauftragte in den Zweigstellen waren zu ernennen und zu schulen. Es galt, Vorgabedokumente wie Kundenfragebögen, Verträge oder Teilnahmebescheinigungen zu vereinheitlichen, bundesweit gültige Prozesse und Verfahren zu dokumentieren und in ein Bundes-QM-Handbuch zu übertragen, um so die Erstzertifizierung der DAA nach der AZWV zu bestehen. Rolf Haaspers Unterstützung machte dies möglich; seine Überzeugungskraft, sein Charisma, seine Erfahrung mit QM-Projekten aus der Zweigstelle und notfalls auch seine deutlichen Worte.



Bei dieser Ad-Hoc-Einführung eines bundesweiten QM-Systems konnten bereits vorhandene regionale QM-Entwicklungen zunächst nur begrenzt berücksichtigt werden. Allmählich aber gelang es unter Haaspers Leitung, QM nicht nur als Korsett oder die buchstabengetreue Umsetzung der AZWV-Anforderungen zu sehen, sondern mit QM die Organisation DAA weiterzubringen – auch indem für die Zweigstellen gewisse Spielräume möglich wurden, Lust an QM als Gestaltungsinstrument geweckt wurde, etwa durch Lernen von Best-Practice-Beispielen oder Diskussionen auf einer allgemeinen Organisations-Ebene. Rolf Haaspers Interesse galt nicht so sehr Checklisten oder Formularen, Steuerkreisprotokollen, Prüfberichten oder Fußnoten – er verstand es, etablierte Strukturen und Abläufe immer wieder zu hinterfragen, und QM zu dem zu machen, was es im besten Sinne ist: ein Instrument, mit dem sich eine Organisation strukturieren lässt, mit dem sie dazu lernen und immer besser auf die Wünsche ihrer Kunden eingehen kann.

Danke, Rolf!

Corinna Kieser

Dr. Karamba Diaby zu Gast bei der DAA



Am 19.11.2014 war der SPD-Bundestagsabgeordnete Dr. Karamba Diaby Gast am Hauptsitz der Deutschen Angestellten-Akademie in Hamburg.

Nach einem kurzen Empfang durch den Vorstand der DAA-Stiftung Bildung und Beruf, Rudolf Helfrich (Foto links) wurden in einem zweistündigen Meeting Themenschwerpunkte besprochen, die von Dr. Diaby in den Ausschüssen des Bundestags vertreten werden.

„Als ehemaliger Mitarbeiter der DAA ist es mir natürlich ein Bedürfnis, die vielen Anregungen und Vorschläge aus der Weiterbildungspraxis in meine Arbeit im Bundestag einfließen zu lassen“, so Dr. Diaby, der auch in Zukunft innerhalb der Themenkreise Migration und Aufstiegsfortbildung mit der DAA zusammenarbeiten möchte.



Das audit berufundfamilie ist ein Managementinstrument zur Förderung der familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen, bei dem nicht nur laufende Maßnahmen begutachtet, sondern auch Entwicklungspotenziale aufgezeigt und eine weiterführende Hilfestellung geleistet wird.

Damit qualifiziert sich das Audit als geeignetes Instrument für das Ziel des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“, möglichst viele neue Unternehmen jeder Größe und Branche für die Implementierung von familienfreundlichen Maßnahmen zu gewinnen und sie bei der Suche nach individuellen Lösungen zu unterstützen. Durchgeführt wird das audit durch die berufundfamilie gGmbH, die vom Bundesfamilienministerium aus Bundesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird.

Insgesamt nutzen mittlerweile über 1.000 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen das audit berufundfamilie.

DAA Hamburg und Hannover: „Gesundheit schafft Zukunft!“

Unter dem Motto „Gesundheit schafft Zukunft – Mach mit!“ startet die Deutsche Angestellten-Akademie erstmalig ein Pilotprojekt, welches das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in den Fokus rückt. Die Idee dazu ist bereits im letzten Jahr im Arbeitskreis mit Vertretern des Gesamtbetriebsrates und den Zweigstellenleitern ausgearbeitet worden. Mit der Unterstützung durch die Geschäftsleitung kann das Projekt nun seit Januar 2015 in den Zweigstellen Hamburg und Hannover in die Tat umgesetzt werden.



Das einjährige Pilotprojekt startete bereits mit einem Kick-off Workshop in Bad Bevensen, bei dem Vertreter aus jedem Standort bereits erste Ideen und Wünsche gesammelt und ausgearbeitet haben. Entscheidend für eine erfolgreiche Durchführung ist die aktive Beteiligung der Mitarbeiter bei der Gestaltung der Inhalte. Uns ist es wichtig, dass die Mitarbeiter sich bewusst mit dem Thema Gesundheit auseinandersetzen. Wir freuen uns daher über zahlreiche Anregungen von den Mitarbeitern.



Begleitet wird der Pilot durch die Gesundheitsmanagerin Cora Wonik (INTEGRI-ON GmbH). Sie ist für die Gesamtkoordination verantwortlich und sensibilisiert gemeinsam mit den Gesundheitsansprechpartnern („Movern“) für Themen wie Bewegung, Ernährung, Soziales und Psyche. Detaillierte Einblicke zu diesem Projekt lieferte das Interview mit Cora Wonik.

Was bedeutet Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?

Im BGM wird die Gesundheit der Mitarbeiter im Unternehmen gestärkt. Dabei geht es primär darum, die Gesundheit präventiv zu schützen – nicht, bestehende Krankheiten zu heilen. Unser Ziel ist hierbei, eine moderne und gesundheitsfördernde Unternehmenskultur zu schaffen. Dabei hängen die Themen stark von den Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter ab: Pädagogen sind schließlich anderen Belastungen ausgesetzt als Verwaltungsmitarbeiter oder Führungskräfte.

Wie ist das Pilotprojekt an der DAA organisiert?

Es freut mich sehr, dass wir an jedem Standort einen „Mover“ gefunden haben, der für die Mitarbeiter als erster Ansprechpartner direkt vor Ort tätig ist. Gemeinsam mit den „Movern“, dem QMB und den Zweigstellenleitern werden wir Maßnahmen entwickeln und dementsprechend das Programm gestalten. Ganz wichtig sind hierbei jedoch auch alle anderen Mitarbeiter, denn der größte Input kommt schließlich von ihnen – nur sie wissen, wo der größte Handlungsbedarf in punkto Gesundheit liegt.

Was sind die nächsten Schritte?

Ich werde alle Standorte in Hamburg und Hannover auf einer „Roadshow“ besuchen, um die Mitarbeiter und die Gegebenheiten vor Ort besser ken-



nenzulernen. Mir liegt es besonders am Herzen, die Bedürfnisse der Mitarbeiter vor Ort zu analysieren, um dementsprechend maßgeschneiderte Gesundheitspakete zu schnüren.

Worauf freuen Sie sich bei der Umsetzung?

Mir bereitet es große Freude zu wissen, dass ich an jedem Standort einen „Mover“ habe, der mich tatkräftig unterstützt. Zusätzlich begeistert mich, dass das Thema Gesundheit



als Führungsaufgabe verstanden wird und wir mit der Akzeptanz ein erfolgreiches Programm starten können. Ich freue mich nun zeitnah darauf, die Mitarbeiter kennenzulernen, und hoffe, dass alle Kollegen aktiv bei der Gestaltung des Programms mithelfen. Nur so können wir ein individuelles DAA-BGM implementieren. Der passende DAA-Slogan des Programms steht bereits fest „Gesundheit schafft Zukunft – Mach mit!“.



Bilder vom Workshop in Bad Bevensen (indoor und - oben links - outdoor beim Waldlauf)

Kennenlernen bei Nudeln und Zaziki DAA Passau lädt Flüchtlinge ein

Zum gemeinsamen Mittagessen hat die Deutsche Angestellten-Akademie in Passau minderjährige Flüchtlinge eingeladen. Acht Jugendliche aus Afghanistan und Syrien aßen zusammen mit den Teilnehmern der Akademie. Im Anschluss gab es Projekte, bei denen alle gemeinsam gemalt, gebastelt und sich kennengelernt haben.

Am Martinstag gehe es ums Teilen, sagt Maria Wittmann von der Akademie, die das Essen mit Sandra Wagner-Putz vom Jugendamt, die die minderjährigen Flüchtlinge betreut, organisiert hat. „Wir wollen damit zeigen: Wir öffnen euch die Türen“, so Wittmann. Vielleicht sei die Akademie für den ein oder anderen Flüchtling, der in Passau bleibt, später interessant. Dort werden junge Menschen auf Berufe unter anderem



Essen ist gut“, sagt Khan Ali Abdellahi. Der 16-jährige Afghane ist, wie die anderen Flüchtlinge auch, erst seit kurzem in Deutschland. Weil sie die

Sprache erst lernen müssen, übersetzen zwei Dolmetscher für sie auf Arabisch und Dari. „Es ist schön, hier Leute zu treffen“, sagt Amer Mosa, ebenfalls 16 Jahre alt. Seit Ende September lebt der Syrer in Passau.

Auf den Besuch der Flüchtlinge aus muslimischen Ländern



im Handel, im Hotel- und Gaststättengewerbe vorbereitet.

Das Mittagessen haben die Teilnehmer an der Berufsvorbereitung gestern selbst gekocht und serviert. Auberginen mit Zaziki und Salat als Vorspeise, Rinderhack mit Nudeln und Gemüse als Hauptgang. „Das

haben sich die Jugendlichen der Deutschen Angestellten-Akademie vorbereitet, sagt Wittmann. Beim Essen hätten sie darauf geachtet, welches Fleisch ihre Gäste essen dürfen. „Unsere Teilnehmer waren sehr engagiert“, so Wittmann. Nach dem Mittagessen hatten die Jugendlichen

in Projektgruppen Gelegenheit, sich näher kennenzulernen.
- chf



Die Jugendlichen aus Afghanistan und Syrien mit Maria Wittmann (l.) und Sandra Wagner-Putz, die das gemeinsame Mittagessen organisiert haben.

Einigung mit den Gewerkschaften ver.di und GEW über einen neuen Mindestlohntarifabschluss

Coaching für Schüler der Physiotherapieschule der DAA Gummersbach

Projektarbeit zur Persönlichkeitsentwicklung

Die Diplom-Physiotherapeutin und Supervisorin Frau Cosima Landsberg (ehemalige Schülerin der DAA Gummersbach) startet erstmalig ihr Coaching-Projekt in unserer Physiotherapieschule in Gummersbach mit Schülern des dritten Ausbildungssemesters. Das Projekt soll in erster Linie der Berufsrollenfindung und der Persönlichkeitsentwicklung dienen.

Die Chance, freiwillig an diesem Projekt zur Praktikumsreflexion teilzunehmen, wurde von Schülerinnen und Schülern des dritten Semesters interessiert und lebhaft wahrgenommen. Frau Cosima Landsberg weiß aus ihrer Physiotherapieausbildung um die Bedeutung des ganzheitlichen Ansatzes, der Einheit von Körper, Geist und Seele. Leider wird diesem Ansatz innerhalb der staatlichen Ausbildung noch zu wenig Gewicht gegeben. Wissenschaftliche Studien belegen immer wieder die Bedeutung und Hintergründe einer heilenden Beziehung. Deshalb erscheint es sinnvoll, dem Interaktionsgeschehen gerade in sozialen Berufen schon innerhalb der staatlichen Ausbildungen mehr Gewicht zu geben.

Die Beteiligten treffen sich einmal wöchentlich im Zeitraum von Januar bis Ende März 2015. Das Reflektieren des eigenen Handelns am Patienten im kollegialen, alltagsnahen Austausch steht im Vordergrund. Die

Schüler sind aufgefordert, aus dem Praktikum und von ihren Patienten zu berichten. Durch diese Form der Reflexion soll ihr Bewusstsein für den Beziehungsaspekt innerhalb ihrer Arbeit geweckt bzw. gestärkt werden.

Es geht beispielsweise um Nähe - Distanz, Formen der Kontaktaufnahme, um leidvolle Erfahrungen (z. B. das Versterben eines Patienten) und die damit verbundene eigene Betroffenheit. Ziel der Reflexion ist das Schließen der eigenen Wahrnehmung, um empathisch einführend und gleichzeitig mit einer inneren Distanz auf das Gegenüber eingehen zu können. Weiterhin werden auf dieser Grundlage Strategien in Verbindung mit dem Bewusstmachen von Eigenreflexionen zur Entwicklung der Berufsrolle erarbeitet. Die Erwartungen der angehenden Therapeuten an den von ihnen angestrebten Beruf werden hinterfragt und weitergeformt.

Dabei ist die Selbstreflexion und die damit verbundene Selbstwahrnehmung in den Handlungen von entscheidender Bedeutung. Das Projekt belegt eindeutig, dass die Physiotherapie durch Förderungen, wie sie Supervision und Coaching bieten, nachhaltig die berufliche Qualifikation und Qualität der Arbeit verbessern und Überforderungen entgegenwirken.

Cosima Landsberg



Westerwälder startet Berufsausbildung am Achensee Erfolg für die Bildungsberater der DAA in Betzdorf

Hotel Karwendel in Pertisau am Achensee oder die Seychellen - so lauten derzeit zwei Adressen von jungen Menschen, die ihre zweite Ausbildungschance bei der DAA begonnen haben.

Die DAA mit Susanne Reifenrath und Peer André Pawlick vom Team der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) haben gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Betzdorf und dem Jobcenter Betzdorf neue Wege entwickelt, um Jugendlichen den Weg in die Ausbildung über Integrationsmaßnahmen zu ermöglichen.

Hierbei gehen die Mitarbeiter der DAA schon mal unkonventionelle Wege. Durch die umfangreichen und langjährigen Kontakte der gestandenen Berufspraktiker zu regionalen und überregionalen Ausbildungsbetrieben und Einrichtungen haben sie ein Netzwerk aufgebaut. Hierbei heißt Ausbildung nicht immer, den Betrieb im Westerwald oder den angrenzenden Regionen zu finden, sondern beispielsweise auch in Österreich oder auf den Seychellen.

Aktuell hat man gerade Bastian Hamm verabschiedet. Nach einer Qualifizierungsmaßnahme der DAA begann Bastian Hamm am 1. Dezember 2014 seine Ausbildung als Restaurantfachmann im Hotel Karwendel in Pertisau am Achensee.

Vor drei Jahren konnte man Lisa Reiner, auch eine Absolventin der BvB Betzdorf, viel Glück auf Ihrem Lebensweg wünschen. Heute ist sie eine begehrte Restaurantfachfrau, die derzeit auf den Seychellen arbeitet.

Zwei Beispiele, die ermutigen sollen, meinen Susanne Reifenrath

Fortsetzung nächste Seite >

und Peer André Pawlick von der DAA. Jugendliche haben nach einem unglücklichen Ausbildungsstart eine zweite Chance verdient. Dies unterstreicht auch Frau Ebmeier vom Jobcenter Betzdorf. Durch die besondere Art der Qualifizierung im Rahmen der Berufsvorbereitung und das Engagement aller Beteiligten, auch neue Wege zu beschreiten, können vielen Menschen neue Perspektiven geboten werden.



Bastian Hamm: zweite Chance erfolgreich genutzt

Bastian Hamm rät Jugendlichen, die neue Chancen zum Berufsstart benötigen, sich gerne an das jeweilige Jobcenter oder an die DAA zu wenden. Hier erhalten sie umfassende, persönliche Beratung, um vielleicht in Zukunft auch von den Seychellen oder aus Pertisau ihre Weihnachtsgrüße nach Hause zu senden. Bastian Hamm und Lisa Reiner haben ihre zweite Chance erfolgreich nutzen können.



Frau Schremb, Herr Pawlick und Frau Reiner (von links)

Kontaktadresse: Deutsche Angestellten-Akademie, Steinerother Straße 1/1a, 57518 Betzdorf

Karriereschub durch Technikerabschluss

Absolventenbefragung lieferte eindeutige Zahlen



Die kürzlich durchgeführte Absolventenbefragung beim DAA-Technikum belegt eines sehr deutlich: Der Technikerabschluss sorgt bei den Studienteilnehmern für einen großen Karriereschub, haben doch rund 80% von ihnen damit gleich den beruflichen Aufstieg geschafft. Somit ist es auch nur logisch, dass 92% der Absolventen das DAA-Technikum weiterempfehlen würden, wie diese Befragung ebenfalls zeigte. Diese persönliche Weiterempfehlung ist mit einer der Gründe, warum das DAA-Technikum zur größten Bildungseinrichtung in der berufsbegleitenden Technikerfortbildung geworden ist – auch im Zeitalter von Internet und anderer moderner Kommunikationsformen.

Die Absolventenbefragung ist für das DAA-Technikum ein wichtiges Instrument, um auf Basis der Rückmeldungen der Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer das Fortbildungsangebot stetig zu verbessern. Dies gilt zum einen für die Studienbedingungen an den bundesweit über 50 Studienorten oder auch den Seminar- und Prüfungszentren Würzburg, Osnabrück und Jena. Dies gilt zum anderen aber auch für die Studienberatung, die beim DAA-Technikum oft lange vor der eigentlichen Lehrgangsteilnahme beginnt und den angehenden Technikerinnen und Technikern dabei wichtige Informationen (z. B. über die Förderungsmöglichkeiten durch das Meister-BAföG, das 62% der Absolventen in Anspruch nehmen) als Entscheidungshilfen an die Hand gibt.

Ausschlaggebend für die Wahl dieser gemeinnützigen Bildungseinrichtung war für die Absolventen insbesondere das Lehrgangskonzept, die räumliche Nähe zum Studienort sowie die mit dem staatlichen Abschluss erlangte Qualifikation, auf berufliche Verände-

rungen und neue Herausforderungen reagieren zu können (Stichwort „Berufliche Handlungskompetenz“). Gerade Letzteres ist heutzutage enorm wichtig und gilt als „Eintrittskarte“ für einen beruflichen Aufstieg. Von daher war es auch nicht überraschend, dass 85% der Absolventen sich erneut für eine Fortbildung zum Staatlich geprüften Techniker entscheiden würden.



Foto: Milena Schloesser

Das aktuelle Fortbildungsangebot beim DAA-Technikum

Staatlich geprüfter Techniker in den Fachrichtungen

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

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

Erfolgreicher Abschluss des Projektes „LernStadt - Lernende Stadtverwaltungen in Sachsen-Anhalt“

Am 24.11.2014 fand die Abschlussveranstaltung zum Projekt „LernStadt - Lernende Stadtverwaltungen“ statt. Der Einladung nach Magdeburg ins Elbelandhaus folgten zahlreiche Interessierte sowohl aus unmittelbar am Projekt beteiligten als auch nicht beteiligten Stadtverwaltungen. Des Weiteren nahmen Trainerinnen und Trainer teil, die im Rahmen des Projektes Seminare durchgeführt haben. Ebenfalls ließ es sich die DAA Zweigstellenverbundleitung Braunschweig in Person von Herrn Rolf Haasper nicht nehmen, an der Abschlussveranstaltung teilzunehmen, denn er hatte das Projekt vor drei Jahren mit der Auftaktveranstaltung auch eröffnet.



für Führungskräfte“ sowie der Bereich „Gesundheit am Arbeitsplatz“ waren hoch nachgefragt. Die am Projekt beteiligten Stadtverwaltungen lobten in ihren Ausführungen die Zusammenarbeit mit der DAA, vor allem die Planung, Vorbereitung und Betreuung von Seminaren, die Koordination zwischen den beteiligten Verwaltungen, den Erfahrungsaustausch (Lernkreis-Angebot) sowie die hohe Flexibilität. Frau Katja Erxleben, Leiterin des Haupt- und Personalamts der Stadt Dessau-Roßlau, sagte: „Mit Hilfe der ESF-Förderung und der Unterstützung der DAA ist es gelungen, in den drei Jahren den überwiegenden Teil der Führungskräfte zu schulen! Danke!“

Das Projekt wurde im Rahmen der ESF-Richtlinie „weiter bilden“ durchgeführt, dessen Ziel es war, zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen beizutragen. Gemeinsam mit den Projektpartnern aus den Stadtverwaltungen Magdeburg, Dessau-Roßlau, Halberstadt, Burg und Südliches Anhalt haben wir vor diesem Hintergrund ein umfangreiches Qualifizierungskonzept entwickelt und umgesetzt, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Kommunikation zwischen den Verwaltungen zu verbessern.

Die Inhalte und Ergebnisse des Projektes wurden auf der Abschlussveranstaltung präsentiert und diskutiert. Darüber hinaus kamen zwei Fachexpertinnen und -experten aus Verwaltung und Wissenschaft zu Wort, die Kompetenzmodelle der Verwaltung und die Arbeitswelt der Zukunft vorgestellt haben.

Am Projekt nahmen insgesamt mehr als 1.000 Beschäftigte teil. Insbesondere die Themen „Weiterbildungs- und Personalkultur

Die DAA schaut damit auf ein überaus erfolgreiches Projekt zurück, in dessen Rahmen wir uns als kooperativen, kompetenten Partner gezeigt haben. Die guten Kontakte zu den Stadtverwaltungen in Sachsen-Anhalt bleiben langfristig bestehen. Folgeaufträge werden derzeit besprochen und terminiert.

Das Qualifizierungskonzept sowie interessante Daten und Fakten zum Projekt haben wir in einer Abschlussbroschüre zusammengestellt. Interessierte können diese Broschüre gerne unter der folgenden E-Mail-Adresse anfordern: manja.gruner@daa.de.

Manja Gruner



„ZuPeK“-Projekte erfolgreich beendet

Beginnend mit dem 1. Oktober 2012 hatten wir im Rahmen von zwei Projekten zur zukunftsorientierten Personalentwicklung – „ZuPeK“ und „ZuPeK_Pflege“ – die Möglichkeit, bis zum Ende des Jahres 2014 in verschiedenen Kliniken des Landes Sachsen-Anhalt aktiv zu werden. Den Kliniken droht zukünftig ein massiver Fachkräftemangel. Bereits heute können viele offene Stellen nicht besetzt werden; darüber hinaus scheiden aus Altersgründen in den nächsten Jahren zahlreiche Beschäftigte aus dem Berufsleben aus. Die vorherrschende Arbeitssituation der Beschäftigten ist durch eine starke Arbeitszeitverdichtung geprägt. Mit Blick auf die nachfolgenden Generationen kann festgestellt werden, dass diese andere Ansprüche an Arbeitszeiten und -bedingungen sowie an ihre Work-Life-Balance haben als frühere Generationen. Ältere Mitarbeitende müssen stärker in den Fokus personalpolitischer Konzepte rücken, um die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu sichern. Diese Entwicklungen stellen neue Herausforderungen an die Krankenhäuser.

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung

„ZuPeK“, durchgeführt im Rahmen der ESF-Richtlinie „weiter bilden“, bot dem gesamten Klinikpersonal zahlreiche Möglichkeiten der Weiterbildung in den Bereichen soziale, personelle und methodische Kompetenzen sowie Führungskompetenzen. Projektpartner waren das Städtische Klinikum Dessau, das Harzklinikum Dorothea Christiane Erxleben GmbH und das Gesundheitszentrum Bitterfeld/Wolfen gGmbH.

In besonderer Weise konnte das Harzklinikum von den Projekten profitieren. Es war ebenfalls Projektpartner im Projekt „ZuPeK_Pflege“, neben dem Basedow-Klinikum Saalekreis, den BG Kliniken Bergmannstrost Halle und dem Klinikum Magdeburg. Im Fokus standen in diesem

Fortsetzung nächste Seite >

Projekt aus der ESF-Richtlinie „Gleichstellen“ weibliche Pflegekräfte der Altersgruppe 50+ sowie deren Führungskräfte. Insbesondere der Aspekt der altersgerechten Arbeitsorganisation, der Gesunderhaltung sowie der Förderung der jeweiligen Potenziale und Kompetenzen der Mitarbeitenden standen im Vordergrund. Um Nachhaltigkeit zu erzielen, sah das Qualifizierungskonzept vor, jedes Thema an ein bis zwei Seminartagen und zwei sich anschließenden Praxisworkshops zu behandeln, so dass die Teilnehmenden im Durchschnitt über acht Monate aktiv an einem Thema und der praktischen Umsetzung im Arbeitsalltag arbeiten konnten.

Im Laufe der Projektdurchführung standen wir in engem Kontakt zu den Vertreterinnen und Vertretern der Kliniken und konnten auf diese Weise stets auf Bedarfe der Kliniken reagieren. Im Durchschnitt nahmen alle Mitwirkenden mindestens an zwei Seminaren teil; dies spricht für die hohe Qualität der angebotenen Qualifizierungen. Es gelang uns im Verlauf des Projektes, mit Hilfe von Mund-zu-Mund-Propaganda und Akquise, in den beteiligten Kliniken immer neue Teilnehmer/-innen aus verschiedenen Berufsgruppen für die Seminare zu begeistern. Im Projekt „ZuPeK“ konnten wir 641 Teilnehmern/-innen in vier Modulen ca. 40 Qualifizierungsthemen anbieten. Im Projekt „ZuPeK_Pflege“ waren es 232 Teilnehmende, die elf Themen auf intensive Weise bearbeiteten. Die Seminare wurden stets als Inhouse-Veranstaltungen in den Kliniken durchgeführt.

In beiden Projekten wurden Wissens- und Transferworkshops mit den Projektverantwortlichen der Kliniken durchgeführt. Diese dienen als Informations-, Kooperations- und Kommunikationsplattform zwischen den beteiligten Kliniken; vom Erfahrungsaustausch konnten alle Beteiligten profitieren.

Projektbegleitend fanden umfangreiche Evaluationen statt. Neben der Evaluation der einzelnen Seminare und Workshops führten wir im Projekt „ZuPeK_Pflege“ eine Befragung zur Arbeitszufriedenheit und Leitfadenterviews durch. Letztere gaben uns Aufschluss über berufsbioграфische Prozesse der Teilnehmenden und individuelle Weiterbildungsbedarfe.

Über 27 Monate konnten wir uns als kompetenten Projektpartner zu Verfügung stellen und sind überzeugt, dass die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sowie zwischen den verschiedenen Berufsgruppen heute noch besser funktioniert. Für die Mitarbeiter/-innen gilt es, das Gelernte in der Praxis weiterhin anzuwenden, zu vertiefen und zu festigen.

Alle beteiligten Kliniken haben großes Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit mit der DAA und wünschen sich die Beantragung und Durchführung eines neuen Projektes. Diesem Wunsch kommen wir gerne nach und befinden uns in Gesprächen mit unseren Projektpartnern.

Unter der folgenden Email-Adresse können Sie gern Fragen zu den Projekten vorbringen sowie weitere Informationen anfordern: kristin.treichel@daa.de.

Kristin Treichel, Standortleiterin DAA Dessau, Köthen



Startschuss für die neue Förderperiode des ESF

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles und EU-Beschäftigungskommissarin Marianne Thyssen (Foto unten) gaben am 29. Januar den Startschuss für die neue Förderperiode 2014-2020 des Europäischen Sozialfonds (ESF). Beide würdigten den ESF als wichtigstes europäisches Instrument zur Förderung der Beschäftigung. Die neue ESF-Förderperiode steht unter dem Motto **„Zusammen. Zukunft. Gestalten“**.



In diesem Jahr beginnt die neue Förderperiode des Europäischen Sozialfonds, die sich bis 2020 erstreckt. Kennzeichnend für die künftige ESF-Förderung ist die enge Ausrichtung an der europäischen Wachstums- und Beschäftigungs-

strategie „Europa 2020“, die thematische Konzentration der Mittel zur Erreichung der Europa-2020-Ziele und der Ziele im Nationalen Reformprogramm sowie die Berücksichtigung der EU-Ratsempfehlungen zu Beschäftigung.

Zur Umsetzung der Ziele hat der Bund ein „Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014-2020“ (ESF-Bundes-OP) vorgelegt, das bereits Ende 2014 von der EU-Kommission genehmigt wurde.

Schwerpunktmäßig wird der ESF in der neuen Förderperiode einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten sowie die soziale Inklusion fördern und Armut bekämpfen. Weitere Schwerpunkte bilden die Förderungen von Selbständigkeit, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Verbesserung des Bildungsniveaus und lebenslanges Lernen.

Die drei Thematischen Ziele:

A: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte

B: Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung

C: Investitionen in Bildung, Ausbildung, und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen

Hauptzielgruppen sind benachteiligte junge Menschen, insbesondere auch ohne Schul- und Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose, Frauen und Erwerbstätige, insbesondere solche mit geringer Qualifikation oder geringen Einkommen, sowie Personen mit Migrationshintergrund, v. a. in schwierigen Lebenslagen (z. B. Flüchtlinge).

Unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind die folgenden vier Bundesressorts an der Umsetzung des ESF-Bundesprogramms beteiligt: das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

Weitere Informationen erhalten Sie u.a. auf der ESF-Seite des BMAS unter www.esf.de.



DAA Schwerin - EU Projekt MaecVET

ECVET Portal für die Förderung und gegenseitige Anerkennung von Massageberufen in Europa

Das Projekt MaecVET bezieht sich auf die folgende Situation im Bereich der Massage- und Physiotherapieberufe: Es existiert derzeit kein allgemeiner Überblick über die unterschiedlichen Lehrpläne, Ausbildungsinhalte und -niveaus, sowie die Dauer der Ausbildungen in den verschiedenen europäischen Ländern. Dies führt zu Schwierigkeiten beim Vergleich der Ausbildungsprogramme und der Anerkennung der entsprechenden Qualifikationen und Abschlüsse. Darüber hinaus wurde die Nutzung der EU Konzepte Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF) und Europäisches Leistungs-

ge- und Physiotherapieberufen und die Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen zu ermöglichen

Entwicklung des Online-Portals EUCAPO, das den europaweiten Austausch von Auszubildenden, Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Ausbildungseinrichtungen im Bereich Massage- und Physiotherapieberufe ermöglicht und damit die Situation auf dem europäischen Arbeitsmarkt verbessert

Förderung der europäischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik für Massage- und Physiotherapieberufe

Das Projekt begann im Oktober 2012 und endete mit der internationalen Abschlusskonferenz am 3. März 2015 in Schwerin, auf der die Projektergebnisse präsentiert wurden. Die Organisation und Leitung erfolgte durch die DAA Schwerin mit Unterstützung der Projektpartner aus Österreich, Deutschland, Finnland,



Gruppenfoto bei einem Meeting in Österreich

Italien, Bulgarien, Portugal, Ungarn und Großbritannien. Das Projekt wurde im Rahmen des Programms „Lebenslanges Lernen“ durch das Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci finanziert.



punktesystem für die Berufsbildung (ECVET) in diesem Bereich bisher noch nicht umfassend eingeführt. Dadurch ist die Mobilität von Arbeitskräften im Bereich der Massage- und Physiotherapieberufe auf dem europäischen Arbeitsmarkt stark eingeschränkt.

Ziele von MaecVET:

Beschreibung von Lernergebniseinheiten von Masseur- und Physiotherapeutenausbildungen, um den europaweiten Vergleich von Massa-



Weitere Informationen über die unterschiedlichen Phasen des Projektes finden Sie auf der Homepage der DAA Schwerin (www.daa-schwerin.de) und der Projekthomepage (www.maecvet.eu). Probieren Sie auch gleich unser erstelltes E-Portal Eucaapo aus (www.eucaapo.eu), um die ersten Berufsvergleiche innerhalb der Partnerländer einzusehen.

Das Projekt begann im Oktober 2012 und endete mit der internationalen Abschlusskonferenz am 3. März 2015 in Schwerin, auf der die Projektergebnisse präsentiert wurden. Die Organisation und Leitung erfolgte durch die DAA Schwerin mit Unterstützung der Projektpartner aus Österreich, Deutschland, Finnland,



Die Projektpartner während eines Meetings in Wales

Weitere Information zu den drei Projekten finden Sie auf der Homepage der DAA Schwerin (www.daa-schwerin.de). Sie können direkten telefonischen oder E-Mail-Kontakt mit Frau Suse Topp aufnehmen:

Suse Topp, Projektassistentin, DAA, Zeppelinstr. 1, 19061 Schwerin, E-Mail: suse.topp@daa.de, Telefon: 0385 6768813, Mobil: 0176 49455180.

Die GGSD erweitert Standort Ingolstadt

Die Gemeinnützige Gesellschaft für Soziale Dienste (GGSD) übernimmt ab September 2015 die Trägerschaft der Berufsfachschulen im Marienheim mit den Ausbildungsrichtungen Kinderpflege, Sozialpflege sowie Ernährung und Versorgung von der Wohltätigkeitsstiftung Marienheim Ingolstadt. „Mit der Übertragung der Schulen sieht der bisherige Träger den Fortbestand der traditionsreichen Schulen gesichert, die seit 1895 die Schullandschaft in Ingolstadt mitprägen. Generationen von Mädchen und jungen Frauen absolvierten hier ihre Ausbildung im hauswirtschaftlichen oder sozialen Berufsfeld. Die Entlastung von dieser Aufgabe bietet der Stiftung Marienheim verlässliche Zukunftsperspektiven“, so Präses Kopp, in dessen Verantwortungsbereich die Schulen bislang lagen.

Die Gemeinnützige Gesellschaft ist in Ingolstadt kein unbekannter Schulträger. Seit 30 Jahren absolvieren im Schulhaus in der Großen Rosengasse zukünftige Pflegefachkräfte an den Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe und Altenpflege ihre Ausbildung. Silvia Sprehe, Schulleiterin der Altenpflegeschule, begann ihren beruflichen Werdegang selbst einmal am Marienheim. „Ich freue mich, dass wir künftig gemeinsame Wege gehen. An meine eigene Schulzeit im Marienheim erinnere ich mich sehr gerne.“

Der Schulbetrieb am Marienheim wird ohne Unterbrechung weiter geführt. Die Lehrkräfte werden alle vom neuen



Gemeinnützige Gesellschaft für Soziale Dienste

Schulträger übernommen.

„Die Konditionen für den Schulbesuch werden nicht verändert. Allerdings erweitern wir das Angebot um die Erzieherausbildung mit der Gründung einer Fachakademie für Sozialpädagogik“, erläutert Ute Kick, Geschäftsführerin

der GGSD. Fortan können die Absolventinnen und Absolventen der Berufsfachschule für Kinderpflege, wenn sie die Zugangsvoraussetzungen erfüllen, eine Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher im gleichen Hause anschließen.

Die Fachakademie für Sozialpädagogik stellt mit ihrer Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern eine wichtige Bereicherung der Bildungslandschaft in Stadt und Landkreis Ingolstadt dar. Städtische und soziale Einrichtungen begrüßen die Neugründung.

Die Arbeitsmarktlage für ausgebildete sozialpädagogische Fachkräfte, die aus der Region stammen, in der Region ausgebildet werden und auch hier ihre Arbeitsstellen suchen, ist sehr gut. Prognosen bestätigen dies auf Jahre.

Die „Gemeinnützige Gesellschaft für Soziale Dienste - DAA - mbH“ unterhält bereits an vier Standorten in Bayern Fachakademien für Sozialpädagogik.

Ute Kick, selbst über 20 Jahre Schulleiterin bei der GGSD: „Gerade hier, in einer boomenden Region Bayerns brauchen junge Eltern die Gewissheit, dass ihre Kinder bestens in Kindergarten und Kita betreut werden. Unsere Aufgabe ist es, Erzieherinnen und Erzieher für die Kindertageseinrichtungen in Ingolstadt zu qualifizieren, damit sie für die jüngsten Bürger der Stadt eine gute Betreuung gewährleisten.“

Wir freuen uns über die Möglichkeit, unsere Fachakademien um einen fünften Standort Ingolstadt zu erweitern.“

DAA Ostwestfalen-Lippe: Neues Projekt „Azubi-management“

Das Projekt „Azubi-management“ ist 2014 bei der Deutschen Angestellten-Akademie in Ostwestfalen-Lippe (OWL) gestartet. Es hat eine Laufzeit von 14 Monaten und wird gemeinsam mit der ESTA-Bildungswerk gGmbH, dem Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V. und dem Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e.V. durchgeführt.



Ziel des Projektes ist die Entwicklung von Qualifizierungsstrategien für das Ausbildungsmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Insgesamt haben 20 Unternehmen des Einzelhandels und der Metall- und Elektroindustrie in Bielefeld und Dortmund die Möglichkeit, an der Entwicklung des Lernprogramms mitzuwirken. Dadurch können sich Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, die in die Ausbildung mit eingebunden sind, kostenlos schulen lassen. Das Lernprogramm kann arbeitsplatznah und flexibel eingesetzt werden, d. h. die Module können individuell mit einem wöchentlichen Aufwand von etwa einer halben Stunde bearbeitet werden.

Grundlage des Programms bildeten Befragungen der Ausbildungsverantwortlichen in den teilnehmenden Unternehmen. Anhand dieser Ergebnisse wurden Lernbriefe und Kurzfilme entwickelt. Diese Lernbriefe werden zurzeit in den Unternehmen vorgestellt. Im Anschluss folgt die sechswöchige Umsetzungsphase und ein Coaching. In der kommenden Ausgabe der DAA Aktuell werden wir über diese Praxisphase berichten.



Masterstudiengang Betriebswirtschaft der HFH gestartet: praxisorientiert, flexibel und unbegrenzt Studienplätze



Interview mit Prof. Dr. Gunnar Siemer zum neuen Masterangebot der HFH • Hamburger Fern-Hochschule

Per Fernstudium zum Master: Zu Jahresbeginn haben die ersten Studierenden ihr Studium im neuen Master Betriebswirtschaft der HFH aufgenommen. Mit dem bewährten Konzept eines flexiblen, berufsbegleitenden Fernstudiums bietet das neue Angebot Studierenden die Möglichkeit, ihre fachlichen Kenntnisse zu vertiefen sowie Führungs- und Managementkompetenzen zu erwerben. Im Interview informiert Studiengangsleiter Prof. Dr. Gunnar Siemer über Struktur und Inhalte des neuen Masterstudiengangs.



Was zeichnet den Masterstudiengang Betriebswirtschaft der HFH aus?

Im Masterstudiengang Betriebswirtschaft steht vor allem der Praxisbezug im Vordergrund. Die Studierenden vertiefen ihr betriebswirtschaftliches Fachwissen und erarbeiten sich wichtige Führungs- und Managementkompetenzen. Natürlich umfasst das Studium auch forschungsbezogene Inhalte, allerdings konzentrieren wir uns vor allem darauf, dass unsere Absolventen das Erlernte in der beruflichen Praxis nutzen können. Die Entscheidung dafür haben wir ganz bewusst auf Grundlage einer Marktanalyse und einer Befragung unserer

Absolventen getroffen: Zum einen haben wir analysiert, was Unternehmen heute von ihren Mitarbeitern erwarten, zum anderen wollten wir in der Absolventenbefragung wissen, was sich Studieninteressierte von einem Master Betriebswirtschaft inhaltlich erhoffen.

Welche Inhalte werden vermittelt und wo liegen die Schwerpunkte?

Die Studierenden vertiefen die fachlichen Inhalte aus dem Bachelorstudium und setzen sich intensiv mit einem unserer beiden Schwerpunktthemen Controlling und Human Resources Management auseinander. Dass wir gerade diese Schwerpunkte anbieten, ist ebenfalls Ergebnis unserer Befragung. Diesen beiden Vertiefungen wurde vonseiten der Befragten der größte Stellenwert beigemessen, was sich übrigens auch mit verschiedenen Studien deckt, die diese als höchst relevant für Unternehmen ausweisen.

Darüber hinaus geht es aber auch darum, ein Verständnis für angrenzende Bereiche zu entwickeln. So zählen etwa Module in VWL und Wirtschaftsrecht zum Lehrplan, denn fundiertes Grundwissen über makroökonomische Strukturen und rechtliche Aspekte ist notwendig, um komplexe Zusammenhänge in Unternehmen zu verstehen und richtig einzuordnen. Ebenfalls von großer Bedeutung sind verschiedene Soft Skills, die in Führungspositionen und für die Arbeit in heterogenen Teams benötigt werden. Wie diskutiere ich zielführend? Wie präsentiere ich Projektergebnisse? Wie arbeite ich konstruktiv im Team mit meinen Kollegen zusammen? All das sind Elemente, die sich die Studierenden in sogenannten komplexen Übungen erarbeiten – hier geht es darum, das erlernte Wissen in Einzel- und Gruppenarbeit umzusetzen, anzuwenden und soziale Kompetenzen zu trainieren.

Welche Voraussetzungen müssen Studieninteressierte erfüllen, um für den Masterstudiengang zugelassen zu werden?

Der Master Betriebswirtschaft setzt ein abgeschlossenes Erststudium mit wirtschaftswissenschaftlichem Be-

zug voraus. Das können beispielsweise Bachelorstudiengänge in Betriebswirtschaft, Wirtschaftsingenieurwesen oder Wirtschaftsrecht sein – Studiengänge, die die HFH ebenfalls anbietet. Möglich ist aber auch ein erster Abschluss in verwandten Studiengängen, etwa in Wirtschaftsgeographie. Auch Personen, die die Beamtenlaufbahn eingeschlagen haben und über einen entsprechenden Abschluss einer Hochschule für öffentliche Verwaltung verfügen, werden zugelassen, sofern das Erststudium hinreichende wirtschaftswissenschaftliche Inhalte vermittelt hat. Eine notenbasierte Zulassungsbeschränkung in Form eines Numerus Clausus gibt es hingegen nicht.

Wie viele Masterplätze stehen Studieninteressierten an der HFH zur Verfügung?

Als Fernhochschule können wir auch für den Master eine unbegrenzte Zahl an Studienplätzen anbieten, da wir nicht den räumlichen Begrenzungen wie klassische Präsenzhochschulen unterworfen sind. Wir haben ein Netz von über 50 regionalen Studienzentren, in denen je nach Bedarf Präsenzlehrveranstaltungen, komplexe Übungen und Klausuren stattfinden. Mehr als 1.000 Lehrbeauftragte stehen für die Betreuung der Studierenden zur Verfügung. Wir haben also ausreichend Platz und Personal, um auch bei sehr hohen Anmeldezahlen jeden Studieninteressierten auf dem Weg zum erfolgreichen Masterabschluss intensiv zu begleiten und zu betreuen.

Stichwort Betreuung: Wie muss man sich das an einer Fernhochschule genau vorstellen?

Die Basis des Fernstudiums an der HFH bildet das Selbststudium mithilfe der Studienbriefe, die von ausgewiesenen Experten ihres Faches verfasst werden. Das besondere an der HFH ist allerdings die umfangreiche organisatorische und inhaltliche Betreuung unserer Studierenden, worauf wir auch im Masterstudium großen Wert

Fortsetzung nächste Seite >

legen. In den HFH-Studienzentren unterstützen Lehrbeauftragte die Studierenden und geben Hilfestellung in vielen Bereichen. Wir wissen zum Beispiel, dass sich viele Studierende gerade bei der Themenfindung für die Abschlussarbeiten schwer tun. Deshalb bieten wir ihnen etwa im Modul Forschungsmethoden – ähnlich wie in einem universitären Kolloquium – die Möglichkeit, ihr Vorhaben anhand eines Exposé den Lehrbeauftragten und Kommilitonen zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen. Dies dient der Orientierung und bietet eine Erfolg versprechende Arbeitsgrundlage, um die Master-Thesis zu verfassen und damit den Abschluss möglichst innerhalb der Regelstudienzeit zu schaffen.

Wie viel Zeit müssen Studierende in etwa einplanen, um das Masterstudium erfolgreich zu bewältigen?

Die Regelstudienzeit beträgt vier Semester zuzüglich der Bearbeitungszeit für die Master-Thesis. Wer länger benötigt, dem ermöglicht die HFH, die Studienzeit ohne zusätzliche Kosten um zwei weitere Semester zu verlängern. Während des Studiums müssen die Studierenden rund 20 Stunden pro Woche für das Selbststudium einplanen – das variiert aber natürlich, je nachdem, welche Vorkenntnisse die Studierenden bereits mitbringen. Wir haben bei der Planung sehr hohen Wert darauf gelegt, die Studierbarkeit des Masterstudiums nicht nur zu gewährleisten, sondern es wirklich optimal an den Bedürfnissen unserer Studierenden auszurichten, die überwiegend berufstätig sind oder familiäre Verpflichtungen haben. So finden die freiwilligen Präsenzveranstaltungen in der Regel nachmittags an Freitagen und Samstagen statt, und auch die verpflichtenden Übungen und Prüfungen sind so organisiert, dass das Semester nicht überladen wird.

Links:

Infoveranstaltungen zum Masterstudium Betriebswirtschaft:
www.hamburger-fh.de/aktuelles/infoveranstaltungen

Weitere Informationen zum Masterstudiengang Betriebswirtschaft:
<http://www.hamburger-fh.de/studiengaenge/studiengang/betriebswirtschaft-master-of-arts>

Auch ohne Abitur zum akademischen Abschluss

Keine Chance ohne Abi?

An der HFH nehmen viele Berufstätige auch ohne (Fach-)Abitur ein Studium auf, für sie gelten spezielle Zugangswege. So kommt die HFH den Forderungen der Politiker nach mehr Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung nach. In Zeiten lebenslangen Lernens ist der „klassische Weg“ nicht mehr die einzige Möglichkeit, einen akademischen Abschluss zu erlangen.

Studieren ohne Abitur bundesweit beliebter

In Deutschland setzt sich der Zuwachs an Studierenden ohne Abitur fort. Über 40.000 Menschen nutzen derzeit die Chance, ein Studium ohne Abitur zu absolvieren. Seit sich Universitäten und Fachhochschulen weiter geöffnet haben, ist die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger ohne Abitur in Deutschland stark gestiegen. Aus einer 2012 veröffentlichten Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) geht hervor, dass sich die Zahl dieser Studierenden bundesweit von 2009 bis 2012 nahezu verdoppelt hat.

Mit der HFH zum akademischen Abschluss

Auch die Hamburger Fern-Hochschule verzeichnet einen positiven Trend, die Zahl der Studierenden ohne Abitur wächst kontinuierlich – aktuell sind 2.388 hier immatrikuliert. „Für berufstätige Menschen ohne Abitur sind gerade Fernstudiengänge attraktiv, weil sie parallel zum Job ein Studium absolvieren können, ohne ihre berufliche Tätigkeit zu unterbrechen“, betont Professor Dr. Peter François, Präsident der HFH. „Als gemeinnützige Fernhochschule ist es unser bildungspolitisches Ziel, Berufstätigen und Auszubildenden die Möglichkeit zu einem akademischen Abschluss zu eröffnen. Und das heißt eben auch, gute Bildungsangebote für Menschen ohne Abitur oder Fachhochschulreife anzubieten, zum Beispiel für Meister oder beruflich Qualifizierte.“

Bei der HFH gehören derzeit die Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen und Pflegemanagement zu den gefragtesten Angeboten für Studierende ohne Abitur.

Weitere Informationen:

- Bayerischer Rundfunk: Es geht auch ohne Gymnasium, Sendetermin: 22.11.2014
- Centrum für Hochschulentwicklung: Studieren ohne Abitur
- Studieren ohne Abitur an der HFH: Zulassungsvoraussetzungen

Vanessa Kesslerer



Rekordzahlen auf dem Arbeitsmarkt

Trotzdem ist die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit weiterhin eine der größten arbeitsmarktpolitischen Herausforderung

Das Statistische Bundesamt sowie die Bundesagentur für Arbeit (BA) haben zu Beginn des Jahres die Arbeitsmarktzahlen des vergangenen Jahres veröffentlicht. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg zum achten Mal in Folge auf einen Rekordwert von 42,6 Millionen und die durchschnittliche Arbeitslosenzahl erreicht mit rund 2,9 Millionen einen der niedrigste Werte seit der Wiedervereinigung. Trotzdem bleiben die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt bestehen, denn die Zahl der Langzeitarbeitslosen stagniert seit längerem bei mehr als einer Million. Die Bildungsverbände VDP und BBB weisen immer wieder auf Qualifizierung und Weiterbildung als wesentliche Maßnahmen im Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit hing und fordern eine stärkere Finanzierung in diesem Bereich.

Allerdings wurde die im Koalitionsvertrag angekündigte „Qualifizierungs offensive“ bislang nicht umgesetzt und auch im geplanten Maßnahmenpaket gegen Langzeitarbeitslosigkeit kommt der Punkt der Qualifizierung, durch die die Potentiale von Langzeitarbeitslosen für den Arbeitsmarkt nachhaltig erschlossen werden könnten, viel zu kurz. Ein weiteres wichtiges Instrument im Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit ist die fachgerechte und langfristige Betreuung der Betroffenen durch die Jobcenter und Bildungsunternehmen. Auch für diesen Bereich muss ein ausreichendes Budget in das Bundesprogramm eingeplant sowie qualifiziertes Personal zur Verfügung gestellt werden.

Neue Allianz für Aus- und Weiterbildung

Im Januar wurde in Berlin von Bundesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften und Länder eine neue Allianz für Aus- und Weiterbildung unterzeichnet. Mit der neuen Allianz wird ein übergreifender Konsens zur weiteren Stärkung der dualen Ausbildung geschaffen. Ziel ist dabei auch, die Chancen für benachteiligte und behinderte junge Menschen sowie für Jugendliche mit migrationsbedingten Problemlagen zu verbessern. Um die Ausbildungsgarantie zu gewährleisten, soll jedem Menschen, der Interesse an einer Ausbildung hat, ein „Pfad“ aufgezeigt werden, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann.

Unter anderem wollen die Partner der Allianz den Einstieg in die assistierte Ausbildung auf den Weg bringen. Hier sind als erster Schritt für das Ausbildungsjahr 2015/2016 bis zu 10.000 Plätze angestrebt. Die hierfür erforderlichen Mittel werden aus dem Haushalt der Bundesagentur für Arbeit und dem Eingliederungstitel der Jobcenter bereitgestellt. Gleichzeitig wird das BMAS die gesetzlichen Grundlagen dafür auf den Weg bringen.

Durch die assistierte Ausbildung sollen mehr junge Menschen zu einem beruflichen Abschluss gebracht werden und die Unternehmen bei der Ausbildung unterstützt werden.

Darüber hinaus werden die ausbildungsbegleitenden Hilfen ausgebaut. Dadurch sollen künftig alle jungen Menschen, die Unterstützung benötigen, rechtzeitig - nicht erst, wenn der Ausbildungsabbruch droht - mit ausbildungsbegleitenden Hilfen gefördert werden können. Das BMAS sichert im Rahmen der Initiative Bildungsketten auch die Finanzierung der Berufseinstiegsbegleitung für einen Beginn in den fünf Schuljahren 2014/2015 bis 2018/2019. Dafür steht insgesamt rund 1 Milliarde Euro zur Verfügung, jeweils 530 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie aus dem Eingliederungstitel der Bundesagentur für Arbeit. Das ESF-Bundesprogramm „Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung“ ist das finanzstärkste ESF-Programm, das der Bund in der Förderperiode 2014-2020 auflegt.

Innovative Produkte für die berufliche Aus- und Weiterbildung

In den vergangenen sechs Jahren haben Leonardo da Vinci Projekte die Berufsbildungspraxis und -systeme in Europa entscheidend beeinflusst und Europa bei der Erreichung der EU2020 Ziele für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum unterstützt. In einer sich rasant verändernden Gesellschaft war lebenslanges Lernen noch nie so wichtig wie heute.

Von Leonardo da Vinci Projekten stammt eine Vielzahl innovativer Bildungs- und Weiterbildungsprodukte, die für den unmittelbaren Einsatz in Unternehmen und Bildungseinrichtungen maßgeschneiderte Lösungen anbieten. Damit haben Leonardo da Vinci Projekte die Berufsbildungspraxis und -systeme in Europa entscheidend beeinflusst und unterstützt. ADAM, das Produkt- und Projektportal für Leonardo da Vinci, hat diese Produkte einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht und damit wesentlich zu ihrer Bekanntheit und Verbreitung beigetragen.



Derzeit bieten mehr als 5.700 Projekte und 14.000 Produkte auf ADAM praxisorientierte Lösungen und Ergebnisse. Die Verbesserung der Qualität der Ausbildung und der Lehre sowie ein stärkerer Arbeitsmarktbezug der Aus- und Weiterbildung sind gemäß dem Kopenhagen-Prozess die wichtigsten Ziele in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa. Leonardo da Vinci Projekte haben versucht, Lösungen für die aktuellen Probleme zu finden, und haben dabei interessante Ergebnisse erzielt und spannende Produkte entwickelt.

Auf dem ADAM-Portal

www.adam-europe.eu

finden Sie eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Projekte sowie die zahlreichen im Rahmen dieser Projekte entwickelten Produkte.

MagicAuthor 2

Lerninhalte im Handumdrehen

Die Entwicklung von optisch ansprechenden und zugleich qualitativ hochwertigen E-Learning-Inhalten erfordert einen hohen zeitlichen Aufwand. Neben didaktischen und gestalterischen Fähigkeiten sind umfangreiche Kenntnisse bei der Bedienung von komplexen Autorentools erforderlich.



Viele Bildungsträger, die E-Learning-Inhalte für die Schulung ihrer Kunden einsetzen möchten, erreichen schnell die Grenzen ihres Etats. Daher sind in Zukunft einfach zu bedienende Autorentools gefragt, mit denen im Handumdrehen Web Based Trainings erstellt werden können – und das Ganze ohne lange Einarbeitungszeiten!

Ist es möglich, ein Autorenwerkzeug zu entwickeln, das einfach und intuitiv zu bedienen ist, und mit dem sich ohne grafische und technische Kenntnisse optisch und qualitativ hochwertige E-Learning-Inhalte umsetzen lassen? Ja, denn genau das ist das Ziel, welches bei der Entwicklung von MagicAuthor 2 zu erreichen war.

Vorlagen, die auf das Corporate Design des Bildungsträgers abgestimmt sind, können auf einfache Weise mit Inhalten gefüllt werden. Die Funktionalität wächst mit den Ansprüchen und Kenntnissen der Kunden. Lernprogramme in verschiedenen Sprachversionen sind genauso selbstverständlich wie die Zusammenarbeit mehrerer Autoren bei der Erstellung der Lerninhalte.

Auf Wunsch wird ein komplettes erstes Training als editierbare Vorlage mitgeliefert, auf dessen Basis weitere Trainings selbst erstellt werden können.

Ein Demozugang kann bei b+r angefordert werden:

b+r, Herr Strüver, Tel. 040-35 51 91 12, E-Mail: struever@bplusr.de

