

DAA 2020

Der Vorstand der DAA-Stiftung Bildung und Beruf beschließt Strategiepapier

Am 6. November 2015 hat der Vorstand der DAA-Stiftung Bildung und Beruf auf seiner Sitzung in Hamburg das Strategiepapier „DAA 2020“ beschlossen.

Darin formuliert der Stiftungsvorstand seine Überlegungen zur mittelfristigen strategischen Ausrichtung des Stiftungsverbandes. Das Strategiepapier schließt an einen Prozess an, in dessen Verlauf in den einzelnen Unternehmen anhand von Leitfragen die eigene strategische Ausrichtung diskutiert worden ist. Ausgangspunkt ist eine Fachtagung der DAA-Stiftung in Köln gewesen, bei der



Wissenschaftler und Fachleute ihre Gedanken und Vorstellungen zu den Themen Bildung, Arbeit und Arbeitsmarktpolitik in der näheren Zukunft vorgestellt haben. All dies ist im Anschluss in die Diskussion des Strategiepapieres aufgenommen worden.

Sie finden das Strategiepapier „DAA 2020“ auf den Seiten 9 – 12 in der Mitte dieses Heftes.

In dieser Ausgabe:

- Neue Doppelspitze in der DAA-Geschäftsführung
- Die Aufgabe der Stunde: Flüchtlingen Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt ermöglichen
- Modellprojekt bei der DAA: Vermittlung von Flüchtlingen in Ausbildung
- DAA Kiel: vernetzte Projektarbeit für geflüchtete Menschen
- DAA-Bildkartenset zur beruflichen Kompetenzerfassung von Geflüchteten
- DAA Gütersloh: BeKo – Berufliche Kommunikation für Migrant/-innen
- DAA Frankfurt (Oder): Eröffnung eines Beschäftigungsbetriebes JOBE
- DAA Stuttgart startet Modellprojekt zur integrierten Förderung Jugendlicher
- Stuttgart: Ausländische Ärzte können bei der DAA ihre sprachlichen Kompetenzen verbessern
- Interkulturelle Woche Halberstadt
- IWK Lüneburg: Beratung bei Karl-Josef Laumann
- DAA-Projekt zeigt Ausbildern multimedial Hilfen für ihre Arbeit
- IWK: Magdeburger Pflegestammstisch diskutiert generalistische Pflegeausbildung
- DAA Schwerin: EU Projekt STAY IN abgeschlossen
- DAA-Technikum nach DIN ISO 29990 zertifiziert
- Festveranstaltung: 25 Jahre Physiotherapieschule Bonn der DAA Nordrhein
- Medienpädagogik bei der DAA Zweigstelle Ruhr-Mitte
- Kooperation der DAA-Physiotherapieschule mit dem Amtsgericht Gummersbach
- DAA-Nordrhein: Fachseminar für Altenpflege in Wuppertal
- Bildung in Bewegung: DAA, GGSD und IWK



Die Fachtagung Mitte 2014 in Köln war ein wichtiger Ausgangspunkt für das Strategiepapier des Stiftungsvorstandes

Seite 3



Die Aufgabe der Stunde: Flüchtlingen Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt ermöglichen

Seite 7



„Bienvenido a Alemania“ bei der DAA Stuttgart

Seite 18



Mit der FHfH zum Dokortitel

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

und schon wieder bewegen wir uns mit Siebenmeilenschritten dem Weihnachtsfest und dem Jahreswechsel entgegen.

Eigentlich freuen wir uns dann ja immer auf eine Zeit der Besinnung, der Ruhe und des Friedens. Aber augenblicklich hat man wohl eher den Eindruck, die Welt würde aus den Angeln gerissen. Es gibt weltweit derzeit so unzählig viele Kriegs- und Krisengebiete, dass Millionen Menschen auf der Flucht sind. Ein Teil dieser Flüchtlinge strebt nach Europa, und ein nicht geringer Anteil von ihnen hofft, in Deutschland Schutz und Asyl zu finden.

Dies stellt das ganze Land vor unglaublich große Herausforderungen und wir alle, nicht nur die Behörden, Institutionen, Sozialpartner, Interessenverbände und Parteien, sind hierbei gefordert, gemeinsam diese Aufgabe zu bewältigen. Viele engagieren sich, packen mit an oder entwickeln Konzepte sowie Lösungen und investieren ihre Freizeit und ihre Energie. Ganz besonders sind allerdings die Bildungsträger gefragt, wenn es nun darum geht, den Menschen, die bei uns Schutz vor Krieg und Terror suchen, auch die Teilhabe an unserer Gesellschaft zu ermöglichen, indem sie zunächst die Sprache erlernen und danach - nachdem herausgefunden werden konnte, welche Fähigkeiten und

Kompetenzen sie bereits mitgebracht haben - beruflich qualifiziert werden. Über die dafür notwendigen Instrumente und Erfahrungen verfügen die Bildungsträger seit geraumer Zeit, nun gilt es, diese an die ganz speziellen Bedürfnisse dieser „neuen Kunden“ anzupassen.

Wie schnell und professionell hierbei die Unternehmen im Stiftungsverbund auf diese Herausforderung reagiert haben, davon zeugen die zahlreichen Berichte (S. 3 – 8 und S. 13) in dieser Ausgabe der DAA Aktuell, die durchaus so etwas wie einen Themenschwerpunkt bilden. Diese Projekte und Maßnahmen, sowie weitere, über die in den nächsten Ausgaben informiert werden wird, haben mich sehr beeindruckt und lassen mich hoffen, dass wir es alle gemeinsam „schaffen können“!

Einen zweiten Themenschwerpunkt bildet das Strategiepapier „DAA 2020“, welches der Stiftungsvorstand auf seiner letzten regulären Sitzung am 6. November 2015 verabschiedet hat. Sie finden es, begleitet von einem einleitenden Geleitwort des Stiftungsvorstandes und einer Einschätzung durch den Vorsitzenden des Konzernbetriebsrates, Kollegen Frieder Schwarz, in der Mitte dieser Ausgabe (S. 9 – 12), damit Sie es auch bei Bedarf herausrennen können.

Dieses Strategiepapier des Stiftungsvorstandes ist das Ergebnis eines über nunmehr fast zweijährigen Prozesses, in dessen Verlauf

die relevanten Fragestellungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Geschäftsführungen aller Unternehmen im Stiftungsverbund diskutiert und Fachleute und Wissenschaftler dazu auf einer Fachveranstaltung in Köln konsultiert worden sind.

Das Bekenntnis zur Gemeinnützigkeit und damit unsere Orientierung am Gemeinwohl, welche die Grundlage, die Ausrichtung und das verbindende Element aller Aktivitäten im Stiftungsverbund bilden, sind auch ein Bekenntnis zur Solidarität in unserer Gesellschaft.

Der unermüdliche Einsatz und die Arbeit aller in der DAA-Stiftung und den Unternehmen im Stiftungsverbund, tragen wesentlich dazu bei, die derzeitigen Probleme in Angriff zu nehmen und zu lösen. Auch damit nehmen wir den Demagogen den Wind aus den Segeln.

Zuversichtlich wünsche ich Ihnen und Ihren Familien ein sicheres und friedliches, auch fröhliches Weihnachtsfest und ein erfolgreiches und zufriedenes Jahr 2016.

Ihr
Rudolf Helfrich



Neue Doppelspitze in der DAA-Geschäftsführung

Dina Bösch wird Geschäftsführerin der DAA GmbH

Seit dem 1. Oktober 2015 ist Dina Bösch Geschäftsführerin der Deutschen Angestellten-Akademie. Gemeinsam mit Peter Schliebeck bil-

det sie eine Doppelspitze, die das große, gemeinnützige Unternehmen weiter auf Erfolgskurs halten soll.

Dina Bösch ist Diplom-Pädagogin. Seit Oktober 2007 war sie Mitglied im Bundesvorstand der vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Dort verantwortete sie unter anderem den Bereich Gewerkschaftliche Bildung, war zuständig für Organisationsentwicklung, IT und die Koordination der ver.di-Bildungszentren. In den Jahren davor leitete sie das ver.di-Bildungs- und Tagungszentrum in Walsrode. Von Juni 2008 bis Oktober 2015 war Dina Bösch Mitglied des Vorstandes der DAA-Stiftung Bildung und Beruf.

Ihr soziales Engagement, ihre Führungsqualitäten und ihr Wissen um die neuen Herausforderungen am Bildungsmarkt haben sie zu unserer Wunschkandidatin werden lassen«, erklärt Peter Schliebeck, der seit 2010 die DAA erfolgreich als Geschäftsführer leitet.



„Dina Bösch besitzt weitreichende Erfahrungen in der Erwachsenenbil-

Dina Bösch wird von Thomas-M. Fuchs (Prokurist der DAA GmbH) begrüßt.

Impressum

DAA AKTUELL
Ausgabe 71 (Dezember 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 und Andreas Nierhaus
Kontakt:
Tel. 040-35094-110
Fax 040-35094-198
e-mail: andreas.nierhaus@daa-stiftung.de

Layout und Satz: Peter Rother

Druck: Mundschenk Druck- und Vertriebsgesellschaft mbH & Co. KG, Soltau

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.

Die Aufgabe der Stunde: Flüchtlingen Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt ermöglichen

Mehr als eine Million Flüchtlinge werden dieses Jahr in Deutschland ankommen. Dies stellt Politik und Verwaltung vor große Herausforderungen. Selbst die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft sind sich bei den Chancen und Risiken uneinig. Klar ist: Nicht jeder Flüchtling wird kurzfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren sein. Das Sozialministerium rechnet infolge des Flüchtlingsansturms nächstes Jahr mit 240.000 bis 460.000 neuen Leistungsempfängern im SGB II.

Die Bundesverbände bag arbeit, BBB und VDP kritisieren die damit verbundenen Debatten über Sozialleistungskürzungen scharf. Sie fordern eine umfassende Strategie zur nachhaltigen Integration von Flüchtlingen. Diese Aufgabe kann nicht allein durch ehrenamtliches Engagement aufgefangen werden. Es bedarf vielmehr differenzierter und bedarfsgerechter Unterstützungsangebote, die Flüchtlingen – unabhängig von

ihrem Status – Zugänge zu Bildung, Qualifizierung und Beschäftigung ermöglichen.

Die Verbände fordern deshalb:

- ein flächendeckendes Angebot an Einstiegssprachkursen
- eine frühzeitige und umfassende Feststellung von Kompetenzen
- ein Angebot von berufsbezogenen Sprachkursen, Qualifizierungen, Trainings, Ausbildungen, Umschulungen, Nachqualifizierungen, etc.
- integrierende, sinnvolle geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten, die die Beschäftigungsfähigkeit auch durch begleitende Qualifizierung sowie individuelles Coaching verbessern.

Die Mitgliedsunternehmen der Bildungsverbände, darunter auch die DAA, haben in der Vergangenheit bereits ihre Hilfe signalisiert und werden bei der Bewältigung der kommenden

Herausforderung auch weiterhin ihre Unterstützung anbieten. Um die gewünschten Integrationsziele zu erreichen, werden allerdings zusätzliche Mittel benötigt, wenn die beschriebenen Maßnahmen nicht zu Lasten der bereits in Deutschland lebenden Arbeitssuchenden gehen sollen. Im Haushalt 2016 plant der Bund drei Milliarden Euro mehr für die Bewältigung der Flüchtlings- und Asylsituation ein. Zusätzlich stellt der Bund Ländern und Kommunen weitere drei Milliarden Euro zur Verfügung. Die Bildungsverbände halten eine Aufstockung dieser Mittel um weitere zwei Milliarden für unverzichtbar, wovon zumindest eine Milliarde für die berufsbezogene Förderung reserviert sein muss.

Unterzeichner dieser Erklärung sind Dr. Klaus Vogt, Vizepräsident des VDP, Hans-Peter Eich, Vorstandsvorsitzender der bag arbeit sowie Thiemo Fojkar, Vorstandsvorsitzender des BBB.

Modellprojekt bei der DAA: Vermittlung von Flüchtlingen in Ausbildung (ViA)

Bundesweit erstmalig wurde in Esslingen ein Modellprojekt gestartet, das Flüchtlingen die Möglichkeit einräumt, sich auf Ausbildungsstellen vorzubereiten, für die bisher keine Bewerbungen eingegangen sind.

Zusammen mit der Arbeiterwohlfahrt, der IHK und dem Jobcenter begleitet die DAA-Esslingen 20 Menschen aus Syrien, Iran, Irak, Afghanistan und Pakistan auf den Ausbildungseinstieg vor und begleitet sie auch engmaschig während der Ausbildung.

Die Integration in den Arbeitsmarkt benötigt seine Zeit, davon ist Ursula Neef überzeugt. Die Kundenzentrumsleiterin (DAA Landkreis Esslingen) hat in den vergangenen Monaten im Projekt ViA den sogenannten Crashkurs koordiniert. Bis Anfang September hat man zwar nicht 20 Flüchtlinge in Arbeit gebracht, aber doch immerhin 15. Sieben haben einen Ausbildungsvertrag, zwei einen Arbeitsvertrag, sechs eine Ein-

stiegsqualifizierung. Die Flüchtlinge versuchen sich in Metallberufen wie Schlosser, Industriemechaniker oder Verpackungstechniker, aber auch im Einzelhandel und als Fachinformatiker. Gelernt haben sie bisher natürlich Deutsch, aber auch viel über das hiesige Ausbildungssystem, vom Lehrplan bis zum Berichtsheft, und auch über die Kultur des Landes.

Auch die Hürde Berufsschule soll nun gemeistert werden. Das habe geklappt, sagt Ursula Neef, weil sich alle Beteiligten in dem Projekt äußerst motiviert der komplexen Aufgabe gewidmet hätten. Erste Voraussetzung dafür sei vor allem anderen: „Man braucht ein gutes Netzwerk“, erklärt die DAA-Projektleiterin. „Und man braucht einen Gesamtkümmerer, der alle Fäden in der Hand hat. Wenn ein Problem auftaucht, muss man schnell sehr engmaschig reagieren.“ Und Problemlagen, oft ganz individueller Natur, gibt es genug. Ohne flankie-

rende Hilfen, ohne weitere Sprachkurse funktioniert das nicht. „Man muss engmaschig dranbleiben“, ist Ursula Neef überzeugt. Nicht nur die Flüchtlinge, auch die Ausbildungsbetriebe brauchen Unterstützung. „Man muss das im vollen Bewusstsein tun, dass es schwierig wird, da darf man nicht blauäugig rangehen.“

Da das Modellprojekt ohne öffentliche Förderung auskommen musste, war es notwendig, Geld zu besorgen. Regionale Unternehmen wurden dabei angefragt, ob sie bereit wären, das Projekt finanziell zu unterstützen: Im ersten Schritt wollte man 20 Flüchtlinge bis September in Arbeit bringen. Die nötigen 40.000 Euro, die man errechnet hatte, waren schnell beisammen. 15 Unternehmen aus der Region haben sich an dem Projekt beteiligt.

DAA Kiel: vernetzte Projektarbeit für geflüchtete Menschen

Reges Treiben in der Kieler Werftstraße: Menschen kommen und gehen. Vereinbarte Treffen, spontane Anfragen, Beratungsgesuche, Gespräche, Hilfe bei Anträgen und Behördenwegen. Kirsten Knetsch, mit der wir verabredet sind, ist sichtlich angespannt angesichts der dichten Terminlage. Sie koordiniert das DAA-Kundenzentrum in der Werftstraße, in dem das Projekt BeST durchgeführt wird. Ursprünglich als Bewerberbüro und Anlaufstelle für Bulgaren und Rumänen gedacht, sind es zunehmend Geflüchtete aus Syrien, die hier zur Erstberatung erscheinen.

Menschen auf der Flucht sind inzwischen auch in Kiel zu einem zentralen Thema geworden. Neben den etwa 2000 Geflüchteten, die bis Mitte Oktober in der Landeshauptstadt Platz gefunden haben, sind es noch 300 weitere Menschen, die auf ihrem Transitweg nach Skandinavien unterstützt werden müssen. „Wir schaffen das schon“. Dieser Satz wird auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DAA ernst genommen. Gibt es doch neben der Beratungsstelle BeST vier weitere Projekte, die in sich vernetzte Dienstleistungen für geflüchteten Menschen anbieten.

Gefördert von der Kieler Landesregierung und den Paritätären beschäftigt sich das Projekt DOCK-Kiel mit der Alltagsgestaltung unbegleiteter, minderjähriger Geflüchteter, von denen 50 durch die DAA Kiel betreut werden sollen. Vorrangig geht es dabei um die Entwicklung von Zukunftsperspektiven. Ausgehend von den Potenzialen der Jugendlichen wird daran gearbeitet, die Wünsche und Vorstellungen der Jugendlichen mit den gegebenen gesellschaftlichen Möglichkeiten in Einklang zu bringen. Dazu gehört das B1-Level der DaZ-Kurse, die Aktivierung und Pflege von Unterstützungsnetzwerken deutscher Akteure und letztendlich die Integration in das deutsche (Aus-)Bildungssystem. Parallel dazu werden aber auch Freizeitaktivitäten wie Fußballturniere, Wanderungen und Tandempartnerschaften mit Kieler Bürgern organisiert.

Zu Hause ist das Projekt in einem Gebäude direkt am Norwegen-Kai im Kieler Fährhafen, wo die DAA einen Standort betreibt, der fast ausschließ-

lich Angebote für Jugendliche vorhält. „Hier finden die Teilnehmenden Anschluss an Gleichaltrige aus Deutschland, Kontakt zu anderen Projekten und die Möglichkeit, sich in unseren Werkstätten auszuprobieren“, sagt Tabea von Riegen, die für das Haus zuständig ist. Und in der „Fähre“ ist immer etwas los: Berufsvorbereitung, Erstausbildung, Sozialprojekte und eine vielfältige Mischung aus Arbeitsmarktdienstleistungen, von denen auch die geflüchteten Jugendlichen partizipieren können. Wichtiger aber sind die sozialen Kontakte. Gegenseitiger Respekt und Achtung, aber auch der Abbau von Vorurteilen können nur dann geschehen, wenn man ins Gespräch kommt, miteinander arbeitet oder die Freizeit gemeinsam verbringt.

Zurzeit halten sich in Deutschland zwischen 6.000 und 8.000 unbegleitete minderjährige Flüchtlinge auf. Davon sind ungefähr 300 in Kiel angekommen. Anders als Volljährige werden Minderjährige von den Jugendämtern betreut und in das deutsche Schulsystem integriert.

Elternbriefe, Übersetzungsdienstleistungen, Zeugnisgespräche und Hausbesuche – immer wird um Verständnis geworben. Bei den Eltern für das deutsche Schulsystem und die Arbeit der Pädagogen, bei den Lehrkräften für die Situation der Familien und ihrer Kinder. „Wenn einem Lehrer erst einmal bewusst wird, welches Schicksal ein Kind hinter sich hat, das aus einem Kriegsgebiet fliehen musste, von einem Land zum anderen ‚weitergereicht‘ worden ist, möglicherweise Familienangehörige und Freunde im Krieg verloren hat, sieht er es mit anderen Augen.“ betont Rajaa Coskun, die zusammen mit Miriam Bouzeggaoui-Chahdi und Okan Yalçın das Projekt betreut. Der wichtigste Schlüssel im ersten Zugang zu Eltern und Kindern ist die Muttersprache und das Verständnis für die kulturelle Identität. Es wurde deshalb dankbar angenommen, dass sich die Kieler Landesregierung und die Paritätäre dazu entschlossen haben, mit dem DAA-Projekt Dock-Schule, die Elternlotsen auch bei der Freizeitgestaltung ihrer Schützlinge finanziell zu unterstützen.



Projekt „Helping Hand“, Trennwandbau ...

Ein Beispiel dafür ist die Hans-Christiansen-Andersen-Stadteilschule, in die viele Kinder von Geflüchteten aufgenommen wurden. An dieser Schule ist neben der Leitung des Kieler DaZ-Zentrums auch das DAA – Projekt Gaardener Elternlotsen ansässig, dessen Konzept vorsieht, die Kommunikation zwischen Eltern, die einen Flucht- oder Migrationshintergrund besitzen, Schülern und der Schulen zu verbessern.

Etwas robuster geht es im Projekt „Helping Hand“ zu. Hier wird zugefasst, angepackt und Soforthilfe geleistet. Zusammen mit seinen Mitarbeitern ist Projektleiter Michael Heuer vom DAA-Standort Zur Fähre unterwegs in den ehemaligen Marinestützpunkt MFG5/ Schusterkrug, wo ein großer Teil der in Kiel ankommenden Geflüchteten untergebracht ist. Um

Fortsetzung nächste Seite >

den ankommenden Menschen wenigstens ein Minimum an Privatsphäre zu gewähren, werden im Rahmen des Projektes für die in Hallen untergebrachten Familien Trennwände gebaut, eingepasst und mit Türen versehen. „Eine sehr sinnvolle Aufgabe,“ so Michael Heuer. „Unsere Hilfe wird dankbar angenommen und von vielen Freiwilligen aus den Reihen der Geflüchteten unterstützt.“



... und Betten für die Flüchtlingsunterkunft

Zurück in die Wertstraße. Ein junger Mann aus Syrien ist eingetroffen. Sein Asylantrag wurde genehmigt. Jetzt geht es um Wohnraum, Sprachkurse, Kindergeld, Krankenkassen, Leistungsbezüge, Arbeit und vieles mehr, was für ein Leben hier in Deutschland notwendig ist. Sprachprobleme gibt es nicht. „Wir bieten neben Arabisch Beratungsdienstleistungen in sieben weiteren Fremdsprachen an“, so Kirsten Knetsch, die Herrn Abdul K. in das Gespräch begleitet. „Kann vorort nicht geholfen werden, holen wir uns Unterstützung aus den anderen Projekten. Überhaupt läuft die Vernetzung zwischen den einzelnen Standorten sehr gut. Wir arbeiten Hand in Hand.“ Dann ist das Gespräch beendet. Der nächste Termin wartet.



Zwei Projektteilnehmer : Aras Kamal und Hasan Muhammed

DAA-Bildkartenset zur beruflichen Kompetenzerfassung von Geflüchteten

Um eigene Kompetenzen in einem neuen Land einzubringen, fehlen vielen Geflüchteten oftmals im wahrsten Sinne die Worte. Aus diesem Grund hat die DAA ein Kompetenzkarten-Set entwickelt, das als sprachfreies Hilfsmittel der beruflichen Standortbestimmung zwischen Beratern und Kunden dienen soll, die nicht oder nur eingeschränkt miteinander kommunizieren können.

Cornelia Beyer, die bei der INT-Dresden seit Jahren mit Geflüchteten arbeitet, benutzt das Bildkartensystem seit einigen Wochen. Sie kennt die Probleme, wenn Menschen nur in ihrer Muttersprache kommunizieren können. „Ohne Sprachkenntnisse ist man bei der Ermittlung beruflicher Erfahrungen auf unterstützende Instrumente oder

Inhalte eines beruflichen Bereiches abbilden. Zur verfeinerten Analyse enthält das Set zwei weitere Kartensammlungen mit Darstellungen von Arbeitsgegenständen und bestimmten Tätigkeitsmerkmalen. Damit wird den Beratungskunden die Möglichkeit offeriert, Arbeitsgegenstände und Tätigkeiten vielfach zu kombinieren.

„Wir haben mit diesem Kartenset ein sehr handhabbares Instrument, das von unseren Kunden dankbar angenommen wird, so Cornelia Beyer weiter. „Werden doch alle Beratenden sofort aktiviert und kreativ in den Beratungsprozess einbezogen. Das baut Hemmschwellen ab und führt zu schnellen sehr ausdifferenzierten Ergebnissen.“ Ein weiterer Vorteil: Die Karten können



Herr Ahmed Manzoor im Beratungsgespräch

Sprachmittler angewiesen. Ein absoluter Vorteil gegenüber der Arbeit mit Dolmetschern oder Übersetzungsprogrammen ist die immense Zeitersparnis. Die zu Beratern werden sofort aktiv, spielerisch werden verschiedene Kombinationen aneinandergereiht oder Berufswünsche forciert.“ Mit den DAA-Kompetenzkarten wird den Beratern eine neue Ausdrucksmöglichkeit gegeben, die zudem Kosten spart.

Den Grundstock für dieses Hilfsmittel bildet eine Sammlung von Karten zu Berufsfeldern (z. B. Bau, Verwaltung, Pflege etc.), mit denen ein erster Überblick über Erfahrungen und Ziele möglich ist. Die Karten enthalten jeweils vier Grafiken, welche die detaillierten

auch für Personen, deren sprachliche Verständigung weniger Probleme darstellt, zur besseren Strukturierung und Veranschaulichung ihrer beruflichen Erfahrungen und Berufsziele genutzt werden.

Schon kurz nach der Einführung im Oktober 2015 waren 300 Bildkartensätze vergriffen. Die Karten sind in der ersten Auflage mit Überschriften in Deutsch und Französisch betitelt. Weitere Sprachen folgen.

Frau Beyer arbeitet im Projekt *RE-SQUE continued* der ESF-Integrationsrichtlinie Bund (Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“).

BeKo – Berufliche Kommunikation für Migrant/-innen

AVGS-Maßnahme bei der DAA Gütersloh

Insgesamt 20 Kundinnen und Kunden tummeln sich zur Zeit in den Räumlichkeiten der DAA Gütersloh. Alle gemeinsam mit dem Ziel, ihre Deutsch- und Bewerbungskennnisse für das Berufsleben in Deutschland fit zu machen.

Die Frauen und Männer aus aktuell 13 Nationen und mit unterschiedlicher kultureller oder religiöser Prägung kommen gern zum Unterricht, berichtet eine Dozentin aus dem aktuell laufenden Kurs, doch die unterschiedlichen Sprachniveaus unter einen Hut zu bringen, ist nicht immer einfach.

Die Teilnehmenden leben seit 2 bis 23 Jahren in Deutschland. Beim Einstiegstest wurden zwischen 6 bis 46 von 80 Punkten erreicht. Gemeinsam anvisiert werden soll Sprachlevel B1/ B2 und damit eine bessere Integration in das Berufsleben, denn oftmals werden im Betrieb selbst einfache Arbeitsanweisungen noch nicht verstanden.

Vermittelt werden darum arbeitsbezogene Inhalte zu verschiedenen Berufsfeldern, wie Lager / Logistik oder Dienstleistung / Verkauf etc. Hier beschreiben die Teilnehmenden beispielsweise gezielt die Arbeitsabläufe oder technischen Geräte, mit denen sie möglicherweise zu tun haben. Darüber hinaus lernen die Kursteilnehmer/-innen, ihre beruflichen Fähigkeiten und die bisherige Berufserfahrung in Bewerbungssituationen zu präsentieren.

Die Arbeitsmaterialien stellen die Dozentinnen und Dozenten je nach dem beruflichen Hintergrund der Teilnehmenden jedes Mal ganz individuell zusammen. Darüber hinaus organisiert die Gruppe ein regelmäßiges interkulturelles Frühstück oder interessante Exkursionen in verschiedene Bereiche des öffentlichen Lebens und in Unternehmen wie z. B. Dr. Oetker oder Miele. Die dreimonatige Unterrichtsphase schließt mit einem Abschlusstest ab. Danach erfolgt in der Regel ein vierwöchiges Praktikum.

Das Angebot soll auf andere DAA-Standorte des Verbundes ausgedehnt werden. Ansprechpartnerin bei der DAA Gütersloh ist Christel Spooen.

DAA Frankfurt (Oder): Eröffnung eines Beschäftigungsbetriebes JOBE

Die DAA Frankfurt (Oder), Zweigstellenverbund Braunschweig, eröffnete am 1. April 2015 den vermittlungsorientierten Beschäftigungsbetrieb „Jobe“. Der Betrieb setzt sich vorerst aus fünf Handwerkern, einem Meister und einer Leitung zusammen. Für den Herbst plant die DAA die Einstellung weiterer Mitarbeitenden. Bei den fünf Handwerkern handelt es sich um Langzeitarbeitslose, die aus verschiedenen Gründen momentan keine Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Oft sind es die Lücken im Lebenslauf, die eine Integration erschweren. Deshalb entschloss man sich gemeinsam mit der Stadt Frankfurt (Oder) und dem Jobcenter, einen Beschäftigungsbetrieb mit diesem Personenkreis zu eröffnen und willigen Arbeitssuchenden die Möglichkeit zu geben, für zwei Jahre aus dem Leistungsbezug herauszukommen und zusätzlich, durch einen Arbeitsvertrag, den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu finden, sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verfestigen.



Die fünf Mitarbeiter mit Frau Hunger (links), Leitung JOBE

Im Vorfeld wurde mit 12 Personen eine Eignungsfeststellung im praktischen und theoretischen Bereich durchgeführt und gemeinsam erfolgte die Beurteilung der Arbeitsweise, Fähigkeiten und Fertigkeiten durch die Dozenten und den zukünftigen Meister. Die Teilnehmenden haben sich freiwillig bereit erklärt, an dieser Feststellung teilzunehmen. Alle Personen können berufliche Fertigkeiten im Bereich Bau, Grünanlagen, Farbe/Raum etc. nachweisen. Zu ihren Aufgaben gehören das Ausführen von Helfertätigkeiten

- im handwerklichen Bereich, z. B. Malerarbeiten, Kleinreparaturen an Gebäuden und Gehwegen,
- im Bereich Grünanlagen, z. B. Beseitigung von Unkraut, Freischneiden und Säubern von Bahngleisen, Baumbeschnitt, Pflege von Pflanzenrabatten, Mähen größerer Grünflächen/-anlagen, Aufstellen von Zäunen,
- im Baubereich, z. B. Abrissarbeiten, Stellen von Trockenbauwänden, Errichten von Carports, Stützarbeiten in alten Gebäuden, Herrichten von Aschbahnen auf Sportplätzen, Aufarbeiten von Fenstern und Türen, Entrümpeln von größeren Lagerhallen

Inzwischen sind seit dem Arbeitsantritt einige Wochen vergangen, und alle Mitarbeiter konnten sich gut einarbeiten. Das Team versteht diesen Job als Sprungbrett zurück in die ungeforderte Arbeit. Alle Mitarbeiter arbeiten fleißig, wissbegierig und bemühen sich sehr, neue Kenntnisse und Fertigkeiten im ungewohnten Terrain zu erwerben. Erledigt wurden bisher überwiegend Aufträge für die Stadt Frankfurt (Oder), aber auch immer mehr private Kunden und Unternehmen nutzen die Leistungen des Betriebes. Größere Baustellen sind in Planung.

Die Akquise von Kunden erfolgt durch Herrn Grobst und Frau Hunger. Am Wichtigsten ist jedoch, wie in jedem Betrieb, eine gute „Mundpropaganda“. Bei Rückfragen zum Betrieb stehen Ihnen Frau Hunger und Herr Grobst gern telefonisch zur Verfügung: 0335 55641 38.



Die Mitarbeiter mit Herrn Grobst (Meister und fachlicher Anleiter); von links nach rechts: Michael Grobst, Rene Teschner, Detlef Hauser, Hardy Güttler, Rene Tietz, Matthias Kupke

„Bienvenido a Alemania“

Die Deutsche Angestellten-Akademie in Stuttgart begleitet 13 Spanierinnen und Spanier aus Sevilla im Rahmen des europäischen Projekts MobiPro-EU

Für Francisco Javier Madroñal Atienza begann vor kurzem ein neuer Lebensabschnitt: Der 27-Jährige aus Sevilla absolvierte ein Praktikum als Koch in einem Ludwigsburger Restaurant. Für den in Spanien ausgebildeten Konditor bietet sich nun die Chance, seit September eine dreijährige Ausbildung in seinem Traumberuf in Deutschland erfolgreich zu absolvieren.

Acht exklusive Betriebe aus dem Hotel- und Gastronomiegewerbe in der Region Stuttgart freuen sich auf weiteren motivierten Zuwachs: 13 Spanierinnen und Spanier aus Sevilla befinden sich seit September in Ausbildung. Dank der erfolgreichen Vermittlungsarbeit der DAA in Stuttgart und des Vereins für Internationale Jugendarbeit e.V. (vij) fanden die jungen Erwachsenen eine berufliche Perspektive in Deutschland, die es aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise in ihrer Heimat dergestalt nicht mehr gibt. Insbesondere in Andalusien, eine Region in Spanien, ist die Situation dramatisch: Von fünf Millionen Einwohnern ist jeder Fünfte arbeitslos, die Jugendarbeitslosigkeit liegt sogar deutlich über 50 Prozent.

Anfang Juli sind die Spanierinnen und Spanier in Stuttgart angekommen und werden während der gesamten Projektdauer – also bis zum Ausbildungsende – von der DAA-Mitarbeiterin Barbara Zander in allen auftretenden Fragen und Problemen begleitet. Als gelernte Hotelmeisterin kennt sie aus langjähriger Selbstständigkeit und IHK-Prüfbarkeit die Besonderheiten der Hotel- und Gastrobranche. Sie kann durch ihren großen Erfahrungsschatz pädagogisch auf die jungen Erwachsenen eingehen. Außerdem gibt es abgestimmte Maßnahmen zur Sprachförderung: Parallel zu der praktischen Arbeit in den Ausbildungsbetrieben lernen die „Sevillanos“ Deutsch und erhalten Stützunterricht bei der DAA in Stuttgart.

Das erste große Come-Together der Projektbeteiligten (DAA, vij, ZAV der Bundesagentur für Arbeit sowie Ausbildungsbetriebe und DEHOGA-Verband) fand zum Auftakt am 6. Juli in den Räumlichkeiten der DAA in der Hackstraße 77 in Stuttgart statt. Das gesamte Team ist sich sicher, dass

das Projekt für alle Beteiligten zu einem Gewinn werden wird: Zum einen werden die Spanierinnen und Spanier während der Ausbildung mit fachlichen und sozialpädagogischen Maßnahmen gezielt unterstützt, so dass das Ausbildungsziel und die betriebli-



Leiter und Mitarbeiter der DAA Stuttgart (S. Herfert, M. Kaiser, A. Schwarz, B. Zander), Vorstand des vij (K. Schneider), Fr. Richter (ZAV), Vertreter der Ausbildungsbetriebe und DEHOGA, spanische Auszubildende

che Integration Hand in Hand gehen. Zum anderen wird auch ein Rahmen geschaffen, um zum Gelingen der sozialen und gesellschaftlichen Integration der jungen Europäerinnen und Europäer als Fachkräfte von morgen beizutragen.

Für die Ausbildungsbetriebe ist es eine Win-Win-Situation: Das Programm kostet nicht mehr als eine normale Ausbildung, da alle Förderkosten über das Projekt getragen werden. Als i-Tüpfelchen bekommen sie qualifizierte und talentierte Spanierinnen und Spanier als angehende Fachkräfte, die gleichzeitig eine Perspektive für eine menschenwürdige Zukunft erhalten.



Spanier aus Sevilla mit S. Herfert beim Maultaschen-Verzehr



Info:

Die DAA Stuttgart und der vij wurden im Dezember 2014 gemeinsam als Projektträger ausgewählt und haben sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitsmobilität auch in der dualen Ausbildung ein Erfolgsmodell wird. Dafür haben die beiden Projektträger ihre jahrzehntelange Erfahrung in der Integrations- und Ausbildungsarbeit in die Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Umsetzung eingebracht. Die Auswahl von geeigneten Bewerberinnen und Bewerber wurde in enger Zusammenarbeit der Zentralen Auslandsvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt.

Das europäische Programm MobiPro-EU fördert das Projekt. Ziel ist es, Jugendliche und junge Erwachsene aus Europa so zu qualifizieren und zu begleiten, dass sie in Deutschland erfolgreich eine duale Ausbildung absolvieren können.

Die DAA Stuttgart startet Modellprojekt Forum zur integrierten Förderung Jugendlicher (FiF)

Am 14. September war Startschuss für das Modellprojekt Forum zur integrierten Förderung (FiF) an zwei Standorten in Baden-Württemberg (Stuttgart und Böblingen): Die DAA in Stuttgart fungiert als Kopf einer Bietergemeinschaft mit dem Internationalen Bund e.V. und der Neuen Arbeit. FiF ist ein Modellprojekt, bei dem sämtliche durch die Agentur für Arbeit (AfA) geförderten Maßnahmen im Jugendbereich gebündelt werden. In Stuttgart ist der hierfür notwendige Umzug des Jugendbereichs nach Stuttgart-Vaihingen dabei abgeschlossen.



Dies bedeutet, dass in Zukunft Maßnahmen wie BvB, BaE und abH unter einem Dach organisiert werden. Hierdurch profitieren vor allem unsere Teilnehmer, da man ihnen flexiblere Übergänge zwischen den Maßnahmen und eine durchgängige Betreuung durch einen Sozial-/Integrationscoach ermöglicht.

Bundesweit gesehen sind Stuttgart und Böblingen – neben Leipzig und Braunschweig (DAA) die dritte Modellregion, die ein solches Forum bildet.

Unsere neue Adresse:

Forum zur integrierten Förderung Jugendlicher (FiF)

Am Wallgraben 119
70565 Stuttgart-Vaihingen



Ausländische Ärzte können bei der DAA ihre sprachlichen Kompetenzen verbessern

Die DAA Deutsche Angestellten-Akademie in Stuttgart bietet arbeitssuchenden ausländischen Ärzten, die in Deutschland einer ärztlichen Tätigkeit nachgehen wollen, eine zertifizierte Maßnahme an. Im Mittelpunkt steht die Beherrschung der deutschen Sprache, die besonders in der alltäglichen Arbeit mit Patient/innen und Kolleg/innen eine notwendige Voraussetzung ist. Diese wird im DAA-Lehrgang „Berufliche Kommunikation für Ärzte aus dem Ausland“ durch qualifizierten Unterricht verbessert.

Ärztinnen und Ärzte, die an dem Lehrgang teilnehmen, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Ärztlicher Abschluss oder erfolgreich abgeschlossenes Medizinstudium
- Teilnahme an einer Kompetenzfeststellung
- Im Lehrgang werden fachberufliche und berufssprachliche Inhalte aus dem ärztlichen und medizinischen Bereich geschult. Zudem unterstützen die Dozent/innen die Teilnehmer/innen bei der Bewerbung und der Stellensuche. Ziel ist es, die notwendigen sprachlichen Kompetenzen im beruflichen Kontext zu erwerben (Sprachniveau B2 allgemein und Vorbereitung auf die C1-Fachsprachenprüfung bei der Ärztekammer). Auch ein vierwöchiges Praktikum im Krankenhaus oder in einer ärztlichen Praxis ist vorgesehen.

Ein Teilnehmer berichtet

Der schwierige Weg zur Approbation – wenn aus Träumen Realität wird

von *Katrin Neuber (DAA Stuttgart)*

Als Toni Milosheski (37 Jahre) 2014 von Bulgarien nach Deutschland kam, wusste er zunächst nicht, wie es für ihn beruflich weitergehen sollte. Sein Studium der Medizin hatte er Anfang 2014 an der Universität von Sofia abgeschlossen. Doch in seiner Heimat hat er für sich keine Perspektive gesehen. Angekommen in Deutschland stellte er sich immer dieselben Fragen: „Was soll ich jetzt tun? Wo soll ich mich bewerben?“ „Als Arzt zu arbeiten ging zunächst überhaupt nicht, weil ich kaum Deutsch konnte. Also habe ich entschieden, zunächst

als Hilfspfleger zu arbeiten“, erzählt der 37-jährige Bulgare. Doch Milosheskis Wunsch war natürlich, als Arzt hier in Deutschland arbeiten zu können. Deshalb reichte er ein Jahr später seinen Approbationsantrag ein. „Doch immer noch gab es da die letzte Hürde, die mich jeden Morgen erinnerte: Guten Morgen, ich bin die B2-C1 Prüfung für Medizin“, erinnert sich Milosheski.

Das Sprach-Zertifikat C1-Medizin ist für alle ausländischen Ärztinnen und Ärzte eine wichtige Voraussetzung, um die deutsche Approbation zu erlangen. Die Vorbereitung auf diese Prüfung hat Toni Milosheski zunächst alleine probiert, doch der erste Versuch misslang. Auf der Suche nach einer qualifizierten Unterstützung hat er lange recherchiert. Die Entscheidung fiel dann auf die Deutsche Angestellten-Akademie (DAA). „Der Deutschkurs für Mediziner hat mich auf die Sprachprüfung professionell vorbereitet“, sagt der 37-jährige.

Die DAA in Stuttgart bietet regelmäßig Deutschkurse für Mediziner an, in denen in enger Abstimmung und Kooperation mit der Bezirksärztekammer und dem Regierungspräsidium die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Fachsprachenprüfung vorbereitet werden, die mittlerweile das C1-Zertifikat ersetzt.

Für Toni Milosheski hat es sich gelohnt. Strahlend berichtet er von seiner Approbation: „Und jetzt habe ich sie! Sie grüßt mich jeden Morgen und wünscht mir schönen Tag, wenn ich mich zur Arbeit im Leonberger Krankenhaus aufmache.“



Toni Milosheski mit seiner Urkunde (Foto: Privat)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auf den folgenden Seiten möchten wir Ihnen die Überlegungen des Stiftungsvorstandes zur mittelfristigen strategischen Ausrichtung des Stiftungsverbundes vorstellen. Anknüpfend an die in den vergangenen Monaten in den einzelnen Beteiligungsunternehmen geführten Diskussionen beschreiben wir in unserem Strategiepapier Grundlagen und Ziele unserer gemeinsamen Arbeit.



Der Vorstand will damit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparent darlegen, für welche Werte der Stiftungsverbund steht und was die einzelnen Unternehmen miteinander verbindet, sowie einen Orientierungsrahmen für die Entwicklung der Tochterunternehmen liefern. Gleichzeitig fungiert das Papier auch als Selbstverpflichtung der

DAA-Stiftung zur Entlastung und Unterstützung der Beteiligungsunternehmen und der Mitarbeiter/innen. Entsprechend dieser Kernanliegen gliedert sich der Text in drei Hauptabschnitte, die sich nacheinander den grundlegenden Aspekten unserer Arbeit, den Rahmenzielen des Stiftungsverbundes sowie der Rolle der DAA-Stiftung widmen.

Das Strategiepapier erscheint zu einer Zeit, in der uns ein Thema ganz besonders beschäftigt: Die Flucht zahlreicher Menschen aus den Kriegs- und Krisengebieten Afrikas und des Nahen Ostens nach Europa. Die komplexen Auswirkungen dieser Entwicklung auf unsere Gesellschaft und unsere Tätigkeitsfelder können weder im Strategiepapier noch an dieser Stelle in angemessener Breite behandelt werden. Wir möchten jedoch hier zumindest einen einzelnen Punkt ansprechen, der uns mit Sorge erfüllt:

Es darf nicht sein, dass vorhandene arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente und -programme – etwa zur Qualifizierung Langzeitarbeitsloser – eingeschränkt werden mit der Begründung, die Mittel würden für Migranten und Flüchtlinge benötigt. Ein



solches Gegeneinander-Ausspielen Betroffener ist eines Sozialstaates unwürdig, bedroht den sozialen Frieden und leistet rechtsextremen Einstellungen Vorschub.



Wir würden uns freuen, wenn unsere Überlegungen Ihre Aufmerksamkeit und Zustimmung finden könnten.

Gerd Herzberg und Rudolf Helfrich

Mit dem hier veröffentlichten Strategiepapier DAA 2020 greift die Stiftung viele Anregungen des Konzernbetriebsrates (KBR) zur künftigen Ausrichtung des Stiftungsverbundes auf. Wir gratulieren dem Vorstand zu den richtungsweisenden Aussagen und freuen uns auf Diskussionen auf allen Ebenen und natürlich auf die praktische Umsetzung.

Im KBR haben wir regelmäßig Gelegenheit, Informationen unter den Beteiligungsunternehmen auszutauschen. Dabei geht es neben den Arbeitsbedingungen auch um Tätigkeitsfelder und Knowhow und es entstehen oft Ideen zur Zusammenarbeit und zu Entlastungsmöglichkeiten, mit dem Ziel, das jeweilige Kerngeschäft zu optimieren. Wir sind der Überzeugung, dass der Stiftungsverbund wirtschaftlich erfolgreicher und politisch einflussreicher wäre, wenn Koordination und Zusammenarbeit verbessert würden. Bei allem Unmut über die langwierigen Prozesse

zeigt es sich nun, dass es sich lohnt, beharrlich dicke Bretter zu bohren, wenn man auf dieser Ebene Weiterentwicklungen anstrebt.

Die Gemeinwohlverpflichtung, das Solidaritätsbekenntnis und Gute Arbeit als Richtschnur der Arbeitsbedingungen sind bemerkenswerte Eckpunkte des Papiers. Gerade weil Anspruch und Wirklichkeit noch weit auseinander liegen, ergibt sich für alle Beteiligten die Verpflichtung zur konstruktiven Verbesserung. Ich fordere alle Kolleginnen und Kollegen auf, das Positionspapier DAA 2020, wie auch unsere Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit, nicht mit den Worten „Papier ist geduldig“ abzutun, sondern diese Bekenntnisse als Grundlage des Handelns in unseren Unternehmen ernst zu nehmen und in der täglichen Arbeit einzufordern. Der Stiftungsvorstand hat dem KBR versichert, dass das Strategiepapier einen verbindlichen Rahmen für die Beteiligungsunternehmen

darstellt und Geschäftsführungen und Führungskräfte sich daran messen lassen müssen, wie aktiv sie die genannten Ziele verfolgen. Vorstand und KBR verfolgen gemeinsam die Umsetzung auf allen Ebenen.

Auch das Bekenntnis zur Kooperation der Beteiligungen sollte als Chance gewertet werden. Hier muss die Stiftung geeignete Plattformen bieten, um Angebote und Nachfragen so zusammenzubringen, dass die Beteiligten froh sind, von einem starken Verbund zu profitieren und die Kooperation nicht als lästige Bürokratie empfinden.



Frieder Schwarz,
Konzernbetriebsrat

Präambel

• Dieses Papier dient der Standortbestimmung und der Festlegung einer mittelfristigen Perspektive für die gemeinsame Arbeit im Stiftungsverbund. Es beschreibt wesentliche Grundlagen und definiert verbindliche Rahmenziele für unsere Bildungsaktivitäten. Indem es unsere grundsätzliche Ausrichtung beschreibt und stiftungsweite Kernaufgaben benennt, fungiert es als übergeordnete Richtlinie für die strategische Orientierung der Beteiligungsunternehmen und liefert den Maßstab, an welchem konkrete Einzelaktivitäten ausgerichtet und gemessen werden können. Der Stiftungsvorstand ist der Überzeugung, dass ein verbindlicher Rahmen eine Grundlage für produktives, kreatives und innovatives Denken und Handeln darstellt. Es ist uns ein Anliegen, dass sich auf dieser Basis bietende Freiräume und Potenziale von den Beteiligungsunternehmen gezielt ausgefüllt und genutzt werden.

• Das Prinzip der Gemeinnützigkeit, das im ersten Abschnitt dieses Papiers definiert wird, stellt das konstitutive und verbindende Element unserer Bildungsarbeit dar. Im zweiten Abschnitt werden grundlegende, stiftungsweit geltende Rahmenziele formuliert und erläutert. Dabei werden auch die hiermit jeweils verknüpften Erwartungen der Stiftung an die Beteiligungsunternehmen dargelegt. Vor diesem Hintergrund widmet sich der dritte Abschnitt der Position der DAA-Stiftung Bildung und Beruf (Stiftung) und deren wichtigsten Aufgaben innerhalb des Stiftungsverbundes.

1. Gemeinnützigkeit als konstitutives und verbindendes Element

• Das Wort „Gemeinnützigkeit“ versteht als Kernbegriff für die Arbeit der Stiftung wie ihrer Beteiligungsunternehmen sowohl auf unsere Haltung, die Normen und Werte im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns, als auch auf unseren institutionellen Status. Unsere gemein-

nützige Orientierung verwirklichen wir gemeinsam durch die Förderung der Bildung und der Wohlfahrtspflege, insbesondere in Form beruflicher Qualifizierung und Integration. Die Stiftung bekräftigt, dass die hier beschriebene gemeinnützige Orientierung und der damit verbundene humanistische Bildungsbegriff auch den Tätigkeiten der Beteiligungsunternehmen zugrunde liegen und in diesen konkreten Ausdruck finden.

• Bildung wird von uns verstanden als wesentliches Mittel zur Entfaltung der Persönlichkeit, zur Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung sowie zur Erlangung von sozialer Kompetenz, Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit.

• Dieses humanistische Bildungsverständnis umfasst auch die berufliche Qualifizierung. Berufliche Qualifizierung ermöglicht die Entwicklung der eigenen Interessen und Fähigkeiten, vermittelt Selbstbewusstsein, stärkt das Urteilsvermögen, eröffnet Spielräume und Chancen für eine humane Gestaltung der Arbeit und ist Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe.

• Die Stiftung und ihre Beteiligungsunternehmen stehen für Bildungsgerechtigkeit. Durch unsere Aktivitäten wollen wir dazu beitragen, dass allen Menschen diese Optionen im Wesentlichen gleichermaßen offen stehen. Wir setzen uns somit für eine faire Verteilung von Bildungs- und Lebenschancen, für soziale Durchlässigkeit, Mitbestimmung und Mitverantwortung und gegen Benachteiligung, Ausgrenzung und Diskriminierung ein.

• Die Arbeit der Stiftung und ihrer Beteiligungsunternehmen ist verankert in der gewerkschaftlichen wie genossenschaftlichen Tradition der Selbsthilfe und Gemeinwohlorientierung. Unser gemeinnütziges Angebot ist nicht nur als Ergänzung zu staatlich oder erwerbswirtschaftlich erbrachten Leistungen zu verstehen, sondern als realistische und funktionsfähige Alternative zu staatlich organisierter Bedarfsdeckung und erwerbswirtschaftlichem Profitprinzip.

• Unsere Überzeugungen sowie unser gemeinnütziger Status qualifizieren uns in besonderer Weise für die Bereitstellung von Bildungsleistungen als Vertrauensgütern, die keiner rein marktförmigen Steuerungslogik unterworfen werden dürfen. Bildung dient der individuellen Entfaltung und der Gesellschaft gleichermaßen; unterlassene Bildungsprozesse führen zu Ausgrenzung, gefährden den notwendigen sozialen Zusammenhalt und lassen gesellschaftliche Entwicklungs- und Wachstumspotenziale ungenutzt.

• Im Gegensatz zu kommerziellen Trägern von Bildungseinrichtungen und Bildungsmaßnahmen arbeiten wir nicht gewinnorientiert. Dies bedeutet nicht den Verzicht auf ökonomische Effizienz bei der Leistungserbringung: Wir sehen uns einem Prinzip nachhaltigen und verantwortungsbewussten Wirtschaftens verpflichtet. Als notwendige Voraussetzung der Erfüllung gemeinwirtschaftlicher Zielstellungen gilt das Prinzip der Kostendeckung. Dementsprechend erwartet die Stiftung von allen Beteiligungsunternehmen, dass sie nachhaltig und kostendeckend arbeiten.

• Werden Überschüsse erzielt, so dienen diese in Gestalt von Rücklagen zur Absicherung künftiger Risiken und damit der Bestandssicherung der Stiftung und ihrer Beteiligungsunternehmen oder fließen als Reinvestitionen zurück in die Organisation. Dies ermöglicht uns Innovationen sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Angebots. In der hiermit einhergehenden Fähigkeit, unsere Leistungen flexibel aktuellen Bedürfnissen und Erfordernissen anzupassen, liegt eine wesentliche Qualität unserer Arbeit.

• Unsere gemeinnützige Ausrichtung trägt zu unserer Reputation bei und verleiht uns Glaubwürdigkeit gegenüber Interessenten an unseren Angeboten. Sie stellt außerdem eine zentrale Grundlage für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung bzw. für die berufliche Sinnstiftung und Identifikation der im Stiftungsverbund Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit dar.

2. Gemeinsame Rahmenziele der DAA-Stiftung Bildung und Beruf und ihrer Beteiligungsunternehmen

- Das Profil des Stiftungsverbundes, sein Markenkern und seine große Stärke, liegt in dem besonders weitgefächerten Angebotspektrum der Beteiligungsunternehmen. Dieses reicht von der vorberuflichen Bildung sowie beruflichen Integrationsmaßnahmen über die Fortbildung zum Techniker bis zum akademischen Abschluss auf Masterebene, von Ersatzschulen im kaufmännischen Bereich bis zu Ausbildungseinrichtungen in therapeutisch-rehabilitativen, pflegerischen und sozialpädagogischen Berufen. Es ist unser Ziel, diese breite Ausrichtung und die damit einhergehenden Potenziale durch unsere Arbeit auch künftig zu nutzen und zu sichern.

- Hierbei wollen wir weiterhin darauf achten, dass der Stiftungsverbund und seine Angebotspalette sich bei aller Vielseitigkeit durch Geschlossenheit und Eigenständigkeit auszeichnen. Gewährleistet ist dies insbesondere durch die inhaltliche Schwerpunktsetzung im Bereich beruflicher (Weiter-) Bildung sowie durch eine stiftungsweite Organisationskultur im Sinne der Gemeinnützigkeit. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, beide Elemente zu wahren und zu festigen.

- Einer der wesentlichen Vorzüge unserer breiten und vielseitigen Verbundstruktur liegt in den sich hierdurch eröffnenden Möglichkeiten zur Kommunikation, Kooperation und Vernetzung. Durch den Austausch von Expertenwissen sowie die Kombination von Kompetenzen und Angeboten im Stiftungsverbund und innerhalb einzelner Beteiligungsunternehmen ergeben sich vielfältige Synergieeffekte. Es ist der Stiftung ein wichtiges Anliegen, dass dieses Potenzial gezielt und effektiv genutzt wird. Aufgrund unserer Kooperationsmöglichkeiten bieten sich beispielsweise besondere Spielräume bei der Entwicklung und Bereitstellung passgenauer und innovativer Lernformen, etwa im Bereich E-Learning bzw. Blended Learning. Dies trägt dazu bei, dass wir schnell und zielgerichtet auf die wechselnden Anforderungen auf unseren Tätigkeitsfeldern reagieren können.

- Unser vielfältiges Angebot ermöglicht eine dauerhafte Kundenbindung

über längere Zeiträume. So bieten unsere Beteiligungsunternehmen aneinander anknüpfende bzw. aufeinander aufbauende Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten von der beruflichen Erstausbildung oder Integration bis zum akademischen Abschluss auf Masterebene. Eine längerfristig aufgestellte und individuell ausgerichtete lokale Kundenbetreuung sowie gemeinsame Marketingaktivitäten unterschiedlicher Beteiligungsunternehmen können dazu beitragen, dieses dauerhafte Bindungspotenzial zu stärken. Ein weiteres Mittel zu diesem Zweck läge in der umfassenderen strukturellen Vernetzung von Bildungsangeboten im Stiftungsverbund durch Anschluss- und Anrechnungsmöglichkeiten.

- Das weitgefächerte Angebotspektrum unserer Beteiligungsunternehmen bewahrt den Stiftungsverbund außerdem vor einseitigen Abhängigkeiten auf dem Bildungsmarkt, indem es die Möglichkeit zur Kompensation von Nachfrageschwankungen im Bereich einzelner Segmente bietet.

- Beim Stiftungsverbund handelt es sich auch um eine Solidargemeinschaft, innerhalb derer vorübergehende wirtschaftliche Schwächephase einzelner Unternehmen in einem bestimmten Rahmen ausgeglichen werden können. Wir sind frei von den Belastungen und Unwägbarkeiten, die mit der Außenfinanzierung durch Kreditinstitute einhergehen. Die mit dem Risikoausgleich verbundene Sicherheit und Stabilität erlaubt uns eine erhöhte Flexibilität, eröffnet Handlungsspielräume und Innovationsmöglichkeiten für die einzelnen Beteiligungsunternehmen.

- Mitarbeiter/innen unserer Beteiligungsunternehmen – so haben Befragungen unter den Beschäftigten gezeigt – identifizieren sich in hohem Maß mit ihrer Arbeit und den damit verbundenen bildungspolitischen Zielsetzungen. Wir unterstützen die Initiative „Gute Arbeit“ der deutschen Gewerkschaften. Das damit verbundene Konzept einer hohen Arbeitsqualität für die Beschäftigten ist auch eine Richtschnur für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den eigenen Bildungseinrichtungen. Angesichts der Ausschreibungspraxis der Arbeitsagenturen sowie der nach wie vor bestehenden Unterfinanzierung

in der Weiterbildungsförderung bleibt es allerdings eine schwierige Aufgabe, den Beschäftigten in der Weiterbildung eine angemessene Vergütung zu sichern. Die Stiftung setzt sich auch künftig im politischen Raum wie bei Tarifverhandlungen dafür ein, die materiellen Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und die Sicherheit der Arbeitsplätze zu erhöhen.

- Die DAA-Stiftung Bildung und Beruf verfolgt für den Stiftungsverbund keine expansive Strategie. Sich bietende externe wie interne Wachstumschancen sollen jedoch gezielt und in geeignetem Rahmen genutzt werden. Dabei ist stets abzuwägen, ob potenzielle neue Tätigkeitsfelder oder Einrichtungen sich mit unserer Organisationskultur bzw. unserer gemeinnützigen Orientierung vereinbaren lassen. Ferner gilt es, bei der Erschließung neuer Bereiche Konkurrenzsituationen zwischen unterschiedlichen Beteiligungsunternehmen systematisch zu vermeiden. Bestehende Konkurrenzsituationen sollen reduziert werden.

- Unsere Gesellschaft ist mit einer Reihe von tiefgreifenden Herausforderungen konfrontiert, zu deren Bewältigung berufliche Bildung und Qualifizierung in unterschiedlichem Maße beizutragen vermag: Wie integrieren wir die Migranten und Flüchtlinge vor allem aus den Kriegs- und Krisengebieten Afrikas und des Nahen Ostens? Wie bewältigen wir den demographischen Wandel? Was bedeutet die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt für die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten und welche Folgen hat dies für das Berufsbildungssystem und dessen didaktische Konzepte? Wie gehen wir mit einer Situation auf dem Arbeitsmarkt um, die einerseits von partiellem Fachkräftemangel, andererseits von einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit geprägt ist? Bildung allein kann zwar keine hinreichende Lösung aller genannten Probleme bieten; jedoch stellt sie ein zwingend notwendiges Mittel zu deren Bewältigung dar. Die DAA-Stiftung Bildung und Beruf und die Unternehmen im Stiftungsverbund wollen sich an diesem Prozess verantwortungsbewusst und kreativ beteiligen.

3. Position und Aufgaben der DAA-Stiftung Bildung und Beruf innerhalb des Stiftungsverbundes

- Als Gesellschafter ihrer Beteiligungsunternehmen gewährleistet die Stiftung die Sicherstellung der Wirtschaftlichkeit und Qualität der Arbeit im Stiftungsverbund sowie die Erfüllung der jeweiligen Satzungszwecke. Die Stiftung kontrolliert die Einhaltung rechtlicher Normen und verbundweit geltender Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Handlungsanweisungen. Sie stellt die Beachtung geltender unternehmerischer Standards des Finanz- und Rechnungswesens sicher und verantwortet die Verwaltung und Bewahrung des Stiftungsvermögens.
- Darüber hinaus stellt die Stiftung Ressourcen zur Unterstützung und Entlastung der Beteiligungsunternehmen bereit. Zu den von der Stiftung eigenständig zur Erfüllung ihrer Satzungszwecke wahrgenommenen Kernaufgaben zählen die Konzeption und Durchführung von Angeboten zur Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Begleitung der Arbeit in den Beteiligungsunternehmen in ihrer strategischen Ausrichtung, die Initiierung von Kommunikationsprozessen innerhalb des Stiftungsverbundes sowie die Weiterentwicklung der gemeinsamen Organisationskultur.
- Auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung zur berufsbegleitenden Weiterbildung unterstützt die Stiftung Beteiligungsunternehmen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Refinanzierung von individuellen Weiterbildungsmaßnahmen, die unter den Begriffen Aufstiegsfortbildung bzw. Entwicklungsqualifizierung gefasst werden können. Dieses Förderprogramm trägt somit unmittelbar den legitimen Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten Rechnung und zielt gleichzeitig auf eine Stärkung der Mitarbeiterbindung sowie eine Qualitätssteigerung unserer gemeinsamen Bildungsarbeit.
- Dies gilt ebenfalls für das von der Stiftung koordinierte und zentral organisierte Seminarprogramm zur Mitarbeiterfortbildung, das stiftungsweite Standards etabliert und sich systematisch an den Interessen

und Anforderungen der Stiftungstöchter und deren Beschäftigter orientiert. Das Seminarprogramm wird kontinuierlich fortgeschrieben und bedarfsgerecht aktualisiert.

- Auch durch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln zur Schulgeldbefreiung bzw. Schulgeldermäßigung strebt die Stiftung eine Entlastung der Beteiligungsunternehmen an, die in sozialen Härtefällen bislang häufig auf Schulgeldansprüche verzichtet haben. Gleichzeitig entspricht sie hiermit ihrem bildungs- und sozialpolitischen Auftrag und stärkt ihr gemeinnütziges Profil nach innen wie nach außen. Dies gilt auch für die Beteiligung der Stiftung an der Vergabe von Deutschlandstipendien für junge Menschen mit außergewöhnlichen Bildungsbiografien an der Hamburger Fern-Hochschule.
- Die bereits angelaufenen Programme zur externen finanziellen Bildungsförderung sollen in der Zukunft um Aktivitäten im Bereich Wissenschaftskooperationen erweitert werden. Mittels der Förderung wissenschaftlicher Studien zu arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Themen soll ein Beitrag zur Evaluierung unserer Arbeit im Stiftungsverbund erfolgen; insbesondere aber können auf diesem Wege neue Impulse für zukünftige Aktivitäten gewonnen werden. Ein Engagement der Stiftung im Bereich der Wissenschaftsförderung kann außerdem zur Stärkung der öffentlichen Anerkennung und des Profils der abschlussbezogenen Weiterbildung beitragen. Im Rahmen beauftragter Forschungsprojekte könnte beispielsweise deren langfristige und nachhaltige Wirksamkeit – sowohl in mikro- wie in makroökonomischer Hinsicht – anhand empirischer Daten untersucht und nachgewiesen werden. Fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse auf diesem wenig erforschten Gebiet wären ein wichtiges Mittel, um die politische Überzeugungsarbeit zugunsten unserer Werte und Betätigungsfelder argumentativ weiter zu untermauern und den notwendigen Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik und der Praxis der Arbeitsagenturen einzuleiten: Weg von der sozial und ökonomisch verhängnisvollen Fixierung auf eine möglichst rasche

Vermittlung bzw. kurzfristige Anpassungsmaßnahmen und hin zu einer verstärkten Förderung nachhaltiger und abschlussbezogener beruflicher Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung.

- Die Stiftung will die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit intensivieren. Dies wurde mit der Konzeption und Gestaltung eines neuen Internetauftritts, der Etablierung des Arbeitskreises Presse und Öffentlichkeit sowie der Einrichtung eines stiftungsweiten Newsletters bereits angestoßen, der in Ergänzung zur Mitarbeiterzeitschrift DAA Aktuell über Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildungspolitik informiert. Primäres Ziel ist dabei, die Aktivitäten der Beteiligungsunternehmen gezielt zu unterstützen und die Vielfalt unserer Bildungsangebote sowie deren gesellschaftliche Nützlichkeit stärker zu kommunizieren.
- Ihr Engagement im Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e. V. (BBB) für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und die Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung der Weiterbildung wird die Stiftung fortsetzen. Dazu gehört auch die Unterstützung des Deutschen Weiterbildungstages.
- Die Stiftung wird sich stärker in bildungspolitische Diskussionen einbringen und dazu Positionen aus Sicht der Beteiligungsunternehmen formulieren. Dabei sollen Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Bildungspraxis einfließen und – auch gemeinsam mit ver.di – Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Gestaltung von Bildungspolitik genutzt werden.

Hamburg, den 06.11.2015
Der Stiftungsvorstand



Abschluss der Interkulturellen Woche Halberstadt

Im Rahmen der interkulturellen Woche Halberstadt fand am 18.09.2015 der „Markt der Kulturen“ als Aktionstag für Barrierefreiheit die Abschlussveranstaltung auf dem Fischmarkt statt. Ein vielfältiges Programm, zahlreiche Stände und Aktionen erwarteten die Besucher. Neben Akteuren wie DGB, ZORA e.V., Diakonisches Werk, Flüchtlingshilfe e.V., Caritas, Polizei, sowie Städte des Harzkreises u.v.a. war die DAA Halberstadt an diesem Tag mit einem Stand vertreten.

Unsere Aktionen am Vormittag waren Malen für Kinder und Spaßkegeln für alle Besucher, sogar der Oberbürgermeister Andreas Henke versuchte sein Glück. Am Nachmittag präsentierte Dr. Moussa Dansokho exotisches Obst in einem Obstworkshop, wobei die Kokosnuss und die Mango für Interesse und Begeisterung sorgten. Durch das Programm führte unsere Kollegin Maria Busse und präsentierte alle vertretenen Stände und Akteure.

Auch der Landrat des Landkreises Harz, Martin Skiebe und die Integrationskoordinatorin des Landkreises Harz, Herma Alpermann waren an unserem Programm sehr interessiert und informierten sich in einem Gespräch mit unserer Standortleiterin Marika Lehfeld und Katharina Graubach über unsere derzeitigen Angebote, wobei Migrationsarbeit und Flüchtlingsproblematik im Vordergrund stand.



Um am Nachmittag die Kinder verschiedenster Nationalitäten zu unterhalten, reiste Clown Wuschel extra „mit seinem Pferdewagen“ von Magdeburg nach Halberstadt und begeisterte sowohl Kinder als auch Erwachsene mit seinem bunten Programm.

Getreu dem Motto der Veranstaltung „Vielfalt – das Beste gegen Eintät“ präsentierte die DAA Halberstadt ein abwechslungsreiches und vielfältiges Programm und wird sich auch im nächsten Jahr an der Interkulturellen Woche beteiligen.

Katharina Graubach,
DAA Halberstadt



von links Marika Lehfeld, Martin Siebe, Herma Alpermann, Katharina Graubach

Für höhere Akzeptanz und höheres Ansehen des Pflegeberufes:

Beratung bei Karl-Josef Laumann

Neben den derzeit dominierenden Themen im politischen Berlin werden auch Themen von vorwiegend nationaler Bedeutung diskutiert, vor allem die Zukunft der Pflege und des Pflegeberufes.

In diesem Zusammenhang empfing Karl-Josef Laumann, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange der Patientinnen und Patienten sowie Bevollmächtigter für Pflege, in den Büros der CDU/CSU-Bundestagsfraktion verschiedene Player aus dem Pflegesektor. Neben Vertretern der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, der Deutschen Gesellschaft für Qualität, des Deutschen Pflegerates, der Caritas und des bpa, war auch das IWK Lüneburg als Mitglied des ständigen Beirates des Bundeswettbewerbs „Bester Schüler in der Alten- und Krankenpflege“ geladen.

Letzterem kommt bei dem Ziel, die Attraktivität des Pflegeberufes zu erhöhen, eine zentrale Rolle zu - da waren sich die Vertreter der verschiedenen Organisationen und der Pflegebevollmächtigte einig, der sich erfreut über das Engagement von Pflegeschulen wie des IWK Lüneburgs zeigte und politische Unterstützung für die Zukunft zusagte. Auch die restlichen Vertreter stellten sich hinter die Initiatoren des Bundeswettbewerbes und kündigten neben der ideellen auch wirtschaftliche Unterstützung an.

Somit erhielt der Bundeswettbewerb nicht nur Anerkennung und Bestätigung „aus der Pflegeszene“, wie Herr Laumann es formulierte, sondern auch von Seiten der Politik. Er forderte die Organisatoren, und damit auch das IWK Lüneburg, auf, die gute Arbeit fortzusetzen und betonte, dies sei ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Situation im Pflegesektor.



v.l.n.r.: Jens Frieß, Nordsächsisches Pflegeforum, Karl-Josef Laumann, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange der Patientinnen und Patienten sowie Bevollmächtigter für Pflege, Christoph Hamar, IWK Lüneburg

„Klimawandel“ in der Ausbildungswerkstatt DAA-Projekt zeigt Ausbildern multimedial Hilfen für ihre Arbeit

„Früher war das anders“ ist ein Satz, den Bernhard Schulte nicht gelten lässt. Der Ausbilder bei Maschinenbauer Hymmen sieht sich vielmehr auf Augenhöhe mit seinen 41 Auszubildenden. Schulte, der sich seit nahezu 40 Jahren um Ausbildung kümmert, hat nach eigenen Angaben ein Händchen für junge Menschen: »Manchmal sind die ziemlich verblüfft, wenn ich sie mit einem Wissen überrasche, das sie nur in ihrer Clique vermutet hatten.«

Am dem Projekt der Deutschen Angestellten-Akademie „Azubi-Management“ haben neben Hymmen noch Möllertech, Werthenbach, ST Vitriolen und Zumnorde teilgenommen. Weil man bekanntermaßen nie auslernt.

Das Projekt, geleitet von Angelika

Von dem neuartigen Konzept waren die Teilnehmer durch die Bank angehtan. Neu ist der arbeitsplatznahe Einsatz von Lernfilmen auf Tablet- oder Computerbasis, die man unmittelbar am Arbeitsplatz im passenden Moment nutzen kann. Von einem wöchentlichen Lernaufwand von 30 Minuten sprechen die Verantwortlichen und von sofortiger Umsetzung. Der Vorteil ist ein geringer Freistellungs-aufwand für die Teilnehmer.

Gerade in kleinen und mittelständischen Betrieben ist Ausbildung ein wesentlicher Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Laut einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden fast 25 Prozent der Auszubildenden abgebrochen – wobei 70 Prozent der Abbrecher vornehmlich betriebliche Gründe wie Konflikte mit dem Ausbilder nennen.

Die Ausbilder erfahren deshalb durch das Programm, das zeitgleich auch an dem zweiten Standort Dortmund von dem Projektpartner ESTA Bildungswerk mit 15 Firmen durchgeführt wird, beispielsweise ganz praktische Hilfen, wie man mit einem Auszubildenden ein Feedback-Gespräch führt, wie man Verhaltensregeln bei Zuspätkommen um-

reißt oder wie man mit den zumeist jugendlichen Azubis einen Konsens erzielt.

Ausbilder bekommen durch Online- sowie Präsenzcoachings auch Hilfen aufgezeigt, was sie bei Motivationsproblemen tun können. Oder bei der Integration von belastenden Themen, die durch familiäre und private Einflüsse verursacht sind, oder durch die Unterschiede von Auszubildenden aus fremden Kulturen, die es in den Betrieb zu integrieren gilt. Unterstützt wurde das Angebot vom Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e.V. und vom Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V. sowie der Regionalagentur OWL.

Magdeburger Pflege- stammtisch diskutiert generalistische Pflege- ausbildung

Das Thema Pflege ist in aller Munde. In der Landeshauptstadt Magdeburg und Umgebung hat sich zu diesem Thema allerhand getan.

So gründeten auf Initiative des Instituts für Weiterbildung in der Kranken- und Altenpflege (IWK) Magdeburg und des Bundesverbandes für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft Sachsen-Anhalt (BWA) verschiedene Akteure aus unterschiedlichen Bereichen im Jahr 2012 unter dem Dach des IWK Magdeburg den „Magdeburger Pflegestammtisch und Umgebung“. Seit nunmehr 3 Jahren engagieren sich mehr als zwei Dutzend Vertreter aus Sozial- und Wirtschaftsverbänden, Pflegeeinrichtungen, Unternehmen und Behörden sowie die Agentur für Arbeit für die Zukunft der Pflege. Kernanliegen dabei sind insbesondere der Fachkräftemangel, die Steigerung der Attraktivität des Berufes sowie der Erhalt der Berufe in der Altenpflege. Regelmäßige Treffen bilden ein solides Netzwerk für die anstehenden Veränderungen aus Bundes- und Landessicht im Pflegebereich auf Grund der demografischen Entwicklung.

Bereits zum zweiten Mal diskutierte der „Magdeburger Pflegestammtisch und Umgebung“ am 16.09.2015 mit den Bundestagsabgeordneten Tino Sorge (CDU) und Burkhard Lischka (SPD) sowie rund 70 Interessierten aus den Ministerien, Bildungseinrichtungen, Pflegeeinrichtungen, Verbänden und der Stadt im Demenz Zentrum Schleifer in Magdeburg. Hauptthemenkreise waren die generalistische Pflegeausbildung und das Pflegestärkungsgesetz II.

Hierzu gab es rege Diskussionen, Bedenken zur generalistischen Pflegeausbildung wurden von den beiden Bundestagsabgeordneten aufgenommen.

Alle Mitwirkenden sind sich einig darüber, dass die generalistische Pflegeausbildung kommt. Über die Umsetzung und Ausgestaltung des neuen Gesetzes will der „Magdeburger Pflegestammtisch und Umgebung“ mit den beiden Bundestagsabgeordneten eng im Gespräch bleiben.

Anke Sterdt
Institutsleitung IWK Magdeburg



v.l.n.r.: Bernhard Schulte, Karin Thieme, Angelika Seidel, Verena Riewe, Nicole Johst (Quelle Westfalenblatt)

Seidel und Nicole Johst, wendet sich an die Personen, die mit Ausbildung zu tun haben: an Ausbilder, Meister, Betreuer. Aus Bielefeld hatten fünf mittelständische Unternehmen die Möglichkeit, über mehrere Wochen hinweg an dem Qualifizierungsprogramm teilzunehmen.

Für den Schuheinzelhändler Zumnorde betreut Karin Thieme 14 Auszubildende in vier Geschäften, bei Werthenbach Verena Riewe 46 Auszubildende, bei ST-Vitriolen sind es sechs Azubis. Arne Schlüter, Geschäftsführer bei ST-Vitriolen betont: „Wir müssen die Ausbildung ernst nehmen, Fachkräfte zu bekommen ist schwierig und wir wollen den von Azubi-Management angestoßenen Prozess auf jeden Fall weiterverfolgen“.



EU Projekt STAY IN abgeschlossen

Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen und Präventionstraining für Lehr- und Ausbildungskräfte in der Berufsausbildung mit Schwerpunkt auf duale Berufsausbildungssysteme

Der Bereich der beruflichen Erstausbildung scheint in den europäischen Bildungssystemen sehr komplex und umfassend zu sein. Vor allem die Tatsache, dass die Einbeziehung der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz in den europäischen Ländern auf unterschiedliche Weise gehandhabt wird und sich Lehrkräfte an Berufsschulen und Ausbildungskräfte sowie andere Personen in den Betrieben die Verantwortung für die Berufsausbildung teilen, schafft ein schwieriges Umfeld für eine geeignete Unterstützung von Lehr- und Ausbildungskräften.



Das Hauptziel des EU Projektes STAY IN war es, Lehr- und Ausbildungspersonal im Bereich der beruflichen Erstausbildung in den teilnehmenden Ländern (Deutschland, Österreich, Niederlande, Bulgarien, Türkei, Italien und Portugal) und darüber hinaus eine bessere Unterstützung entsprechend den nationalen und europäischen Maßnahmen gegen den vorzeitigen Ausbildungsabbruch anzubieten.

Das auf zwei Jahre angelegte Projekt STAY IN startete im November 2013 und wurde im Rahmen des Programms "Lebenslanges Lernen" durch "Leonardo da Vinci – Transfer of Innovation" finanziert.

Die Ergebnisse des Projektes sind:

1. Analyse der projektrelevanten Interessengruppen: AT, DE, BG, FI, NL und TR erstellten eine detaillierte Analyse der projektrelevanten Interessengruppen und stellten dar, wie diese den Projekterfolg und die nachhaltige Nutzung der Ergebnisse unterstützen können. Sie benannten die Kanäle, über die die Interessengruppen erreicht wurden, und bezogen sie in die Projektaktivitäten mit ein. Die



Gruppenfoto vom Projektmeeting im November 2014 in Schwerin

Analysedokumente aus allen Ländern wurde in einer gesamten Analyse der Interessensgruppen des Projekts zusammengefasst.

4. Verbreitungs- und Nutzungsaktivitäten: Das Team von STAY IN hat mehrere Verbreitungs- und Nutzungsaktivitäten durchgeführt. Dazu zählen neben anderen Aktivitäten z. B. die Herstellung einer Projektbroschüre, eines Projektposters und mehrerer Newsletter. Jeder Projektpartner hat einen runden Tisch organisiert, zu dem er Interessengruppen und potenzielle NutzerInnen der Projektergebnisse eingeladen hat, um die vorliegenden Ergebnisse zu präsentieren. Potenzielle NutzerInnen der Ergebnisse trafen auf der Abschlusskonferenz aufeinander.



Die Projektgruppe bei der Abschlusskonferenz im September 2015 in Rotterdam, Holland. Die Zielgruppen des Projektes STAY IN wurde erfolgreich über die Umsetzung und Implementierung sowie die entwickelten Produkte der Projektgruppe informiert

2. Länderberichte zur Bedarfsanalyse: Alle an der Bedarfsanalyse beteiligten Partner stellten den Bedarf und die Anforderungen für die Anpassung in einem kurzen Länderbericht dar, der auf Grundlage der Erkenntnisse aus einer Fragebogen- und Interview-Phase erstellt wurde.

3. Ausbildungsprogramm für Lehr- und Ausbildungskräfte in der Berufsbildung: Das Programm steht in den Länderversionen (Deutschland, Österreich, Niederlande, Bulgarien, Türkei, Italien und Portugal) zur Verfügung. Diese enthalten einen Lehrplan, Lernmaterialien, Richtlinien für Ausbildungskräfte und weitere Lernressourcen sowie Publikationen in Bezug auf die Bekämpfung des Ausbildungsabbruchs in der beruflichen Erstausbildung.

Der Projektpartner in Deutschland ist die DAA Schwerin. Weitere relevante Informationen zum Schulabbruch finden Sie auf der Homepage der DAA Schwerin (www.daa-schwerin.de), sowie auf der Projekthomepage www.stayin-project.eu/de.

Sie können direkten telefonischen oder E-Mail-Kontakt mit Frau Topp aufnehmen:

Frau Suse Topp, Projektassistentin, BBW in der DAA, Zepelinstraße 1, 19061 Schwerin, Telefon: 0385 6768813, E-Mail: suse.topp@daa.de

„Qualität bestätigt“

DAA-Technikum nach DIN ISO 29990 zertifiziert

Für einen Anbieter von Fernunterricht ist es wichtig, große Mengen von Anfragen, Seminaren, Prüfungen und Materialbelieferungen termingerecht mit hoher Verlässlichkeit zu planen und abzuwickeln.

Dass diese Herausforderungen vom DAA-Technikum bisher gut bewältigt werden konnten, ist maßgeblich auf die klaren und strukturierten Prozesse zurückzuführen, denen ein bereits seit vielen Jahren bestehendes internes Qualitätsmanagement zugrunde liegt. Von daher war es von der Geschäftsleitung des DAA-Technikums nur konsequent, dieses Qualitätsmanagement auch von offizieller Seite auf der Basis der DIN ISO 29990 zertifizieren zu lassen.



Zielsetzung der DIN ISO 29990 ist u.a. die Schaffung eines allgemeinen Qualitätsmodells für Lerndienstleister zur Planung, Entwicklung und Durchführung von Aus- und Weiterbildung. Sie richtet dabei den Fokus auf den Lernenden, die Lernergebnisse, die Lerndienstleistung und die Kompetenz des Lerndienstleisters.

Auch wenn die Technikerlehrgänge beim DAA-Technikum über die Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) bereits von staatlicher Seite überprüft und zugelassen werden, bietet die Zertifizierung nach DIN ISO 29990 und die damit verbundene Vergabe eines Qualitätssiegels mit Blick auf die Zukunft einige Vorteile. So wird dadurch z.B. künftig die Zulassung unserer Lehrgänge durch die ZFU vereinfacht. Außerdem konnte mit der Zertifizierung bereits erreicht werden, dass für unsere Lehrgangsteilnehmer aus NRW die mehrtägigen Präsenzveranstaltungen während der Technikerfortbildung als Bildungsurlaub nun offiziell anerkannt werden.

Das Zertifizierungsverfahren beim DAA-Technikum wurde mit Unterstützung durch Frau Kieser (QM-Beauftragte der DAA) und einer auf Fernunterricht spezialisierten Beraterin über einen Zeitraum von etwas mehr als einem halben Jahr durchgeführt. Beteiligt waren dabei unsere Studienzentren Würzburg, Jena und Osnabrück sowie die Zentrale in Essen. Im Zertifizierungsaudit im September

konnten sich die Auditoren von Quacert ein umfassendes Bild von den Arbeitsabläufen und -prozessen unserer Bildungseinrichtung machen.

Im Rahmen dieses Zertifizierungsverfahrens wurde durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DAA-Technikums auch ein Qualitätsmanagement-Handbuch erstellt, das das QM-System konkret beschreibt und auch die Prozessdokumentationen abbildet.

Alles in allem zeigten sich die Quacert-Verantwortlichen von den Abläufen und Prozessen beim DAA-Technikum durchgehend beeindruckt, sodass die Zertifizierung ohne Haupt- oder Nebenabweichungen

erfolgte.

Mit der Vergabe des Qualitätssiegels ist das Zertifizierungsverfahren zwar fürs erste abgeschlossen. Allerdings geht es bereits im 3. Quartal 2016 mit der nächsten externen Überprüfung durch die Firma Quacert weiter, sodass bis dahin für das DAA-Technikum das weitere Prüfen aller Arbeitsabläufe und -prozesse auf dem Plan steht.

Unsere Fachrichtungen

Staatlich geprüfter Maschinenbautechniker

Wählbare Schwerpunkte:

1. Betriebstechnik
2. Konstruktionstechnik

Staatlich geprüfter Elektrotechniker

Wählbare Schwerpunkte:

1. Datenverarbeitung
2. Energietechnik u. Prozessautomatisierung

Staatlich geprüfter Bautechniker

Wählbare Schwerpunkte:

1. Hochbau
2. Tiefbau

Staatlich geprüfter Holztechniker

Staatlich geprüfter Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechniker (Bereiche Heizungstechnik, Klimatechnik, Sanitärtechnik und Installationstechnik)



25 Jahre Physiotherapieschule Bonn der DAA Nordrhein, 14 Jahre Studienzentrums Bonn der HFH

Festveranstaltung am 3. September 2015 in Bonn

Am 03.09.2015 feierte die Physiotherapieschule Bonn der DAA Nordrhein gemeinsam mit dem Studienzentrums Bonn der HFH Hamburger Fern-Hochschule ihr 25-jähriges Jubiläum. Zu einer Festveranstaltung in den Räumlichkeiten am Kaiser-Karl-Ring 12 erschienen zahlreiche Gäste, Schüler, Studierende, Ehemalige und Dozenten.

Nach einem Sektempfang eröffnete die Institutsleitung der DAA Nordrhein mit Herrn Dr. Stephan Meier-Väth die Jubiläumsveranstaltung. Er dankte dem Team der Physiotherapieschule sowie des Studienzentrums für ihren großen Einsatz. Frau Elke Bordich als Leiterin des Bereichs Gesundheit rundete die Begrüßung zur Jubiläumsfeier mit ihren Dankesworten ab und leitete zu den Vorträgen über.

Es folgten die Vorträge der Schulleiterin (Dr. Sabine Leurs) und des ärztlichen Leiters (Dr. Klaus Vedder) der Physiotherapieschule sowie der stellvertretenden Leiterin des Studienzentrums Bonn (Dr. Marita Schweingel).

Bei dem Vortrag „Rückblick 25 Jahre PT-Schule Bonn“ von Frau Dr. Sabine Leurs erlebten die Zuhörer eine Zeitreise von der Gründung der Schule im Jahre 1990 in der Bonner Innenstadt über den Umzug in das DAA-Mutterhaus im Jahre 2000 bis hin zu aktuellen Projekten. Ehemalige Schüler und Dozenten entdeckten sich dabei auf alten Bildern und schwelgten in Erinnerungen. Frau Dr. Leurs stellte die spannenden Veränderungen und Entwicklungen in der Physiotherapie mit ihren Auswirkungen auf die Ausbildung dar und zog abschließend eine positive Bilanz: seit 1990 wurden in 57 Kursen insgesamt 1.190 Schülerinnen und Schüler zu staatlich anerkannten Physiotherapeuten ausgebildet.

Frau Dr. Marita Schweingel blickte in ihrem Vortrag auf 14 Jahre Studienzentrums Bonn zurück und stellte heraus, dass mehr als 300 Studentinnen und Studenten in den verschiedenen Studiengängen des Fachbereichs >

Gesundheit eingeschrieben sind und bereits 131 Studierende ihr Studium erfolgreich beendet haben. Sie berichtete über die erfolgreiche Kooperation von Physiotherapieschule und Studienzentrum. Seit Herbst 2009 können die Auszubildenden der Physiotherapieschule Bonn im dualen System ab dem 2. Ausbildungsjahr an der Hamburger Fern-Hochschule im Studienzentrum Bonn „Health Care Studies“ studieren und mit dem Bachelor of Science abschließen.



Im Anschluss daran folgten die Zuhörer interessiert dem Fachvortrag von Dr. Klaus Vedder zum Thema: „Kinderorthopädische Therapien als interdisziplinäre Herausforderungen mit lebenslanger Bedeutung“. Dabei wurde den Zuhörern anhand von eindrucksvollen Bildern der Erfolg operativer Techniken und deren therapeutische Nachbehandlung nahe gebracht.

Für Entspannung sorgten die Physiotherapieschülerinnen und -schüler des ersten Semesters mit Ihrer Darbietung einer 'Behandlung der besonderen Art' auf Musik. Nach der Kaffeepause konnten die Gäste zwischen weiteren Fachvorträgen und einem praktischen Angebot zum Mitmachen wählen. Die Kurzvorträge wurden von der HFH-Studierenden Birgit Brixius (Alterskriminalität) und den Absolventen Andreas Fuhrmann (Demenz als strategische Herausforderung) und Sebastian Heilsberger (Möglichkeiten und Grenzen des Case Managements) gehalten. Frau Dietgard Glatter, Lehrkraft an der Physiotherapieschule, brachte die zahlreichen Interessierten mit einem Faszientraining auf Musik in Schwung.

Die abwechslungsreiche Festveranstaltung fand ihren gemütlichen Ausklang mit einem Austausch von Erinnerungen bei einem leckeren Buffet und alle waren sich einig: es war ein gelungenes Fest!

Dr. Sabine Leurs und
Dr. Marita Schweingel

Medienpädagogik bei der DAA Zweigstelle Ruhr-Mitte (Kundenzentrum Dortmund)

Medienpädagogik ist im Jugendbereich ein aktuelles Thema, da die Vielfalt der angebotenen Medien gerade für unsere Zielgruppe durch pädagogische Arbeit begleitet werden sollte.

Heutzutage erhalten Jugendliche beinahe unbegrenzten Zugang zu On- und Offline Medien, die teilweise unreflektiert konsumiert werden. Als Reaktion auf die Entwicklung des Medienkonsums wurden durch die pädagogischen Mitarbeiter des Kundenzentrums Dortmund verschiedene Angebote von Medienkompetenztrainings evaluiert und praktisch getestet.

Daraufhin haben wir uns entschieden, im Rahmen unseres sozialpädagogischen Gruppenangebotes der BaE (Berufsausbildung in außerbetrieblicher Einrichtung) zwei Medienkompetenztrainings anzubieten: Radio- und Fernsehqualifizierung.

Die Radioqualifizierung

Die Radioqualifizierung fand im Mai 2015 mit den Auszubildenden der BaE aus dem Kundenzentrum Dortmund statt. Der Radiokurs wurde durch die pädagogischen Mitarbeiter Frau Hedt und Frau Geelhaar begleitet.

Unsere pädagogische Arbeit beginnt mit der Auswahl von Beiträgen für die Öffentlichkeit, hierzu erhalten die Auszubildenden eine Rechenschulung. Diese beinhaltet die richtige Auswahl und Aufbereitung von Themen für eine Sendung im Bürgerfunk. Weiterhin absolvieren die Jugendlichen ein Sprechtraining, um Sprachkompetenzen zu erweitern.

Der Radiokurs umfasst 36 Unterrichtsstunden und findet bei den örtlich zuständigen „Bürgerfunkvereinen“ statt. Nach der Absolvierung des Radiokurses erhält jeder Teilnehmer ein Zertifikat der Landesanstalt für Medien NRW, welches zur eigenständigen Produktion und Anmeldungen von Sendungen für den Bürgerfunk berechtigt.

Weiterhin sehen wir hier eine zusätzliche Qualifizierung für spätere Bewer-

bungsaktivitäten, insbesondere als Nachweis von Aktivitäten außerhalb der Berufsausbildung.

Fernsehqualifizierung

Die Fernsehqualifizierung beinhaltet die Fortführung der pädagogischen Arbeit des Radiokurses mit dem Medium Fernsehen und baut unmittelbar auf den Radiokurs auf. Das Modul der Fernsehqualifizierung findet im November 2015 mit den Auszubildenden der BaE aus dem Kundenzentrum Dortmund statt.

Der Fernskurs umfasst 16 Stunden; es wird ein Fernsehbeitrag erstellt.

Durch die Landesanstalt für Medien (lfm) werden das notwendige Kameraequipment sowie die technische

Ausstattung für Dreharbeiten und die Filmerstellung zur Verfügung gestellt.

Die pädagogische Arbeit befasst sich mit dem Thema „Beiträge drehen und Redaktionskonferenzen halten“. Aus dem Ergebnis der Redaktionskonferenzen und dem gedrehten Filmmaterial entsteht ein Fernsehbeitrag für das Format „Unser Ort“ und wird über **nrwision** eine Woche lang öffentlich ausgestrahlt.

Dieses Medienangebot schließt ebenfalls mit einem Zertifikat der lfm ab und bescheinigt die Kompetenzerweiterung mit dem Medium Fernsehen.

Beide Kurse werden durch erfahrene Medienpädagogen begleitet, eigenes Personal kann, muss aber nicht eingesetzt werden. Das eingesetzte Personal besitzt in der Regel langjährige Erfahrung in der Medienarbeit mit Jugendlichen.

Die Rückmeldung unserer Auszubildenden ist bisher durchweg positiv. Insbesondere die Arbeit mit den Medien und der „Blick hinter die Kulissen“ mache allen viel Spaß. Dies sei ein tolles, praxisnahes Angebot neben der Berufsausbildung!



Mit der HFH zum Dokortitel

Eine Kooperation mit der ungarischen Universität Kaposvár ermöglicht HFH-Studierenden ab 2016 die Promotion in Betriebswirtschaft und Management

Im Jahr 2016 startet die HFH • Hamburger Fern-Hochschule mit dem neuen Promotionsstudiengang in enger Zusammenarbeit mit der Universität Kaposvár in Ungarn. Kürzlich wurden hierzu die Kooperationsverträge unterzeichnet.



Prof. Dr. Ferenc Szávai, Rektor der Universität Kaposvár, und Prof. Dr. Peter François, Präsident der HFH (v.l.n.r.)

„Mit dem neuen Promotionsprogramm schließt die HFH eine letzte Lücke in ihrem umfangreichen Angebot an ausbildungs- und berufsbegleitenden Studienmöglichkeiten. Interessierte finden an unserer Fernhochschule nun für jede Karriere- und Lebensphase die passenden akademischen Bildungsangebote“, sagt Prof. François, Präsident der HFH.

Zulassungsvoraussetzungen und Leistungsnachweise

Der Promotionsstudiengang richtet sich in erster Linie an Absolventen eines wirtschaftswissenschaftlich ausgerichteten Studiengangs mit Masterabschluss oder Diplom. Zulassungsvoraussetzungen sind 300 ECTS (European Credit Transfer System), eine Abschlussnote von mindestens 2,5 sowie ein Auswahlinterview. Brückenkurse bei noch fehlenden Credit Points werden angeboten. Der Studiengang ist so angelegt, dass er berufsbegleitend innerhalb von vier Jahren absolviert werden kann – die genaue Studiendauer ist dabei abhängig von den anrechenbaren Vorleistungen der Doktoranden und der Dauer, die diese benötigen, um ihre Dissertation zu verfassen.

Für den Abschluss der Promotion sind Leistungsnachweise notwendig. Diese erarbeiten sich die Studierenden durch Prüfungen in Form von Klausuren, Hausarbeiten oder Fallstudien in strukturierten Doktoratskursen. Danach erstellen die Promovenden die schriftliche Doktorarbeit, die in deutscher oder englischer Sprache verfasst werden kann. Nach erfolgreichem Studienabschluss und Verteidigung der Dissertation verleiht die Universität Kaposvár den international anerkannten akademischen Titel „Doctor of Philosophy (Ph.D.)“ in Management and Organizational Sciences, der in Deutschland als „Dr.“ geführt wird.

Ablauf des berufsbegleitenden Promotionsprogramms

Da das Promotionsprogramm explizit auf die Bedürfnisse Berufstätiger zugeschnitten ist, findet die Lehre in insgesamt acht frühzeitig planbaren Blockveranstaltungen zu je einer Woche an den Universitäten Kaposvár und Budapest sowie in noch zu



bestimmenden HFH-Studienzentren im deutschsprachigen Raum statt. In diesen Präsenzveranstaltungen haben die Studierenden die Möglichkeit, sich mit renommierten Hochschullehrern und ihren Kommilitonen zu den Inhalten ihres Promotionsvorhabens auszutauschen und sich gemeinsam auf die Prüfungen vorzubereiten. Diese legen die Promotionsstudierenden je nach Form während der Präsenzphasen ab oder bearbeiten sie – im Falle von Hausarbeiten oder Fallstudien – im Selbststudium am eigenen Wohnort.

Das Thema der im Anschluss zu verfassenden Dissertation stimmen die Promovenden in individueller Abstimmung mit ihrem betreuenden Professor der Universität Kaposvár ab. Das gesamte strukturierte Promotionsstudium wird auf Grundlage der Prüfungsordnung der Universität Kaposvár durchgeführt und von Professoren der HFH begleitet.



Delegierte der Universität Kaposvár und der HFH

Kooperation der DAA-Physiotherapieschule mit dem Amtsgericht Gummersbach

Eine Tätigkeit in der Verwaltung ist zwar kein Knochenjob, aber hier und da einer, der auf die Knochen gehen kann, so Elke Bordich, Leiterin der DAA-Physiotherapieschule in Gummersbach. Rund 80 Prozent der in Büros arbeitenden Deutschen plagen sich mit Ziehen und Drücken im Rückgrat, was auf eine verspannte Muskulatur, zu wenig Bewegung oder falsche Bewegungsabläufe zurückzuführen ist.

Dass dagegen etwas getan werden muss, haben auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Amtsgericht Gummersbach erkannt. Mit der Einfüh-

und Mitarbeiter des Amtsgerichts die Anatomie der Halswirbelsäule und der Schulter- und Nackenmuskulatur kennenlernen und sich gleichzeitig darüber zu informieren, wie Fehlhaltungen am Arbeitsplatz entstehen.

Der rein praktische Teil wurde dann unter Anleitung der Ausbilder durchgeführt. Mobilisations- und Dehnungsübungen zeigten den Teilnehmenden, wie sitzende Fehlhaltungen direkt am Arbeitsplatz korrigiert werden können, bevor jede Sitzung mit einer 10-minütigen Schulter- und Nackenmassage abgeschlossen wurde.



„Dieser Kurs hat großen Zuspruch bei unseren Mitarbeitern gefunden“, freut sich Claudia Krieger, Direktorin des Amtsgerichts, über den Erfolg des Pilotprojekts. „Der nächste Kurs für das kommende Frühjahr ist schon geplant,“ ergänzt Elke Bordich, die im kommenden Jahr zusammen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das 25-jährige Jubiläum der DAA-Physiotherapieschule begehen wird.

„Dieser Kurs hat großen Zuspruch bei unseren Mitarbeitern gefunden“, freut sich Claudia Krieger, Direktorin des Amtsgerichts, über den Erfolg des Pilotprojekts. „Der nächste Kurs für das kommende Frühjahr ist schon geplant,“ ergänzt Elke Bordich, die im kommenden Jahr zusammen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das 25-jährige Jubiläum der DAA-Physiotherapieschule begehen wird.



Fachseminar für Altenpflege am Standort Wuppertal der DAA Nordrhein

Erster Ausbildungskurs abgeschlossen

Am 31. August beendete der erste Kurs des staatlich anerkannten Fachseminars für Altenpflege der Deutschen Angestellten-Akademie in Wuppertal erfolgreich die dreijährige Ausbildung.

Anfang August 2012 erhielt das neu gegründete Fachseminar für Altenpflege der DAA-Nordrhein am Standort Wuppertal die staatliche Anerkennung und damit die Berechtigung und den Auftrag, interessierte Menschen in einer dreijährigen Ausbildung zu staatlich examinierten Altenpflegefachkräften auszubilden.

Im September 2012 startete dann der erste Kurs mit hochmotivierten Auszubildenden, die den praktischen Teil ihrer Ausbildung in Altenheimen, zum großen Teil aber auch in ambulanten Pflegediensten absolvierten.

Ihr staatliches Examen, bei dem auch ein Vertreter der Bezirksregierung Düsseldorf anwesend war, legten die zukünftigen Pflegefachkräfte erfolgreich im August ab.

Alle stiegen direkt danach ins Berufsleben ein. Die frisch examinierten Altenpflegerinnen und Altenpfleger freuen sich darauf, ihr umfangreiches Wissen einzusetzen und pflege- und hilfebedürftige Menschen in ihrem Alltag zu unterstützen.

Im September konnte bereits der siebte Kurs mit 28 Auszubildenden gestartet werden.

Neben der Ausbildung werden inzwischen auch diverse Fortbildungen und Qualifizierungen erfolgreich durchgeführt. Im Angebot sind unter anderem die Qualifizierung zur Betreuungskraft nach § 87 b SGB XI, Auffrischkurse für Betreuungskräfte, die Fortbildung zur Praxisanleitung und Qualifizierungen im Bereich der Behandlungspfleg LG I und LG II.



Nachwuchs für die Altenpflege

DAA-Team startete beim 9. Bonner Firmenlauf

Am 10.09.2015 um 18:00 Uhr startete eine Gruppe von Läuferinnen und Läufern der DAA Bonn beim 9. Bonner Firmenlauf. Insgesamt gingen 11.178 Teilnehmer bei strahlendem Sonnenschein in der Bonner Rheinaue an den Start. Das Laufevent brachte Spendengelder in Höhe von 20.924 € ein. Damit werden die beiden Organisationen Mukoviszidose e.V. und CARE Deutschland-Luxemburg e.V. unterstützt.



Die Läuferinnen und Läufer aus Bonn, die als DAA Team an den Start gehen, mit der Dozentin Susanne Schönborn der Physiotherapieschule DAA Bonn

Die Laufstrecke umfasste ca. 5,7 km und war von allen Teilnehmern im individuellen Tempo gut zu bewältigen. Wie auch schon bei den vergangenen Veranstaltungen, bestand nach dem Lauf die Möglichkeit, im Zelt der DAA Bonn von Schülern der Physiotherapieschule eine Sportmassage für die geplagten Muskeln zu erhalten. Zwei Dozenten der PT-Schule betreuten und unterstützten die Sportler und die ‚Therapeuten‘.



Die angehenden Physiotherapeuten der Physiotherapieschule der DAA Bonn mit ihrem Dozenten Frank Koczerzuk-Kiefernagel, die bei dem großen Sportevent die Massagen der Sportler durchführen

Eine After-Run-Party auf dem wunderschönen Gelände ließ den sonnigen Tag ausklingen. Dabei wurde schon die Teilnahme am 10. Bonner Firmenlauf im Jahr 2016 geplant. Ein Schüler der Physiotherapieschule Bonn, der dieses Jahr das 1. Mal mit am Start war, zog eine positive Bilanz:

„Der Bonner Firmenlauf hat sehr viel Spaß gemacht. Die Strecke in der >



GGSD-Runners: Bildung in Bewegung

Unter diesem Motto nahmen acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Standorten der GGSD am diesjährigen Lehrerteammarathon in Unterschleißheim teil. Zwei Vierer-Teams absolvierten je 42 km in einer Staffel. Die große Hitze an diesem Tag verlangte den Teilnehmern zwar alles ab, im Vordergrund standen aber das gemeinsame Erlebnis und der Spaß am Laufen.



Das Team der GGSD-Runners von links: Klaus Rollbühler, Carolin Reil, Elke Dormann, Peter Neidel, Hannah Seidler, Andrea Zanker, Andreas Kirchner, Marcel Haas

Am 03. Oktober folgte dann gleich der zweite Auftritt der GGSD-Runners. Beim Nürnberger Stadtlauf gingen fünf Mitarbeiter der GGSD an den Start.

Eine Neuauflage im kommenden Jahr ist in Planung.

Rheinaue war genau passend, weder zu anstrengend, noch zu leicht. Es war insgesamt eine tolle Atmosphäre und im DAA-Team habe ich mich sehr wohl gefühlt. Wir sind in drei Kleingruppen gelaufen und haben dabei auf das Lauftempo der Gruppenmitglieder Rücksicht genommen. Nach dem Lauf waren wir uns einig - im nächsten Jahr werden wir sicher wieder dabei sein.“

Dr. Sabine Leurs und
Susanne Schönborn (Schule für
Physiotherapie der DAA Bonn

Die IWK Physios beteiligen sich am Citylauf in Leer

Am 06.09.2015 fand der 23. Leerer Citylauf statt. Über 1.700 Sportbegeisterte zog es für diesen Anlass in das Zentrum von Leer an den Denkmalplatz.

Das IWK Leer hatte in einem eigens aufgebauten Zelt den Läuferinnen und Läufern wohlthuende Massagen angeboten. Zusätzlich schickte es Läufer in den Disziplinen 5 km-Lauf und 10 km-Lauf auf den Rundkurs um die Leerer Innenstadt!



Bestenfalls warten die IWK Physios auf den Start zum 5 km-Lauf

Beim 5 km-Lauf konnte Thore Oschkenat mit der Wahnsinnszeit von 18:09 Min. den 3. Platz für sich ergattern! Im Anbetracht der starken Konkurrenz ein super Ergebnis, das von allen IWK'lern ausgiebig gefeiert wurde!

Ein herzliches „Dankeschön“ an Alle, die mitgeholfen haben, die Veranstaltung zu etwas Besonderem werden zu lassen!



Herzlichen Glückwunsch zum 3. Platz, Thore Oschkenat!