

Wechsel im Vorstand der DAA-Stiftung und im Stiftungskuratorium

Gerd Herzberg verabschiedet sich aus dem Stiftungsvorstand



Gerd Herzberg

Am Ende der Sitzung des Kuratoriums der DAA-Stiftung verabschiedete sich Gerd Herzberg, bis dahin Vorsitzender des Stiftungsvorstandes, von allen Kolleginnen und Kollegen des Kuratoriums, des Vorstandes und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DAA-Stiftung.

Seit der Gründung der DAA-Stiftung Bildung und Beruf im Jahre 2001 gehörte Gerd Herzberg bereits dem Stiftungsvorstand an – zunächst als stellvertretender Vorsitzender und dann ab 2008 als Vorsitzender.

Das ehemalige Mitglied des Bundesvorstandes der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft wurde mit der Gründung der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zu ihrem stellvertretenden Vorsitzenden gewählt und übte diese Funktion bis zu seinem Ausscheiden aus dem Bundesvorstand im Jahr 2011 aus.

Mit seiner kommunikativen Art, seinem rhetorischen Talent und seiner ausgewiesenen Fachkompetenz steuerte Gerd Herzberg mit seinen Vorstandskolleginnen und -kollegen den Stiftungsverbund durch Höhen und Tiefen sowie unzähligen Fallgruben der Weiterbildungslandschaft. Besonders in der Zeit ab dem Jahre 2002 und der zunehmenden Einschränkung der öffentlich geförderten Weiterbildung sowie der Einführung der Hartz-IV-Gesetze 2010 sorgte Gerd Herzberg engagiert mit dafür, dass

der Stiftungsverbund diese existenziell bedrohlichen Zeiten überstehen konnte. Er regte aber immer auch innovative und richtungsweisende Projekte an und beteiligte sich aktiv an deren Umsetzung – so zuletzt bei der Entwicklung und Umsetzung der Agenda „DAA 2020“ für den Stiftungsverbund.

Bereits unmittelbar nach der Kuratoriumssitzung wählte der Vorstand der DAA-Stiftung Kollegen Christoph Meister zum Vorsitzenden. Seit einem Jahr ist der im ver.di-Bundesvorstand für den



Christoph Meister

Fachbereich I (Finanzdienstleistungen und Jugend sowie gewerkschaftliche Bildung und Bildungszentren) zuständige studierte Jurist Mitglied des Stiftungsvorstandes und tritt nun die Nachfolge von Gerd Herzberg als dessen Vorsitzender an. Wie dieser hat auch Kollege Meister seine berufliche Karriere bei der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft begonnen.

Den durch den Abschied Gerd Herzbergs freigewordenen Sitz im Stiftungsvorstand nimmt nun Kollege Holger Kloft ein, wie das Kuratorium einstimmig bestätigte. Der Geschäftsführer der Vermögensverwaltung der ver.di GmbH nahm bereits seit einem Jahr als ständiger Gast an den Sitzungen des Stiftungsvorstandes und des Kuratoriums teil, wodurch eine rei-



Holger Kloft

bungslose und verzögerungsfreie Fortsetzung der Vorstandsarbeit gewährleistet werden konnte.

Fortsetzung nächste Seite

IN DIESER AUSGABE:

- Wechsel im Vorstand der DAA-Stiftung und im Stiftungskuratorium
- DAA-Stiftung Bildung und Beruf veröffentlicht Studie zur „Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Deutschland“
- Gastbeitrag: Systemisches Coaching in der Arbeitsmarktintegration
- Einzelcoachingangebote bei der DAA Schleswig-Holstein
- Projekt LernLaden Ostkreuz der DAA Berlin
- Der Coaching-Bereich in der Zweigstelle Ostwestfalen-Lippe
- Heranführung an die Integration in den Arbeitsmarkt
- „Ich will unbedingt arbeiten“
- Gegen den Abstieg
- Schneewittchen Adaption begeistert Parchimer Publikum
- Bildungsverband feiert Jubiläum – Gründung vor 15 Jahren in Hamburg
- Projekt „I AM vorOrt“ soll die Berufsausbildung in Klein- und Kleinstunternehmen stärken
- Neuer Fernlehrgang Geprüfte/r Technische/r Betriebswirt/in (IHK) beim DAA-Technikum
- Lerninhalte als responsives E-Learning anbieten
- Siegerinnen in Siegen
- Impressum

Berthold Bose ist neues Mitglied des Stiftungskuratoriums

Bereits Ende vergangenen Jahres hat Kollegin Leni Breymaier ihren Sitz im Stiftungskuratorium abgegeben. Seit 22. Oktober 2016 ist die ehemalige ver.di-Landesbezirksleiterin Vorsitzende der Sozialdemokratischen Partei Baden-Württembergs und aus diesem Grunde hat sie sich aus allen Ämtern, die sie für ver.di bekleidet hat, verabschiedet. Als Vertreterin des ver.di-Beirats ist sie seit 2008 Mitglied des Stiftungskuratoriums gewesen.



Berthold Bose

Zu ihrem Nachfolger wurde in der Kuratoriumssitzung am 23. Juni 2017 auf Vorschlag des ver.di-Beirates einstimmig der ver.di-Landesbezirksleiter Berthold Bose gewählt. Kollege Bose ist seit 2014 ver.di-Chef in Hamburg

A.N.

DAA-Stiftung Bildung und Beruf veröffentlicht Studie zur „Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Deutschland“

Es ist damit zu rechnen, dass das Arbeitsleben sich unter dem Einfluss der fortschreitenden technologischen Entwicklung bereits mittelfristig stark verändert. Sowohl Berufsbilder als auch Arbeitsstrukturen und Qualifikationsanforderungen werden mit großer Wahrscheinlichkeit in den nächsten Jahren und Jahrzehnten einem starken Wandel ausgesetzt sein. Mancherorts wird gar von einem vollständigen Verschwinden ganzer Berufsgruppen ausgegangen.

Die fortschreitenden technologischen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Lebenswelt im Allgemeinen sowie die Berufswelt im Speziellen müssen jedoch – auch wenn gegenwärtig eine solche Betrachtungsweise dominieren mag – nicht als schicksalhafte Prozesse verstanden werden, denen man völlig passiv zu begegnen hat. Sie lassen sich durchaus, innerhalb gewisser Grenzen, wissenschaftlich prognostizieren und analysieren sowie gesellschaftlich und politisch gestalten.

Die DAA-Stiftung Bildung und Beruf hat nun eine Studie veröffentlicht, die

sich einem Bereich widmet, in dem die Notwendigkeit einer aktiven Steuerung der Folgen technologischer Entwicklung besonders evident wird: Die stationäre und ambulante Arbeit mit pflege- und rehabilitationsbedürftigen Menschen.

Die Untersuchung, die auf einer ausgiebigen Literaturanalyse sowie gezielten Experteninterviews beruht, zeichnet ein komplexes Bild und beleuchtet sowohl die mit erwartbaren Digitalisierungsprozessen einhergehenden Chancen, die es zu nutzen, wie auch Risiken, die es zu kontrollieren gilt. Erstellt wurde die Studie von dem in Stuttgart ansässigen Forschungsunternehmen Input Consulting, das sich primär der anwendungsorientierten Untersuchung aktueller Trends der Wissensökonomie sowie der Wechselbeziehungen zwischen Technologie und Arbeitswelt verschrieben hat.

Der Text ist als Online-Veröffentlichung auf dem Internetauftritt der DAA-Stiftung Bildung und Beruf unter <http://www.daa-stiftung.de/veroeffentlichungen.html> abrufbar.

Dr. Till Werkmeister

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



mit Bestürzung und großer Trauer habe ich vom Tode Peter Schliebecks erfahren, dem ehemaligen Geschäftsführer der Deutschen Angestellten-Akademie. Seit 1987, also fast dreißig Jahre, haben wir eng und vertrauensvoll zusammen-

gearbeitet. Sein Einsatz für die Deutsche Angestellten-Akademie reicht aber noch viel weiter darüber hinaus und währte fast vier Jahrzehnte. Im September 2016 ist Peter Schliebeck in den Ruhestand gegangen und ich hätte ihm gewünscht, dass er diesen auch noch lange auskosten könne. Ich werde seine humorvolle, kollegiale Art und seine Unterstützung immer in bester Erinnerung halten.

Die DAA Aktuell erfüllt vor allem auch die Aufgabe, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Vorgänge zu unterrichten, die sämtliche Bereiche des Stiftungsverbundes betreffen. Dazu zählen besonders Veränderungen im Vorstand der DAA-Stiftung sowie im Kuratorium, dem höchsten Organ des Stiftungsverbundes.

Mit der Stiftungsvorstandssitzung am 1. Juni 2017 und der Sitzung des Kuratoriums am 23. Juni 2017 sind mehrere Wechsel in beiden Gremien vollzogen worden, über die wir daher auch gleich auf der Titelseite dieser Ausgabe informieren.

Kollege Gerd Herzberg verlässt nach rund sechzehn Jahren den Vorstand der DAA-Stiftung, den er seit 2008 als Vorsitzender geleitet hat. Seine Verdienste für den Stiftungsverbund sind so umfangreich, dass wir mit Sicherheit eine gesamte Ausgabe der DAA-Aktuell damit füllen könnten. Dies wird uns Gerd Herzberg allerdings niemals erlauben. Wir wünschen ihm für die kommende Zeit weiterhin viele interessante Aufgaben und viele glückliche und entspannte Momente im Kreise seiner Familie.

Den Vorsitz im Stiftungsvorstand hat nun das ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Meister übernommen, auf den freigewordenen Vorstandssitz ist der Geschäftsführer der Vermögensverwaltung der ver.di GmbH, Kollege Holger Kloft, nachgerückt. Auch das Kuratorium der Stiftung hat ein neues Mitglied aufgenommen. Für die bereits zum Ende des vergangenen Jahres zurückgetretene Kollegin Leni Breymaier wurde einstimmig der ver.di-Landesbezirksleiter, Berthold Bose, in das Kuratorium gewählt. Wir berichten hierüber ausführlich auf der Titelseite dieser Ausgabe. Veränderungen hat es auch im Vorstand des Bildungsverbandes

gegeben. Auf der Mitgliederversammlung am 12. Mai 2017 in Hamburg, in deren Anschluss auch eine Festveranstaltung zu seinem 15jährigen Gründungsjubiläum stattgefunden hat, bin ich aus dem Vorstand, dem ich seit der Gründung angehört habe, zurückgetreten. Meine Nachfolge im Vorstand tritt Kollegin Dina Bösch, Geschäftsführerin der DAA GmbH an, der ich eine gute Hand, viel Fortune und ebenso viel Erfolg wünsche. Wir berichten ab Seite 13.

Regelmäßig, wenn wir die Teilnehmenden-Statistik der Stiftungs-Förderprogramme auswerten, stellen wir fest, dass Angebote zu dem Themenbereich „Beratung und Coaching“, insbesondere wenn es sich dabei um Angebote aus dem „systemischen“ Bereich handelt, die Rangliste anführen. Daher haben wir uns für diese Ausgabe der DAA Aktuell für den thematischen Schwerpunkt „Beratung, Coaching und Vermittlung“ im Stiftungsverbund entschieden und wollten gerne wissen, was bedeutet „systemisch“ in diesem Zusammenhang (Seite 3) und welche Rolle spielen „Beratung und Coaching“ in der operativen Arbeit im Stiftungsverbund (Seite 4 ff.)?

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und einen schönen (Sommer)Urlaub, mit besten Wetterbedingungen, ganz gleich, wo sie sich gerade aufhalten.

Ihr Rudolf Helfrich

Gastbeitrag:

Systemisches Coaching in der Arbeitsmarktintegration

In der sozialen Arbeit spielen systemische Haltungen und Arbeitsweisen eine immer größere Rolle! Inzwischen werden Kenntnisse im „Systemischen“ vorausgesetzt, besser noch Weiterbildungen mit Zertifikat oder langjähriger Erfahrung in der systemischen Praxis.

Was genau ist damit gemeint? Wozu soll das gut sein und wie sieht die Praxis aus?

Die soziale Arbeit, und so auch die arbeitsmarktpolitische soziale Arbeit, identifizieren sich zunehmend mit der systemischen Arbeitsweise und praktizieren diese. Die systemische Arbeitsweise bedient sich dabei einer ganzheitlichen humanistischen Grundhaltung, die auch in der sozialpädagogischen Arbeit bereits bekannt ist. In den meisten Ausschreibungskonzepten wird inzwischen die systemische Arbeitsweise – und damit auch die Form der Einzelberatung als systemisches Instrument – angegeben.

Auswertungen verschiedenster Integrations- bzw. Projektmaßnahmen haben gezeigt, dass viele Teilnehmende, insbesondere auch junge Erwachsene, zum Teil mehrfach an solchen Projekten teilnehmen bzw. diese „nur durchlaufen“ und eben NICHT wirklich daran Anteil nehmen!

Dies mag einerseits notwendig sein, um eine bestimmte Reifung des Teilnehmers zu erreichen, andererseits stellt sich die Frage nach der Perspektive.

Die Hinzunahme einer systemischen Einzelberatung bzw. systemischen Coachings beinhaltet die Idee, dass durch die Einzelberatung der/die Teilnehmende für sich individuelle Lösungen in Richtung einer besseren Arbeitsmarktintegration findet und nun eben doch teil nimmt – vor allem an SEINER/IHRER gesellschaftlichen und Arbeitsmarktintegration.

Auch wenn die Arbeitsintegration nach einem Projekt einmal noch nicht geglückt ist, so sollten doch für die/den Betroffene/n eine genauere Standortbeschreibung und der klare Nutzen des bisherigen Projektes besser benennbar sein.

Sozialpädagogische Beratung richtet sich häufig eher an äußeren Themati-

ken und Krisen aus und versucht diese zu lösen. Die systemische Beratung nimmt für sich in Anspruch, verstärkt an der Selbstorganisation und den individuellen Thematiken und Zielen des Teilnehmenden zu arbeiten, unabhängig von eventuellen gleichzeitig vorhandenen Krisen und einer schnellen Lösung der selbigen.

Es geht also nicht darum reaktiv Krisen und Themen zu bewältigen, sondern vielmehr diese als konstruiertes

Auswertungen von durchgeführten Maßnahmen und Projekten haben gezeigt, dass ein Großteil der Teilnehmenden die Sinnhaftigkeit und den Nutzen für sich selbst nicht bzw. kaum erleben.

Wie kann das sein? Haben denn sämtliche vorangegangenen Projekte und Kolleginnen und Kollegen schlechte Arbeit geleistet? Versagt? Mitnichten!

Vermutlich wurde häufig verpasst, eine Orientierung auf der Meta-Ebene

Sabine Bartelt



Diplom-Sozialpädagogin, zertifizierte Trainerin und systemische Beraterin, die freiberuflich in Coaching, Supervision und Personalentwicklung tätig ist.

Ihre Arbeit ist geprägt vom systemischen Ansatz.

Lebensmuster zur Bewältigung vorheriger ungelöster Konflikte zu betrachten. Systemisches Coaching und sozialpädagogische Unterstützung bilden somit eine perfekte Ergänzung in der Arbeitsmarktintegration und schließen sich nicht etwa aus!

Was ist die Idee des systemischen Coachings in der Arbeitsmarktintegration?

Systemisches Coaching in der Arbeitsmarktintegration versucht mit erweiterten und wirksameren Methoden Lösungen für den/die Einzelne/n zu generieren und den Kreislauf aus Maßnahmen und Projektteilnahmen zu unterbrechen um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Den multikomplexen Ursachen kann nicht nur linear (z.B. durch die sozialpädagogische Unterstützung, morgens geweckt zu werden), sondern auch zirkulär (was ist das Thema hinter dem Thema und dann das Thema hinter diesem Thema!) begegnet werden, vor allem durch individuelle Beratung und mit einem systemischen, lösungsorientierten Methodenkoffer.

(der Systemebene) für die Teilnehmenden hinsichtlich der folgenden Fragestellungen auch tatsächlich spürbar zu machen: Wo befinden wir uns in Ihrem (Teilnehmer/innen)-Prozess? Was haben sie bereits erarbeitet? Was müssen Sie noch bearbeiten?

Wohlgemerkt spürbar und nicht formell für die Dokumentation formuliert!

Der Grundgedanke der Dienstleistung, nämlich „was bekomme ich hier und was habe ich zu erwarten? und, „was habe ich dafür einzusetzen?“ wird aufgrund fehlender Zeit eher verkürzt behandelt. Ein Kontakt auf tatsächlicher Augenhöhe ist so nur begrenzt möglich.

Was kann systemisches Coaching hier leisten?

Systemisches Coaching betrachtet zunächst gemeinsam mit der/dem Teilnehmer/in von der Meta-Ebene die gesamte Selbstorganisation der/des Einzelnen und seine/ihre reale Lebenswelt, und fokussiert nicht zuerst auf das formal vorgegebene Projektziel bzw. das erwünschte angepasste Verhalten.

Statt die Teilnehmenden in ihrer realen Lebenswelt „abzuholen“, fallen Ziele der Maßnahmen häufig den formellen Realbedingungen und der Zeitknappheit zum Opfer oder werden als Textbausteine zur Dokumentation bereits vorgegeben.

Eine wirkliche innere Beteiligung und Motivation (die Beantwortung der Frage: „was soll ich denn eigentlich hier?“) bleibt dabei oft auf der Strecke. Systemisches Coaching befasst sich demgegenüber sehr ausführlich und konkret mit der dynamischen Lebenswirklichkeit der/des Einzelnen und deren Zielen und Veränderungswünschen.

Systemisches Coaching ermöglicht eine innere Beteiligung an den eigenen Zielen und erarbeitet Lösungen für die Hindernisse, vor allem auf der innerpsychischen Ebene. So werden z.B. vermeintlich negatives bis gestörtes Verhalten, oder auch psychische Störungen als Lösungsversuch einer vorhergehenden ungelösten und konflikthafter Situation oder Erfahrung betrachtet, die in einem erweiterten oder anderen Kontext eine individuelle Lösung oder zumindest „eine Überlebensstrategie“ darstellen könnten. Dabei wird hier als „Überleben“ die individuelle Wiederherstellung der Balance eines Systems bzw. Individuums bezeichnet.

Besonderheit Jugendllichkeit

Insbesondere junge Erwachsene und Menschen mit geringer Selbstreflexionserfahrung, fällt es schwer, die Konsequenzen des eigenen Handelns einzuschätzen. Hier fehlt häufig die Entwicklung der Meta-Ebene, um aus der Distanz seine eigene Situation und sein Handeln zu reflektieren und eventuell neu zu organisieren.

Viele junge Menschen sind aufgrund mangelnder Selbst(er-)kenntnis noch

nicht in der Lage intra- und interpersonelle Konflikte zu lösen.

Das systemische Coaching ermöglicht die Entwicklung dieser Ebene und somit eine Reifung der Selbst(er-)kenntnis und eine vermehrte Übernahme von Verantwortung.

Und konkret? Raum! Zeit! Methoden!

Konkret bedeutet die Umsetzung eines erfolgreichen, passenden systemischen Coachings, dass das systemische Arbeiten bereits auf der systematischen und strukturellen Ebene angelegt sein muss.

Der systemische Projektaufbau (der ja bereits in vielen Konzepten benannt und aufgebaut ist) erfüllt nicht nur die formale Bedienung der Verwaltungsanforderungen, sondern geht auch auf die Einzelberatung, deren Methoden und die Kontaktgestaltung von Coach und Teilnehmerin ein.

Festgelegte und automatisch stattfindende Termine zum Coaching ermöglichen es dem Coachee seine eigene Beteiligung zu erarbeiten und zu formulieren und so die eigene Ausrichtung umzusetzen. Dabei schließt

systemisches Coaching das parallele sozialpädagogische Beratungsangebot nicht aus, sondern erweitert es.

Methodisch klärt der Coach:

- ▶ Wer ist mein Klient? (eine Abteilung, das ganze System?)
- ▶ die Schaffung eines geeigneten Beratungskontextes (Räumlichkeiten, Zeit, Termine, Materialien)
- ▶ „neue Formen der Vernetzung von Rollenträgern und Organisationseinheiten zur Problembearbeitung“ (neu im Vergleich zu den in der Aufbaustruktur vorgesehenen Vernetzungen in Linie und Regelkommunikation),
- ▶ „die wechselnde Fokussierung auf bestimmte Themenschwerpunkte“

(um Perspektivenvielfalt zu organisieren), „das Etablieren von Selbstreflexionsmechanismen“, um in der Organisation, Selbstthematization und in deren Folge Lernen, Selbstentwürfe und Entscheidungsvoraussetzungen zu ermöglichen,

- ▶ „den Prozess der Informationsschöpfung im System“, durch Fragetechniken, Erhebungsmethoden und Einbringen der Außenperspektive,
- ▶ „die Entwicklung von Kooperationsfähigkeit innerhalb des Beratungssystems“. Das Beratungssystem ist die Menge all jener Interaktionen, die das Beratersystem und das Klientensystem im Laufe des Beratungsprozesses miteinander aufrechterhalten. Es gilt, zweckmäßige Interaktionsmuster zu entwickeln; hier sind Fragen von Kooperation und Vertrauen, von Nähe und Distanz so wichtig wie eine professionelle Klärung von Kontext, Auftrag und Rollen.

Abschließend sei anzumerken, dass die Herausforderungen in der Arbeitsintegration, aufgrund der vielseitigen Problemlagen der Teilnehmer/innen, den Aspekt der Einzelberatung immer stärker in den Vordergrund bringen werden. Das systemische Coaching ist ein geeignetes Tool, um dieser Anforderung gewachsen zu sein und angemessene Unterstützung anzubieten. Eine fundierte Weiterbildung geeigneter Mitarbeiterinnen und der Führungskräfte, sowie die Etablierung auf der strukturellen Ebene lassen die systemische Arbeitsweise zu einer Haltung der gesamten Organisation werden, in der gemeinsam wertschätzend, achtend und lernend im Sinne der vielen Aufträge gearbeitet wird und die dynamischen Wechselwirkungen positiv betrachtet werden. ■

Einzelcoachingangebote der DAA Schleswig-Holstein

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt wurden die bisherigen §§ 46 und 421g SGB III zu einer gemeinsamen Norm unter § 45 SGB III zusammengeführt und inhaltlich weiterentwickelt. Seit dem 01.04.2012 haben die Jobcen-

ter und Agenturen unter dem § 45 SGB III zusätzlich zu den bisher gültigen Instrumenten die Option, Arbeitsuchenden einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) auszustellen.

Mit der Instrumentenreform sollten den Verantwortlichen vor Ort auf der

einen Seite flexible und verbesserte Handlungsmöglichkeiten für die individuelle Unterstützung von Arbeitsuchenden bei deren Eingliederung in Arbeit eröffnet werden. Zudem wurden die Arbeitsuchenden durch die neu eingeführte Gutscheinvariante in die Lage

versetzt, innerhalb eines durch die Jobcenter vorgegebenen Rahmens eigenverantwortlich das Dienstleistungsangebot eines Trägers oder Arbeitgebers auszuwählen, das ihren individuellen Förderbedarf am besten berücksichtigt.

Die DAA Schleswig-Holstein hat schnell den möglichen Bedarf der Arbeitssuchenden anfänglich vor allem im SGB II ermittelt. Unsere ersten Konzeptionen setzten an den Erfahrungen an, die wir bisher bei der Durchführung von Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen gemacht hatten. Bei multiplen Vermittlungshemmnissen, die unsere Kunden im SGB II vielfach mitbringen, ist ein großes Maß an individuellem Fallmanagement und bestehenden Netzwerkkennnissen notwendig. Die Erfahrungen gehen dahin, dass Integrationsstrategien für unsere Teilnehmer nur erfolgreich sein können, wenn sie ganzheitlich an den multiplen Problemlagen der Teilnehmer ansetzen. Der Gedanke, Coaching in intensiver Einzelarbeit anzubieten, lag daher sehr nahe.

Da unsere Maßnahmen nach § 45 SGB III von einer fachkundigen Stelle zugelassen sein müssen, bevor wir sie anbieten können, haben wir unmittelbar nach der Instrumentenreform die ersten Ideen für unsere Coachingangebote entwickelt und diese zertifizieren lassen. Am 09.07.2012 lag uns das erste Angebot vor: „Individuelles Bewerbungscoaching- up to date“ für Einzelkunden.

Die DAA Schleswig-Holstein bietet mittlerweile eine Vielzahl von Maßnahmen im Einzelcoaching für verschiedene Zielgruppen im SGB II und SGB III an:

- Up to date: Individuelles Bewerbungscoaching in frei wählbaren Modulen, z.B. Vorstellungsgespräch, Erstellen einer Bewerbungsmappe, Potentialanalyse
- SOLO: Individuelles Einzelcoaching
- Systemisches Coaching für Bedarfsgemeinschaften
- CUS: Coaching für Unternehmensgründer und Selbstständige, die ergänzende Leistungen erhalten
- Aufsuchendes Coaching für Migranten
- Jobwärts!: Vermittlungscoaching
- Betriebliche Integrationsbegleitung am Arbeitsplatz

Durch den Einsatz verschiedener Methoden werden wir den unterschiedlichen Voraussetzungen unserer Kunden gerecht. Einzelcoachings im Allgemeinen bieten den Teilnehmern Gelegenheit, über Ihre Erfahrungen, Ängste und Befürchtungen zu sprechen, die dies in einer Gruppe nicht tun wollen. Gerade bei den in der Person selbst liegenden Vermittlungshemmnissen lässt es sich so besser ermitteln, welche Umstände bei dem Arbeitssuchenden dafür verantwortlich sind, dass ihm eine Beendigung der Arbeitslosigkeit aus eigener Kraft nicht gelingt. Dies erfordert von unseren Mitarbeitern eine differenzierte didaktische Planung und geeignete Methoden und Arbeitsformen unter dem Aspekt der Motivationssteigerung jedes einzelnen Kunden.

Unsere Coaches beherrschen die Strategien der ressourcen-, ziel- und lösungsorientierten Beratung. Methoden wie strukturiertes Interview, individuelle berufsbezogene Biografiearbeit, Selbstpräsentationsübungen bzw. Auftritts-Coaching, (z.B. für Vorstellungsgespräche), lösungsorientierte Klärungsarbeit bei in der Person liegenden Gründen, Telefontraining/Videotraining bis hin zu systemisch angelegten Ansätzen sind nur ein Ausschnitt von Methoden, um die Ressourcen ihres Gegenübers zu aktivieren und Problematiken zu lösen. Unsere Mitarbeiter wissen, wie sie persönliche Veränderungsprozesse unterstützen und professionell begleiten können. Im Arbeitsprozess mit dem Kunden zeigt sich dies in:

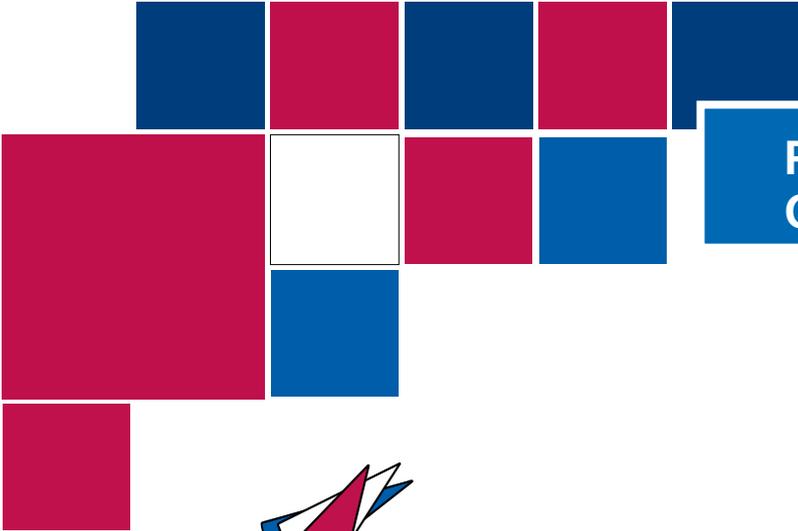
- Empowerment
- Wertschätzung der Person
- Bewusstmachung vorhandener Potenziale
- Förderung der Eigenverantwortung
- Anbieten kreativer Problemlösungen (Aufbau einer gesunden Fehlerkultur, Umgang mit Misserfolg oder Prüfungssängsten etc.)

Unser Vermittlungscoaching wird sehr gut angenommen. Viele Kunden tun sich sehr schwer oder haben es verlernt, aktiv auf Arbeitgeber zuzugehen und für sich zu „werben“. Unsere Jobcoaches und Vermittler übernehmen diesen Part und bahnen den Weg. Coachingangebote für Geflüchtete erfahren sehr große Nachfrage, da wir sie im Anerkennungsverfahren begleiten und auf den hiesigen

Arbeitsmarkt vorbereiten. Stets und ständig werden die Angebote neu ausgerichtet und auf Veränderungen sowohl des Zielgruppenbedarfs als auch des Arbeitsmarktes geprüft und in der Produktpalette fortlaufend angepasst. So wurde z.B. bei den Einzelcoachings für Migranten jüngst die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Sprachmittlers eröffnet. Mit unseren Partnern wie dem Jobcenter erfolgt ein reger Austausch über sich verändernde Bedingungen und Anforderungen. Ein Beispiel ist das systemische Coaching für Bedarfsgemeinschaften, das 2014 konzipiert worden ist, um die gesamte Familie in den Blick zu nehmen und tradierter Erwerbslosigkeit, die sich zum Teil über Generationen gefestigt hat, gezielt entgegen zu wirken.

Zudem ist eine zertifizierte Maßnahme für einen Zeitraum von 3 Jahren zugelassen und muss danach erneuert werden. Allein diese Sachlage veranlasst uns zum Überdenken/Überarbeiten des Angebotes in seinen Inhalten, seiner Methodik und Ausrichtung.

Das Ziel der Teilnahme ist zu Beginn klar verabredet. Sollte sich im Verlauf herausstellen, dass das Ziel nicht erreichbar ist, wird mit dem Kunden und dem Kostenträger ein Alternativangebot erarbeitet. Natürlich freut es uns am meisten, wenn ein Kunde, der „nur“ für sich eine Bewerbungsmappe erarbeiten möchte, mit unserer Unterstützung schnell den Weg in den Arbeitsmarkt findet. Der ganzheitliche Blick in unserer Arbeit gewährleistet den Erfolg dieses Ansatzes. Oftmals reicht die Lösung eines Kinderbetreuungsproblems, um einer Mutter eine Rückkehr in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. In einigen Fällen ist eine Aktivierungsarbeit aber auch über eine längere Zeit und in hoher Konstanz erforderlich. ■



Projekt LernLaden Ostkreuz der DAA Berlin



Im Projekt LernLaden Ostkreuz wird seit Juli 2006 kostenfrei niedrigschwellige, zielgruppenoffene und trägerneutrale Bildungsberatung, Orientierung und Coaching angeboten. Die Beratungsstelle befindet sich in einem Ladenlokal und soll zum unverbindlichen Vorbeischauen animieren. Prinzipiell findet jede/r, die/der den LernLaden betritt, eine Ansprechpartnerin. Allerdings kann nicht immer gleich eine umfassende Beratung angeboten werden, sodass Ratsuchende, die sich ein Orientierungsgespräch wünschen, gebeten werden einen Termin zu vereinbaren. Konkrete Fragen, wie zum Beispiel „Wo kann ich einen Pflegepass erwerben?“, werden in der Regel sofort bearbeitet.

Wie das Vorgängerprojekt „lift“, das ebenfalls in Trägerschaft der DAA gegen Ende der 80er Jahre noch im damaligen West-Berlin ins Leben gerufen wurde, wird das Projekt aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit finanziert. Bis Ende 2016 wurde es aus Mitteln des ESF (Europäischer Sozialfonds) kofinanziert.

Um die Arbeit im LernLaden beispielhaft zu veranschaulichen, hier nun die Beschreibung einer typischen Orientierungsberatung:

Der Rat suchende (Herr T.) kommt ohne Termin vorbei, da er die Werbung der LernLäden in der S-Bahn gelesen hat und sich davon angesprochen fühlte (sinngemäß etwa: „Die meinen Leute wie mich“).

Kurz zu seiner Person:

- ▶ Mann, 31 Jahre alt
- ▶ Fachabitur und abgeschlossene Berufsausbildung als Informatik-kaufmann
- ▶ Danach zwei Jahre im erlernten Beruf gearbeitet
- ▶ Dann sieben Jahre im Ausland (Australien) in der Tourismus-Branche tätig gewesen
- ▶ seit kurzem in Berlin

**LernLaden Ostkreuz BIETET KOSTENLOS
TRÄGERNEUTRALE BILDUNGSBERATUNG;
ORIENTIERUNG UND COACHING AN!**



Im Erstgespräch stellt sich schnell heraus, dass Herr T. sich nicht vorstellen kann, in seinen erlernten Beruf zurückzukehren. Auch die Tourismus-Branche in Berlin findet er nicht besonders reizvoll. Was er sich vorstellen könnte, wäre entweder im Journalismus-Bereich zu arbeiten oder „irgendetwas mit Autos zu machen“, da er sich schon seit seiner frühen Jugend für den Motorsport interessiert. Außerdem beschreibt er sich als sehr kommunikativ, eine Beschreibung, die nach dem ersten Eindruck der Beraterin offensichtlich zutrifft.

Zur Vorgehensweise in der Beratung:

Wenn Ratsuchende so wie Herr T. den LernLaden gezielt aufsuchen, weil sie sich von dessen Angebot angesprochen fühlen, identifizieren die Berater/innen in der Regel erst

einmal, was wir für diese Person tun können. Die Beraterin hört aktiv zu und versucht durch einfache Fragen deren Beratungsanliegen zu identifizieren. In diesem konkreten Fall ging es einerseits darum, die berufliche Vita von Herrn T. zu erfragen, andererseits in Erfahrung zu bringen, was er sich zukünftig vorstellen könnte. Häufig erzählen die so angesprochenen Personen sehr detailliert, was sie sich warum überhaupt nicht mehr vorstellen können, sind aber überfordert, wenn die Frage lautet: „Was können Sie sich denn vorstellen?“

Im konkreten Fall von Herrn T. wird schnell klar, dass es sich sowohl um einen Orientierungsprozess (Was ist möglich? Wie sind die Voraussetzungen? Welche erfülle ich bereits? Was müsste ich noch lernen?) wie auch um einen Entscheidungsprozess geht (Was passt

zu meiner derzeitigen Lebenssituation? Wie viel zeitlichen/finanziellen/intellektuellen Aufwand bin ich bereit und in der Lage zu erbringen? Welche öffentlichen Fördermit-

tel habe ich zu erwarten kann ich ggf. in Anspruch nehmen?).

Im Erstgespräch werden die oben beschriebenen Vorlieben ermittelt. Darüber hinaus wird Herr T. von der Beraterin gebeten, sich einige Gedanken dazu zu machen, wie hoch der Aufwand sein darf, den er zur Erreichung seines neuen beruflichen Ziels bereit ist zu erbringen, bzw. , in dem anstehenden Gespräch mit der Arbeitsagentur/dem JobCenter zu klären, ob die Möglichkeit zum Erhalt ei-

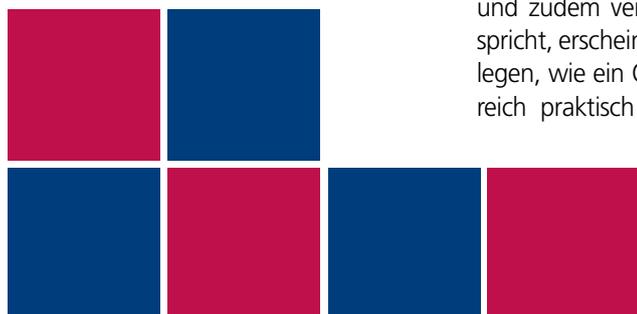
nes Bildungsgutscheins besteht. In diesem Zusammenhang bekommt Herr T. von der Beraterin die Information, dass seine Ausbildung zum Informatikkaufmann ohne umfangreiche Anpassungsqualifizierung kaum noch auf dem Arbeitsmarkt verwertbar ist, da die berufliche Erfahrung in diesem Bereich zu weit zurück liegt. Dann bekommt Herr T. einen Folgetermin in zwei Wochen. Bis dahin soll er sich bitte Gedanken machen zu folgenden Fragen:

- ▶ Wie sollte mein neues Arbeitsumfeld sein? (mit Menschen/im Team, mit Gegenständen, mit Informationen? Wo möchte ich gerne zu welchen Zeiten arbeiten?)
- ▶ Welche Fähigkeiten und Interessen möchte ich dort gerne einbringen?
- ▶ Wie viel Zeit und ggf. Geld bin ich bereit und in der Lage für mein neues Ziel einzusetzen?

Herr T. erscheint pünktlich und gut vorbereitet zum nächsten Termin. Schnell wird deutlich, dass er von Seiten des Job-Centers wenig Spielraum bekommt (er soll sich möglichst rasch entscheiden und erhält maximal eine Förderung von ca. sechs Monaten für eine Weiterbildung im IT-Bereich – so die für ihn wenig aufbauende Auskunft von Seiten des JC).

Er wünscht sich eine abwechslungsreiche Tätigkeit, in der er möglichst mit Menschen in Kontakt ist, gern in einem netten Team. Er ist zeitlich flexibel, kann sich auch vorstellen, öfters mal zu reisen, möchte aber gerne in Berlin bleiben, da seine Partnerin hier lebt und arbeitet.

Herr T. würde gerne seine Kommunikationsfähigkeit, seinen Humor und seine Fähigkeit, gut Texte verfassen zu können, in sein neues Umfeld einbringen. Außerdem kann er sich gut vorstellen, am PC zu arbeiten, allerdings nicht ausschließlich. (siehe oben: abwechslungsreich!)



Seine Interessen, Autos und Sport, idealerweise Motorsport, müssen sich nicht unbedingt direkt beruflich umsetzen lassen – er würde sich aber freuen, wenn dies möglich wäre.

Wichtiger ist, dass er finanziell wenige Möglichkeiten hat und auf Grund seines Alters erscheint auch die Förderung eines Studiums nicht besonders realistisch. Trotzdem möchte er nicht zurück in den IT-Bereich, da er sich dort nie wohl gefühlt hat. Den Beruf des Informatikkaufmanns hat er als junger Mann erlernt, weil ihm damals von Seiten der Arbeitsagentur in seiner Heimatstadt ein Ausbildungsplatz vermittelt wurde. Da ihm nichts anderes eingefallen ist, hat er dann diese Ausbildung absolviert. Doch schon währenddessen wurde ihm klar, dass er in diesem Beruf nicht lange arbeiten möchte.

„Kompetente, persönliche und zielgerichtete Beratung“



Somit geht es darum, eine berufliche Perspektive zu erarbeiten, die ohne Unterstützung durch das JobCenter möglichst zeitnah und ohne allzu viel Aufwand umsetzbar ist. Was also kann er tun, um seine Fähigkeiten und Interessen so einzusetzen, dass daraus eine abwechslungsreiche berufliche Tätigkeit wird?

Naheliegender scheint sowohl Herrn T. als auch der Beraterin eine Tätigkeit in einem Autohaus. Da Herr T. einiges an Fachwissen aus der Automobil-Branche mitbringt (er ist selbst schon bei Rallys als Co-Pilot mitgefahren), eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen hat, sehr gerne mit Menschen/Kunden arbeitet und zudem verhandlungssicher Englisch spricht, erscheint es sinnvoll, sich zu überlegen, wie ein Quereinstieg in diesen Bereich praktisch umsetzbar sein könnte.

Hier weiß die Beraterin, dass viele Autohäuser ihr Personal erst einmal schulen, alle ihre derzeitigen auf

dem Markt befindlichen Neuwagen zu fahren, um so deren spezifische Merkmale kennenzulernen und den Kundinnen und Kunden vermitteln zu können. Die Beraterin schlägt ihm vor, zunächst den Arbeitsmarkt im Bereich Autohandel zu sondieren, um dann mit einigen Unternehmen in Kontakt zu treten – zunächst einmal nur, um herauszufinden, was diese von ihren potentiellen Mitarbeiter/innen erwarten, welche Fähigkeiten und Kenntnisse diese mitbringen sollten, und ob sich deren Vorstellungen mit den eigenen decken.

Herr T. ist von dieser Idee sehr angegan – gemeinsam mit der Beraterin überlegt er sich, welche Autohäuser ihm besonders interessant erscheinen. Ein Favorit kristallisiert sich schnell heraus.

Die Beraterin empfiehlt, das entsprechende Autohaus selbst einmal aufzusuchen (als Kunde gewissermaßen) um dann mit einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin dort eventuell ins Gespräch zu kommen. Hier vertraut die Beraterin der Kommunikationsfähigkeit des Herrn T.

Vereinbart wird, dass Herr T. in den nächsten 14 Tagen drei Autohäuser aufsucht, um dort nach Möglichkeit mit Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen. Zunächst einmal sollte er versuchen zu ermitteln, wie diese Personen zu ihrem Job gekommen sind, was ihnen daran gefällt und was sie eventuell gerne anders machen möchten. Dann möchte Herr T. sich wieder bei der Beraterin melden.

Bereits nach wenigen Tagen ruft Herr T. an und berichtet begeistert, dass er zunächst befristet in einem Autohaus Beschäftigung gefunden hat. Auch wenn diese Tätigkeit nicht zu hundert Prozent seinen ursprünglichen Planungen entsprechen mag, ist die Freude auf die neue Aufgabe groß.

LernLaden Ostkreis Cornelia Rülke

Der Coaching-Bereich

in der Zweigstelle Ostwestfalen-Lippe

Über 500 Coaching-Kundinnen und -Kunden im Jahr 2016, davon rund 120 mit akademischem Hintergrund, das zeigt, welchen Stellenwert der Coaching-Bereich in der Zweigstelle Ostwestfalen-Lippe (OWL) hat.



Arlette Kielau, Coach (li.) mit einer Kundin

Die DAA OWL hat schon sehr früh auf eine fundierte Ausbildung der eingesetzten Coaches gesetzt, daher verfügen 11 festangestellte Mitarbeiter/-innen über eine anderthalbjährige Ausbildung zum systemischen Coach. Vier weitere Kolleg/-innen befinden sich zurzeit in dieser Ausbildung. Dazu kommen noch 11 freie Mitarbeiter, die ebenfalls eine solche Ausbildung vorzuweisen haben. Viele der Festangestellten sind durch die DAA Stiftung Bildung und Beruf gefördert worden.

Dabei waren die ersten Verhandlungen mit den Auftraggebern nicht einfach. Zunächst wurden die hohen Kosten des systemischen Coachings „kritisch beäugt“. Der Erfolg der Coachings führte jedoch dazu, dass die Anzahl der Kunden in 2016 kontinuierlich anstieg. Inzwischen ist Coaching in allen Gruppen- und Einzelmaßnahmen ein Bestandteil, da die Auftraggeber die positiven Auswirkungen des Coachings bei den Kunden und Kundinnen erkennen und schätzen.

Die DAA OWL legt seit fast fünf Jahren einen Schwerpunkt auf den Bereich

Coaching und hat sowohl jahrelang bewährte Produkte beibehalten als auch neue, innovative Coaching-Angebote auf den Weg gebracht – insbesondere in Kooperation mit den Jobcentern (JC) vor Ort.

Der Klassiker bei der DAA OWL ist das Bewerbungs- und Veränderungscoaching. Hier liegt der Fokus auf der Optimierung der Bewerbungsunterlagen und häufig auch auf Themen der persönlichen Entwicklung, wie z.B. dem Neu-Aufbau des Selbstbewusstseins oder dem Umgang mit einer langwierigen Erkrankung. Insbesondere bei Kunden, die von Mitarbeitern des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit zum Coaching geschickt werden, ist es dann „nur“ mit einer Neufassung des Lebenslaufs nicht getan.

Ein Selbstläufer ist das Bewerbungscoaching für Selbstzahler. Dieses Angebot wird inzwischen von immer mehr Ratsuchenden angenommen.

Die DAA OWL wirbt seit Kurzem auch für ein neues, innovatives Coaching-Produkt auf ihrer Homepage: Das Coaching für BestAger (55 plus). Hier können Selbstzahler, die sich in dem Übergang vom Berufs- ins Rentenleben befinden, Fragen nach neuen Perspektiven stellen und alternative Lebensinhalte für sich entdecken.

Alt bewährt ist das Coaching im Bereich der individuell begleitenden betrieblichen Umschulung (bbU), das in drei Aufgabengebiete unterteilt ist und einen großen Anteil am Erfolg einer Umschulung hat. Im „Coaching zur Vorbereitung auf eine Umschulung“ geht es vorrangig um das Thema „Berufsfindung“ im Rahmen einer beruflichen Neuorientierung. Im zweiten Aufgabengebiet, dem „Vorbereitungskurs auf eine Umschulung“, gibt es wieder



andere Herausforderungen im Coaching, da die Kunden hier mit der „Lern-Realität“ konfrontiert werden. Während der Umschulung selbst wird neben den regelmäßigen Treffen, insbesondere bei Problemen gecoacht.

Das systemische Coaching speziell für Akademiker, wird von den Jobcentern in OWL gut angenommen und sehr positiv bewertet. Mit Akademikern, die den Weg ins Berufsleben (noch) nicht geschafft haben, wird eine berufliche Orientierung im studierten Beruf erarbeitet oder aber berufliche Alternativen entwickelt. Hier werden nur systemische Coaches eingesetzt, welche allein bis Ende Mai dieses Jahres rund 30 Akademiker gecoacht haben.

Mit Blick auf alle Coaching-Bereiche zeigen sich fast immer zwei Problemfelder. Da wäre zum einen die mangelnde Zuverlässigkeit der Kunden zu nennen. Gerade diejenigen, die über vielfältige Problemlagen verfügen, kommen häufig nicht zu den Terminen, so dass es erfolgsversprechender und „geschickter“ ist, hier festangestellte Kollegen/-innen einzusetzen. Diese können bei Terminausfall bzw. -verschiebungen flexibler reagieren. Zum anderen hat sich mittlerweile herauskristallisiert, dass die Mitarbeiter von Jobcenter und Agentur den Begriff Coaching sehr inflationär benutzen und beispielsweise nicht zwischen Bewerbungscoaching und systemischem Coaching unterscheiden. Die Abgrenzungen sollten daher in den entsprechenden Flyern und Informationstexten sehr eindeutig sein, um Missverständnisse bei der Erstellung der Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine zu vermeiden. ■

Das im Mai 2016 gestartete Projekt „Initiative Vierzehnheiligen“ der Gemeinnützigen Gesellschaft für soziale Dienste (GGSD) am Bildungszentrum Vierzehnheiligen richtet sich an Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Der Leitgedanke des in Kooperation mit dem Jobcenter Lichtenfels durchgeführten Projekts, setzt auf Nachhaltigkeit und einen ganzheitlichen Ansatz innerhalb des Förder- und Vermittlungsprozesses. Die individuelle Situation und Spezifikation der Arbeitssuchenden werden berücksichtigt, so



die Teilnehmenden unter fachkundiger Anleitung an verschiedene Aufgaben herangeführt. Hierbei können sie sich auch in neuen Arbeitsfeldern ausprobieren. Zielsetzung ist es, Selbstvertrauen über das Erkennen bzw. den Erwerb von Kompetenzen aufzubauen. Pro-

Positive Entwicklung deutlich erkennbar

Mittlerweile befindet sich die Initiative Vierzehnheiligen in der dritten Verlängerung. Mit dem Jobcenter Lichtenfels hat sich eine enge Kooperation entwickelt, die sich insbesondere auf den gelungenen Projektverlauf in der vergangenen Zeit zurückführen lässt. Eine Teilnehmerin der Initiative ist mittlerweile zur festangestellten Mitarbeiterin am Bildungszentrum geworden, und auch die Vermittlung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den ersten Arbeitsmarkt über begleitete

Heranführung an die Integration in den Arbeitsmarkt: „Initiative Vierzehnheiligen“ der GGSD gibt Langzeitarbeitslosen wieder eine Perspektive

dass das Angebot des Projekts informativ und integrativ wirkt. Unter dieser Prämisse werden bewusst gesundheitsrelevante, berufspraktische sowie soziale Aktivitäten im Förderprozess miteinander kombiniert. Gemäß dem Leitbild der GGSD mit dem Motto „Zukunft gestalten ...“ !“ kann eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration nur dann erfolgreich realisiert werden, wenn diese Aspekte aufeinander abgestimmt sind und in der täglichen Projektarbeit berücksichtigt werden. Das Jobcenter Lichtenfels wählt vorab die Teilnehmenden aus und informiert sie umfassend über die Bestandteile und Chancen. Die „Initiative Vierzehnheiligen“ bereitet im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit (AGH) den Integrationsprozess vor.

Enge Verzahnung von berufspraktischen und sozialpädagogischen Angeboten

Die Arbeitsgelegenheit umfasst Tätigkeiten im Bereich GaLaBau (Garten- und Landschaftsbau) sowie im handwerklichen Bereich. In Teams werden

Projektleiterin Andrea Zanker beschreibt dies wie folgt: „Wir stabilisieren die Kursteilnehmer und geben ihnen den Glauben an ein normales Leben, an eine Zukunft im Berufsleben zurück“.

Die Teilnehmer werden im Rahmen einer engmaschigen sozialpädagogischen Betreuung in einen Coaching-Prozess eingebunden. Je nach Ausgangslage stehen dabei die Themen Zeitmanagement, Verhalten in verschiedenen Gesprächssituationen und insbesondere die Bildung eines positiven Selbstkonzepts im Fokus. Verschiedene Angebote, wie zum Beispiel Skill-Trainings oder Imaginations- und Selbstregulationsübungen unterstützen diesen Prozess. Die enge Verzahnung von berufspraktischen sowie psychologischen und sozialpädagogischen Angeboten, gepaart mit einem individuellen Coaching, prägt dabei den zukunftsweisenden, innovativen und in seiner Umsetzung bislang einzigartigen Ansatz.

Praktika weist erste Erfolge auf. Mit zunehmender Verweildauer zeigen sich die Teilnehmer engagiert und verfügen über ein hohes Maß an Zuverlässigkeit im täglichen Arbeitsprozess.

Diese positive Entwicklung spiegelt sich nicht zuletzt auch im Umfeld des Bildungszentrums Vierzehnheiligen wider, das durch die Initiative für alle Besucher attraktiver geworden ist und zunehmend Zuspruch von Touristen und Einheimischen erfährt. Hier wurden beispielsweise der öffentlich zugängliche Schulgarten wiederbelebt, die Reparatur und Pflege der Parkbänke auf dem Gelände vorgenommen und die in der näheren Umgebung befindlichen Naturlehrpfade wieder hergerichtet.



„Ich will unbedingt arbeiten“ – Erfolgreiches Projekt der DAA Bremen zur beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen

Zülhan Ertas ist seit ihrer Geburt gehörlos, ihre Muttersprache ist die deutsche Gebärdensprache. Sie ist 35 Jahre alt und lebt mit ihrem ebenfalls gehörlosen Mann und drei hörenden Kindern in Bremen.

„Ich will unbedingt arbeiten“, erklärte sie am ersten Tag der Teilnahme bei der DAA Bremen. Seit sechs Monaten ist dieser Wunsch nun Wirklichkeit geworden. Frau Ertas arbeitet bei der Kita Bremen als Reinigungskraft. Neulich habe sie sogar Blumen geschenkt bekommen, weil sie so schnell und gründlich sei, freut sie sich. Frau Ertas war eine von derzeit ca. 25 schwerbehinderten Teilnehmenden.

Seit 2011 gibt es das erfolgreiche Projekt „Berufliche Eingliederung für schwerbehinderte Menschen“ der DAA Bremen nun schon. Zugewiesen werden die Teilnehmenden durch das Jobcenter. Sie nehmen an zwei Tagen in der Woche am Präsenz-Unterricht teil. Für den abwechslungsreichen Unterricht sorgt ein Dozententeam von ca. fünf Dozentinnen und Dozenten, die alle das Thema „Integration in den Arbeitsmarkt“ auf unterschiedliche Weise behandeln. Auch Themen wie Gesundheit am Arbeitsplatz, Mobbing, Burnout, Arbeits- und Behindertenrecht,

Kommunikation und Teamarbeit haben ihren festen Platz im Konzept. Zusätzlich führen die Jobcoaches mit jedem Teilnehmenden einmal in der Woche ein mindestens einstündiges Beratungsgespräch. „Dieses Projekt ist für mich eine Herzensangelegenheit“, sagt Marion Farwick, die Geschäftsführerin der DAA Bremen. „Garant für den Erfolg ist ein sehr gutes Team, perfektes Zusammenspiel und eine sehr intensive Einzelarbeit mit den Teilnehmenden.“

Von Anfang an dabei ist Antje Johannsen, Jobcoach für die Gruppe der schwerbehinderten Teilnehmenden. „Wenn die Arbeitgeber wüssten, wie motiviert und qualifiziert die schwerbehinderten Bewerber/innen sind, würden sie viel mehr Menschen mit „Handicaps“ eine Chance geben. Wir vermitteln in alle Branchen und Berufe“, resümiert sie, „vom Ingenieur bis zur Küchenhilfe, vom Konzern bis zum Zwei-Mann-Betrieb.“ Wenn die Unterlagen optimiert sind, gehe es manchmal schnell zur Sache. Da gelte es, Arbeitgeber anzurufen und Praktika zu akquirieren. Manchmal müsse man aber auch bewusst auf die „Bremse“



treten. : „Einige schwerbehinderte ALG II Empfänger haben so schlechte Erfahrungen gemacht, diese müssen erst einmal aufgearbeitet werden.“

Mit den gehörlosen Teilnehmenden arbeiten die Jobcoaches Antje Johannsen und Oliver Böse sehr eng zusammen. Herr Böse ist Gebärdensprachler, führt die Einzelgespräche und übernimmt auch den Unterricht für die gehörlosen Teilnehmenden. „So etwas gab es noch nie“, sagt er, und freut sich darüber, dass sich die Maßnahme mittlerweile auch in der „Gehörlosen-Szene“ in Bremen herum gesprochen hat.

Auch die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter sei wirklich sehr gut, freut sich Solvig Thee, die Projektleiterin. „Ich bin immer wieder beeindruckt darüber, wie viel Zeit sich die Berater für die einzelnen Kund/inn/en nehmen und wie treffsicher die Einzelfallentscheidungen sind.“

Die Erfahrungen aus dieser Ausschreibung hat die DAA Bremen für eine AVGS Zertifizierung genutzt, sodass das Projekt nun auch für nicht behinderte arbeitssuchende Menschen offen ist. ■

Gegen den Abstieg

Im Auftrag des Jobcenters München engagiert sich das Team von „BASIS“ für Menschen, die als Wohnungslose hilfebedürftig sind: Seit mehr als 10 Jahren – und als bundesweit einziges DAA-Projekt seiner Art

Zum Beispiel eine junge Frau, Anfang 20. Sie steht vor Gericht, angeklagt wegen Beleidigung, Körperverletzung und Schwarzfahren.

„Da habe ich sie indirekt ein bisschen unterstützt allein dadurch, dass ich anwesend war“, sagt Oliver Garbrecht. „Das nehmen die Richter in der Regel ganz gut wahr und neigen eher dazu, den Leuten nochmal eine Chance zu

geben, nochmal auf Bewährung zu gehen, wenn sie sehen, dass die Leute irgendwie angebunden sind.“

Garbrecht leitet „BASIS“, ein Projekt, das die DAA München im Jahr 2006 im Auftrag der damaligen ARGE – heute Jobcenter München – startete, um von Wohnungslosigkeit betroffenen Menschen zu helfen. Im Falle der Frau, die Garbrecht beim Gericht begleitet hatte, entschied

der Richter: Sie muss nicht ins Gefängnis, jedoch einige Auflagen erfüllen.

„Jetzt bemühe ich mich darum, mit ihr eine gewisse Regelmäßigkeit, eine gewisse Zuverlässigkeit, eine gewisse Ernsthaftigkeit einzuüben“, sagt Garbrecht. Die Frau habe nämlich vor, im Sommer 2017 eine Ausbildung als Schreinerin zu beginnen. „Bis dahin ist noch gewaltig viel zu tun.“



Thema Jobsuche – eines von vielen

„In München zu leben, ist mit hohen Lebenshaltungskosten verbunden, vor allem für Lebensmittel und Miete“, sagt Marianne Schreiner. Sie ist stellvertretende Institutsleiterin der DAA München. „Die Gefahr, etwa durch Arbeitslosigkeit sozial bis zur

ner Ausschnitt von den Dingen, die wir machen“, sagt Projektleiter Oliver Garbrecht. „Da sind andere Erfolge, etwa Vermittlung in eine Drogentherapie.“ Oder dass Teilnehmer sich ärztlich versorgen lassen, etwa mit einer neuen Brille oder einer Zahnbehandlung. Wenn es um Schulden geht, kann das „BASIS“-Team beraten. Und ein Konflikttraining soll den Umgang mit der Polizei verbessern. Die Teilnehmer seien aufgefordert: „Sagt uns Eure Probleme, egal was, wir versuchen, zu helfen.“

Teilnehmer haben psychische Probleme

Im Mittelpunkt der täglichen „BASIS“-Arbeit steht die Auseinandersetzung vor allem mit psychischen Krankheiten wie Depressionen, posttraumatischen Belastungsstörungen oder Schizophrenie. „Alle unsere Teilnehmer haben mehr oder weniger starke psychische Probleme“, sagt Garbrecht. „Von Auffälligkeiten bis hin zu massiven Krankheiten.“ Mal lassen sich Teilnehmer vom Sinn einer Therapie überzeugen, mal nicht. Zum Beispiel ein junger Mann, der sich seinem „BASIS“-Coach gegenüber seit anderthalb Jahren allen Argumenten für eine medizinische Behandlung verweigert. „Wenn sich jemand nicht helfen lassen will, kann das anstrengend und belastend für uns sein“, sagt Oliver Garbrecht. Fortschritte seien nicht zwingend, oft gebe es Rückschritte. „Wir machen trotzdem weiter.“

Mehr als 6 000 Wohnungslose in München

Zu Garbrechts Team gehören Katrin Brand, Lothar Maßmann und Martin Lang, der seit den Anfängen von „BASIS“ dabei ist. Damals benötigte das Jobcenter München 50 Teilnehmerplätze in einer von Sozialarbeitern betreuten Einrichtung. „Und dann ging’s los“, erinnert sich Martin Lang. Über den Namen des Projekts sei man sich schnell einig gewesen. „Wir bieten natürlich eine Basis für die Teilnehmer, das war der Gedanke.“

Es gehe um fundamentale und grundlegende Bedürfnisse, sagt Garbrecht. „Wir können wirklich versuchen, die Leute da aufzufangen, wo sie sind – und das ist sehr oft nicht weit über dem Boden.“

Im Vergleich zum Jahr 2008 leben heute fast doppelt so viele Wohnungslose in München, belegen Zahlen der Stadt. Das Sozialreferat schätzt, dass im Jahr 2016 mehr als 6 000 Bürger wohnungslos waren. Von ihnen lebten etwa 550 Menschen auf der Straße.

Wohnungslosigkeit abzustiegen, ist größer als in vielen anderen Städten“, sagt Schreiner. „Mit ‚BASIS‘ können wir Menschen helfen, die existenziell in Not sind.“

Seit dem Jahr 2012 haben mehr als 450 Menschen an „BASIS“ teilgenommen. Es ist bundesweit das einzige DAA-Projekt für hilfebedürftige Wohnungslose.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von „BASIS“ beziehen ALG II; die meisten von ihnen sind in Pensionen innerhalb Münchens untergebracht. Sie kommen aus allen Altersstufen und werden vom Jobcenter an „BASIS“ vermittelt. Jugendliche, von ihren Eltern aus dem Haus geworfen; Erwachsene, die aus dem Gefängnis kommen; Ältere, deren Wohnung zwangsgeräumt wurde.

Das Thema Jobsuche ist eines von vielen im Alltag von „BASIS“. Seit einigen Jahren wird einer von 10 Teilnehmern in Arbeit vermittelt, immerhin das Doppelte der Zielvorgaben. „Das ist nur ein klei-



Ulrich Michael Mell von Mellenheim

„BASIS“-Teilnehmer über das Wohnungslosen-Projekt der DAA München

„Wieder Rhythmus gekriegt“

Man muss sich Ulrich Michael Mell von Mellenheim als glücklichen Menschen vorstellen. Damals, in seinem Beruf als Konzertpianist. „Ich war jahrelang in den USA tätig, habe mit Dirigenten wie Kurt Masur gespielt“, sagt er. „Immer so sieben Monate, dann wieder in Deutschland. Verheira-

tet, drei Kinder. Und 1996 war Scheidung. Irgendwann habe ich zu viele Drogen genommen. Und dann bin ich völlig abgerutscht. Ich habe alles verloren, war ein Jahr auf der Straße.“ Statt einer Bühnenkarriere erlebt von Mellenheim Drogentherapien, Gefängnisaufenthalte, Wohnungslosigkeit. Viele Jahre geht das so.

In der Pension, in der er 2015 untergebracht ist, bekommt von Mellenheim schließlich Post vom Jobcenter München. Aufforderung zur Arbeitsvermitt-

lung. „Dort hat man mir angeboten, bei ‚BASIS‘ teilzunehmen“, sagt er. „BASIS‘ hat mir insofern etwas gebracht, dass ich wieder einen Rhythmus gekriegt habe, Regelmäßigkeit. Mein Coach ist der Chef, der Oliver. Immer gut für’n Flachs und immer hilfsbereit, wenn was ist.“

Aber jetzt sei Schluss mit BASIS, sagt von Mellenheim. „Weil, ich habe wie-

der eine eigene Wohnung. Die habe ich mir selbst geholt. Da gibt’s ein Programm, ‘Ü 55’. 360 Euro Miete, billiger als eine Pension. Da geht’s mir saugt.“

Noch besser geht es von Mellenheim, wenn er gelegentlich in seinen Beruf zurückkehrt und Privatkonzerte gibt. Dann spielt er Werke von Franz Liszt oder Beethoven-Konzerte. „Für Leute, die vor allem ‘nen Flügel in ihrem Haus

drin stehen haben. Da kommt aber kein Orchester mit, da gibt’s die CD, und dann spielst Du da live auf dem Flügel.“ Das sei schwieriger, als mit einem echten Orchester zu spielen. „Weil, das Orchester kann mitschwingen und mal, wenn ich ein bisschen zu langsam bin oder so, dann kann ich’s ausgleichen. Aber die Scheibe ist gnadenlos“, sagt von Mellenheim. Und dann lacht er. ■

Logo: www.projektfabrik.org



Schneewittchen Adaption begeistert Parchimer Publikum

Projektfabrik und Jobcenter inszenierten in Parchim Bühnenstück mit Arbeitslosen

Langzeitarbeitslose haben es schwer, zurück in den Arbeitsmarkt zu finden. Vorurteile der Arbeitgeber, eigene Unsicherheiten, Qualifizierungsmängel und die immer größer werdende Lücke im Lebenslauf – es gibt eine Menge Gründe, warum sich Menschen irgendwann mit diesem Status abfinden und sich überhaupt nicht mehr bewerben wollen. Mit einem ganz besonderen Projekt hat sich nun die DAA-Parchim diesem Problem gestellt. Zusammen mit der



Projektfabrik Witten und dem regionalen Jobcenter wurde innerhalb von 9 Monaten ein Theaterprojekt aufgelegt, in dem Schauspiel und Arbeitsvermittlung sinnvoll miteinander verbunden wurden. Unter Mitwirkung

der Theaterpädagogin, Regisseurin und Schauspielerin Sigrid Maria Schnüchel und der Bewerbungsmanagerin Edith Völker (DAA) hatten 18 von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffene die

Möglichkeit, sich auf sehr unkonventionelle Art auf ihre Rückkehr ins Berufsleben vorzubereiten. Bereits im Oktober 2016 wurde mit der Auswahl des Stückes, den Proben und der Bühnenarbeit begonnen. Parallel dazu vermittelte die DAA wichtige Qualifizierungsbausteine und organisierte das Bewerbungsmanagement.

Die Premiere des Stückes „1x Schnittchen, 1x Miststück mit 7 Knappen to go, bitte“ fand im März 2017 statt. In mehreren Aufführungen konnten die Amateurschauspieler beweisen, was es heißt, Ängste und Vorbehalte gegen das eigene Ich zu überwinden. Kostet es doch etwas Mut, auf der Bühne zu stehen und vor Leuten zu spielen. Beim Publikum kam die ganz spezielle Variante von „(Schneewittchen“ bestens an, die Spielfreude der Darsteller wurde mit viel Szenenapplaus honoriert. Als moderne Märchenadaption



on wurde eine Geschichte präsentiert, in der Intrigen, Liebe, Verzweiflung, Opportunismus und Hoffnung im Mittelpunkt standen, wobei Anspielungen auf die gegenwärtig immer weiter auseinanderdriftende Schere zwischen Armut und Reichtum nicht ausgelassen wurden.

In der letzten Projektphase, die Ende Juni beendet wurde, ging es ausschließlich darum, das über die Theaterarbeit gewonnene Selbstbewusstsein gegenüber potenziellen Arbeitgebern wirkungsvoll einzusetzen. So konnten am Ende mehrere Arbeitsaufnahmen verzeichnet werden. Außerdem wurden einige Absolventen in eine betriebliche Ausbildung oder in abschlussorientierte Weiterbildungskurse vermittelt. Ein Folgeprojekt ist bereits für den Herbst 2017 geplant. ■

Bildungsverband feiert Jubiläum – Gründung vor 15 Jahren in Hamburg

Ganz in der Nähe des Veranstaltungsortes der Mitgliederversammlung und einer anschließenden Jubiläums-Festveranstaltung des Bildungsverbandes ist dieser am 17. Mai 2002 in den Räumen der DAA-Stiftung Bildung und Beruf, damals noch am Holstenwall gelegen, gegründet worden. Dort kamen die Vertreter von sieben Bildungsträgern zusammen, um den Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (kurz: Bildungsverband) e.V. ins Leben zu rufen, der sich als Fortführung und Weiterentwicklung einer Kooperation u. a. jener Bildungsträger und mit der Bezeichnung „Arbeitskreis Überregionale Bildungsträger“ verstand.

Anstoßgeber, Mitinitiator und nach der Gründung sechs Jahre lang Vorstandsvorsitzender des Bildungsverbandes ist der Geschäftsführende Vorstand der DAA-Stiftung Bildung und Beruf, Kollege Rudolf Helfrich, gewesen. Daher nimmt es auch kein Wunder, dass der Verband in der Hansestadt seinen Gründungsort fand und mit einer Mitgliederversammlung und einer Festveranstaltung im Mai dieses Jahres dorthin zurückkehrte.

Die Mitgliederversammlung

Die diesjährige Mitgliederversammlung stand natürlich im Zeichen des Gründungsjubiläums, aber auch der Verabschiedung des einzigen noch im Vorstand verbliebenen Gründungsmitgliedes Rudolf Helfrich aus der Verbandsarbeit.

Zunächst jedoch ging Thiemo Fojkar, der amtierende Vorsitzende des Bildungsverbandes, in seinem Bericht auf den aktuellen Stand der Verbandsarbeit ein und gab einen Ausblick auf die Aufgaben der kommenden Monate und Jahre.

Seit seiner Gründung habe sich der Bildungsverband ungemein entwickelt und zähle derzeit 88 Mitgliedsorganisationen. Zeitnah strebe man jedoch an, die „Hunderter-Marke“ zu knacken, vor allem, um dem Bildungsverband noch mehr Gewicht und Gehör zu verschaffen. Als Aufgaben für den Vorstand in der Zeit bis zur nächsten Mitgliederversammlung identifizierte

Fojkar die Themen „geflüchtete Menschen und Migrantinnen und Migranten“, aber auch die fortschreitende Digitalisierung und nicht zuletzt die Vertretung der Mitgliederorganisationen gegenüber Dritten, wie beispielsweise den Entscheidern in Wirtschaft und Politik sowie gegenüber den Auftraggebern.

Gerade im Dialog mit der Bundesagentur für Arbeit gäbe es noch erheblichen Gesprächsbedarf, da man „immer noch nicht ganz auf Augenhöhe“ miteinander kommuniziere. Dabei gehe es besonders um die Tarifreue-Regelungen hinsichtlich des Vergabeverfahrens und es sei wichtig deutlich zu machen, dass der Bildungsverband kein „willfähriger und aalglatter Verband“ sei.

Der ehemalige Vorsitzende und derzeitige Sprecher des Deutschen Weiterbildungstages, Siegfried Schmauder, ging in seiner Laudatio aus Anlass der Verabschiedung von Rudolf Helfrich aus der Vorstands- und Verbandsarbeit auf die „Meilensteine“ seines Wirkens im und für den Bildungsverband ein.

Die inzwischen gesteigerte Wahrnehmung des Verbandes im administrativen sowie politischen Bereich und der daraus entstandene Nutzen für die Mitglieder sei ohne die Initiative, die Ideen, Anregungen und Richtungsentscheidungen Rudolf Helfrichs nicht denkbar gewesen. Er beendete seine Dankesworte mit der Feststellung: „Der Lotse geht von Bord!“

Rudolf Helfrich zog abschließend ein Resümee mit den Worten: „Ich habe es als ungeheuer wohlthuend empfunden, dass aus Wettbewerbern Organisationen wurden, die vertrauensvoll zusammenarbeiten, denn Einzelne – egal wie groß und mächtig – können ihre Interessen gegenüber der
B u n -

desagentur für Arbeit nicht durchsetzen.“ Als Nachfolgerin Helfrichs in den Vorstand des Bildungsverbandes wurde einstimmig die Geschäftsführerin der Deutschen Angestellten-Akademie, Kollegin Dina Bösch, gewählt, die bereits auch Mitglied im Vorstand der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes ist.

Die Festveranstaltung

Siegfried Schmauder wurde auch die Aufgabe zuteil, in der anschließenden Festveranstaltung anlässlich des Gründungsjubiläums, zu der neben den Mitgliedsorganisationen auch zahlreiche Vertreter aus der Weiterbildungsbranche und der Politik erschienen waren, die Festrede zu halten.

Er nutzte diese Gelegenheit und skizzierte mehr als fünfzehn Jahre Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik in der Bundesrepublik – von der Einführung des Arbeitsförderungsgesetzes über den Vermittlungsskandal bis hin zu der „arbeitsmarktpolitischen Katastrophe“, welche in Gestalt der Hartz-Gesetze über die Bildungsträger hereingebrochen sei. Somit zeichnete er anschaulich ein Panorama der Situation, die dazu geführt hatte, vor fünfzehn Jahren den Bildungsverband zu gründen.

Unter dem Titel „Verstehen wir die Welt nicht mehr“ trug der Direktor des Hamburger Weltwirtschaftsinstitutes, Prof. Dr. Vöpel, in seiner Keynote eine fesselnde Zustandsbeschreibung der Welt(wirtschafts)lage in Hinblick auf aktuelle Herausforderungen wie Globalisierung, Strukturwandel, Digitalisierung oder dem Aufmarsch der Populisten in Europa und weltweit sowie der daraus resultierenden Überlegungen für die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik der Zukunft vor. ■

A.N.

Prof. Dr. Vöpel

„Jede Politik die nur den Arbeitsmarkt und nicht auch den Sozialstaat und die Bildung im Blick hat, ist zum Scheitern verurteilt!“



Siegfried Schmauder (li.) Thiemo Fojkar (re.) verabschieden Rudolf Helfrich

Individuelles Ausbildungs-Management für den Landkreis Nordhausen:

Projekt „I AM vorOrt“ soll die Berufsausbildung in Klein- und Kleinstunternehmen stärken

Gut ausgebildete Arbeitskräfte sind überall gefragt. Obwohl viele Betriebe im Landkreis Nordhausen große Nachwuchssorgen plagen, bilden immer noch viel zu wenige Firmen aus. Vor allem in Kleinst- und Kleinunternehmen fehlen oft die Strukturen, jugendliche Schulabgänger in eine Berufsausbildung zu übernehmen. Mit innovativen Ideen will nun die Deutsche Angestellten-Akademie Nordhausen (DAA) gemeinsam mit dem Verein für Regionalentwicklung (VfR) mit dem Projekt „I AM vorOrt“ diesem Trend entgegenwirken. Ziel ist es, Klein- und Kleinstunternehmen im Landkreis Nordhausen für die Ausbildung junger Menschen zu begeistern und sie bei der Ausbildungsorganisation zu unterstützen.

Im Fokus stehen dabei die Branchen Gewerbe, Handel, Dienstleistungen und Gastronomie. Kluge und individuell

auf das einzelne Unternehmen ausgerichtete Konzepte sind dazu nötig, die innerhalb der dreijährigen Projektlaufzeit erarbeitet werden sollen. Hierzu gehören maßgeschneiderte Angebote, die einerseits zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung dienen, andererseits aber auch die Unternehmer selbst davon überzeugen sollen, vakante Arbeitsplätze über den selbst ausgebildeten Nachwuchs zu decken. Kreative Ideen und unkonventionelle Methoden sollen zum gezielten Wissensaustausch in Gesprächen vor Ort und in speziellen Workshops entwickelt werden. Entscheidend ist dabei, bestehende Denkhürden oder Hemmschwellen in den Unternehmen abzubauen. Alle gewonnenen Erkenntnisse und erfolgreichen Umsetzungsbeispiele werden zum Projektende für die Nachnutzung zur Verfügung gestellt. Das Projekt

Interessierte Unternehmen wenden sich bitte an die DAA-Mitarbeiterinnen **Katja Westermann** und **Micaela Knörig**, die in Nordhausen unter der Telefonnummer 03631 6185-17 erreichbar sind, oder an **Jana Henning-Jacob** vom Verein für Regionalentwicklung e. V. (036338 43055).

E-Mails können an folgende Adressen gerichtet gesendet werden: katja.westermann@daa.de erreichbar sind.

wird zu hundert Prozent aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds gefördert und wird unterstützt von der Kreissparkasse Nordhausen. ■

Erfolgreich gestartet

Neuer Fernlehrgang Geprüfte/r Technische/r Betriebswirt/in (IHK) beim DAA-Technikum

Der neue Lehrgang des DAA-Technikums „Geprüfte/r Technische/r Betriebswirt/in (IHK)“ ist im Mai an allen vier vorgesehenen Seminarorten in Essen, Hamburg, Stuttgart und Würzburg erfolgreich gestartet. Der Lehrgang wurde mit Unterstützung der Hamburger Fern-Hochschule (Autorenauswahl, Lektorat, Gestaltung der Studienhefte und Organisation der Präsenzseminare) und der b + r GmbH (Bereitstellung der Lernplattform) entwickelt. Zielgruppe sind die Absolventen des DAA-Technikums, die mit diesem Lehrgang, ergänzend zu ihren technischen Kenntnissen und Fähigkeiten aus der erfolgreichen Lehrgangsteilnahme zum Staatlich geprüften Techniker, fundiertes und anerkanntes betriebswirtschaftliches Know-how erwerben. Die Genehmigung des Lehrgangs durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht ging nach Vorlage der umfangreichen Genehmi-

gungsunterlagen und des Lernmaterials des ersten Semesters Anfang Januar ein. Erst danach durfte mit Marketingaktionen und der Anwerbung von Teilnehmer/innen begonnen werden.

Inhaltlich geht es bei diesem Lehrgang um die Bereiche Volks- und Betriebswirtschaftslehre, Rechnungswesen, Finanzierung und Investition, Material-/Produktions- und Absatzwirtschaft sowie um Organisations- und Unternehmensführung, Personalmanagement, Informations- und Kommunikationstechniken und Projektarbeit.

Für die Durchführung der Seminare kann das DAA-Technikum auf erfahrene Dozenten und Seminarortleiter zurückgreifen, die entweder auch schon für das DAA-Technikum, für die HFH oder für die DAA-Wirtschaftsakademie tätig sind.

Die Seminare finden an den Orten zeitlich versetzt statt, sodass auch Terminprobleme der Teilnehmer/innen ge-



löst werden können. Eines der ersten Seminare fand in Essen statt.

In Gesprächen mit den Teilnehmer/innen kristallisierte sich Folgendes heraus:

- ▶ Die betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikation wird als wichtig für den beruflichen Aufstieg angesehen. Oft wird die Lehrgangsteilnahme sogar vom Arbeitgeber gefördert und unterstützt.
- ▶ Der Abschluss „Geprüfter Technischer Betriebswirt“ ist bewährt und hat ein gutes Renommee, was auch durch die Einstufung der Qualifikation in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) auf der Stufe 7 (entsprechend dem Master-Abschluss an der Hochschule) unterstrichen wird.

Siegerinnen in Siegen

Pädagogische Mitarbeiterin der DAA Physiotherapieschule Siegen wird mit ihrer Sportlerin Weltmeisterin

Kathi Wichterle, seit 1996 Pädagogische Mitarbeiterin an der Physiotherapieschule der DAA in Siegen, gelang in dieser Wintersaison ein Medaillen-Hattrick mit der sich in ihrer Betreuung befindlichen Skeleton-Sportlerin Jacqueline Lölling.

Als Physiotherapeutin, Osteopathin und studierte Sportwissenschaftlerin ist Frau Wichterle neben ihrer Tätigkeit als Lehrkraft bei der DAA auch in einer Physiotherapeutischen Praxis tätig. Dort lernte sie Jacqueline Lölling vor einigen Jahren kennen, der sie seitdem mit Rat und Tat zur Seite steht. Neben der physiotherapeutischen und osteopathischen Unterstützungsleistung wurde schon nach kurzer Zeit das Thema Prävention von Verletzungen Inhalt der gemeinsamen Arbeit. Nachdem Jacqueline Lölling bereits im Februar

2015 Juniorenweltmeisterin und Vizeweltmeisterin wurde, sollte die Saison 2016/17 eine ganz besondere werden. Im März 2015 übernahm Kathi Wichterle Training und die gesamte physiotherapeutische Betreuung der Sportlerin. W, wobei viele Trainingseinheiten in den Räumlichkeiten der DAA-Physiotherapieschule in Siegen stattfanden und auch Auszubildenden der Schule unter Aufsicht der Lehrkräfte in den Betreuungsprozess integriert wurden. Und die Arbeit hat sich gelohnt! Wurde doch Jacqueline Lölling in der Folge zunächst Deutsche Meisterin, dann Europameisterin und schließlich Weltmeisterin in der Team- und Einzelwertung. Gekrönt wurden diese sensationellen Erfolge durch den Sieg im letzten Weltcuprennen in Südkorea, wo sie auf der Olympiabahn für 2018 den Gesamtweltcup gewinnen

konnte. Das hinter jedem erfolgreichen Sportler ein erfolgreicher Trainer steht, ist keine Frage. Im Fall von Jacqueline ist die Qualifikation von Kathi Wichterle aber ein entscheidender Trumpf, denn nicht nur das Training, sondern auch die physiotherapeutische, osteopathische und pädagogisch/psychologische Unterstützung liegt in einer Hand! Dass dieser Umstand Früchte trägt, haben die beiden letzten Jahre bewiesen. Wie es weiter geht? Nach der Saison ist vor der Saison und so sind die beiden bereits wieder aktiv auf dem Weg nach PyeongChang zu den Olympischen Spielen 2018, denn Wintersportler werden im Sommer gemacht. ■



Kathi Wichterle,
Jacqueline Lölling

Vorschau

Am 20. Juni fand in Hannover die Fachtagung „Digitales Lehren und Lernen im Stiftungsverbund“ statt. Diesem Thema widmet sich auch die kommende November-Ausgabe der DAA Aktuell mit einem inhaltlichen Schwerpunkt und einem ausführlichen Bericht von der Fachtagung.



Impressum

DAA Aktuell
Ausgabe 75 (Juli/August 2017)

Herausgeber:

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

Verantwortlich:

Rudolf Helfrich
Geschäftsführender Vorstand

Redaktion:

Andreas Nierhaus und
Dr. Till Werkmeister

Kontakt:

Tel. 040 – 350 94 110
Fax. 040 – 350 94 198

Email:

andreas.nierhaus@daa-stiftung.de

Layout und Satz:

HFH Medienstudio –
Bettina Schumacher

Hinweis:

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

Der nächste Redaktionsschluss:
20. Oktober 2017