

INTERVIEW

Joachim Pröbß aus dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

Seite 3



VOR ORT

Ausbildung von Fachangestellten für die Bundeswehr in Berlin

Seite 6



IM FOKUS

Virtuelles Bewerbungstraining für die reale Karriere

Seite 5



GRÖNCHEN – die hauseigene Kinderbetreuung

Am Standort Koblenz entstand die erste Kinderbetreuung bei Grone NRW



In Koblenz wurde im Oktober 2018 nach einer langen Vorbereitungsphase das erste GRÖNCHEN eröffnet. Die hauseigene Kinderbetreuung für Kinder ab null Jahren bietet alleinerziehenden Elternteilen die Möglichkeit, an den Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, während ihre Kleinen professionell betreut werden.

Koblenz – Am Standort wurden zwei Gruppenräume für jeweils bis zu fünf Kinder geschaffen, in denen die Kleinen spielen, schlafen und essen können, während ihre Eltern auf ihren Eintritt in das Berufsleben vorbereitet werden. Die hellen, freundlichen Räumlichkeiten des GRÖNCHENS wurden liebevoll gestaltet und ausgestattet. Sie bieten den kleinen Tagesgästen Raum, um sich kreativ und spielerisch zu beschäftigen.

Das GRÖNCHEN ist eine „Herzensangelegenheit“ für Niederlassungsleiterin Jutta Hausmann, die sich schon lange für dieses Pilotprojekt als zusätzliches Angebot im Nachbarschaftshaus in Koblenz engagiert. Nach ausführlichen Verhandlungen mit dem Jugendamt Koblenz konnte allen gesetzlichen Vorgaben bezüglich Sicherheit, Hygiene und Betreuung entsprochen und die Betriebsgenehmigung nach dem Kindertagespflegegesetz erlangt werden.

Die Eingewöhnungsphase der Kinder nach dem „Berliner Modell“ sowie sämtliche frühpädagogischen Fragen

werden mit den ausgebildeten und beruflerprobten Erzieherinnen und Erziehern abgestimmt.

Die Kinder bleiben während der Unterrichtszeiten in der Nähe ihrer Eltern – auf diese Weise werden sowohl die Kosten als auch die organisatorischen Umstände einer auswärtigen Kinderbetreuung gespart. Zeitlich wird die



Betreuung an die individuellen Bedarfe der Eltern im Rahmen des Maßnahmenablaufs angepasst.



Die liebevoll gestalteten Räume für die Kinder im GRÖNCHEN Koblenz



„Das GRÖNCHEN ebnet damit den Übergang von der Betreuung zu Hause zur Betreuung im Kindergarten, verdeutlicht im Laufe der Maßnahme die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf und stärkt die Familienfreundlichkeit der

Bildungsangebote“, so Jutta Hausmann. Durch die Einbeziehung der Kinder unterstreicht das Grone-Bildungszentrum das individuelle, bedarfsorientierte Eingehen auf die privaten Umstände der Teilnehmenden und vermittelt Wertschätzung und Zusammenhalt.

Der Eröffnung des Koblenzer GRÖNCHENS folgte im März 2019 der Startschuss für eine weitere Kindertagesstätte am Standort Montabaur, um die Teilnehmenden der dortigen Maßnahme „GIB – Ganzheitliche Integrationsberatung“ und des „Kompetenzzentrums Frauen“ zu unterstützen. Zudem ist bereits die Eröffnung eines dritten GRÖNCHENS am Standort in der Koblenzer Innenstadt in Planung.



FOTOS: Grone

MediWeCo-Physio

Digitale Medien in der physiotherapeutischen Ausbildung

Hamburg – Im Februar dieses Jahres besuchte die



Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen das Grone-Bildungszentrum für Gesundheits- und Sozialberufe in Hamburg. Unter der Leitung von Dr. Jonas (Lehrstuhl für Medizinische Informatik) und seinem Team testeten die Lernenden der PNF-Ausbildung (Propriozeptiv-neuromuskuläre-Fazilitation-Ausbildung) erstmals die aus dem Projekt MediWeCo-Physio stammenden sensorbasierten Armbänder, die sogenannten „Wearables“. Diese bieten die Möglichkeit, die bei der Behandlung von Betroffenen geforderten Fertigkeiten so realitätsnah wie möglich zu üben. Ein spannender Tag sowohl für die Lernenden als auch für das Forschungsteam, das auf Basis der gesammelten Daten weiter forschen und entwickeln kann.

Das Projekt MediWeCo-Physio

Im Projekt MediWeCo-Physio werden Auszubildende auf die physiotherapeutische Behandlung des Patienten vorbereitet. Hierzu werden spezifische Übungen für das Erlernen von motorischen Fertigkeiten in die Ausbildung integriert und durch digitale Technologien unterstützt. Während der zu erlernenden manuellen Therapietechniken von Armen, Beinen oder der Wirbelsäule werden die Bewegungsdaten der Lernenden von den Sensorarmbändern erfasst und über die dazugehörige Software ausgewertet. Dadurch erhält der Lernende direkt ein individuelles Feedback zur Intensität und Auswirkung seiner Behandlung. Langfristig sind so ein orts- und zeitunabhängiges Erlernen von Behandlungsmethoden, eine objektive Leistungsbewertung und die Entwicklung neuer Prüfungsformate möglich.

Weiterbildung im digitalen Wandel

Hamburg – Über die Arbeitswelt in digitalen Zeiten wird viel und kontrovers gesprochen. Der digitale Wandel erfordert, darüber nachzudenken, wie man Bekanntes in die digitale Welt transportieren und transformieren kann. Die Abteilung Digitalisierung und Neue Medien nimmt bei Grone die Rolle der Umsetzungsbegleitung ein, um digitale Medien in die Unterrichtsgestaltung der beruflichen Weiterbildungskurse zu integrieren. Digitale Lern- und Lehrmethoden spielen eine maßgebliche Rolle für die Bildungsqualität

und sollen bei Grone noch mehr zum Einsatz kommen.



FOTO: AdobeStock.com - mmmoback

Digitale Werkzeuge bzw. Methoden bereichern den Unterricht und unterstützen das selbstgesteuerte Lernen. Lern-Apps erleichtern nicht nur den Alltag, sondern werden mittlerweile für verschiedenste Bildungszwecke angeboten. Der Kurs „Digitale Tools für Dozierende“ ist beispielsweise ein übersichtlicher Fundus, der etliche Apps für einen zeitgemäßen Unterricht vorstellt und empfiehlt. Durch Virtual Reality wird der Lerninhalt für Lernende interaktiv zugänglich, bildlich und verständlich dargestellt und stärkt damit vor allem Neugier und Motivation. Das

virtuelle Klassenzimmer ist ein Werkzeug für die zeitgleiche Kommunikation in einem virtuellen Raum. Kleine Lerngruppen oder dezentrale Zielgruppen werden so bei Grone standortübergreifend unterrichtet. Der Einsatz einer Lernplattform, in unserem Fall der Grone Online Akademie, ermöglicht die Organisation von Lernvorgängen und zahlreichen Verwaltungsaufgaben, die Kommunikation zwischen Lernenden und Lehrenden sowie die Bereitstellung von Lerninhalten, wie beispielsweise E-Learnings.

Fortsetzung auf den Seiten 4-5

Neue Fortbildung zum Bobath-Therapeuten



FOTOS: AdobeStock / Fotofleim

Nach den Richtlinien der European Bobath Tutors Association (E. B. T. A.)

Erstmalig bietet das Grone-Bildungszentrum für Gesundheits- und Sozialberufe GmbH – gemeinnützig – in Hamburg nun auch die Fortbildung zum Bobath-Therapeuten an. Die Weiterbildung entspricht den Richtlinien der European Bobath Tutors Association (E. B. T. A.) sowie der Gemeinsamen Konferenz der deutschen Bobath-Kurse e.V. (GKB) und erfolgt als berufsbegleitender Lehrgang für Ergotherapeuten, Physiotherapeuten und Ärzte.

Hamburg – Das Bobath-Konzept ist ein weltweit verbreitetes bewegungstherapeutisches Behandlungskonzept, das auf neurophysiologischen und entwicklungsneurologischen Grundlagen basiert. Es wurde in den 1940er-Jahren von dem Ehepaar Dr. h.c. Berta und Dr. Karel Bobath entwickelt. Die Leitidee der Bobath-Therapie ist es, optimale Bedingungen für die Entfaltung der sensomotorischen Kompetenz von Menschen mit zerebralen Bewegungsstörungen bzw. Entwicklungseinschränkungen unter Berücksichtigung der geistigen, sozialen und emotionalen Bereiche zu ermöglichen. Birgit Berke, Schulleitung der Grone-Berufsfachschule für Physiotherapie in Hamburg, freut sich auf den Kursstart:

„Wir haben ein sehr professionelles und erfahrenes Kursleitungsteam gewinnen können!“

Prof. Dr. med. Dr. med. Sc. William Goussel, Frau Gaby Kallinowski und Frau Claudia Reiß leiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die zehnwöchige Fortbildung. „Frau Kallinowski ist eine absolute Fachfrau auf diesem Gebiet und ihr Name ist in den Bobath-Kreisen in ganz Deutschland und darüber hinaus bekannt. Dazu ist sie noch eine authentische und herzliche Person und passt einfach zur Grone-Schule!“, meint Frau Berke.



FOTOS: AdobeStock.com - Africa Studio

Auch Frau Kallinowski sieht großes Potenzial in der neuen Zusammenarbeit: „Die Grone-Schule steht für Qualität und Verantwortung, besonders im Bereich Gesundheit und Pflege. Wir möchten da anknüpfen und den

Teilnehmenden eine praxisorientierte Weiterbildung bieten, die sie fachlich und persönlich voranbringt.“ Informationen zum Bobath-Grundkurs (Kinder und Jugendliche) bekommen Sie bei Birgit Berke (b.berke@grone.de).

IMPRESSUM

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

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

REDAKTION:
Dana Pohlmann
d.pohlmann@grone.de
Tel.: 040 23703-0

TEXTE/GESTALTUNG:
Grone Service- und
Verwaltungsgesellschaft mbH

LEKTORAT:
Textgärtnerei, Bremen

DRUCK:
Compact Media
www.compactmedia.de

Tradition muss erhalten bleiben



Die liebevoll zusammengetragene kleine Grone-Ausstellung in Hamburg-Hammerbrook

Hamburg – Die Hausverwaltung des Grone-Bildungszentrums in Hamburg-Hammerbrook überraschte Beschäftigte, Teilnehmende sowie Lehrkräfte kürzlich mit einem eindrucksvollen Aufbau im Untergeschoss des Gebäudes. Auf nur wenigen Quadratmetern wurde aus einem Regalgerüst, gefertigt aus alten Rohrleitungen und einer Echttrostwand, eine Miniaturausstellung errichtet, um das traditionsreiche Unternehmen Grone und seine lange Historie zu repräsentieren.

„Seit meinem Eintritt in die Hausverwaltung vor drei Jahren wollte ich immer ein Museum in unserem Stammsitz platzieren. Hier in Hamburg begann die Geschichte von Grone. Ich persönlich bin der Meinung, dass es auch eine Art der Wertschätzung gegenüber dem Gründer ist“, so Markus Senff, Leiter der Hausverwaltung in Hamburg. Ausgestellt werden verschiedenste historische Schreibmaschinen, die über die vielen Jahre bei Grone zum Einsatz kamen oder von Partnern an Grone gespendet wurden. Der besondere Stolz sind die noch vollständig funktionsfähigen Maschinen aus den Jahren 1912 und 1917. Auch die letzte Schreibmaschine von Frau Grone ist im Bestand, derzeit jedoch nicht ausgestellt. Das Prachtstück der Ausstellung ist die aus Bronze gefertigte Kasse aus dem Jahr 1900/1901.

FOTOS: Grone

Die Zukunft der Pflege

Hamburg – Am 3. April 2019 fanden zum 38. Mal die Heinrich-Grone-Gespräche im Grone-Bildungszentrum in Hamburg-Hammerbrook statt. Zu der ersten Informationsveranstaltung im Jahr 2019 empfing Grone-Gastredner Joachim Prölb, der seit 2010 Direktor für Patienten- und Pflegemanagement und Mitglied im Vorstand des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf ist. In seinem etwa 45-minütigen Vortrag zum Thema „Die Zukunft der Pflege – auf dem Weg vom Jammertal in ein gelobtes Land?“ überzeugte Joachim Prölb die Zuhörerinnen und Zuhörer vor allem mit seiner rhetorischen Kompetenz und seiner fachlichen Expertise. Im Fokus standen die zu erwartenden Veränderungen der Pflegeausbildung und die Verantwortung, die besonders Politik und auch Bildungsträger zukünftig tragen müssen, um dem verheerenden Fachkräftemangel – auch hinsichtlich der demografischen Entwicklung – entgegenzuwirken.



Joachim Prölb und Achim Albrecht (Vorstandsvorsitzender der Stiftung Grone-Schule)

Herr Prölb ist jedoch insgesamt guter Dinge, dass wir uns in Bezug auf die Entwicklung des Pflegeberufs auf dem Weg ins „gelobte Land“ befinden. Dazu trage unter anderem die Demografie bei, die die Pflege in ein immer wertvolleres Gut verwandele. Auch in der Politik sei das Bewusstsein vorhanden, dass sich etwas ändern müsse. Eine zunehmende Akademisierung führe zudem zu Innovationen in der Pflege.

FOTOS: Grone

EDITORIAL

Es kommt neue Bewegung auf

Liebe Leserin, lieber Leser,



auf zwei strategische Kernfelder setzt die Bundesagentur für Arbeit in den kommenden Jahren: zum einen auf das Teilhabechancengesetz, zum anderen auf das Qualifizierungschancengesetz. Beim ersten soll eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung den aktuell rund 750.000 Langzeitarbeitslosen eine neue soziale Teilhabe durch Beschäftigung in Unternehmen ermöglicht werden. Mit dem Qualifizierungschancengesetz sollen Beschäftigte, die vom Strukturwandel durch die Digitalisierung betroffen sind, künftig bei der Weiterbildung besser gefördert werden.

Das sind zwei im Prinzip gute Instrumente. Vor allem sind beim Teilhabechancengesetz Lohnkostenzuschüsse passend, und auch Coachings und Qualifizierungen können gut dazu beitragen, Geringqualifizierte, Ältere und gesundheitlich Beeinträchtigte wieder in Arbeit zu bringen und ihnen damit neue Perspektiven zu eröffnen. Zudem kann damit durchaus einiges gegen den Fachkräftemangel getan werden.

Weil angesichts des digitalen Wandels zum Beispiel Dachdecker künftig auch Drohnen steuern können, Konstrukteure sich mit 3D-Druckern vertraut machen und Büroangestellte mit künstlicher Intelligenz umgehen müssen, kommt dem Qualifizierungschancengesetz besondere Bedeutung zu. Allerdings scheinen die bisherigen Ausführungsbestimmungen noch zu global zu sein – hier ist eine Feintuning erforderlich, denn die Qualifizierung fürs Digitale erfordert nach unseren Erfahrungen sehr viel mehr Individualität, um wirksam zu werden. Das betrifft gerade ländliche Räume, in denen, um beim Beispiel Dachdecker zu bleiben, zum einen die zumeist wenigen Unternehmen durchaus unterschiedlich aufgestellt sind und damit verschiedene Bedarfe haben können, zum anderen die aktuellen Stundensätze für die Bildungsträger nicht annähernd kostendeckend sind.

Das bedeutet: Bei der Ausgestaltung und um des Erfolges dieser auch gesellschaftspolitisch notwendigen Strategie willen sind noch Hürden zu überwinden.

Ich bin indes sehr zuversichtlich, dass die Bildungsträger im konstruktiven Dialog mit der Bundesagentur hier eine rasche Übereinkunft erzielen können.

Ihr
Achim Albrecht

Achim Albrecht, Vorstandsvorsitzender der Stiftung Grone-Schule

Was bedeutet die „Generalistik“ bzw. die „generalistische Pflegeausbildung“?

Joachim Pröbß, Direktor für Patienten- und Pflegemanagement und Personalvorstand im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, im Gespräch

Hamburg – Mit der sogenannten generalistischen Pflegeausbildung werden die drei zurzeit getrennten Ausbildungen Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege zu einer Ausbildung zusammengefasst. Die neue Berufsbezeichnung wird dann Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann lauten. Die neue Regelung gilt ab dem 1. Januar 2020. Es sind allerdings Übergangsregelungen für die nächsten 5 Jahre vereinbart worden, nach denen Ausbildungsstätten auch weiterhin eine Spezialisierung für die Kinderkranken- und Altenpflege anbieten können. In diesem Zeitraum ist es auch möglich, die alten Berufsbezeichnungen zu verwenden.

Warum ist eine einheitliche generalistische Pflegeausbildung notwendig?

Hierzu gab es bis zur Verabschiedung des Gesetzes sehr kontroverse Diskussionen. Mit der Vereinheitlichung wollen die Befürworter den Pflegeberuf stärken. Die Auszubildenden erhalten ein umfassendes pflegerisches Verständnis in allen Versorgungsbereichen. Die neue Ausbildung richtet sich nicht mehr an nur eine Lebensphase, sondern verknüpft diese miteinander und schafft so eine größere Durchlässigkeit auch für die Tätigkeit der beruflich Pflegenden. Ziel ist es auch, mehr Flexibilität zu schaffen und die Attraktivität des Pflegeberufes generell zu erhöhen. Die Vernetzung der verschiedenen Versorgungsbereiche ist dringend erforderlich und aus meiner Sicht auch zeitgemäß und längst überfällig.

Die neuen Regelungen der Pflegeausbildung gelten ab dem 1. Januar 2020 – wovon profitieren die Pflegekräfte?

Wer sich für die Generalistik entscheidet, profitiert sofort von der Attraktivitätssteigerung. Er wird flexibler und umfassender ausgebildet und stellt sich am Arbeitsmarkt viel breiter auf. Es entstehen mehr mögliche Einsatzbereiche und Karrieremöglichkeiten. Im Pflegeberufegesetz ist nun erstmalig konkret auch die akademische bzw. hochschulische Ausbildung geregelt. Die Hochschulen, die ein grundständiges Pflegestudium anbieten, erhalten mehr Autonomie und die selbstständige Berechtigung neben dem Bachelorabschluss auch die Berufsanerkennung zu vergeben. Diese neuen Regelungen werden der Akademisierung der Pflegeberufe neue Kraft verleihen und den interessierten Bewerbern für den „dualen“ Zweig mehr Möglichkeiten eröffnen.

Kann die Reform in Bezug auf den Pflegenotstand Abhilfe schaffen?

Alle Maßnahmen, die zu einer Steigerung der Berufsattraktivität führen, leisten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Mehr Auszubildende be-



FOTO: UKE

Joachim Pröbß ist seit 2010 Direktor für Patienten- und Pflegemanagement und Personalvorstand im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf. Nach dem Abitur und einem kurzen Abstecher in ein geowissenschaftliches Studium absolvierte er die Krankenpflegeausbildung und kurz danach die Weiterbildung zur Fachpflegekraft für Intensivpflege und Anästhesie. Herr Pröbß hat einige Jahre im Bereich der Intensivmedizin gearbeitet und später dann als pädagogischer Mitarbeiter in der Fort- und Weiterbildung von Pflegekräften. Mitte der 90er folgte ein Pflegemanagementstudium an der Katholischen Hochschule in Köln und 2005 ein Masterabschluss in Gesundheits- und Sozialmanagement an der TU Kaiserslautern.

Im Pflegemanagement arbeitete Herr Pröbß in unterschiedlichen Positionen, vor seinem Wechsel nach Hamburg als Leitender Pflegedirektor der Kliniken der Stadt Köln. Herr Pröbß engagiert sich in zahlreichen Gremien und Institutionen, u. a. in den Vorständen der B. Braun Stiftung und in der Initiative Gesundheitsmanagement e. V. Er schreibt zahlreiche Fachartikel und Bücher. Aktuell hat er mit zwei Kollegen ein 600-seitiges Standardwerk „Pflegemanagement“ in der Medizinisch Wissenschaftlichen Verlagsgesellschaft herausgegeben.

Herr Pröbß ist seit 31 Jahren verheiratet und hat zwei erwachsene Söhne.

deuten mehr Absolventen und mehr Pflegekräfte auf dem Arbeitsmarkt. Ein starker Berufsabschluss mit einer hohen Ausbildungsqualität, der mit der Generalistik dann auch EU-konform in allen europäischen Ländern gelten wird, ist ein starkes Statement auf dem sehr umkämpften Markt der Schulabgänger.

Was sind die Einwände der Kritiker?

Die Sorge, dass es insbesondere für die Altenpflege zu einer Schwächung kommt, teile ich nicht. Ich sehe hier gerade für die Altenpflegeausbildung eine große Chance, weil wir nun einheitliche und vergleichbare Rahmenbedingungen haben werden, die auch zu einer höheren Ausbildungsqualität führen können. Gerade die große Bandbreite der möglichen Arbeitsgebiete ist ein großes Plus. Sicherlich wird der Wettbewerb der Arbeitgeber um die Absolventen der Pflegeausbildung nicht kleiner. Aber diese Entwicklung sehe ich auch für alle Versorgungsbereiche positiv, weil er zwangsläufig zu einer Verbesserung der Arbeitszufriedenheit führen wird. Die Kinderkrankenpflege sorgt sich um die fehlende Fachlichkeit nach der Ausbildung. Das ist nicht ganz von der Hand zu weisen, kann aber durch entsprechende Qualifikationsprogramme nach der Ausbildung kompensiert werden.

Wie sehen Sie die Akademisierungstendenz in den Pflegeberufen?

Der Wissenschaftsrat hat eine Akademisierungsquote von 10-20% postuliert. Davon sind wir in Deutschland noch weit entfernt. Die Zahlen der hochschulisch ausgebildeten Pflegekräfte steigen aber von Jahr zu Jahr. Wir brauchen in den Einrichtungen gute Programme und Tätigkeitsmerkmale, damit wir diese Absolventen auch in der direkten Patientenversorgung behalten. Insbesondere in Kliniken gibt es hierzu zahlreiche innovative Konzepte. Die Akademisierung der Pflege und anderer Gesundheitsfachberufe ist in Deutschland nicht mehr aufzuhalten, auch hier nähern wir uns endlich europäischen Standards.

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) ist seit seiner Gründung im Jahr 1889 eine der führenden Kliniken Europas.

Durch die Vernetzung von Medizin, Forschung und Lehre arbeiten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des UKE Hand in Hand für ein gemeinsames Ziel – die Gesundheit und das Wohlergehen der Patientinnen und Patienten.

Mit mehr als 11.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das UKE einer der größten Arbeitgeber der Freien und Hansestadt Hamburg. Rund 2.900 von ihnen sind Mediziner und Forscher, mehr als 3.400 Pflegekräfte und Therapeuten.

Das UKE verfügt gemeinsam mit seinem Universitären Herz- und Gefäßzentrum und der Martini-Klinik über mehr als 1.730 Betten.

Forschung im UKE

Forschung ist eine wichtige Voraussetzung für Fortschritte in Diagnostik und Therapie. Zu den Forschungsschwerpunkten des UKE gehören die Neurowissenschaften, Herz-Kreislauf-Forschung, Versorgungsforschung, Onkologie sowie Infektionen und Entzündungen. Weitere Potenzialbereiche des UKE sind die molekulare Bildgebung und die skelettbiologische Forschung.

Lehre im UKE

Das UKE bildet rund 3.300 Mediziner und Zahnmediziner aus. In den Leistungstests schneiden die Studierenden an der Medizinischen Fakultät in Hamburg zum Teil deutlich besser als der Durchschnitt in Deutschland ab. Bundesweit wird das UKE für seine moderne Ausbildungsform gelobt, in der Theorie und Praxis besser und früher miteinander vernetzt und in der zeitgemäße Elemente wie digitale Lehrbücher oder computerbasierte Simulationsprogramme eingesetzt werden. Der 2012 gestartete Modellstudiengang iMED Hamburg erfüllt schon heute die vom Wissenschaftsrat aufgestellten Kriterien zur Weiterentwicklung des Medizinstudiums in Deutschland.

Wissen – Forschen – Heilen durch vernetzte Kompetenz: Das UKE. | www.uke.de



HAMBURG

Neue Standorte in NRW

Nordrhein-Westfalen – Die Grone-Bildungszentren in Nordrhein-Westfalen bauen die Anzahl ihrer Standorte weiter aus. Mit der Eröffnung der neuen Bildungszentren in Bergkamen und Werne im Kreis Unna ist Grone mittlerweile an 22 Standorten in der Region vertreten. Seit mehr als 30 Jahren engagiert sich die Gesellschaft mit ihren vielen qualifizierten und hoch motivierten Beschäftigten als innovativer Bildungsträger auf regionaler Ebene und bietet ein breites Spektrum von Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Orientierung, Entwicklung und Bildung.

10 Jahre Berufseinstiegsbegleitung

Die Möglichmacher in Dortmund werden 10 Jahre alt

Nordrhein-Westfalen – Am 1. Februar 2019 feierte die Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) ihr zehnjähriges Bestehen in Dortmund. Das Programm startete 2009 als Modellprojekt an rund 1.000 Schulen. Seit 2012 ist es ein Regelinstrument und kann an allen allgemeinbildenden Schulen durchgeführt werden.

Die BerEb unterstützt Jugendliche dabei, den Weg in den Beruf zu schaffen und Ziele aus eigener Kraft zu erreichen. Die Begleitung beginnt in der Vorabgangsklasse und geht bis ins erste halbe Jahr der Ausbildung. Neben der Betreuung der Lernenden kommt es außerdem zur Entlastung und bedarfsgerechten Unterstützung der Schulen, insbesondere aber der Lehrkräfte und Sozialarbeitenden.

Die BerEb in Dortmund zeigt eine große Erfolgsgeschichte. Die Teilnehmenden verbessern ihre schulischen Leistungen und erwerben einen Schulabschluss. Rund 85 % verließen bis dato die Schule mit einer gefestigten Berufswahl, wovon 60 % durch die individuelle Unterstützung direkt in das Ausbildungssystem einmündeten und nur 3 % eine angefangene Ausbildung wieder abbrachen. Die Übergangsquote der Hauptschülerinnen und Hauptschüler in der Ausbildung lag in Dortmund vor der Einführung der BerEb bei weniger als 15 % und liegt mittlerweile bei über 30 %. Auch bei Themen wie Migration und Inklusion wird deutlich, wie erfolgreich die BerEb ist.

Die BerEb ist mittlerweile an etlichen Standorten im Grone-Verbund wichtiger Bestandteil im Berufsorientierungsprozess von Jugendlichen.

Wir freuen uns darauf, noch viele weitere Jugendliche beim Weg in die Ausbildung begleiten zu dürfen, denn jeder Einzelne ist eine Erfolgsgeschichte für sich.

vierpunkteins – Digitales Lernen in der Aus- und Weiterbildung

Grone Mecklenburg kooperiert mit dem Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin e.V. bei der Einführung digitaler Lernmethoden

Die Standorte Rostock und Schwerin haben die Zusammenarbeit für das Projekt „vierpunkteins – Digitales Lernen in der Aus- und Weiterbildung“ mit dem Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin e.V. vereinbart.

Rostock und Schwerin – Bei einem ersten Workshop im Grone-Bildungszentrum Rostock stellte Frau Kirchner, Mitarbeiterin des Projektes, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom Grone-Bildungszentrum Rostock und Schwerin verschiedene Möglichkeiten des Online-Lernens und die Anwendung von digitalen Lernmitteln, wie der Virtual-Reality-Brille, vor.

In einer offenen Diskussionsrunde wurden erste Anwendungen bei der Berufsorientierung in den Jugendmaßnahmen

zur Verbesserung der Mobilität in den Reha-Maßnahmen sowie der virtuellen 3D-Vorstellung besprochen.

Frau Kirchner begleitet Grone dabei, die Einsatzmöglichkeiten des digitalen Lernens auszuloten, und unterstützt beim Aufbau von IT- und Medienkompetenzen.

Der Grone-Regionalleiter Herr Böhm hat Herrn Dannenberg als Grone-Verantwortlichen für die Einführung von Digitalisierung in den Maßnahmen mit ins Boot geholt.



Präsentation erster Ergebnisse am Tag der offenen Tür am 12. Juni 2019 im Bildungszentrum Rostock

vierpunkteins wird im Rahmen des Programms DigiNet vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Perspektive Zukunft 2.0



Die Teilnehmergruppe in Nordhorn

Grundkompetenztraining zur besseren beruflichen Integration mit digitalen Inhalten

Nordhorn – Seit März 2019 führt die Grone-Schulen Niedersachsen GmbH – gemeinnützig –, Standort Nordhorn (Niederlassung Osnabrück), die arbeitsmarktpolitische Maßnahme Perspektive Zukunft 2.0 durch.

Das Grone-Angebot wurde von den Kundin-

nen und Kunden des Jobcenters des Landkreises Grafschaft Bentheim sehr gut angenommen.

Es hat sich eine feste Gruppe von etwa 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gebildet, die sich beruflich integrieren möchten. Sie weiten dazu ihre medialen Kompetenzen aus, die zunehmend am Arbeitsmarkt im Rahmen der Arbeit 4.0 gefordert sind, und sichern ihre Kenntnisse in Deutsch und Mathematik mit Bezug auf die Arbeitsrealität ab.

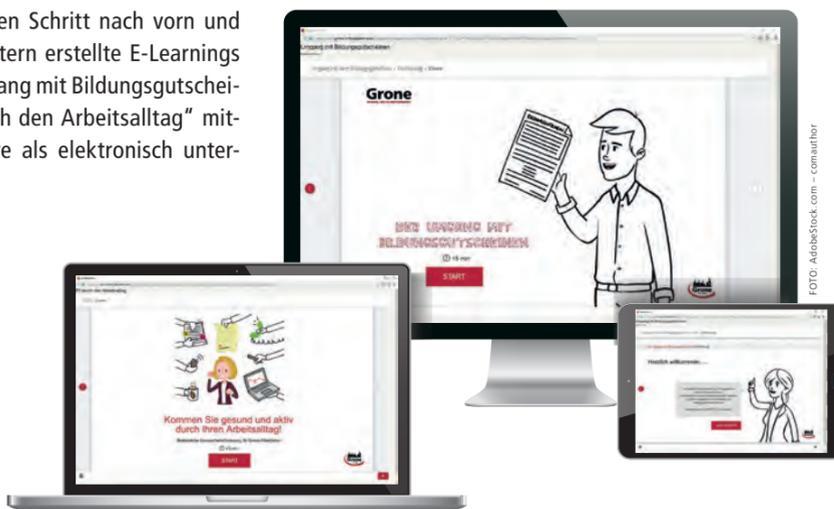
Grone baut seine E-Learning-Kompetenzen aus

Grone macht einen weiteren Schritt nach vorn und stellt Anfang des Jahres intern erstellte E-Learnings vor. Neben dem Kurs „Umgang mit Bildungsgutscheinen“ wurde auch „Fit durch den Arbeitsalltag“ mithilfe einer Autorensoftware als elektronisch unterstützte Lerneinheit erstellt.

Hamburg – Die Möglichkeit, die Kurse zeit- und ortsunabhängig in der Grone Online Akademie abrufen und selbstgesteuert erlernen zu können, ist neben der Multimodalität, Interaktivität und Multimedialität ein weiterer Grund für Grone, die Nutzung von E-Learning-Konzepten voranzutreiben. Die Grone-Lernplattform „Online Akademie“ stellt nicht nur Lerninhalte zur Verfügung, sondern ermöglicht zudem die Lehr- und Lernprozesse zu unterstützen sowie Lernmaterialien und Nutzerdaten zu organisieren. Zudem erleichtert die Lernplattform die Kommunikation zwischen Lernenden und Lehrenden sowie innerhalb des Kollegiums.

Anfang des Jahres erhielt die Lernplattform eine optische Überarbeitung, die die Orientierung und Bedienung der Seite vereinfacht. Im Rahmen dessen ist auch ein Videoleitfaden in Planung, der die Potenziale und Möglichkeiten der Plattform verdeutlicht und Themen, wie beispielsweise das Erstellen von Kursen und das Aufbereiten von Lerninhalten, aufgreift.

Constantin Göpfert (Medienpädagoge) verweist zudem darauf, dass das erste Erklärvideo den Nutzenden bereits zur Verfügung steht und den Einstieg im Umgang mit der Online Akademie veranschaulicht. Die Darstellung der Grone Online Akademie sowie der E-Learnings im einheitlichen Grone-Design und die Überarbeitung bestehender Kurse ermöglichen so die Sicherung einer standardisierten Qualität.



Inga Peters (Medienpädagogin) ist der Überzeugung:

„Die Digitalisierung ist keine Option – sie ist ein Muss! Wir verstehen unsere Abteilung als große Chance und Motor für Grone, als Bildungsträger den digitalen Wandel aktiv mitzugestalten.“ Die Abteilung „Digitalisierung und Neue Medien“ ist für die Umsetzung eines erfolgreichen Digitalisierungsprozesses zuständig und Ansprechpartner für alle Grone-Gesellschaften. So werden nicht nur relevante Inhalte für Mitarbeitende sowie Teilnehmende überarbeitet, konzipiert und umgesetzt, sondern gleichzeitig auch die Funktion eines medienpädagogischen Supports bereitgestellt.

Virtuelles Bewerbungstraining für die reale Karriere

VR-Brillen jetzt auch bei Grone im Einsatz

Im Dezember 2018 bot sich für die Grone-Bildungszentren in Dortmund und Bielefeld die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit der Firma twinC den Einsatz eines Bewerbungstrainings via VR-Brillen zu testen.

Nordrhein-Westfalen – In der virtuellen Realität wird eine computer-generierte, interaktive Umgebung dargestellt. Die Simulation von Bewerbungsgesprächen mithilfe einer VR-App ermöglicht den Lernenden somit das Erleben konkreter Situationen sowie die direkte Anwendung ihres Wissens. Die virtuelle Lernumgebung erzeugt bei den Teilnehmenden das Gefühl, sich in einer „echten“ Bewerbungssituation zu befinden. So wurden nicht nur häufig gestellte Bewerbungsfragen und -antworten geübt, sondern auch relevante Hintergrundinformationen gegeben – beispielsweise, welche Fragen unzulässig sind und somit nicht beantwortet werden müssen.

Die Potenziale bezüglich des Einsatzes von VR-Brillen wurden auch im durchweg positiven Feedback der Teilnehmenden deutlich. Die moderne und von vielen noch nie erlebte Technik sorgt demnach für eine gesteigerte Aufmerksamkeit, für eine bessere Verständlichkeit der Lerninhalte sowie größere Lernmotivation und Neugierde.



360-Grad-Bewerbertraining mit VR-Brille und Partner-App



Eine VR-Brille ermöglicht ein reales Eintauchen in eine digitale Welt

Nach Beendigung der Testphase wurden die Ergebnisse mit der Firma twinC besprochen und die App an die Anforderungen von Grone angepasst.

Ab Sommer 2019 soll das Bewerbungstraining via VR-Brille auch an anderen Grone-Standorten umgesetzt werden, um die Bildungsangebote im Zuge der Digitalisierung mithilfe des Einsatzes innovativer Methoden anzupassen und zu verbessern.



Der Bewerbende (Anwendende) sitzt dem Interviewpartner direkt gegenüber

Was gibt es noch?

Weitere Einsatzmöglichkeiten der VR-Brillen bietet die Berufserkundung, beispielsweise bei den gestarteten assistierten Ausbildungen. Hier lautet das Motto: Erlebe die Welt der Berufe in 360°. Tauche mit Virtual Reality in den Arbeitsalltag der spannendsten Unternehmen ein und finde den Beruf, der zu dir passt.

3D-Kamera – virtueller Rundgang

Der erste virtuelle Rundgang eines Grone-Standortes wird in Lünen erstellt. Die produzierten Videos und Bilder werden bei Messen sowie Auftraggebern mithilfe von Tablets und VR-Brillen präsentiert. Mit dem virtuellen Rundgang können Interessenten die Räumlichkeiten erkunden und sich einen Eindruck von der Atmosphäre und des Ambientes machen. Weitere Anwendungen sind in Planung. Für Rückfragen und weitere Informationen steht Ihnen Frank Dannenberg (f.dannenberg@grone.de) gern zur Verfügung.

Modernes Lernen bei Grone:

Das virtuelle Klassenzimmer verbindet Teilnehmende deutschlandweit

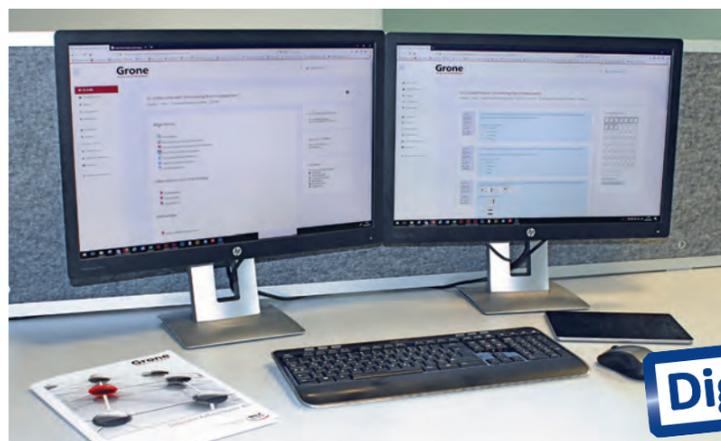
Hamburg – Die Welt um uns herum wird immer digitaler und die globale Vernetzung unterliegt einem kontinuierlichen und dynamischen Wandel. Die Digitalisierung ist in der Bildung längst Alltag und hat dementsprechend einen hohen Stellenwert bei Grone. Es ist unser Bestreben, auch zukünftig Teil dieser rasanten Entwicklung zu bleiben. Mit dem erfolgreichen Start der Umschulung „Kaufrau/-mann für Büromanagement“ im virtuellen Klassenzimmer ist im Januar dieses Jahres ein wichtiger Meilenstein dahingehend geglückt, mit den sich stets ändernden Bedingungen Schritt zu halten. Die Umschulung befasst sich mit der modernen Bürokommunikation, die sowohl klassische organisatorische Tätigkeiten als auch verschiedene unternehmensspezifische Aufgaben umfasst. Das Besondere an dem Unterricht für diesen sehr vielfältigen Beruf ist das ausgewählte Lernszenario: Gelernt wird im virtuellen Klassenzimmer. Das ermöglicht die zeitgleiche

Kommunikation in einem virtuellen Raum. Ortsunabhängig können sich die Lehrenden und Lernenden über verschiedene Medien austauschen,

wahrnehmen können. Ein positiver Nebeneffekt ist die Einsparung von Kosten und (Fahr-)Zeit.

Lernende sowie Lehrende haben sich

nur dass dieser virtuell ist. Den Teilnehmenden in den jeweiligen Niederlassungen stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, um die Kommunikation einer Präsenzveranstaltung nachzubilden. Präsentationen, Dokumente und Arbeitsergebnisse können über ein Tool gezeigt und zusammen bearbeitet werden. Über Mikrofon können die Lernenden jederzeit mit dem Dozierenden sprechen, sich mit den anderen Teilnehmenden austauschen, Fragen stellen oder Antworten geben.



Hier arbeiten die Teilnehmenden der Umschulung an dem virtuellen Arbeitsplatz

zusammenarbeiten und lernen. Der große Mehrwert dieses Konzepts besteht darin, dass durch das virtuelle Klassenzimmer deutlich mehr Menschen, auch in strukturschwachen Regionen, ein größeres Bildungsangebot

mittlerweile mit den technischen Gegebenheiten vertraut gemacht und ziehen ein durchweg positives Resümee. Wie im klassischen Unterricht kommen die Teilnehmenden zum gemeinsamen Lernen in einen Klassenraum zusammen,

Diesen Sommer startet die nächste Umschulung „Kaufrau/-mann für Büromanagement“. Für diese haben sich bereits jetzt einige Interessenten gemeldet, sodass wir von noch mehr Teilnehmenden als im ersten Halbjahr ausgehen. Für das zweite Halbjahr 2019 sind zudem weitere Webinare in neuen digitalen Berufsfeldern geplant. Diese können mit Spannung erwartet werden.

Digital

Erfolgreiche Integration von Maßnahme-Absolventen

Lüneburg – Die Grone Personaldienstleistungen GmbH spricht über Zeitarbeit und Personalvermittlung arbeitssuchende Menschen an.

Seit mehr als 10 Jahren ist die Gesellschaft in Nord-Niedersachsen, in der Metropolregion Hamburg und seit Neuestem auch in Berlin tätig. In dieser Zeit ist es gelungen, ein Netzwerk von Partnerunternehmen aus Industrie, Mittelstand und Handwerk aufzubauen.

Die erfolgreiche Arbeit der Gesellschaft lässt sich am Beispiel des ehemaligen Teilnehmers Steffen P. verdeutlichen.

Seine persönliche Erfolgsgeschichte begann 2015, als er sich zur Teilnahme am Angebot „XXL – Aktiv sein und Stärke zeigen“ bei Grone entschloss.

XXL ist ein durch die Agentur für Arbeit gefördertes Angebot der Grone Netzwerk Hamburg GmbH – gemeinnützig – mit dem Ziel, Menschen mit starkem Übergewicht beim Wiedereinstieg ins Berufsleben zu begleiten.

Zu Beginn der Maßnahme brachte Steffen P. 184 kg auf die Waage, zum Ende der neunmonatigen Maßnahme waren es noch 169 kg. Wichtiger als die reine Gewichtsabnahme war die Tatsache, dass die Teilnahme seine Motivation und den Wunsch nach einer festen Beschäftigung lebend gestärkt haben.

Im Sommer 2017 bewarb sich Steffen P. bei der Grone Personaldienstleistungen GmbH als Industriemechaniker. Trotz seiner erkennbaren persönlichen Stärken verdeutlichte ihm der zuständige Disponent, dass sein hohes Gewicht ein Vermittlungshemmnis für diese körperlich herausfordernde Tätigkeit darstellt. Davon ließ sich der ehemalige Teilnehmer jedoch nicht abbringen.

Kaum wiederzuerkennen stellte er sich Mitte 2018 erneut bei der Grone Personaldienstleistungen vor. Steffen P. hatte sein Gewicht – unter ärztlicher Begleitung – auf 135 kg reduziert und war sichtbar und nach eigener Einschätzung „ein anderer Mensch“. Er erhielt sofort einen Arbeitsvertrag und ist seither für die Grone Personaldienstleistungen als Zerspanungsmechaniker im Einsatz – eine Tätigkeit, die er sich „on the Job“ als zusätzliche Qualifikation erworben hat.

Zum 1. April 2019 wurde Steffen P. vom Kundenunternehmen fest übernommen.

20 Jahre

Silke Köpsell, Verwaltung, Grone-Bildungszentren Schleswig-Holstein

Joachim Kiefer, Bereichsleiter, Grone-Bildungszentren Thüringen

Nicola Multmeier, Schulleitung Altenpflege, Grone-Bildungszentren NRW

Lothar Stabe, Projektleiter, Grone-Bildungszentren Schleswig-Holstein

Susanne Knörnschild, Bildungsbegleiterin, Grone-Bildungszentren Schleswig-Holstein

Annette Jenner-Kief, Lehrkraft, Grone-Bildungszentren Schleswig-Holstein

Wolfgang Koch, Ausbilder, Grone-Bildungszentren Thüringen

Sigrid Ebrahim, Finanzbuchhaltung, Service- und Verwaltungsgesellschaft

25 Jahre

Anke Stüber, Standortleitung, Grone-Bildungszentren NRW

Herzlichen Glückwunsch und vielen Dank!

Ausbildung von Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung für die Bundeswehr in Berlin

Erstmaliges Angebot des dualen Ausbildungsberufes für die Bundeswehr in Berlin

Es ist Montagmorgen – im Klassenraum schauen 25 junge Soldatinnen und Soldaten gespannt nach vorn und verfolgen den Unterricht von Dirk Dietrich. Er ist Dozent und Projektleiter für den Bereich „Bundeswehr“.

Berlin – Mit seinem Team bildet er seit September 2014 für die Grone-Bildungszentren Berlin GmbH – gemeinnützig – junge Zeitsoldatinnen und Zeitsoldaten in der General-Steinhoff-Kaserne in Berlin-Gatow aus. Die Ausbildung der Kaufleute für Büromanagement wird über den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BfD) finanziert. Auf diese Weise bedankt sich die Bundeswehr für die Aufopferung der Soldatinnen und Soldaten für den Dienst am Staat und schafft eine Grundlage für die berufliche Zukunft nach der Dienstzeit. Gleichzeitig nutzt sie das wirtschaftliche Know-how der Soldatinnen und Soldaten für die Arbeit in der Bundeswehr. So werden die späteren Kaufleute in den Schwerpunkten „Einkauf und Logistik“ sowie „Personalwirtschaft“ ausgebildet. Die überdurchschnittlich guten Prüfungser-



Der Schulungsort in der General-Steinhoff-Kaserne in Berlin-Gatow

gebnisse und die enge Zusammenarbeit mit dem BfD führten zur Verlängerung des Auftrages.

Somit werden ab September 2019 Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der zivilen Aus- und Weiterbildung (ZAW) durch die Grone-Bildungszentren Berlin GmbH in 21 Monaten zur Prüfung begleitet. Wieder wird die bisherige Bestehensquote von 100 % angestrebt.

Durch die ZAW nutzt die Bundeswehr auch das erlernte Wissen anderer Berufszweige. Hierbei sind unter anderem die Berufe Notfallsanitäter, Kfz-Mechatroniker und Fachinformatiker System-

integration zu nennen. Seit April 2019 wird nun zum ersten Mal in Berlin die Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung für die Bundeswehr angeboten.

Der duale Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung (kurz FAMS) existiert seit dem 1. August 2006. Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung wirken bei allen Schritten der Durchführung von Markt- und Sozialforschungsprojekten mit. In diesem Beruf wurden in der zivilen Wirtschaft 2018 nur 66 Azubis ausgebildet. Die jungen Unteroffizie-

rinnen und Unteroffiziere werden nach 21 Monaten und erfolgreicher Prüfung ihr Wissen in die Arbeit auf ihrem Dienstposten einbringen. Die Bundeswehr ist an Meinungen und der Zufriedenheit ihrer Soldatinnen und Soldaten interessiert und will auch Maßnahmen im Bereich Public Relations auswerten. Hier setzt dann die Arbeit der Fachangestellten ein. Im ersten Durchgang bilden nun die Grone-Bildungszentren Berlin GmbH – gemeinnützig – vier Soldatinnen und einen Soldaten in der Ausbildungskaserne in Gatow aus.

Während der 21 Monate werden die Unteroffizierinnen und Unteroffiziere Geschäftsprozesse der Markt- und Sozialforschung analysieren, Projekte planen, durchführen und kontrollieren sowie Prozesse mit deskriptiver Statistik auswerten. Hierbei werden auch branchenspezifische Programme eingesetzt. Eine optimale Ausbildung wird durch die Erfahrung der Dozentinnen und Dozenten von Grone sichergestellt.

Alle Beteiligten freuen sich auf zukünftige Herausforderungen – auch hinsichtlich der fortschreitenden Digitalisierung.

Die „Bewerbungsoffensive“ – eine Erfolgsgeschichte

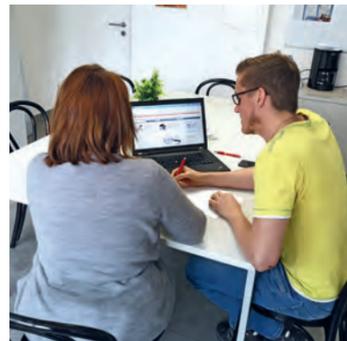
8:00 Uhr – ein freundliches „Guten Morgen“ ertönt, wenn die Tür zum Verwaltungsbüro geöffnet wird. Frau Neumann ist bereits fleißig, bearbeitet Rechnungen und Anträge. Noch vor ein paar Monaten war Frau Neumann selbst Teilnehmerin der Bewerbungsoffensive, wurde intensiv in Korbach gecoacht – Bewerbungsunterlagen sortieren, Bewerbungsstrategien entwickeln, Lebensläufe anpassen, Anschreiben verfassen, aktive Stellenrecherche mithilfe neuer Medien betreiben.

Korbach – Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden durch zahlreiche Coaches an verschiedenen Standorten während des gesamten Bewerbungs- und Vermittlungsprozesses unterstützt.

Die Bewerbungsoffensive ist ein Angebot der Grone-Bildungszentren Hessen GmbH – gemeinnützig –, im Speziellen der Niederlassungen Kassel und Marburg. Es gliedert sich in sechs Module auf, die von der Erstellung eines Aktivierungs- und Handlungsplanes zur Standortermittlung bis hin zum Training für Vorstellungsgespräche und Assessment-Center reichen. Dabei können die Arbeitsvermittler vorab mit den

Kunden Schwerpunkte setzen. Die sich anschließende Terminvergabe erfolgt so, wie der Kunde es sich wünscht. In der Regel finden dann zwei Termine pro Woche in einem 90-minütigen Einzelcoaching statt. Die Kosten werden wegen des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS) von den Jobcentern und Arbeitsagenturen übernommen. Während des gesamten Prozesses stehen die Coaches mit den Vermittlern in Kontakt, um bestmögliche Ergebnisse für die Teilnehmenden zu erzielen.

Nicht zuletzt sprechen die Zahlen für sich. 2018/2019 waren über 200 Teilnehmende im Landkreis Waldeck-Frankenberg in der



Frau Neumann und Herr Weber bei der Arbeit

Bewerbungsoffensive. Genauso viele waren es im Werra-Meißner-Kreis. In Homberg (Efze) und Kassel konnten immerhin rund 100 AVGS eingelöst werden. Von all diesen Teilnehmenden konnten bis zu 30 % nach der Maßnahme in Arbeit integriert werden. Da kann es passieren, dass plötzlich die Rollen getauscht sind: Der Coach liegt auf dem Zahnarztstuhl und bedankt sich bei der zahnmedizinischen Fachan-

gestellten, die vor Kurzem durch seine Hilfe diese Stelle antreten konnte. So ist es nicht selten der Fall, dass sich Coachin und Coach treffen, Smalltalk betreiben und die gemeinsame Zeit Revue passieren lassen. Der Erfolg reißt nicht ab. Eine weitere Teilnehmerin und ein weiterer Teilnehmer der Bewerbungsoffensive sind selbst Teil der Grone-Gemeinschaft geworden. Sie nimmt nun selbst die Rolle des Coaches ein, unterrichtet Menschen mit Migrationshintergrund und engagiert sich auch für die Bewerbungsoffensive. Er ist sogar zur Projektleitung aufgestiegen, übernimmt administrative Aufgaben und ist verantwortlich für den reibungslosen Kontakt zwischen Grone und seinen Auftraggebern wie der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern.

Alle Beteiligten sind sich sicher: Die Bewerbungsoffensive ist nicht zuletzt wegen des hohen individuellen Anteils ein Erfolgsgarant.

Durch BvB-Reha zum Ausbildungsplatz

Detmold – Der Standort Detmold hat im September 2018 mit 18 beeinträchtigten Teilnehmenden eine BvB-Reha begonnen. Die Teilnehmenden brachten sehr unterschiedliche Voraussetzungen und Erwartungen mit. Bereits in den ersten Tagen besuchten sie gemeinsam mit den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie der Bildungsbe-

gleitung die „Berufe live“ in Detmold. Für den Teilnehmer Tobias Helfrich stand bereits nach diesem Messebesuch der Berufswunsch fest. Er möchte einmal im Lager arbeiten. Von den auszuführenden Arbeitsaufgaben und auch von seinem Einsatzgebiet hatte er ganz klare Vorstellungen. Jetzt fehlte nur noch der geeignete Betrieb,

der ihm unter Berücksichtigung seiner Beeinträchtigungen die Erprobung für den Beruf ermöglicht.

Bei der Firma Jürgens Holzprodukte GmbH in Stukenbrock stimmten die gesamten Rahmenbedingungen für Tobias Helfrich: Der Betrieb ist in einer angemessenen Zeit erreichbar und die Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter passen sich der Lernbehinderung dieses Teilnehmers an. Nach einem mehrmonatigen Praktikum wurde ihm jetzt eine Ausbildung zum Fachpraktiker in Lagerlogistik angeboten.

Bis zum Beginn der Ausbildung wird Tobias Helfrich weiterhin im Betrieb qualifiziert und auf die Ausbildung gezielt vorbereitet.

ABSCHIED

Wir trauern um unsere Kollegin **Anke Pusch**, die nach langer Krankheit, aber dennoch unerwartet am 5. April 2019 verstorben ist.

Anke Pusch war als Mitarbeiterin der Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft über 30 Jahre für die Grone-Gesellschaften in Hamburg als Buchhalterin tätig. Mit ihr verliert Grone in Hamburg eine allseits geschätzte, kompetente und engagierte Kollegin. Vorstand und Geschäftsführung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hamburger Grone-Gesellschaften werden ihr ein ehrendes Andenken bewahren.



WarenGut bietet Chancen zur sozialen Teilhabe

Das Hamburger Sozialkaufhaus „WarenGut“ ist 2010 vom Grone Netzwerk Hamburg gegründet worden

Das sympathische Warenhaus im Herzen Altonas erfreut sich großer Beliebtheit und ist im Laufe der Jahre zu einer bekannten Institution in Hamburg geworden. Menschen mit geringem Einkommen können im WarenGut Dinge des alltäglichen Lebens zu besonders günstigen Konditionen erwerben. Möbel, Einrichtungsgegenstände, Elektroartikel, Kleidung, Haushaltswaren und Medien finden sich auf ca. 300 Quadratmetern Verkaufsfläche. Dank großzügiger Spenden stehen auch schon mal ein Klavier, ein Akkordeon oder andere wertvolle Musikinstrumente im Warenangebot.



Das Angebot im Ladenlokal mit einer gemütlichen Sitzzecke zum Verweilen

Hamburg – WarenGut ist nicht nur ein Beschäftigungsprojekt, sondern auch ein Ort der sozialen Begegnungen, wie sie andernorts selten stattfinden: So treffen die oftmals besser situierten Spender im WarenGut auf Menschen, denen es materiell nicht so gut geht, und stärken deren Chance auf Teilhabe. WarenGut ist vielfältig vernetzt und ein beliebter Treffpunkt im Stadtteil. Hier kommen Menschen beim gemeinsamen Stöbern zusammen und ins Gespräch. Dank zahlreicher Kooperationen, die

WarenGut mit anderen gemeinnützigen Organisationen wie beispielsweise KoALA e.V., Nutzmüll e.V. oder Hanseatic Help e.V. pflegt, ergeben sich sinnvolle Synergien. Auch das JobCenter hat das große Potenzial von WarenGut bezüglich der Teilhabe am Arbeitsmarkt längst erkannt und vermittelt gerne Langzeitarbeitslose im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten in das Sozialkaufhaus in der Borselstraße. Außerdem bietet das WarenGut hervorragende Umsetzungsmöglichkeiten für

geförderte Beschäftigung. Dieses Instrument wurde mit dem Teilhabeengesetz neu geschaffen. Sperrige Güter werden mit dem firmeneigenen Transporter abgeholt, anschließend bei WarenGut aufbereitet und dann zu Preisen, die etwa 50 % des Marktwertes betragen, im Laden verkauft. Das Warenangebot wird über das Internet, zum Beispiel über Ebay-Kleinanzeigen, publiziert. Ein Flyer aus eigener Produktion und regelmäßige Posts in den sozialen Medien helfen, über das Projekt zu informieren sowie neue Spendende und Kunden zu gewinnen. Für die Beschäftigten gilt: Sorgfältige Recherche, handwerkliches Geschick, freundlicher Umgang mit Kundinnen und Kunden sowie der Umgang mit PC, Registrierkasse und Fotokamera für das Erstellen der Produktfotos schaffen Herausforderungen und die Motivation, sich zu erproben. Das Ganze erfordert Strukturen und zielgerichtete Kommunikation innerhalb des Teams von ca. 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bei WarenGut im Rahmen geförderter Arbeitsverhältnisse tätig sind. Die Teilnehmenden werden schrittweise in Arbeitsabläufe integriert – einfühlsam und

ihren Fähigkeiten entsprechend – und ergreifen sukzessive die Initiative. Das stärkt das individuelle Selbstwertgefühl und führt zu mehr Zufriedenheit. Durch die Wiederaufnahme einer regelmäßigen Tätigkeit nach langer Arbeitslosigkeit gelangen diese Menschen zu einer generellen Verbesserung ihrer beruflichen Perspektive. Das Grone Netzwerk fühlt sich auch dem Thema Nachhaltigkeit verpflichtet. Mit WarenGut hat Grone ein effizientes Tool geschaffen, dieses Anliegen



Dekorieren der Vitrine im Verkaufsraum

wirkungsvoll umzusetzen. Dass schöne und wertige Dinge nicht einfach weggeworfen werden müssen, wenn sie etwas aus der Mode gekommen sind, sondern auch gebraucht noch von gutem Nutzen sein können, sensibilisiert die Menschen für einen achtsamen Konsum, was zu einer Schonung der Ressourcen beiträgt.

GUstaV – neues Projekt für Schulverweigernde

Das Projekt startete am 1. Februar 2019 in Gera. Es richtet sich an junge Menschen unter 25 Jahren mit besonderem Unterstützungsbedarf. Diese haben größtenteils schon schulische, berufliche und/oder familiäre Misserfolge erlebt und komplexe Defizite im individuellen und sozialen Bereich entwickelt.

Gera – Das Team von GUstaV (Grone-Unterstützung-Aktiv-Verlässlich) betreut vorwiegend Schulverweigerinnen und Schulverweigerer. Um die multiplen Problemlagen der Lernenden von Realschulen und berufsbildenden Schulen schrittweise abzubauen, unterhält GUstaV regelmäßigen Kontakt zu städtischen Ämtern und Behörden sowie Beratungsstellen. Neben Mobbing und Schulangst sind auch Sucht sowie Wohnungslosigkeit häufige Themen innerhalb der sozialpädagogischen Einzelfallarbeit in Gera. Hierbei werden vor allem Hausbesuche und die multiperspektivische Beratung als Methoden eingesetzt. Insgesamt hält GUstaV 14 Plätze mit einer regulären Betreuungszeit von einem halben Jahr vor. Davor müssen die jungen Menschen erst eine achtwöchige Clearingphase durchlaufen, die über die Projektteilnahme entscheidet. Die offene Jugendanlaufstelle wurde, wie

ihrerfolgreicher Vorläuferin Jena (agito 2.0), zielgruppengerecht eingerichtet. Hier finden die Teilnehmenden PC-Arbeitsplätze, WLAN und eine geräumige Lounge mit Kickertisch inklusive kostenloser Getränke. Auf diese Weise wird eine gelöste, kommunikative Atmosphäre geschaffen.



Eine Lounge mit Kickertisch steht allen zur Verfügung

Im Fokus des vorerst für zwei Jahre bewilligten Projektes steht die Stabilisierung der Jugendlichen, welche die soziale und berufliche Integration erst ermöglicht. Dafür sollen sie an das Jobcenter der Stadt Gera, das GUstaV finanziert, herangeführt werden.

Tag der offenen Tür – Tradition am Grone-Standort Rostock

Rostock – Einmal im Jahr stellt das Grone-Bildungszentrum Rostock ein vielfältiges Programm zusammen und lädt interessierte Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen, Kostenträger sowie weitere Netzwerkpartner zu sich ein. Die Gästeliste ist lang und enthält neben großen Unternehmen wie Liebherr, IKEA und AIDA auch kleinere Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe, die oft mit sogenannten „Nischenarbeitsplätzen“ zur erfolgreichen Integration in Arbeit beitragen. Unsere Auftraggeber erhalten Einblicke in unsere Tätigkeiten mit den uns anvertrauten Menschen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Grone Rostock bereiten Beiträge mit ihren Teilnehmenden zum Tag der offenen Tür vor. Wer sich über eine Ausbildung zum Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen informieren möchte, erhält genauso Auskunft und Einblicke wie ein noch unentschlossener Jugendlicher, der wissen möchte, was innerhalb der assistierten Ausbildung passiert. Für kulinarische Köstlichkeiten sorgt das Team der assistierten Ausbildung der Branche Gastronomie.



Für den diesjährigen Tag der offenen Tür am 12. Juni 2019 im Grone-Bildungszentrum Rostock konnte der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Rostock als Gastredner gewonnen werden, sodass Arbeitgeber von einer umfangreichen Präsentation zu den Förderinstrumenten am Arbeitsmarkt profitieren. Als weiterer Gastredner in diesem Jahr hat der Psychologe Ingo Westerholt von der Hochschule Neubrandenburg zugesagt. Er greift ein aktuelles Thema zur Teilhabe am Arbeitsleben auf. Einen weiteren thematischen Fokus stellt die Digitalisierung in Bildungsträgern – ein Schlagwort aus den Medien, ein Herzstück der Politik – dar. Überzeugen Sie sich bei der nächsten Gelegenheit vom umfangreichen und spannenden Programm. Das Grone-Team freut sich über Ihr kommen.

Das Projekt „Kümmerer“

Weimar – Seit August 2018 sind an der Grone Gesundheitsakademie in Weimar auch vietnamesische Auszubildende im Bereich der Altenpflege tätig. Um diese zu unterstützen existiert das geförderte ESF-Projekt mit dem Namen „Kümmerer“. Die Auszubildenden werden durch die beiden Mitarbeiterinnen Susann Carl und Shabnam Staudt betreut. In allen schulischen Belangen, aber auch außerschulisch werden die Schülerinnen und Schüler beraten, begleitet und unterstützt, um in diesem für sie fremden Land heimisch zu werden.

Perspektiven schaffen

Nordrhein-Westfalen – Nicht immer führt der direkte Weg zum Ziel – das gilt auch für das Thema Bildung. Die Gründe, die dazu führen, dass jemand seinen Schulabschluss auf dem zweiten Bildungsweg nachholen muss, sind vielfältig. Allerdings ist der Schulabschluss für eine Ausbildung in Deutschland meist unerlässlich. Grone als arbeitsmarktlischer Träger bietet hier seit Jahren erfolgreich Interessierten die Möglichkeit, berufliche Perspektiven zu schaffen. An unterschiedlichen Standorten wird die Vorbereitung auf die Nichtschülerprüfung in Voll- oder Teilzeit durchgeführt. Um den Teilnehmenden, die meist lange Jahre nicht mehr die Schulbank gedrückt haben, den Einstieg zu erleichtern und sie an das Lernen heranzuführen, ist eine kurze Weiterbildung vorgeschaltet. Meist handelt es sich um die Betreuungskraft nach § 43b oder die Servicekraft, verkürzte Bildungsgänge, die einen kleinen Praxisanteil beinhalten. Im Anschluss an die Qualifikation werden die Teilnehmenden in allgemeinbildenden Fächern wie Deutsch, Mathe, Englisch, Geschichte, Hauswirtschaftslehre etc. auf die Abschlussprüfung vorbereitet, die an den kooperierenden Hauptschulen stattfindet. „Es ist nicht einfach, aber ich mache alles, was ich kann. Ich will das schaffen!“ Die Motivation der Teilnehmenden ist groß, aber die sechs Monate in der Maßnahme stellen sie oft vor Probleme. Bei Teilnehmenden mit Migrationshintergrund erschwert zudem die Sprachbarriere das Lernen. Hier ist eine begleitende engmaschige und individuelle Betreuung notwendig. Umso erfreulicher, wenn nach erfolgreich abgelegter Prüfung die Teilnehmenden in andere abschlussbezogene Maßnahmen integriert werden können und eine berufliche Perspektive in greifbare Nähe rückt.

Frau Thi Hop Nguyen – eine Erfolgsgeschichte

Wie eine Umschulung auch mit sprachlichen Hindernissen gut gelingen kann

Gotha – Im November 2017 hat Frau Thi Hop Nguyen im Bildungszentrum Gotha eine Umschulung zur Verkäuferin begonnen.

Die gebürtige Vietnamesin lebt seit über 20 Jahren in Deutschland und hat bereits zu verschiedenen Zeiten im Handel gearbeitet. Da ihre Familie im Besitz eines eigenen Textilgeschäftes ist, hat Frau Nguyen schon frühzeitig Erfahrungen im Einkauf von Waren sammeln können.

Aufgrund der berufsbezogenen Sprachdefizite gestaltete sich die Umschulung für sie und die beteiligten Lehrkräfte anfänglich äußerst schwierig. Im Fokus stand demnach eine langsame und effiziente Eingliederung der Umschülerin mit begleitendem Stützunterricht. Die Verbesserung der Aussprache, die Anwendung von Fachbegriffen und das kaufmännische Rechnen standen hierbei im Vordergrund. Der zuständigen Ausbilderin Frau Iris Grimmenstein war viel daran

gelegen, dass Frau Nguyen zunächst die bereits vermittelten Inhalte in der Berufsschule aufholt und festigt. Daher wurde Frau Nguyen zuallererst in



Frau Thi Hop Nguyen (rechts) mit ihrer Ausbilderin Frau Iris Grimmenstein

das damalige erste Ausbildungsjahr für Verkaufspersonal eingegliedert. Gleichzeitig wurden die laufenden zu vermittelnden Lernfelder erarbeitet. Aufgrund der positiven Entwicklung von Frau Nguyen begann Frau

Grimmenstein Mitte Juni 2018, Inhalte des zweiten Ausbildungsjahres zu vermitteln. Eine notwendige Maßnahme, da Frau Nguyen die Abschlussprüfung

bereits im Winter 2018/2019 ablegen sollte.

Während der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung sollte Frau Nguyen dahingehend gefördert werden, Aufgabenstellungen zu verstehen und ihr

Wissen aufgabenbezogen anzuwenden. In dieser Phase galt es besonders, den sprachlichen Schwierigkeiten mittels ausführlicher Erklärungen und Praxisbezüge entgegenzuwirken – mit Erfolg. Alle geschriebenen Testprüfungen wiesen eine stetige Leistungssteigerung auf – bis hin zu einem Ergebnis, das zumindest ein Bestehen der schriftlichen Prüfungen recht sicher machte.

Im November letzten Jahres fanden dann die schriftlichen Prüfungen statt. Mit der anschließenden Bekanntgabe der vorläufigen Prüfungsergebnisse durch die IHK Erfurt im Internet war für alle Beteiligten die Überraschung groß. Frau Nguyen hatte alle drei schriftlichen Prüfungen bestanden. Ihre Ergebnisse lagen zwischen „gut“ und „befriedigend“. Ein unerwartet gutes Ergebnis und ein weiterer Ansporn für das Fachgespräch – der letzten Hürde für Frau Nguyen.

Gemeinsam mit ihrer Ausbilderin arbeitete

Frau Thi Hop Nguyen intensiv an den Vorbereitungen ihres Fachgesprächs, bei dem sie frei über ein fachspezifisches Thema referieren musste. Auch hier zahlten sich Fleiß und Engagement aus. Mit der tatkräftigen Unterstützung ihrer Ausbilderin hat sie ihre mündliche Prüfung mit einem sehr guten Ergebnis bestanden.

Insgesamt schloss Frau Nguyen ihre Umschulung mit dem Prädikat „GUT = 83 Punkte“ ab. Damit ist sie nicht nur Vorbild für viele, sondern auch ein positives Beispiel dafür, dass eine gute Vorbereitung und die Unterstützung durch den Bildungsträger zu einem guten Gesamtergebnis führen können. Denn nicht die Ausgangslage bestimmt den Lauf der Dinge, sondern der Wille, die Begeisterung und vor allem der Fleiß brachten den Erfolg.

Grone wünscht Frau Nguyen alles Gute auf ihrem weiteren Weg. Egal was kommt, sie ist in der Lage, es zu meistern.

PerMenti – ein innovatives Modell zur beruflichen Integration qualifizierter geflüchteter Frauen

Dortmund – Seit 2016 unterstützt das Projekt „PerMenti“ qualifizierte geflüchtete Frauen bei ihrer beruflichen Integration in Dortmund – eine Zielgruppe, die bis heute bei den Themen Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sowie Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs keine Rolle spielte. Dabei suchen Unternehmen insbesondere Mitarbeitende der Fachrichtungen, die in der Zielgruppe vertreten sind.

Die Unterstützung im Projekt zielt auf die Überwindung der strukturellen Hürden, die dieser Zielgruppe den Berufseinstieg erschweren. Entwickelt wurde ein System unterschiedlicher Angebote, das in seiner Verzahnung, Vielschichtigkeit und hohen individuellen Flexibilität einzigartig in Deutschland ist. PerMenti ist damit ein innovatives, wegweisendes Modell zur erfolgreichen beruflichen Integration von

qualifizierten geflüchteten Frauen und leistet einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im Land. Voraussetzung für die Aufnahme in das Projekt sind eine abgeschlossene Schulbildung, vergleichbar mit dem Abitur, sowie ein Studium und/oder Arbeitserfahrung in einer anspruchsvollen Tätigkeit als Informatikerin, Betriebswirtin, Buchhalterin, Ingenieurin, Ärztin, Architektin und vielem mehr.

Titelverleihung „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“

Berlin – Im Grone-Bildungszentrum, Standort Berlin-Treptow, absolvieren Menschen unterschiedlicher Herkunft ihre Ausbildung in den Bereichen Altenpflege und Sozialassistenten.

Besonders in der Pflege und Erziehung müssen die angehenden Sozialassistenten und Altenpfleger über ein hohes Maß an Sozialkompetenz für den täglichen Arbeitsalltag verfügen. Dazu gehören unter anderem Empathie (Einfühlungsvermögen), Menschenkenntnis, Kritikfähigkeit, Selbstdisziplin, Sprachkompetenz und allem voran Toleranz. Genau aus diesem Grund engagiert sich das Grone-Bildungszentrum Berlin-Treptow dahingehend, den Umgang mit Werten und Traditionen anderer Kulturen zu einem festen Bestandteil des Unterrichtskonzeptes zu machen. Damit ist das Ziel definiert: **Toleranz als oberstes Gut!** Und diese beginnt für die jungen Auszubildenden bereits in der Schule beim Umgang mit ihren Mitschülern – besonders in einer multikulturellen Stadt wie Berlin, die über 200 verschiedene Nationalitäten beheimatet.

Das 2002 ins Leben gerufene nationale Projekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird, widmet sich genau diesem wichtigen Thema. Mit dem Bundesprogramm werden erstmals längerfristige Strukturen der zivilgesellschaftlichen Arbeit gegen Rechts-Extremismus, Gewalt und Menschen-

feindlichkeit geschaffen. Somit haben die vielen Schülerinnen und Schüler des Landes die Möglichkeit, „das Klima an ihrer Schule aktiv mitzugestalten und bürgerschaftliches Engagement zu entwickeln“ (<https://www.schule-ohne-rassismus.org/wer-wir-sind/>).

Auch den Lernenden des Bildungszentrums in Treptow war es ein großes Anliegen, eine „Schule ohne Rassismus und eine Schule mit Courage“ zu sein. Dafür wurden unter der Schülerschaft und den Lehrkräften Interviews rund um die Themen Rassismus und Mobbing durchgeführt. Diese wurden mit einem Mikrofon aufgenommen und



Eine Schulklasse in Berlin-Treptow

auf der Website des Internationalen Jugendrads YCBS veröffentlicht. Durch diese eindrucksvolle Initiative ist es schnell gelungen, einen engagierten Paten für das Projekt zu finden. Herr Thomas de Vachroi freut sich, die Grone-Bildungszentren als „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ zu repräsentieren und begleiten zu dürfen.



Die bisherigen Projektergebnisse zeigen, dass der Ansatz geeignet ist, geflüchteten Frauen einen qualifizierten Berufseinstieg zu ermöglichen. Bisher wurden mehr als 50 Frauen aktiv begleitet. 38 Frauen erhielten durch

PerMenti einen Hospitations- oder Praktikumsplatz. 18 konnten eine qualifizierte Arbeit aufnehmen – unter anderem eine

Bauingenieurin, drei Informatikerinnen und eine Architektin. Dieses Ergebnis ist unter gesellschaftspolitischen sowie wirtschaftlichen Gesichtspunkten bemerkenswert. Die berufstätigen Frauen leisten einen wichtigen Beitrag für die Integration ihrer Familien und dienen als Role Models für ihre Kinder und andere qualifizierte Frauen. Sie werden relativ schnell voll einsatzfähige Fachkräfte und fallen zudem aus dem Leistungsbezug des Jobcenters heraus.



Das Konzept wurde in der vergangenen Projektphase für Dortmund entwickelt und umgesetzt. Der Ansatz soll im Auftrag des Gleichstellungsministeriums NRW so aufbereitet werden, dass andere interessierte Organisationen / Kommunen / Regionen davon profitieren können. Dazu wurden die Städte Köln und Bielefeld ausgewählt, um einen Transfer zu initiieren. Transferpartner sind neben Grone-Bildungszentren NRW auch die Kompetenzzentren Frau und Wirtschaft, die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen, die JC, die REG und weitere Arbeitsmarktakteure.

Gemeinsam mit den Partnern wird ein Transferkonzept erarbeitet und erprobt. Soziale Innovationen entstehen nicht durch eine Eins-zu-eins-Übertragung existierender Konzepte. Umsetzungsbedingungen sind in jeder Region unterschiedlich und erfordern je einen eigenen Umsetzungsprozess. Die Mitarbeitenden des Projektes PerMenti können diesen Prozess durch ihre Erfahrungen unterstützen. Inwieweit ein Transfer gelingt, hängt auch von den zu identifizierenden fördernden und hemmenden Bedingungen in der jeweiligen Region ab.

Die Akteure von PerMenti entwickeln zurzeit Instrumente, um ihre Erfahrungen weiterzugeben. So soll ein Tool zur Qualifizierung und Begleitung von Job-Coaches entwickelt werden, ebenso wie eine Qualifizierung für Mentorinnen und Mentoren. Für die Unternehmen wird ein Baustein erarbeitet, der die systematische Integration Geflüchteter in das Unternehmenskonzept stärkt, die geflüchteten Frauen können gegebenenfalls durch einen speziell entwickelten AVGS auf die Berufswelt vorbereitet werden. Interessenten melden sich bei Barbara Wenzel (b.wenzel@grone.de).