

INTERVIEW

Ralf Eising, Leiter Prüfdienst Arbeitsmarktdienstleistungen der BA

Seite 3



VOR ORT

Grone Niedersachsen: 54 Standorte und ein großes Kaleidoskop der Leistungen

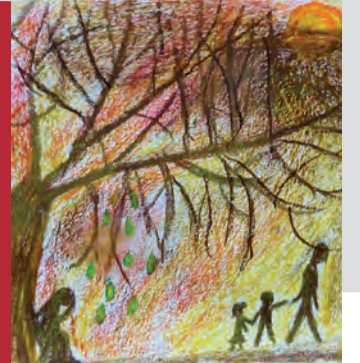
Seite 7



IM FOKUS

Bremen: Mit Farben, Pinseln und Staffeleien gegen Traumata

Seite 8



Qualitätsmanagement belegt Erfolg bei Grone

Bundesweit wegweisend – überprüfbare Ergebnisse – überregional tätiges Team eingesetzt

Hamburg – „Schon immer haben wir bei Grone einen sehr hohen Maßstab an die Qualität unserer Arbeit gelegt“, sagt Grone-Vorstand Achim Albrecht, „bereits im ersten Satz unseres Leitbildes heißt es: ‚Wir erbringen für unsere Kunden und Auftraggeber qualitativ hochwertige Leistungen.‘“ Diese Qualität misst sich auch an überprüfbaren Ergebnissen, die Grone durch ein intensives Qualitätsmanagement belegt. Albrecht: „Deswegen haben wir als einer der ersten bundesweit tätigen Bildungsdienstleister ein überregional tätiges Team zur Sicherung und Steigerung der Qualität bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung gegründet.“

Prokuristin Birgit Starys leitet das Team. Sie sagt: „Schon frühzeitig stellten wir uns damit der Verantwortung der Qualitätskontrolle, da bei der Ausschreibung und Vergabe von Maßnahmen die qualitätsbezogene Zuverlässigkeitsprüfung in immer höherem Maße gefordert wird.“

Vorrangige Aufgabe dieses Teams ist es, flächendeckend alle Arbeitsmarktdienstleistungsprodukte an den Standorten auf Konformität mit den Anforderungen des Prüfdienstes Arbeitsmarktdienstleistungen (ADML)

und der Regionalen Einkaufszentren (REZ) der Bundesagentur für Arbeit zu prüfen und mit den Grone-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in den Niederlassungen qualitätssteigernde Lösungsansätze zu erarbeiten.

Starys: „Das ist ein permanenter Prozess, der jeweils auch für die Optimierung der eigenen Abläufe genutzt wird.“ Dabei greifen die Kriterien von DIN ISO 9001:2015 und AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung).

Die Qualität lässt sich durch Zahlen gut belegen

Neben den Ergebnissen und Konsequenzen des Qualitätsmanagements ist ein besonderer Beleg der Grone-Qualität der berufliche und persönliche Erfolg der Teilnehmer.

Albrecht: „Wir sind sehr stolz, dass Grone hier exzellente Resultate vorzeigen kann.“ Dies belegen auch interne Auswertungen. Albrecht nennt ein jüngstes Beispiel: „Bis Mitte September 2017 sind 52 Umschulungsmaßnahmen in den Grone-Gesellschaften ausgelaufen. Insgesamt haben 90 % aller Teilnehmer die Prüfung vor der zugehörigen Kammer bestanden. Von diesen Teilnehmern haben bislang rund 78 % eine sozialversicherungspflichtige



Zufriedenheit der Kunden ist für Grone entscheidend, ebenso wie die der Auftraggeber

Beschäftigung gefunden. Es ist zu erwarten, dass von den übrigen Teilnehmern noch weitere in Arbeit kommen, da einige Maßnahmen erst vor Kurzem beendet wurden.“

Jetzt kommt die sogenannte Multi-Site-Zertifizierung als neuer Meilenstein hinzu.“ Albrecht: „Seit einigen Monaten beschäftigt sich bei Grone eine Arbeitsgruppe mit dem Thema der Multi-Site-Zertifizierung. Sie soll ab dem kommen-

den Jahr für alle Grone-Gesellschaften gelten. Dies bedeutet eine erhebliche Umstellung, denn bislang zertifizierte sich jede Gesellschaft allein.“ Ziel ist es, ab Frühjahr 2018 mit der Schulung der Grone-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter zu beginnen. Der Abschluss des Zertifizierungsprozesses ist für den Frühsommer geplant.

Ausführliche Berichte auf den Seiten 4 und 5

Ausgezeichnet: PerMenti erhält den Förderpreis des Stiftungstages 2017



Erfolg bei der Integration von qualifizierten geflüchteten Frauen in den deutschen Arbeitsmarkt ausgezeichnet worden. Bislang wurden 40 Frauen erfolgreich begleitet.

Zum einen ging der Förderpreis des 2. Dortmunder Stiftungstages für PerMenti an die Grone Bildungszentren Nordrhein-Westfalen. Projektleiterin Barbara Wenzel nahm den mit 2.000 Euro dotierten Preis zusammen mit dem Projektteam entgegen.

Sie sagt: „Mit PerMenti sprechen wir qualifizierte geflüchtete Frauen an,

deren Ziel es ist, für sich eine berufliche Perspektive in Deutschland zu entwickeln. Die meisten Projektteilnehmerinnen kommen aus Syrien, aber auch Frauen aus Armenien, Iran, Irak, Libanon, Jordanien, Weißrussland und Guinea sind dabei. Vertreten sind alle Altersgruppen von 20 Jahren bis Ende fünfzig, wobei das Alter der meisten Frauen zwischen Mitte zwanzig und Mitte dreißig liegt. Wir finden für die Mentees Unternehmen bzw. Schulen und andere passende Organisationen, in denen sie eine Hospitation oder ein

Praktikum absolvieren. Hier können sie die Qualifikation und Erfahrung, die sie aus dem Herkunftsland mitbringen, im deutschen Arbeitsumfeld erproben.“ Ihre Kollegin Anja Appelhans ergänzt: „Dabei treffen Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees aus unterschiedlichen Lebenswelten und Arbeitskulturen aufeinander. Sie begleiten die Mentees mit offenem Blick und Respekt für kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten, für die fachlichen Anforderungen durch den Berufsalltag.“

Fortsetzung auf Seite 8

Der BBB formuliert seine Erwartungen

Berlin – Der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB, Bildungsverband) e.V. hat seine Erwartungen an die künftige Bundesregierung formuliert. Verbandsvorsitzender Thiemo Fojkar und sein Stellvertreter Achim Albrecht, Vorstand Stiftung Grone-Schule, formulieren darin die Ziele, die mit guter Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik erreicht werden:

- Oberstes Ziel ist die Möglichkeit der Teilhabe aller an Gesellschaft und Arbeitsmarkt.
- Die Erhaltung beziehungsweise Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer muss gewährleistet werden.
- Die dauerhafte Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft muss ermöglicht und erhalten werden.

Für ein Weiterbildungsgesetz

Weiter heißt es: „Der allgemeinen sowie der beruflichen Weiterbildung kommt bei der Verwirklichung dieser Ziele eine herausragende Bedeutung zu. Lebensbegleitendes Lernen, der Erwerb neuer beruflicher – und insbesondere digitaler – Kompetenzen, die Bewältigung von Strukturwandel am Arbeitsplatz sind Themen, die angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels mit Hochdruck und großem Engagement angegangen werden müssen.“

Diese hohen Ziele könnten nur erreicht werden, wenn Regelungen zum Zugang, zur Finanzierung von Weiterbildung und zu Information und Weiterbildungsberatung durch ein Bundesgesetz für die Weiterbildung („Weiterbildungsgesetz“) gestrafft und koordiniert würden. Dies könnte am effektivsten durch die Einsetzung eines Bundesbeauftragten für Weiterbildung geschehen. Der gesamte Forderungskatalog: www.bildungsverband.info

Prof. Vöpel über Wegweiser in einer „ver-rückten Welt“

Plädoyer für einen ethischen und nachhaltigen Kompass in der Wirtschaft

Hamburg – Nach Ansicht von Prof. Dr. Henning Vöpel, Direktor des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts HWWI, „passen unsere Institutionen, Strukturen und Handlungsweisen nicht mehr zu den neuen Problemen und Herausforderungen“. Er plädierte bei Grone für einen ethischen und nachhaltigen Kompass mit Mut, Erfahrung, Vertrauen, Weitsicht und Verantwortung als Wegweisern.



Prof. Dr. Vöpel war am 7. Dezember zu Gast beim Heinrich-Grone-Gespräch. Sein Thema: „Ver-rückte Welt? Unternehmerische Entscheidungen in Zeiten der Unsicherheit“. Wegen der Überschneidung des Redaktionsschlusses dieses Magazins mit der Veranstaltung hatten wir Herrn Prof. Dr. Vöpel gebeten, uns vorab seine Kerngedanken zum Thema zu übermitteln. Dafür danken wir ihm.

Vöpels Kernaussage: „Wir erleben gerade fundamentale geopolitische und technologische Umbrüche. Wir sprechen von Trump und Brexit und gleich-

zeitig von künstlicher Intelligenz und Algorithmen. Die Welt befindet sich im Übergang in ein neues Zeitalter. Über die Zukunft herrscht große Unsicherheit und die Vergangenheit erscheint plötzlich unverständlich. Wir bewegen uns wie auf einer dahintreibenden Eisscholle.“

Daraus zieht er folgenden Schluss: „Unsere Institutionen, Strukturen und Handlungsweisen passen nicht mehr zu den neuen Problemen und Herausforderungen. Die Folge ist ein sinkendes Vertrauen in Politik, Institutionen und Eliten, diese Probleme zu lösen und den

Herausforderungen gewachsen zu sein. Nicht zufällig ist der aufkommende Populismus ein Phänomen dieser Zeit. In dieser buchstäblich ‚ver-rückten‘ Welt gerät alles ins Wanken. Kognitive Dissonanzen machen sich breit. Fakten werden neu interpretiert. Unser Diskurs bewegt sich zwischen postfaktischem Populismus, Fake News und Filterblasen. Grenzen werden errichtet: zwischen Ländern und vor allem in den Köpfen.“

Gleichwohl, so Vöpel, „müssen auch und gerade in Zeiten der Umbrüche und der Unsicherheit weitreichende politische und unternehmerische Entscheidungen getroffen werden. Was aber kann langfristig handlungsleitend sein, was und wer bietet Orientierung? Für die Richtung benötigen wir einen ethischen und nachhaltigen Kompass. Der Weg dorthin aber entsteht erst, indem wir ihn gehen. Es ist eine große Expedition, für die wir den Rucksack packen müssen: Mut, Erfahrung, Vertrauen, Weitsicht und Verantwortung sind wesentliche Eigenschaften für den Erfolg dieser Expedition.“

In bewegten und unsicheren Zeiten entscheiden zu müssen, erfordere zu allererst eine Zielvorstellung. Diese zu entwickeln, könne helfen, handlungsleitende Orientierung und Vertrauen in den beschrittenen Weg zu geben, sagt der Wirtschaftswissenschaftler.

FOTO: iStockphotos.com

IMPRESSUM

Grone-Magazin
Eine Publikation des Unternehmensverbands Stiftung Grone-Schule
www.grone.de

HERAUSGEBER:
Grone-Service- und
Verwaltungsgesellschaft mbH,
Gotenstraße 10, 20097 Hamburg

REDAKTION:
Birgit Starsy
b.starsy@grone.de
Tel.: 040 23703-0

TEXTE/GESTALTUNG:
BKM GbR
Beratung, Kommunikation, Medien
www.hamburg-bkm.de

LEKTORAT:
Sybille Kalinka

DRUCK:
Compact Media
www.compactmedia.de

Mark Halledt neuer Finanzvorstand der Stiftung Grone-Schule

Hamburg – In den vergangenen Jahren ist Grone enorm gewachsen und sehr erfolgreich. „Der Umsatz beträgt jetzt mehr als 100 Millionen Euro, in nahezu 180 Niederlassungen sind fast 2.000 festangestellte Mitarbeiter sowie mehrere Hundert Honorarkräfte tätig. Von daher haben wir intensiv mit dem bisherigen Alleinvorstand Achim Albrecht über eine Erweiterung des Vorstandes beraten“, sagt Staatsrat a. D. Wolfgang Prill, Vorsitzender des Kuratoriums der Stiftung Grone-Schule. „Als Ergebnis haben wir Achim Albrecht als Vorstandsvorsitzenden und Mark Halledt als neuen Finanzvorstand bestellt. Herr Halledt hat bisher schon sehr erfolgreich die Grone-Service- und Verwaltungsgesellschaft (SVG) als Geschäftsführer geführt.“

Diplom-Kaufmann Halledt ist seit 2003 bei Grone und seit 2008 Geschäftsführer der SVG und in der Grone Beteiligungsgesellschaft mit Verantwortung für den Bereich Finanzen tätig, zuvor war er in der SVG zunächst Prokurist und Leiter des Controllings.



FOTO: privat

EDITORIAL

Langfristiges Handeln lohnt

Liebe Leserinnen und Leser,



die doch schwierige Ausgangslage zur Bildung einer neuen Bundesregierung wirft ein unerwartet grelles Schlaglicht auf vermeintlich selbstverständlich Gewordenes. Wir sind zum Beispiel daran gewöhnt, verlässliche Ansprechpartner auf Entscheidungsebene zu haben, die wiederum der Verwaltung Grundlagen an die Hand geben, politischen Willen in Maßnahmen umzusetzen.

Hier schaue ich mit Sorge auf die uns bevorstehende vorläufige Haushaltsführung auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Neue kräftige Impulse wären nötig, etwa um das Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen, denn der Fachkräftemangel, so ist es in den Statistiken zu entnehmen, dämpft bereits gesamtwirtschaftliche Erwartungen. Und die Integration sowohl von Migranten als auch von Langzeitarbeitslosen wird ohne politische Taktung eher ein Vabanquespiel, zumal die ersten Vorausschau auf die Haushalte der Jobcenter 2018 nicht viel Gutes verheißen.

In diesem Magazin aber beschäftigen wir uns mit der Qualität von Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung und Integration von Migranten und Arbeitslosen durch Grone. Anhand zahlreicher Beispiele, aber auch Kennziffern zeigen wir, dass die Kostenträger sehr überwiegend davon ausgehen können: Es ist gut angelegtes Geld, das in diese Maßnahmen investiert wird. Die Resultate sind zum einen auf den Willen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zurückzuführen, etwas Neues – und das möglichst auf Dauer – zu beginnen. Zum anderen aber auch auf den Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Grone, die sich zuverlässig, kompetent und auch kreativ um die ihnen übertragenen Aufgaben kümmern. Ihnen gilt mein besonderer Dank für ihr Engagement.

Um auf die „große Politik“ zurückzukommen: Werner von Siemens (1816 – 1892) sagte: „Für augenblicklichen Gewinn verkaufe ich die Zukunft nicht.“ Das ist ein auch heute noch gewichtiger Satz, in diesem Herbst besonders. Ich hoffe sehr, dass die derzeit – in welcher Funktion auch immer – Verantwortlichen den langfristigen Auswirkungen ihres Handelns das erforderliche Gewicht zukommen lassen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und für 2018 Glück, Gesundheit und gutes Gelingen.

Ihr

Wolfgang Prill, Vorsitzender des Kuratoriums der Stiftung Grone-Schule

Jetzt auch modular zum Siegel für anerkannt gute Arbeitgeber

Hamburg – Interessante Neuerungen beim Gütesiegel „Anerkannt Guter Arbeitgeber“, das der AGA Unternehmensverband im Norden verleiht: Hinzugetreten sind: „Anerkannt Guter Arbeitgeber in Gesundheit, Pflege und Sozialem“ und „Anerkannt Guter Ausbilder“. Damit stärken Arbeitgeber und Ausbildungsunternehmen ihre Position im Wettbewerb um neue Fachkräfte, erhöhen die Identifikation mit dem Betrieb bzw. der Einrichtung und festigen so die Loyalität. Zum anderen wird seit Kurzem ein mehrstufiges, modulares Verfahren angeboten. Zunächst können Unternehmen damit nur Selbstauskunft und Mitarbeiterbefragung durchlaufen und im nächsten Schritt entscheiden, ob sie bei Siegelreife ein öffentlichkeitswirksames Employer Branding bu-



chen möchten. AGA-Hauptgeschäftsführer Volker Tschirch: „Unternehmen können frei entscheiden, mit welcher Erwartungshaltung sie in das Verfahren einsteigen, zum Beispiel mit einer Bestandsaufnahme oder einer Mitarbeiterbefragung beispielsweise für die ISO-Zertifizierung.“ Neu ist auch, dass auf Wunsch die Antworten der Beschäftigten in ein Benchmarking von mehr als 1.100 Antworten anderer Beschäftigter einfließen können. Aus dem Vergleich können Positionsbestimmungen mit anderen „Anerkannt Guten Arbeitgebern“ vorgenommen und Veränderungsnotwendigkeiten ermittelt werden. Ein unabhängiges Prüfverfahren wird durch die in Berlin ansässige Zulassungsstelle EUROPANOZERT gewährleistet.

„Qualitätssicherung dient den Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen und sollen“

Ralf Eising, Leiter Prüfdienst Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit, im Interview

Seit gut zehn Jahren kümmert sich der Prüfdienst Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit um die Qualität der Durchführung und Umsetzung der Dienstleistungen, die von Trägern wie Grone erbracht werden. Im

Interview mit dem Grone-Magazin erklärt Ralf Eising, Leiter des Prüfdienstes, was es mit diesem Baustein zur auch gesellschaftspolitisch wichtigen Qualitätssicherung bei der Bundesagentur für Arbeit auf sich hat.



FOTO: privat

Ralf Eising ist Dipl.-Verwaltungswirt. Der 55-jährige gebürtige Hamburger ist seit 1996 bei der Bundesagentur für Arbeit. Davor lernte und übte er den Beruf des Konditors aus und war als Zeitsoldat bei der Bundeswehr aktiv.

Anschließend war er im damaligen Arbeitsamt Lüneburg im Bereich der allgemeinen Arbeitsvermittlung und als Vermittler Reha/sbM tätig.

Seine Laufbahn bei der BA begann mit dem Studium an der Fachhochschule des Bundes Fachbereich Arbeitsverwaltung. 2005 wechselte er in die Zentrale der BA und setzte dort im Bereich Produkte und Programme im Rechtskreis SGB II – Schwerpunkt Reha/sbM – und im Bereich Haushalt und Finanzen seine berufliche Weiterbildung fort.

nen Bildungsträgern bis zu Störungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer, aber auf der anderen Seite hervorragende Maßnahmen und ihre Umsetzung. Grundsätzlich lässt sich sagen: Je besser die Kommunikation und Interaktion zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer funktioniert, desto besser auch die Ergebnisse.

1 Was war der Anlass zur Gründung des Prüfdienstes Arbeitsmarktdienstleistungen?

Basierend auf einer Prüfung durch den Bundesrechnungshof im Jahr 2006 wurde festgestellt, dass die Bundesagentur für Arbeit (BA) beim Einkauf und der Durchführung von beruflichen Bildungsmaßnahmen mehr auf Qualität und Effizienz achten sollte. Schließlich werden auch hierfür Beitragselder der Versicherungsgemeinschaft und Steuermittel verwendet. Zudem gab es bereits anhaltende Diskussionen zu dieser Thematik in der Politik und den Medien. Diesen Hinweisen kam die BA nach und implementierte 2007 den Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL), der mit hauptamtlichen Prüfkraften zunächst die Qualität und die Rahmenbedingungen für die Teilnehmer vor Ort bewertete.

2 Welche Bedeutung kommt der Qualitätssicherung in diesem Zusammenhang zu?

Qualitätssicherung ist hier natürlich ein unabdingbarer Bestandteil in der Maßnahmedurchführung, denn es geht hier um Menschen, die erstmals oder wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen und sollen. Insofern ist es nachvollziehbar, dass wir den Teilnehmern einer beruflichen Maßnahme die bestmögliche Qualität anbieten wollen. Die entsprechende Integration bzw. die Integrationsfortschritte insbesondere im Rechtskreis SGB II sind das Ziel für jeden einzelnen Maßnahmeteilnehmer. Das steht auch

für uns bei den Prüfungen immer im Fokus.

3 Wie gehen Sie grundsätzlich vor?

Die Bildungsträger werden über die Prüftermine grundsätzlich vorab, in der Regel zwei Werkstage vor Durchführung der Prüfung, schriftlich informiert. Durch diese Vorgehensweise ist sichergestellt, dass auch vonseiten des Trägers ein verantwortlicher Ansprechpartner anwesend ist und Abstimmungen zur Durchführung der Prüfung erfolgen können. Ausnahme bildet hier die sogenannte „Anlassbezogene Prüfung“. Hier agieren wir durchaus unangemeldet, wenn uns Beschwerden über eine Maßnahme oder einen Träger vorliegen. Die Prüfkraften kündigen den jeweiligen Agenturen für Arbeit oder Jobcentern die Prüfeinsätze in der Regel vier Wochen vor dem Prüfungstermin an, um eine Beteiligung der Dienststellen sicherzustellen.

Die Prüfergebnisse werden dem Träger in einem Abschlussgespräch und im Nachgang in einem Prüfbericht innerhalb von 10 Arbeitstagen bekannt gegeben, die bei festgestellten Mängeln auch die Informationen über die weitere Vorgehensweise beinhalten sowie die Aufforderung, eine Darstellung zur Abstellung von Mängeln an die örtlichen Agenturen für Arbeit oder gemeinsame Einrichtungen zu übermitteln.

Für Vergabemaßnahmen werden die Prüfergebnisse und -berichte zur Information an die Geschäftsleitung der betreffenden Dienststelle und dem Re-

gionalen Einkaufszentrum übersandt. Die Prüfergebnisse und -berichte für Gutscheinmaßnahmen werden an die Geschäftsleitung der betreffenden Dienststelle und die Fachkundigen Stellen sowie der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkkS) zur Information übermittelt.

4 Und wenn Sie Verbesserungsbedarf erkannt haben?

Etwaige weitere Schritte, die aufgrund festgestellter Optimierungsbedarfe resultieren, werden im Rahmen der Nachhaltung durch die Dienststellen, Fachkundigen Stellen oder Regionalen Einkaufszentren eigenständig eingeleitet und umgesetzt. Insofern hat der Prüfdienst eine rein feststellende Tätigkeit.

Natürlich gibt es noch viele weitere Schnittstellen innerhalb der BA, die sich mit den Ergebnissen und Auswertungen beschäftigen, um den Qualitätsanforderungen z. B. in den Vergabeunterlagen und möglicherweise auch einer Weiterentwicklung von Produkten der Arbeitsförderung gerecht zu werden.

5 Wie setzen Sie die Schwerpunkte Ihrer Prüftätigkeit?

Eine Schwerpunktsetzung oder genauer eine Prüfplanung erfolgt in Abstimmung mit den Fachbereichen der Zentrale der BA. Hierzu wird durch den Prüfdienst ein Vorschlag unterbreitet, was wie in welcher Dimensionierung unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen geprüft werden könnte. Auch werden unterjährig entspre-

chende Sonderaufträge berücksichtigt, wenn es ggf. zu Auffälligkeiten bei Maßnahmen kommt oder neue Maßnahmen durchgeführt werden. Im letzteren Fall ziehe ich es vor, grundsätzlich eine Pilotierung vorzunehmen, um Erkenntnisse über die Maßnahme an sich, aber auch über den Einsatz der Prüfmittel – konkret Bewertungsschema und Zeitbedarf – zu ermitteln.

Ein weiterer Schwerpunkt ist allerdings auch die interne Qualitätssicherung. Um einheitlich in der gesamten Republik zu prüfen, ist es notwendig, auch eigene Standards umzusetzen und einzuhalten. Hierzu werden interne Qualifizierungsbedarfe erhoben und umgesetzt, Hospitationen untereinander und überregional durchgeführt sowie überregionale fachliche Austausche initiiert.

6 Welche Erfahrungen haben Sie und Ihr Team in den vergangenen Jahren sammeln und welche Veränderungen feststellen können?

Neben den Veränderungen, die sich im Prüfdienst unter dem Aspekt der kontinuierlichen Verbesserung ergeben (müssen), ist festzustellen, dass die Wahrnehmung des Prüfdienstes als potenzieller Ratgeber und nicht nur als reine Prüfinstitution durch die Bildungsträger fortschreitet. Dies ist mir sehr wichtig, da ein Paradigmenwechsel von der rein defizitorientierten Prüfung hin zu beratender konstruktiver Kommunikation zeitgemäß und im Zweifelsfall auch erfolgreicher in der Integration der Teilnehmer als oberstes Ziel ist.

Natürlich stellen wir immer wiederkehrende Probleme bei der Maßnahmedurchführung fest. Die größten Optimierungsbedarfe sind immer noch die Dokumentation und die Förderplanung. Auch scheint bei der Dokumentation nicht deutlich zu sein, dass hier nicht für den Prüfdienst gearbeitet wird. Uns ist daran gelegen, den „roten Faden“ zu erkennen, zu sehen, was, wann und warum mit einem Teilnehmer gemacht wurde. Außerdem ist die Dokumentation wichtig, um für den Vertretungsfall vorzusorgen und damit ein ggf. neuer Mitarbeiter nicht erst wieder mit dem Teilnehmer von vorn anfangen muss. Zusätzlich dient es auch der Selbstbindung, sowohl des betreuenden Mitarbeiters wie des Teilnehmers, welche Schritte notwendig sind, um das Maßnahmeziel und letztendlich die Integration zu erreichen.

Heterogen bleiben weiterhin die Ergebnisse in ihrer Gesamtheit. Die Ursachen sind vielfältig, angefangen von der fehlenden Expertise bei einzel-

7 Wie schätzen Sie das Bewusstsein der Träger für Qualitätsmanagement ein – gibt es eine Tendenz? Lernen (die) Träger von Ihnen?

Ob ein Träger unseren Input aufnimmt oder nicht, ist zunächst erst einmal nachrangig. Jeder Träger ist zertifiziert und hat eigentlich ein damit einhergehendes Qualitätsmanagement. Werte, Auflagen und Anregungen gibt es nicht nur durch die Qualitätshandbücher. Es muss auch gelebt werden. Ein grundsätzlicher Gedanke ist dabei immer hilfreich: Was würde ich als Kunde z. B. bei einem Autokauf erwarten? Reicht mir ein Auto mit 3 Rädern? Und dabei unterstützen wir gern.

8 Oft stehen Preis und Qualität der einzukaufenden Leistungen in einem Spannungsverhältnis. Wie gehen Sie damit um?

Dieses Spannungsverhältnis wird immer wieder gern in den Vordergrund gestellt. Aber der Prüfdienst an sich und auch die Regionalen Einkaufszentren haben gern einen besonderen Blick auf Maßnahmen, die von den Schätzpreisen oder Bundesdurchschnittskostensätzen erheblich abweichen.

Sorgen um Kürzungen für Jobcenter

Nürnberg – Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat den Haushalt für das Jahr 2018 beschlossen. Den Einnahmen von 39,0 Milliarden Euro der Agenturen für Arbeit stehen Gesamtausgaben von 36,4 Milliarden Euro gegenüber. Die gesamte aktive Arbeitsförderung umfasst ein Budget von 9,8 Milliarden Euro und liegt damit in etwa auf Vorjahresniveau. So werden für die Förderung der beruflichen Weiterbildung unverändert 1,7 Milliarden Euro bereitgestellt.

Aber Achtung: Arbeitsmarktpolitiker sind alarmiert, weil die Mitte Oktober bekannt gewordenen Orientierungswerte des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für die Mittelzuteilung an die einzelnen Jobcenter aktuell vorsehen, sie um 246,9 Millionen Euro zu kürzen. Gleichzeitig sollen 68,5 Millionen Euro mehr für den Bundesanteil an den Verwaltungskosten der Jobcenter bereitgestellt werden. Diese zusätzlichen Kosten belasten die bereits gekürzten Eingliederungsleistungen im Bereich SGB II.

In Westdeutschland steht den geplanten Mittelkürzungen bei den SGB II-Eingliederungsleistungen um 120,3 Millionen Euro ein Anstieg bei den Bundesmitteln für die Verwaltungskosten um 127,4 Millionen Euro gegenüber. In Ostdeutschland würden nach diesen Orientierungswerten sowohl die Bundesmittel für SGB II-Eingliederungsleistungen als auch die Bundesmittel für die Verwaltungskosten gekürzt – um 126,6 Millionen Euro bzw. 58,9 Millionen Euro. Die absolut größten Mittelkürzungen wären nach diesen Orientierungswerten in Sachsen zu erwarten – 30,2 Millionen Euro bei den Eingliederungsleistungen und 19,7 Millionen Euro bei den Verwaltungskosten.

Wesentliche Grundlage zur Ermittlung dieser Orientierungswerte ist der am 28. Juni 2017 beschlossene Regierungsentwurf des Bundeshaushalts 2018.



Bundesagentur für Arbeit
Zentrale

FOTO: Bundesagentur für Arbeit

Was bedeuten ISO 9001 und AZAV?

Hamburg – Die Grone-Angebote unterliegen den Zertifizierungskriterien nach ISO 9001. Darüber hinaus ist Grone als Anbieter arbeitsmarktpolitischer Dienstleistungen im Bereich geförderter Weiterbildung nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) anerkannt. Die Abkürzungen werden oft genutzt – doch was steckt dahinter?

DIN EN ISO 9001

Die Qualitätsmanagement-Norm ISO 9001 ist national und international die meistverbreitete und bedeutendste Norm im Qualitätsmanagement (QM). Sie bildet die Basis für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess des unternehmensinternen Qualitätsmanagementsystems (QMS).

Die ISO 9001 legt die Mindestanforderungen fest, die von Unternehmen umzusetzen sind, um die Kundenanforderungen sowie weitere Anforderungen an die Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität zu erfüllen.

Eine maßgebliche Neuerung ist bei ISO 9001:2015 die Betonung eines risikobasierten Denkens und Handelns, das auf das gesamte Managementsystem erweitert wird. Dabei geht es um die Ermittlung von Risiken und Chancen zum Erreichen gewünschter Ergebnisse, zum Vermeiden oder Verringern unerwünschter Auswirkungen und zum Umsetzen einer fortlaufenden Verbesserung. Dies erfordert die Ableitung von Maßnahmen, deren Integration in die Managementprozesse und eine Bewertung der Wirksamkeit.

AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung)

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt wurde ein neues Kapitel zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen in das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) eingefügt. Die Regelungen verfolgen das Ziel, die Qualität arbeitsmarktbezogener Dienstleistungen und damit die Leistungsfähigkeit und Effizienz des arbeitsmarktpolitischen Fördersystems nachhaltig zu verbessern.

Um dieses Ziel zu erreichen, können nur solche Träger zur Einbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen zugelassen werden, die unter anderem ihre Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit nachweisen, qualifiziertes Personal einsetzen und ein System zur Sicherung der Qualität anwenden.

Ein neuer Punkt in den gesetzlichen Regelungen ist der Zustimmungsvorbehalt der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Grone ist bundesweit wegweisend bei der Qualität

Qualität ist die Handlungsmaxime der Arbeit – verzahnte Vorgehensweise erforderlich

Hamburg – Als einer der ersten bundesweit tätigen Bildungsdienstleister hat die Stiftung Grone-Schule ein überregional tätiges vierköpfiges Team zur Sicherung und Steigerung der Qualität bei der Durchführung von Maßnahmen bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung gegründet (QMD – Qualitätssicherung Maßnahme Durchführung). Prokuristin Birgit Starys leitet und verantwortet das

Team. Sie sagt: „Schon frühzeitig stellen wir uns damit der Verantwortung der Qualitätskontrolle, da bei der Ausschreibung und Vergabe von Maßnahmen die qualitätsbezogene Zuverlässigkeitsprüfung in immer höherem Maße gefordert wird.“ Nach gut einem Jahr intensiver Arbeit werden die Erfolge des Teams sichtbar.

Birgit Starys erläutert: „Die Qualitätssicherung ist hinsichtlich der jeweiligen Zielsetzungen vielschichtig und erfordert eine Vielzahl von Ansätzen, Methoden und Kompetenzen sowie eine verzahnte Vorgehensweise der Akteure. Aus diesem Grund wurde im September 2016 das vierköpfige und zugleich freigestellte QMD-Team gegründet.“

Zum Team gehören Ilona Schiller (Grone Thüringen), Sabine Schwarzkopf-Meermann (Nordrhein-Westfalen), Sören Liesener (Hamburg) und, neu dabei, Harald Bönisch (Hessen).

Sie alle sind langjährige Grone-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Sie verfügen über ein hohes Maß an Erfahrung in der Leitung, Durchführung und konzeptionellen Ausgestaltung von unterschiedlichen Arbeitsmarktdienstleistungsprodukten.

Starys: „Vorrangige Aufgabe dieses Teams ist es, flächendeckend Arbeitsmarktdienstleistungsprodukte an den Standorten auf Konformität mit den Anforderungen des Prüfdienstes Arbeitsmarktdienstleistungen (ADML) und der Regionalen Einkaufszentren (REZ) der Bundesagentur für Arbeit zu prüfen und mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort auf wertschätzende Art und Weise qualitätssteigernde Lösungsansätze zu erarbeiten. Dabei sind wir prüfend und beratend tätig.“

Des Weiteren werden alle AMDL- und REZ-Prüfungen direkt nach Ankündigung durch ein QMD-Teammitglied am jeweiligen Standort mit den Mitarbeitern vor und am Prüfungstag aktiv begleitet.

Einsatz des QMD-Teams macht sich positiv bemerkbar

Durch einen direkt nach Gründung des QMD-Teams initiierten Workshop mit dem Leiter des Prüfdienstes Arbeitsmarktdienstleistungen, Ralf Eising (siehe Interview auf Seite 3), wurde eine vertrauensvolle Basis und gegenseitige Akzeptanz geschaffen, die sich im



Birgit Starys, Koordinatorin des QMD-Teams



Ein QMD-Team benötigt viel Erfahrung in der Leitung, Durchführung und konzeptionellen Ausgestaltung von Arbeitsmarktprodukten

Austausch mit den jeweiligen Prüfern als ausgesprochen konstruktiv und respektvoll erweist.

Das Jahrestreffen mit Vertretern des Prüfdienstes, Ralf Eising und seiner Kollegin Sonja Schmitz, Spezialistin aus Düsseldorf, fand am 27. November in Hamburg statt.

Ziel war ein Austausch zu den bisherigen Prüfungen und die Benennung möglicher Optimierungsbedarfe für 2018. Besonders erfreulich für Grone ist, dass sich der Einsatz des QMD-Teams bundesweit positiv bemerkbar macht, so der Prüfdienst.

Durch die Begleitung zahlreicher Prüfungen sind sich mittlerweile die Teammitglieder des QMD und des Prüfdienstes Arbeitsmarktdienstleistungen bekannt.

Das gemeinsame Ziel, die Qualität hoch zu halten und stetig zu steigern, ist dabei eine starke Antriebsfeder. Diese von Grone als Bildungsdienstleister verlangte Qualität wird auf unterschiedliche Art und Weise von verschiedenen Institutionen geprüft:

Die Qualitätssicherung im Vergabeverfahren durch das REZ

Die formelle Wertung der Angebote umfasst die Prüfung von Leistungsfähigkeit, Fachkunde und Zuverlässigkeit der Bieter. Hierzu zählen die Anforderungen an das Personal einschließlich der jeweils erforderlichen Qualifikation sowie die sächliche und technische Ausstattung der Räumlichkeiten analog der aktuell gültigen Arbeitsstättenverordnung. Diese Forderungen sind konkret beschrieben und mit Qualitätskriterien hinterlegt.

Birgit Starys: „Dabei spielt die Qualität von bereits durchgeführten oder gerade durchzuführenden Maßnahmen eine immer größere Rolle.“

Die Qualitätssicherung im Vertragsmanagement nach Zuschlag

Das Regionale Einkaufszentrum (REZ) führt in enger Abstimmung mit den Agenturen für Arbeit/Jobcentern ein Vertrags- und Lieferantenmanagement durch. Es dient der Sicherstellung der vertragsgemäßen Maßnahmedurchführung und überprüft die Qualifikation und Berufserfahrung des Personals. Beispielsweise finden Teilnehmerbefragungen zur Qualität und zur Kundenzufriedenheit insgesamt statt. Die festgestellten Prüfergebnisse fließen in Überlegungen zur Flexibilisierung von Maßnahmen (z. B. Aufstockung oder Reduzierung von Teilnehmerplätzen) ein.

Die Qualitätssicherung durch den Prüfdienst AMDL

Bei AMDL-Prüfungen erfolgt die Qualitätssicherung nach schriftlicher Ankündigung vor Ort. Die Prüfungen sind transparent und folgen einer vorgegebenen Struktur.

Die Ergebnisse werden mit dem Bildungsträger besprochen und in einem Abschlussbericht zusammengefasst. Die Verantwortung für die Verbesse-

rung der Qualität und die Umsetzung notwendiger Schritte obliegen dem Auftragnehmer und werden mit dem örtlichen Auftraggeber besprochen.

Albrecht: „Wir sind auf dem richtigen Weg“

Die Bilanz des Grone-QMD-Teams seit September 2016: Es wurden 140 interne Prüfungen, 30 Maßnahmecoachings, acht Weiterbildungen/Schulungen für Mitarbeiter sowie 32 Standortberatungen der neuen Jugendmaßnahmen durchgeführt/begleitet. Darüber hinaus wurden sechs Starterpakete zu den gängigen Jugendmaßnahmen entwickelt. Hinzu kamen die Vorbereitung und Begleitung von 30 AMDL- und sieben REZ-Prüfungen. Insgesamt konnte die Qualität in den Maßnahmen nachhaltig um 5 % verbessert werden.

Grone-Vorstand Achim Albrecht: „Grone ist auf dem richtigen Weg. Wir erfüllen unseren Auftrag, unseren Teilnehmerinnen, Teilnehmern und Auftraggebern in der Umsetzung der Maßnahmen eine gute Qualität zuzusichern. Dies bildet die Grundlage für das erfolgreiche Absolvieren einer Maßnahme, die schließlich in Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung mündet.“



Die Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit achten auf die Qualität der Angebote

Sicherung von Arbeitsmarktdienstleistungen

Ab 2018 kommt die Multi-Site-Zertifizierung – die Qualitätsmanagement-Beauftragten im Interview

Osnabrück – Seit einiger Zeit beschäftigt sich bei Grone eine interne Arbeitsgruppe mit dem Thema der Multi-Site-Zertifizierung. Dieser Begriff bezeichnet die Zertifizierung, die ab dem kommenden Jahr für alle Grone-Gesellschaften gelten soll. Dies bedeutet eine erhebliche Umstellung, denn bislang zertifizierte jede Gesellschaft für sich allein. Dem Team gehören die Qualitätsmanagement-Beauftragten (QMB) Dagmar Nährig-Dang, Niedersachsen, Manuel Grunewald, Hessen, und Ulrike Berger, Bremen, an.

1 Grone-Magazin: Frau Berger, worin besteht die Besonderheit in der Multi-Site-Zertifizierung?
Berger: Vereinfacht gesagt, geht es bei der Multi-Site-Zertifizierung darum, dass ein Unternehmen, welches im Verbund agiert, sich mittels einer Vertragsgrundlage auf ein gemeinsames Qualitätsmanagement-System einigt, denn das bietet zahlreiche Vorteile.

2 Welche Vorteile wären das?
Berger: Diese liegen definitiv in der Arbeitseffizienz und vor allem in Synergieeffekten. Lassen Sie mich das erklären: Derzeit führen alle 16 Grone-Gesellschaften ihr eigenes Zertifizierungsverfahren durch. Demnach sind alle QMB permanent mit diesem Thema beschäftigt. Nach dem Audit ist quasi vor dem Audit. Das wird in Zukunft anders sein, denn alle Grone-Gesellschaften haben ab dem nächsten Jahr nur noch einen Termin. Das ist natürlich ein großer zeitlicher Vorteil. Genauso verhält es sich mit der Projektdurchführung. Durch unsere Dezentralität geschieht es häufiger, dass

wir Zuschläge für gleiche Projekte in den verschiedenen Regionen erhalten. Zukünftig können benötigte Dokumente und Unterlagen zentral erstellt und zur Verfügung gestellt werden. Das erleichtert das Arbeitsleben aller damit betrauten Mitarbeiter ungemein.

3 Wieso kommt dieser Schritt jetzt?
Nährig-Dang: Grone ist bereits seit vielen Jahren nach der DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert, einer Norm, welche besonders in Industriekreisen sehr etabliert ist. Vor knapp drei Jahren kam die Revision dieser Norm, in der sich auch die Dienstleistungsunternehmen mit ihren speziellen Prozessen besser wiederfinden. Die Übergangsfrist zur Umstellung auf die neue Norm 9001:2015 endet im Herbst 2018. Deshalb ist es nun ein guter Zeitpunkt, um diese gravierende Umstellung im Grone-Verbund vorzunehmen.

4 Die größte Umstellung ist demnach ab nächstem Jahr die gemeinsame Zertifizierung aller Grone-Gesellschaften. Was wird sich denn noch ändern?
Grunewald: Ein QM-System ist natürlich nicht etwas für die Schublade, sondern muss gelebt werden. In allen Grone-Bildungszentren arbeiten die Mitarbeiter mit einer Teilnehmerverwaltungssoftware. Derzeit bestehen in den Gesellschaften und bei Grone gesamt zahlreiche verschiedene Versionen dieser Software. Künftig und genauer gesagt parallel mit der Einführung des neuen QM-Systems werden alle Bildungszentren ein gemeinsames Pro-

gramm erhalten, in dem dann auch von Beginn an direkt alle Dokumente vorhanden sein werden. Das erleichtert sowohl die Arbeit der Pädagogen, aber auch der QMBs und der IT-Mitarbeiter.

5 Sie sprechen viel von internen Prozessen. Woran werden denn Ihre Kunden etwas von der Umstellung merken?
Berger: Unsere Kunden werden zu nächst einmal nichts von der Umstellung merken, denn dann hat diese reibungslos funktioniert. Für die Zukunft erwarten wir jedoch eine weitere qualitative Verbesserung unserer täglichen Arbeit und diese sollen unsere Kunden selbstverständlich durch noch

mehr Zufriedenheit auf deren Seite feststellen.

6 Eine letzte Frage zum Schluss – wie ist Ihr weiteres Vorgehen für das nächste Jahr geplant?
Nährig-Dang und Grunewald: Wir steigen nun in die heiße Phase der Umsetzung ein. Im Dezember werden wir uns mit dem QMD-Team zusammensetzen, um deren Erfahrungen einfließen zu lassen. Im Frühjahr erfolgt die Prozessumsetzung. Der Abschluss des Zertifizierungsprozesses ist für den Frühsommer geplant.



Qualitätsmanagement ist Teamwork



FOTOS: istockphotos.com (2)

FOTO: Shutterstock (1)

Umschulung als Webinar vor dem Start

Hamburg – In der Grone Wirtschaftsakademie laufen die Vorbereitungen für das erste Webinar. Es richtet sich ab Frühjahr 2018 an zukünftige Kaufleute für Büromanagement. Martin Vorhauer, Leiter der Wirtschaftsakademie: „Dabei haben die Teilnehmenden alle Vorteile eines Präsenzunterrichts. Dazu gehört ein realer Dozent, der ihr Lernen anleitet und ihnen die Themen vorstellt. Sie können sich über die Grone Online Akademie austauschen, Fragen stellen und bekommen Erklärungen direkt zurück.“ Dabei wird auch Rücksicht genommen auf unterschiedliche Lernausgangslagen, so Vorhauer: „Bei Lernschwächen und wenn Übungen nötig sind, gibt es zusätzliches Lernmaterial und ein Feedback für die Lösungen.“ Ebenfalls hilfreich: Sie haben eine feste Lerngruppe.

Immer nahe an 100 Prozent

Hamburg – Qualitativ erfolgreich arbeitet Grone Hamburg im Bereich der Umschulungen. Für künftige Kaufleute gibt es diese Maßnahmen in den Berufsfeldern Immobilien, Gesundheitswesen, Groß- und Außenhandel, Büromanagement und Speditions- und Logistikdienstleistungen. Außerdem wird die Umschulung zur Fachkraft für Lagerlogistik angeboten. Thomas Wandmacher, Leiter des Schulbetriebs der Stiftung Grone-Schule: „Die Bestehensquoten betragen nahezu 100 Prozent – ebenso wie die Präsenzpflcht, die eines unserer Alleinstellungsmerkmale ist.“ Er führt die Erfolge sowohl auf die gute Zusammenarbeit mit den Ausbildungsunternehmen, den Kostenträgern als auch eben auf die hohe Ausbildungsqualität zurück: „Wir haben es mit einer sehr heterogenen Schülerschaft zu tun. Da ist es wichtig, sich ihr direkt widmen zu können.“ Gabriele Ruelmann, Fachbereichsleiterin Umschulung, hat noch weitere Erfolgsziffern, die zeigen, wie hoch zum einen die Qualität der Ausbildung als zum anderen auch das Interesse der Unternehmen an den Grone-Absolventen ist: „91 Prozent der Teilnehmer konnten in Arbeit vermittelt werden und blieben auch nach Ablauf der Probezeit in ihrem Betrieb.“ Ulrich Wessels, Geschäftsführer der Hamburger Grone-Gesellschaften, lobt das Konzept: „Es gibt Bereiche, in denen zum Beispiel nur E-Learning nicht unbedingt zum Ziel führt. Deswegen ist Präsenz in vielen Bereichen auch nach wie vor ein wichtiges Erfolgskriterium.“

Damit die Prüfung bestanden wird: Stützunterricht für Altenpflegehelfer



An der Attrappe wird der Umgang mit bettlägerigen Personen geübt

Dortmund – Das staatlich anerkannte Fachseminar für Altenpflege der Grone Bildungszentren NRW in Dortmund verbessert die Quote der Absolventinnen durch intensive Betreuung und Unter-

stützung von Auszubildenden. Hierin besteht ein sehr besonderes Qualitätsmerkmal des Dortmunder Fachseminars, das mit ca. 300 Auszubildenden zu den größten in der Region zählt.

Schülerinnen und Schüler mit einem Hauptschulabschluss können sich in Nordrhein-Westfalen für eine Ausbildung in der Altenpflegehilfe bewerben, für die Altenpflege-Ausbildung muss der Abschluss nach Klasse 10 vorgelegt werden. Politischer Wunsch ist es, vor allem Hauptschülern den Weg in die Pflege zu eröffnen. Dies stellt das Kollegium in Dortmund vor die Herausforderung, die Auszubildenden methodisch und didaktisch vielseitig zu unterstützen. Dennoch gelingt es nicht bei allen Auszubildenden, das Examen im ersten Anlauf zu schaffen. Schulleiterin Nicola Multmeier: „Die Ausbildungsanforderungen in der Pflege sind sehr hoch. Gemeint sind nicht nur die viel diskutierten körperlichen und psychischen Belastungen und die Arbeitsbedingungen. Die zu erbringenden Leistungen und die erwartete Verantwortungsbereitschaft bringen viele

Auszubildenden an ihre Grenzen. Diese Auszubildenden erfahren in unserem Fachseminar eine ganz besondere Unterstützung.“ Dies bedeutet: Sie werden mit verschiedenen Methoden – Lernzirkeln, Strukturlegeteilen, Metaplantechiken und Rollenspiel – auf das Examen vorbereitet und zusätzlich in der Kleingruppe trainiert und gecoacht. Besonders in dieser Kleingruppe kann eine größere Methodenvielfalt angewandt und dem individuellen Lerntyp eher gerecht werden. Der Stützunterricht bezieht sich auf alle Prüfungsbereiche: Pflege, Psychologie, Krankheitslehre, Arzneimittellehre, Rechtskunde und Kommunikation. Multmeier: „Dies geschieht täglich. Bisher ist es uns auf diese Weise in 90 % der Fälle gelungen, die Teilnehmenden, die sich für eine Wiederholungsprüfung entschieden haben, durch das Examen zu bringen.“

25 Jahre

Horst-Peter Nefe, Ausbildungsbegleiter und Lehrkraft, Grone Bildungszentren Thüringen GmbH – gemeinnützig –

Bettina Nefe-Schoeps, Sozialpädagogin, Grone Bildungszentren Thüringen GmbH – gemeinnützig –

Reinhard Boettcher, Niederlassungsleiter Berlin-Marzahn, Grone Bildungszentren Berlin GmbH – gemeinnützig –

Renate Großkopf, Verwaltungsmitarbeiterin, Grone Bildungszentren Berlin GmbH – gemeinnützig –

10 Jahre

Christina Hösch, Sozialpädagogin, Grone Bildungszentren Thüringen GmbH – gemeinnützig –

Elke Wolf, Ausbilderin, Grone Bildungszentren Thüringen GmbH – gemeinnützig –

Andrea Stellenberger, Ausbilderin, Grone Bildungszentren Thüringen GmbH – gemeinnützig –

Klaus Dieter Schneider, Ausbilder, Grone Bildungszentren Thüringen GmbH – gemeinnützig –

Jana Stach, Verwaltungsmitarbeiterin, Grone Bildungszentren Berlin GmbH – gemeinnützig –

Margret Giesbers, Ausbilderin, Grone Bildungszentren Bremen GmbH – gemeinnützig –

Erwin Lau, Fachbereichsleiter, Grone Bildungszentren Bremen GmbH – gemeinnützig –

Karin Steffens, Sozialpädagogin, Grone Bildungszentren Bremen GmbH – gemeinnützig –

Dörte Stenzel, Ausbilderin, Grone Bildungszentren Bremen GmbH – gemeinnützig –

Regina Ventzky, Ausbilderin, Grone Bildungszentren Bremen GmbH – gemeinnützig –

Harald Wöltje, Ausbilder, Grone Bildungszentren Bremen GmbH – gemeinnützig –

„Zukunftswerkstatt“ von Grone in Arnstadt auch auf vier Rädern

Ziel des Projekts: Neue Perspektiven für junge Leute mit Schulproblemen

Arnstadt – Der schwarze Opel-Kleinbus ist bekannt in Arnstadt. Ihn nutzt Grone-Sozialpädagogin Martin Schmidt bei der „Zukunftswerkstatt – anders denken – anders handeln“. Er kümmert sich um schwer zu erreichende junge Menschen. „Ziel ist es, eine schulische, ausbildungsbezogene oder berufliche Qualifikation abzuschließen oder anders ins Arbeitsleben einzumünden und Sozialleistungen zu beantragen oder anzunehmen.“

Manja Seifert-Kraft, Grone-Niederlassungsleiterin Mittelthüringen: „Die Netzwerkpartner im Rahmen des Projektes sind gleichzeitig auch die Mitinitiatoren der Maßnahme. Gemeinsam haben das Jobcenter, das Jugendamt und zwei Schulen aus Arnstadt das Projekt vorbereitet. Das Interesse der Schulen gilt im Besonderen den Schulverweigerern.“

Das Jobcenter möchte Kunden zurückgewinnen, die zuvor nicht mehr erreichbar waren. Seifert-Kraft: „Wir konnten bereits innerhalb der ersten vier Monate einige Vermittlungen in Ausbildung verzeichnen und weitere Jugendliche zur Rückkehr in die Schule bewegen.“

Die Förderung umfasst ein ganzes Bündel zusätzlicher Betreuungs- und Unterstützungsleistungen von der aufsuchenden Sozialarbeit über die Begleitung zu Behörden, berufsvorbereitende



Teilnehmerinnen nutzen Freizeitangebote bei „Anders denken – anders handeln“

Maßnahmen und Schulen mit dem Ziel eines niedrigschwelligen Beziehungsaufbaus.

Schmidt nennt einige der Maßnahmen: „Wir klären die individuellen Hilfedarfe und Problemlagen, wollen das Arbeits- und Sozialverhalten, die Eigeninitiative und die Belastbarkeit verbessern. Oftmals müssen wir auch bei behördlichem Schriftverkehr unterstützen oder beim Formulieren von Bewerbungsschreiben helfen.“ Auch Hausbesuche gehören dazu.

Zielgruppe sind Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren, die den Besuch bzw. das Lernen an einer allgemein- oder berufsbildenden Schule aktiv und/oder passiv verweigern, die keinen Schulabschluss erreicht haben oder voraussichtlich erreichen werden und

die im Übergang zum Berufsvorbereitungsjahr bzw. zur Berufsausbildung verloren gegangen sind oder drohen verloren zu gehen.

Schmidt: „Zur Netzwerkarbeit gehören auch das Heranführen an das Jobcenter und die Regelangebote des SGB II/SGB III, regelmäßige Treffen mit dem Jobcenter, dem Jugendamt, der Robert Bosch Regelschule und der Berufsschule Arnstadt.“ An den individuellen Problemlagen orientieren sich die Hilfsangebote für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Hilfreich dabei ist die Zusammenarbeit der Zukunftswerkstatt mit den Institutionen der Stadt Arnstadt und des Ilm-Kreises, z. B. Schuldner- und Suchtberatung, Jugendtreffs, weiteren Beratungs- und Betreuungsstellen und Vereinen.

Bewährt hat sich vor allem die Einzelfallhilfe für die Teilnehmer. Mit jedem Teilnehmer muss einmal wöchentlich ein persönlicher Kontakt erfolgen. Besonderen Zuspruch findet bei den Jugendlichen der Austausch über WhatsApp. Auch die freizeitpädagogischen Aktivitäten wie gemeinsames Kochen, Backen und gemeinsame Nachmittage gehören dazu. Außerdem gibt es anspruchsvolle Sport- und Bewegungsformen und Ausflüge wie z. B. Fahrrad- oder Wandertouren.



Foto: Schmidt

Einstieg Deutsch

Bielefeld/Detmold – An Geflüchtete ab 16 Jahren, die noch keinen Platz in einem Integrationskurs haben, wendet sich das Projekt „Einstieg Deutsch“ bei Grone Ostwestfalen/Lippe. Das Besondere: Neben Menschen aus Ländern mit guter Bleibeperspektive – derzeit: Eritrea, Iran, Irak, Syrien und Somalia – dürfen auch Geflüchtete mit unklarer Bleibeperspektive teilnehmen. Die Finanzierung erfolgt über den Europäischen Sozialfonds ESF und die Regiestelle der Volkshochschulen Bonn.

Alltagsbelange im Mittelpunkt

Dr. Daniel Friedenborg, Niederlassungsleiter von Grone Bielefeld: „Die Erweiterung auf Geflüchtete mit unklarer Bleibeperspektive ist eine wesentliche Komponente. Sie wird besonders gern in Anspruch genommen, weil besonders diese Männer und Frauen sonst kaum eine Chance auf den Erwerb rudimentärer Deutschkenntnisse und das Erkunden der Region haben. Wir bieten eine erste Sprachförderung auf elementarem Niveau, vorrangig werden Sprechfähigkeit und Hörverstehen trainiert. Jedes Thema wird auf einfachstem Niveau eingeführt und ermöglicht so ein Einsteigen in den Kurs zu einem beliebigen Zeitpunkt. Die Lerninhalte orientieren sich an den unmittelbaren und wichtigsten Alltagsbelangen, die Geflüchtete für ihre Erstorientierung benötigen.“

Es handelt sich um ein Blended-Learning-Angebot, das klassischen Präsenzunterricht mit begleitetem Online-Lernen verzahnt. Zur Verfügung stehen dafür das Lernportal „ich-will-deutsch-lernen.de“ (www.iwld.de) und die Sprachlern-App „Einstieg Deutsch“. Beide Lernbereiche wenden sich an Deutschlernende ohne Vorkenntnisse.

Der Deutschunterricht wird von qualifizierten Lehrkräften durchgeführt. Er umfasst 60 bis 200 Unterrichtsstunden; für Menschen ohne Schriftsprachenkenntnisse sind es 200 bis 300 Unterrichtsstunden zu bis zu zehn alltagsnahen Themen. Die Phasen vertiefenden Lernens werden durch ehrenamtliche Lernbegleiter/innen angeleitet.

Gesundheitstag in Schwerin

Schwerin – Vera Mathes, Willkommenslotsin bei Grone in Schwerin, ist ganz begeistert: „Der erste Gesundheitstag für die Kolleginnen und Kollegen war ein voller Erfolg.“

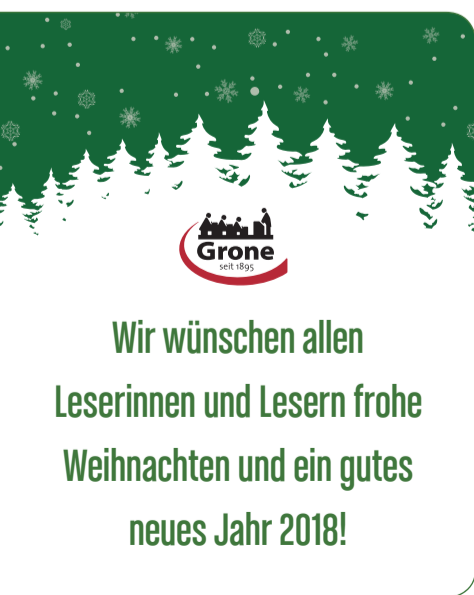
In wenigen Stunden haben Fachleute der Hamburger AktiVital Wege aufgezeigt, fit zu bleiben bzw. zu werden und sich gesünder zu ernähren. Gemeinsam wurde zum Beispiel ein Frühstück vorbereitet, Smoothies hergestellt und – mit Datenschutz – das sogenannte kardiologische Alter ermittelt.

Initiatorin Mathes: „Wir arbeiten seit Langem in vielen Bereichen sehr gut mit der AOK Nordost zusammen, zum Beispiel bei der Integration von Flüchtlingen. Als Willkommenslotsin konnte ich jüngst erst eine Migrantin in Ausbildung zur Versicherungsfachangestellten vermitteln. Das AOK-Gesundheitsangebot konnten wir auch deswegen gut umsetzen, weil wir in unserem Bereich für die Pflegeausbildung entsprechende Räumlichkeiten und Geräte haben wie etwa ein Fahrrad-Ergometer.“



Beim Gesundheitstag von Grone Schwerin: Grone-Regionalleiter Volker Böhm (vorn) mit Sandra Haberbosch, AktiVital Hamburg, Denise Reymann, Ernährungsexpertin, den Grone-Mitarbeiterinnen Anja Petsch, Elisabeth Edel, Vera Mathes, Nicole Ben und Ute Wolf sowie Marcel Seeger und Kim Scheffler von AktiVital

Foto: Grone



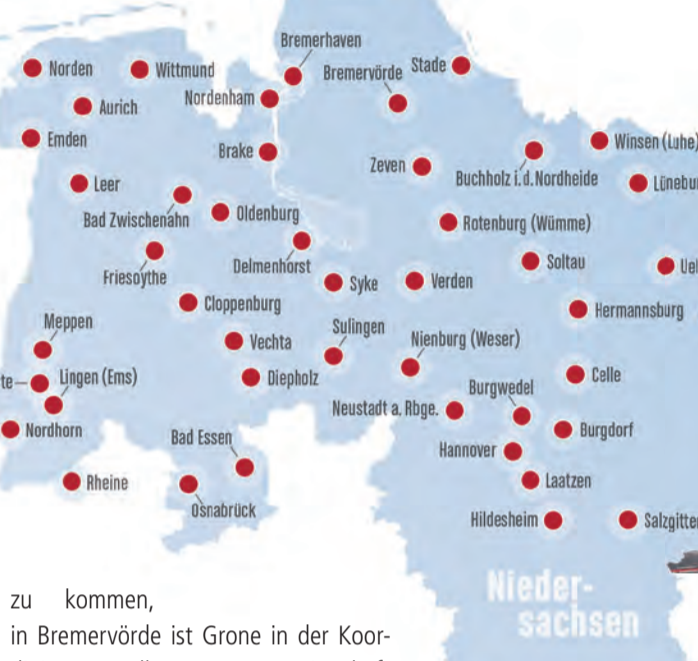
Zwischen Aurich und Salzgitter, Lingen und Lüchow: Das große Kaleidoskop der Leistungen von Grone in Niedersachsen

Hanneken: „Wir wollen durch marktgerechte Bildungsleistungen zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen“

Osnabrück – 1984: Apple führt den Macintosh ein, Richard von Weizsäcker wird Bundespräsident, das Anschlallen im Auto wird Pflicht, Bastian Schweinsteiger und Helene Fischer kommen zur Welt. In Lüneburg gründet Grone seine niedersächsische Gesellschaft – die Grone-Schulen Niedersachsen.

Den ersten Kurs belegten 33 Umschüler; sie wurden Steuerfachangestellte. Aus einer sind jetzt 54 Niederlassungen und vier Berufsfachschulen, aus wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fast 400 geworden. „Das ist eine stolze Entwicklung“, sagt Geschäftsführer Ingo Hanneken.

„Diese Entwicklung verdanken wir unserer Qualität, der steten Anpassung unserer Produkte und Dienstleistungen an die Bedürfnisse des Marktes und der Kompetenz der Kolleginnen und Kollegen an den Standorten zwischen Aurich und Salzgitter, Lingen und Lüchow. Wir stützen uns bei unserer Arbeit auf ein über lange Jahre entwickeltes Netzwerk und machen arbeitsuchende Menschen wieder fit für den Arbeitsmarkt“, sagt Hanneken. So mutet ein Blick in die Historie wie ein Kaleidoskop von Qualifizierung und Weiterbildung an. Beispiele: In Lüneburg etwa wurde 2002 vom Erfolg der dortigen Mentoring-Projekte berichtet, die erfahrene Führungskräfte mit dem Managementnachwuchs vernetzen. In Hannover betreute Grone für eine Transfergesellschaft Mitarbeiter der TUI Leisure Travel GmbH, und bereits 2007 saßen in Buchholz Migranten aus zehn Nationen im ersten Integrationskurs. In Zeven bestanden arbeitslose Alleinerziehende den Führerschein und bekamen anschließend einen Leihwagen gestellt, um zum neuen Arbeitsplatz



zu kommen, in Bremervörde ist Grone in der Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft aktiv. In Celle erhielten Strafgefangene ein funktionierendes Übergangsmangement – jeder zweite Entlassene kam in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. „ProBe – Probiere Berufe“ – dahinter verbarg sich in Osnabrück Berufsorientierung im Rahmen der Inklusion, und ebenfalls zum Bereich der Inklusion gehört dort die erfolgreiche Arbeitsassistenz. Grone Hermannsburg profilierte sich mit „MED – Motivation – Einglie-

Schon 2004, zum 20-jährigen Bestehen, hatte Grone in Niedersachsen mehr als 20.000 Teilnehmer geschult – heute sind es mehr als doppelt so viele.



In der City: Die Grone-Niederlassung in Osnabrück

Hannover und Lüneburg, wie auch die anderen Niederlassungen, widmen sich erfolgreich der Integration von Langzeitarbeitslosen.“ Jüngstes Beispiel ist die gelungene Integration der „Fachwerk“-Standorte: Zum 1. Juni 2017 hatte Grone 29 neue Standorte übernommen, die meisten davon in Niedersachsen. Grone-Vorstand Achim Albrecht lobt: „Durch die Übernahme der Fachwerk-Maßnahmen sichern wir in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit die Perspektiven von weit über 3.000 Jugendlichen, die bei Fachwerk unterrichtet und ausgebildet wurden.“

„Kontinuierlich und belastbar kooperieren“

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekennen sich zum Leitbild, bestätigt Hanneken: „Als gemeinnützige Gesellschaft wollen wir durch marktgerechte Bildungsleistungen zur Lösung gesellschaftlicher Aufgaben, insbesondere zur Entwicklung der unternehmerischen Kräfte beitragen. Sie stellt die Seminarteilnehmer mit ihren Qualifizierungszielen in den Mittelpunkt der Bildungsarbeit.“ Das Lehrpersonal ebenso wie eingesetzte Dozenten kommen aus allen Bereichen der Bildung und der Wirtschaft. Sie stellen ihr qualifiziertes Wissen in Kombination mit viel beruflicher Erfahrung zur Verfügung. Dazu gehören neben Pädagogen, Sozialpädagogen und Psychologen ebenso Ausbilder aus den verschiedensten Berufsfeldern. Wichtig für den Erfolg ist aber auch, so Hanneken, „dass wir kontinuierlich und belastbar unter anderem mit Unternehmen, Unternehmensverbänden, Behörden, Kammern, Arbeitsagenturen und Jobcentern, Fachverbänden und anderen kompetenten Institutionen auf deutscher und europäischer Ebene wie etwa dem Europäischen Sozialfonds ESF kooperieren.“

„Entscheidend ist die Qualität“

„Entscheidend ist aber die Qualität“, sagt Hanneken, „und wir freuen uns, wenn diese, etwa durch sehr gute Abschlussquoten und bei der Vermittlung in Beschäftigung, bestätigt wird – aber auch durch verliehene Preise.“ Solche Auszeichnungen gab es, wie etwa 2005 für die Reintegration von langzeitarbeitslosen Älteren im Landkreis Harburg: „Logistik 50+ – reife Leistungen“ siegte im vom Bundeswirtschaftsministerium veranstalteten Wettbewerb „Beschäftigungspakte für Ältere“. Als „Vorbild der Weiterbildung“ wurde 2012 die Service Plus Lüneburg GmbH geadelt – auf Vorschlag ihres vertrauten Kooperationspartners Grone Lüneburg. Auch heute bieten die Grone-Niederlassungen das gesamte Programm für Qualifizierung und Weiterbildung an. Hanneken: „Natürlich haben wir derzeit einen Fokus auf die Qualifikation und Integration von Geflüchteten, aber wir kümmern uns auch um andere Personengruppen. So sind Osnabrück und Oldenburg besonders stark im Bereich Übergang Schule-Beruf, Osnabrück auch in der beruflichen Rehabilitation.

Das Beispiel Lüneburg: Wachsen mit Zukunft

Lüneburg – Die alte Hansestadt Lüneburg ist die Keimzelle von Grone Niedersachsen. In der Stadt selbst ist



Die Außenansicht der Lüneburger

Grone an drei Orten vertreten. Zur von Karoline Nielsen geleiteten Niederlassung gehören auch die Standorte Uelzen, Lüchow, Buchholz, Bremervörde, Stade und Harburg. Karoline Nielsen sieht für die Zukunft Hauptaufgaben ihrer mehr als 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem im Aktivieren und Qualifizieren der vorhandenen Potenziale für den regionalen Arbeitsmarkt und die Integration von nachziehenden Familienangehörigen mit Migrationshintergrund. Ein Ausschnitt aus dem Leistungsspektrum zeigt, dass Grone neben dem ursprünglichen Hauptstandbein der kaufmännischen Bildung viele weitere

Aufgaben erfüllt. Im Bildungszentrum Lüneburg etwa kümmern sich Isabella Pindel und Veronika Waldecker und ihr Team vor allem um Beratung, Coaching, Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung. Es gibt Angebote für intensive individuelle Coachings für Arbeitsuchende, die „unterstützte Beschäftigung“ für junge Erwachsene und Deutschkurse des BAMF. Dagmar Nährig-Dang ist verantwortlich für die Lüneburger Grone-Berufsfachschule. Sie sagt: „Wir bilden seit März 2013 Sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten in zweijähriger Vollzeit, in Teilzeit und auch berufsbegleitend aus. Seit März 2017 besteht zusätzlich unsere Fachschule Sozialpädagogik, in der wir u. a. Sozialpädagogische Assistenten zu Erziehern ausbilden.“ Im Projekt RESPEKT, mit dem Grone für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) junge Menschen in problematischen Situationen unterstützt, geht es auch darum, die jungen Menschen zurück auf den Weg in Bildungsprozesse, Ausbildung und Arbeit oder Maßnahmen der Arbeitsförderung zu bringen. Herausforderungen dabei

sind Wohnungssuche, Obdachlosigkeit, Ärger mit der Familie, mit Behörden oder mit der Ausbildung. Mit zwei Standorten in Buchholz und je einem in Harburg und Stade verantworten die Standortleiter Helene von Büнау und Carsten Märkel Bildungsangebote für Arbeitsuchende mit Förderungen nach SGB II und SGB III. Besonderes Angebot im Bildungszentrum Buchholz ist die Schuldner- und Insolvenzberatung. In den Grone Bildungszentren Uelzen und Lüchow verantwortet Dörte Bostelmann ebenfalls ein vielfältiges Angebot für den regionalen Arbeitsmarkt und seine Menschen. Besonderheit: Bereits seit 2010 wird hier das Projekt Übergangsmangement für Haftentlassene der Justizvollzugsanstalt Uelzen durchgeführt. Unter Leitung von Ernst-Hermann Jänicke wird das Grone-Angebot in Bremervörde, Zeven und Rotenburg neben Aktivierungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsdienstleistungen für Arbeitsuchende abgerundet durch Projekte für Geflüchtete sowie seit 2016 mit dem Übergangsmangement in der ersten in Niedersachsen teilprivatisierten JVA in Bremervörde.



Das Leitungsteam von Grone Niedersachsen v. l. n. r.: Ingo Hanneken (Geschäftsführung), Anna-Katharina Schnittker (Niederlassungsleitung Oldenburg), Anja Rönnpapel (Assistenz der Geschäftsführung), Karoline Nielsen (Niederlassungsleitung Lüneburg und Buchholz und Rotenburg (Wümme)) und Stefan Merscher (Niederlassungsleitung Hannover)

Bremen: Mit Farben, Pinseln und Staffelei gegen Traumata

Erfolgreiches Flüchtlingsprojekt zieht unerwartet große Kreise

Bremen – Dorothee Pioner ist begeistert. „Aller guten Dinge sind drei“, sagt die Leiterin des Grone-Standorts Bremen-Mitte. „Die künstlerischen Ergebnisse unseres Projektes ‚Perspektiven für weibliche Flüchtlinge‘ werden nun sogar im Bremer Rathaus gezeigt!“

Zuvor wurden und werden die von den Teilnehmerinnen geschaffenen Bilder bereits in der Stadtbibliothek und in der Zentralen Anlaufstelle für Flüchtlinge ausgestellt – mit großem Publikumsereignis.

In dem Projekt werden im Auftrag des Jobcenters Bremen geflüchtete Frauen mit kreativen Angeboten unterstützt, bauen mit sozialpädagogischer Unterstützung vorhandene Hemmnisse ab, aktivieren so vorhandene Stärken und Ressourcen. Pioner: „Meine Mitarbeiterinnen Anna Wolff und die Kunstpädagogin Tatjana Rother, die in diesem Projekt arbeiten, haben mit künstlerischen Mitteln erreicht, dass diese Frauen einen Raum finden, in dem sie zu sich kommen können.“

Das Besondere an diesem Projekt: Frauen werden dort abgeholt, wo sie stehen, werden unterstützt bei alltäglichen Aufgaben. Für den Umgang mit eventuell vorhandenen traumatischen Erlebnissen gibt es angeleitete kreative Angebote – eben mit Farben, Pinseln und Staffeleien.

Netzwerkpartner gewonnen

Der Weg in die Öffentlichkeit war zunächst nicht einfach. Pioner: „Mit meinen Mitarbeiterinnen habe ich überlegt, wo die Resultate ausgestellt werden könnten. Tatjana Rother hat als Künstlerin in dem Metier Erfahrung, schnell war die erste Adresse, Bremische Bürgerschaft, gefunden. Diese war bis weit in das Jahr 2018 ausgebucht, ebenso verschiedene andere

Stellen wie die Zentrale für Gleichstellung der Frauen in Bremen. Dann aber fiel in der Zentralbibliothek eine Ausstellung aus. Diese Chance haben wir wahrgenommen.“

Schon zur Vernissage begrüßte Dorothee Pioner wesentliche Netzwerkpartner, so vom Jobcenter Mira Sander, Migrationsbeauftragte, Dr. Tanja Plaisier, Bereichsleiterin ZAF, Volker Buurmann, ZAF, und außerdem Hilke Wiezoreck, Referat Integrationspolitik/Migrations- und Integrationsbeauftragte der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport. Außerdem waren aus der Senatsbehörde für Wirtschaft, Arbeit und Häfen Aygün Kilincsoy und Philipp Leiser dabei.

Tanja Plaisier: „Die Ausstellung bereichert jeden, der sich die Bilder anschauen darf.“ Pressereferent Tobias Peters hat von den Besuchern der Bibliothek ein reges Interesse an den Bildern und den Geschichten erfahren. Die Kundschaft dort blieb während der gesamten Zeit sehr interessiert vor den Werken stehen und angeregte Diskussionen sind entstanden. Ähnlich gut angenommen wird auch aktuell die zweite Auflage in der Zentralen Anlaufstelle für Flüchtlinge.

Der sprichwörtliche Stein, der mit der Ausstellung ins Wasser geworfen wurde, zieht Kreise, sagt Pioner: „Unsere Maßnahme wurde in mehreren Bürgerschaftsvorlagen positiv erwähnt. Dadurch wurden die Abgeordneten Henrike Müller, unter anderem Sprecherin für Arbeitsmarktpolitik, und Kebire Yildiz, Sprecherin für Migration und für Flücht-

lingspolitik, neugierig. Sie wollten es kennenlernen, um zu erfahren, wie das Projekt angenommen wird, von wem, mit welchen Erfolgen es endet bzw. den Einstieg in die Erwerbstätigkeit ebnet oder welche Probleme bestehen.“ Dieser Besuch war ein voller Erfolg, denn, so Dorothee Pioner, „sie sorgen dafür, dass wir doch noch eine Ausstellung in der Bremischen Bürgerschaft bekommen.“

Die Qualität spricht für sich

Mit diesen Protagonistinnen im Rücken soll am Standort Bremen-Mitte auch ein Kompetenzzentrum für Frauen aufgebaut werden. Und es soll zwei Folgemaßnahmen geben, eine für weiterführende niedrigschwellige Erstorientierung sowie eine für Allein-erziehende.

Erste Erfolge gibt es bereits: Grone hat bereits sechs der Frauen in Praktika vermitteln können, eine weitere will jetzt hier in Deutschland noch einmal studieren.

Für die Qualität des Projektes spricht unter anderem, dass

- die Frauen mit Migrationshintergrund bei der Integration in den neuen Lebensraum unterstützt werden,
- sie binnen kürzester Zeit wirklich ankommen,
- sie lernen, dass sie eine vollwertige Person in Deutschland sein dürfen, mit allen Rechten, natürlich auch Pflichten. Für die Mitarbeitenden gab es zudem eine Fortbildung in traumasensiblen Unterricht.



V. l. n. r.: Die Bürgerschaftsabgeordneten Dr. Henrike Müller (2. v. l.) und Kebire Yildiz (2. v. r.) mit Kunstpädagogin Tatjana Rother (links) und Grone-Standortleiterin Dorothee Pioner (rechts)



Anna Wolff (3. v. r.) mit den Teilnehmerinnen Miasam Abdulrahim, Nasrin Karimi, Elzbieta Katarzyna Zorzycka, Khokhe Ardou und Nihayat Mahmudi; unten eine Auswahl der Bilder



FOTOS: Grone

Das Beispiel der Ingenieurin Nour Taleb zeigt, wie erfolgreich PerMenti arbeitet



Nour Taleb, Umweltingenieurin aus Aleppo, mit ihrer Mentorin Dr. Monika Goldmann

Fortsetzung von Seite 1

Gestiftet wird der Preis von den Initiatoren des Dortmunder Stiftungstages, der Wilo-Foundation, der S-PrivateBanking Dortmund GmbH, der Dortmund-Stiftung sowie der Wirtschaftsförderung Dortmund.

Zum anderen wurde auch die Ehrenvorsitzende des Dortmunder Forums Frau und Wirtschaft, Dr. Monika Goldmann, ausgezeichnet. Sie bekam für ihre Arbeit im PerMenti-Projekt den mit 5.000 Euro dotierten Talent-Award Ruhr 2017 in der Kategorie: „Qualifikation wert-

schätzen – geflüchtete Frauen stärken“. Der TalentAward Ruhr würdigt diejenigen, die sich in der ersten Reihe für Bildung und Nachwuchs engagieren und innovative Projekte durchführen, ohne die Bildungsaufstiege kaum möglich werden.

Eine dieser qualifizierten Frauen ist Nour Taleb. Die Umweltingenieurin kam 2015 nach Deutschland. Heute ist sie, vor allem dank PerMenti und hier betreut von Monika Goldmann, als Bauleiterin beim Tiefbauamt Dortmund angestellt.

Laudator Dietrich Hesse von Evonik Industrie AG lobte das Engagement der Soziologin, sie „... wartet nicht erst ab, bis ihre Schützlinge sämtliche Feinheiten der deutschen Grammatik beherrschen. Noch während sie Deutsch lernen, planen ihre Talente den berufli-

chen Wiedereinstieg durch Hospitation und Praktika in heimischen Unternehmen. So können sich die Teilnehmerin-

nen sehr gut und sehr schnell mit dem Arbeitsmarkt in Deutschland vertraut machen.“



Bei der Preisverleihung v. l. n. r.: Barbara Wenzel, Claudia Veltkamp, Maresa Feldmann, Ursula Bobitka, Ina Keppler (hintere Reihe), Anja Appelhans (vorne), Nour Taleb (hintere Reihe), Jenny Rausch, Dr. Monika Goldmann, Mechthild Greive und Oberbürgermeister Ullrich Sierau

FOTO: Martine Borjsteet