

IM GESPRÄCH

BA-Vorstand Raimund Becker über Strategien für Flüchtlinge und Langzeitarbeitslose

Seite 3



VOR ORT

Grone-Fachkonferenz „Wie die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt gelingen kann“

Seite 7



IM FOKUS

30 Jahre Grone Magazin im Rückblick: Von Titeln, Themen und Tendenzen

Seite 8



„Die Menschen dort abholen, wo sie stehen“

Mit Individualität, Passgenauigkeit und Vernetzung zur erfolgreichen Integration von Migranten

Hamburg/Nürnberg – Knapp ein Jahr nach Beginn der großen Fluchtbewegung versuchen Asylbewerber verstärkt, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass sehr viele von ihnen rasch Geld verdienen wollen, um z. B. ihre Familie in der Heimat zu unterstützen oder die Kosten der Flucht zu begleichen. Doch Bildung und Ausbildung sind unabdingbar. „Wir dürfen keine neue Generation von Hilfsarbeitern schaffen“, ist Ulrich Wessels, Grone-Geschäftsführer Hamburg, überzeugt. Bislang sind Asylbewerber „überwiegend im Helferbereich, etwa in der Landwirtschaft oder im Hotel- und Gaststättengewerbe, beschäftigt“, sagt Detlef Scheele, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit (BA). Insgesamt stehe die Behörde mit der Vermittlung der Asylbewerber „noch am Anfang“. Deswegen steige die Zahl der arbeitslosen Flüchtlinge stärker als die Zahl der vermittelten. Weil viele Integrationskurse auslaufen, könne die Zahl auf 350.000 steigen. Hilfe tut not. „Der Schlüssel zur Integration ist Sprache, Ausbildung oder Arbeit. Dabei kommt es jedoch darauf an, die Menschen dort abzuholen, wo sie stehen, denn Integration in den Arbeitsmarkt gelingt nur mit Individualität, Passgenauigkeit und Vernet-



Bei Grone in Lübeck arbeitet Nehad Al Sale aus Syrien an einem Werkstück, während Ausbildungsmeister Arne Budde von der Bau-Innung Lübeck mit dem Iraker Daniel Elya spricht. Im Auftrag der Arbeitsagentur Lübeck schult Grone junge Frauen und Männer aus Ländern wie Eritrea, Jemen, Iran, Irak, Somalia oder Syrien. Parallel zum Sprachunterricht lernen sie in Werkstätten von Grone und der Innung des Baugewerbes die Arbeit in den Berufsfeldern Holz, Metall, Farbe und Hauswirtschaft kennen.

zung aller Beteiligten“, betont Achim Albrecht, Vorstand der Stiftung Grone-Schule.

Nach einer Erhebung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sprechen nur sehr wenige, etwa 2%, Deutsch. Etwa ein Drittel gibt an, über Englischkenntnisse zu verfügen. Die meisten der Asylbewerber haben vor der Flucht gearbeitet. Das gilt insbesondere für die Männer, von denen viele Handwerker oder Hilfsarbeiter waren. Nur 22% haben eine Grundschule besucht, 7% verfügen über gar keine Schulbildung.

Dagegen sind vor allem Syrer und Iraner deutlich besser ausgebildet als z. B. Asylbewerber vom Balkan. Ungefähr 27% der Syrer geben an, eine Hochschule besucht zu haben, bei den Iranern sind es sogar 35%. Bemerkenswert: Iran ist auch das einzige Herkunftsland, in dem die von dort kommenden Frauen besser ausgebildet sind als die Männer.

Angesichts des demografischen Problems sei die deutsche Wirtschaft auf noch mehr qualifizierte Migranten angewiesen, sagt Frank-Jürgen Weise, Leiter des BAMF und Präsident der BA. Doch seien derzeit nur rund 10 bis 15% der rund 660.000 bleibeberechtigten Flüchtlinge so qualifiziert, dass sie bereits in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden könnten.

Dortmunder Rehabilitationsprojekt „ISPA“ geht neue Wege

Dortmund – Die Dortmunder Niederlassung der Grone-Bildungszentren Nordrhein-Westfalen GmbH hat das Modellprojekt „ISPA“ vorgestellt. Dieses wird von Grone NRW und den Projektpartnern, dem Jobcenter sowie der Agentur für Arbeit Dortmund durchgeführt. Hinter dem Kürzel verbirgt sich das Rehabilitationsprojekt „Inklusion in Sport und Arbeit im Wirtschaftsraum Dortmund“.

Das Ziel des neuen Ansatzes ist es, schwerbehinderte und zugleich arbeitslose Menschen durch die Heranführung an sportliche Betätigung zur verstärkten Teilhabe zu motivieren und durch die entstehenden sozialen Netzwerkkontakte eine neue persönliche und berufliche Perspektive zu schaffen. „Sport bedeutet Netzwerk, Gesellschaft und Geborgenheit“, sagt Grone-Niederlassungsleiter Jan-Gerrit Ufer,

„und damit heben wir das Selbstwertgefühl der Menschen.“

Das Projekt ist zunächst auf drei Jahre ausgerichtet. Die rund 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bleiben maximal neun Monate in der Betreuung. Dadurch soll auch die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Schwerbehinderten, die im Arbeitslosengeldbezug sind, verbessert werden.

„Wir wollen auch feststellen, welche

Branchen und Berufsfelder sich besonders eignen, um nachhaltige Vermittlungserfolge zu erzielen. Wir erhoffen uns auch den Ausbau von Kooperationsnetzwerken. Zudem wollen wir darauf aufmerksam machen, dass Sport ein Schlüssel zurück in die Erwerbstätigkeit sein kann“, erklärt Heike Bettermann von der Geschäftsführung des Jobcenters Dortmund.

Fortsetzung auf Seite 6

Deutscher Weiterbildungstag 2016



Berlin – „Qualifizierung gehört auf Platz 1 der digitalen Agenda!“ Mit diesen Worten bringt Günther H. Oettinger, EU-Kommissar für digitale Wirtschaft und Gesellschaft sowie Schirmherr des 6. Deutschen Weiterbildungstages (DWT), die Bedeutung von Weiterbildung bei der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft auf den Punkt.

Der bundesweite DWT findet am Donnerstag, dem 29. September, statt. Die Auftaktveranstaltung in Berlin greift die Forderung des EU-Kommissars auf und zeigt unter dem Motto „Weiterbildung 4.0 – fit für die digitale Welt“, wie die 21 Veranstalter die „4. industrielle Revolution“ mitgestalten wollen und können.

Viele Weiterbildungsorganisationen in Deutschland haben sich ja schon frühzeitig mit der digitalen Transformation ihrer Bildungsangebote, Dienstleistungen und Prozesse auseinandergesetzt und digitale Formate zum festen Bestandteil ihres Portfolios gemacht.

Die Veranstalter des Weiterbildungstages fordern Bund und Länder dazu auf, bei der digitalen Agenda der Bundesregierung eng zusammenzuarbeiten und die inhaltliche und materielle Ausgestaltung einer digitalen Bildungsoffensive mit der Wirtschaft und den Trägern der Weiterbildung gemeinsam zu gestalten. Sie erwarten, dass vom Nationalen IT-Gipfel 2016 im November ein starkes Signal für eine konzertierte Aktion ausgeht.

Eine Übersicht der Grone-Veranstaltungen am Weiterbildungstag finden Sie

auf Seite 6

Wo Entscheider der Metropolregion auf hochkarätige Experten treffen

10 Jahre Heinrich-Grone-Gespräche: Eine Erfolgsgeschichte in 35 Folgen



Die Auswahl der hier gezeigten Gäste gibt das breite Themenspektrum der Heinrich-Grone-Gespräche wieder: Prof. Dr. Thomas Straubhaar, bis Ende August 2014 Direktor des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts, Hamburgs Bischöfin Kirsten Fehrs, IVH-Präsident Michael Westhagemann, Staatsministerin Aydan Özoğuz und Senator a. D. Detlef Scheele, heute Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit (v.l.n.r.).

Hamburg – Mehrere Tausend interessierte Gäste haben in den vergangenen zehn Jahren an den mittlerweile 35 Heinrich-Grone-Gesprächen teilgenommen. „Unsere Idee war es“, sagt der damalige Grone-Vorstand Wolfgang Prill, „über den rein fachlichen Tellerrand hinaus Menschen über die angebotenen Themen zusammenzubringen.“ Sein Nachfolger Achim Albrecht: „Deswegen wenden wir uns mit hochkarätigen Experten an Entscheider aus der Metropolregion Hamburg: Wichtig ist uns auch, dass unsere Gäste von den Inhalten profitieren.“

An solchen Fachleuten und deren Expertise mangelte es nicht. Zum Auftakt stellte Prof. Dr. Hans-Christian Riekhof, Professor für Internationales Marketing an der PFH Private Hochschule Göttingen und Mitglied des Grone-Kuratoriums, Marketingstrategien für den Mittelstand vor: Der ehemalige

Aldi-Manager und Bestsellerautor Dieter Brandes zeigte „Wege aus der Komplexitätsfalle“ auf, Hamburgs damaliger Datenschutzbeauftragter Hartmut Lubomierski begab sich ins „Minenfeld der Kundendaten“, und der aus vielen TV-Auftritten bekannte Coach Leo Martin erläuterte die „Geheimwaffen der Kommunikation“.

Auch Senatoren, Minister und hohe Geistliche folgten der Grone-Einladung: Weihbischof Dr. Hans-Jochen Jaschke sprach über die „Zukunft von Anstand, Moral und Verantwortung in der Wirtschaft“, Hamburgs Bischöfin Kirsten Fehrs ging der „Ökonomie des guten Lebens und Phänomenen des Wohlstands“ nach. Der heutige BA-Vorstand Detlef Scheele legte „Strategien gegen den Fachkräftemangel“ dar, und Staatsministerin Aydan Özoğuz beantwortete die Frage „Warum wir eine Willkommenskultur in Deutschland brauchen“.

Aus der Wirtschaft kamen u. a. IVH-Chef und Siemens-Manager Michael Westhagemann („Industrie 4.0“), Prof. Dr. Norbert Aust, SeeLive Tivoli Entertainment & Consulting („Unternehmerische Ziele erkennen und erreichen“) und Prof. Dr.-Ing. Rüdiger Siechau („Die Stadtreinigung Hamburg: Zwischen Verwöhnkultur und Demographiefalle“). Benannt sind die Gespräche nach Heinrich Grone (1868–1941). Mit seinem Hamburger „Schreib- und Handelslehrinstitut“ wollte er den betrieblichen und gesellschaftlichen Herausforderungen der damaligen Zeit offensiv begegnen. Deswegen stehen stets aktuelle und zukunftsgerichtete Themen im Mittelpunkt der Gesprächsreihe.

Albrecht: „Wir werden die Grone-Gespräche fortsetzen, denn wir erkennen, wie wichtig Informationen aus erster Hand sind und wie gut der sich daraus immer wieder ergebende Diskurs ist.“



Bremens Wirtschaftssenator Martin Günther (SPD, Bildmitte) informierte sich im Förderzentrum Nord über Möglichkeiten, Langzeitarbeitslosen den Weg in die Berufstätigkeit zu ebnen. An dem Fachgespräch nahmen auch Grone-Geschäftsführer Klaus-Peter Dierks (rechts) und (Mit-)Geschäftsführer Ingo Hanneken teil. Bremen und Bremerhaven leiden seit Langem unter einer relativ hohen Arbeitslosigkeit.

IMPRESSUM

Grone Magazin
Eine Publikation des Unternehmensverbands Stiftung Grone-Schule

HERAUSGEBER:
Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft mbH, Hamburg

VERANTWORTLICH/REDAKTION:
Meta Märtens, Tel. 040 23707-338
m.maertens@grone.de

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

DRUCK:
Compact Media
www.compactmedia.de

Im Grone Magazin verzichten wir aus Gründen der Lesbarkeit auf die weibliche Form.

BBB-Vorstand neu gewählt

Berlin – Markus Dohm, Executive Vice President Academy & Life Care bei der TÜV Rheinland Akademie, ist für Siegfried Schmauder, Konzernbevollmächtigter Government & NGO Relations bei TÜV Rheinland AG, in den Vorstand des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (BBB) gewählt worden.

Die Mitgliederversammlung bestätigte ebenso einstimmig den Vorsitzenden Thimo Fojkar (Vorstandsvorsitzender Internationaler Bund) und seine beiden Stellvertreter Achim Albrecht (Vorstand Stiftung Grone-Schule) und Rudolf Helfrich (Geschäftsführender Vorstand der DAA-Stiftung Bildung und Beruf).

Themen der Mitgliederversammlung waren unter anderem auch der Branchentarifvertrag und die Idee einer verbandseigenen Weiterbildungsdatenbank. Daneben wurde über eine verbesserte Präsenz der Interessen des Verbandes gegenüber der Politik und der Verwaltung gesprochen. Außerdem wurde die Entwicklung der Weiterbildung erörtert – hier vor allem unter dem Gesichtspunkt die Digitalisierung, die auch im Mittelpunkt des Deutschen Weiterbildungstages 2016 stehen wird (siehe Seite 1 und 6).

Der 15. Gründungsjahrestag des jetzt 84 Mitgliedsorganisationen umfassenden BBB soll am 17. Mai 2017 gefeiert werden.

EDITORIAL

Die Chancen der Netzwerke

Liebe Leserinnen und Leser, es gilt, ein kleines Jubiläum zu würdigen: Im Sommer 1986, also vor 30 Jahren, kam das erste Grone Magazin heraus; Sie halten die Ausgabe 81 in Händen. In diesen drei Jahrzehnten war das Magazin, das sowohl die Fachleute als auch grundsätzlich Interessierte ansprechen will, immer auch Spiegel der Bildungs- und Weiterbildungslandschaft und der Arbeitsmarktpolitik.



Da ist es nur logisch, dass wir uns in dieser Ausgabe erneut dem Thema Flüchtlinge und deren Integration widmen. Sie zu integrieren ist die große Herausforderung der kommenden Jahre. Dabei stehen der Spracherwerb, Qualifizierung, Bildung und Berufsfindung im Mittelpunkt – auch bei Grone. Zahlreiche Beispiele aus unserem Alltag belegen, mit welchem Engagement hier Erfolge erzielt werden können.

Mittlerweile ist es sehr wohltuend zu beobachten, wie in diesem Kontext neue Netzwerke entstehen, an denen neben den Jobcentern, den Agenturen für Arbeit und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge auch viele andere Organisationen und auch Ehrenamtliche mitwirken.

Tatsächlich brauchen wir genau diese Vielfalt, um den zu uns Gekommenen individuell und passgenau zu helfen. Wir haben es bei ihnen mit einer Bandbreite zu tun, die von funktionalen Analphabeten, angelernten oder beruflich ausgebildeten Menschen bis hin zu promovierten Männern und Frauen reicht. Und praktisch alle, das zeigen unsere Erfahrungen, sind sehr bestrebt, sich die notwendigen Kenntnisse anzueignen, um sich bei uns zuerst gut einzuleben und dann gut zu integrieren.

Um die Pflege neuer und das Stärken bestehender Netzwerke geht es unter anderem auch bei den Heinrich-Grone-Gesprächen, die nun bereits ins elfte Jahr gehen. Wir freuen uns sehr, immer wieder interessante Referentinnen und Referenten und Themen anzubieten, die unsere Gäste gut und spannend finden. So konnte im letzten Heinrich-Grone-Gespräch Frau Senatorin Prüfer-Storcks die „Zukunft der Pflege in Hamburg“ darstellen.

Ihr

Achim Albrecht, Vorstand Stiftung Grone-Schule

AGA-Siegel stärkt im Wettbewerb

Hamburg – Der AGA Unternehmensverband verleiht das Gütesiegel „Anerkannt Guter Arbeitgeber“. Ein unabhängiges Prüfverfahren wird durch die in Berlin ansässige Zulassungsstelle EUROPA-NOZERT GmbH gewährleistet.



Ein guter Arbeitgeber zu sein und dies nach innen und außen erkennbar zu machen ist heute eine der größten Herausforderungen für kleine und mittlere Unternehmen, denen oft ein Employer Branding fehlt. Wer nicht über eine weltweit bekannte Marke mit Wiedererkennungswert oder eine große Personalabteilung mit internationaler Rekrutierungserfahrung verfügt, ist im Wettbewerbsnachteil.

Mit dem Siegel stärken Unternehmen ihre Position im Wettbewerb um neue Fachkräfte, erhöhen für ihre bestehende Belegschaft die Identifikation mit der Firma und festigen so die Loyalität. Zusätzlich zur offiziellen Besiegelung der Qualität ihrer

Arbeitgeberleistung ist das Verfahren ein idealer Ansatz, um eine Standortbestimmung ihres Unternehmens mit seinen Stärken und möglichen Schwächen zu erhalten.

Schließlich fördert das Siegel ein positives Unternehmensimage und trägt zu einer profilierten Arbeitgebermarke bei.

Die Zufriedenheit wird in insgesamt sechs Dimensionen ermittelt. Diese Dimensionen umfassen Personal und Qualifikation, Aus- und Weiterbildung, Arbeitgeberleistungen, Arbeitszeiten und Flexibilität, Motivation und Kooperation sowie Arbeitssicherheit. Bei der Zertifizierung erhält das Unternehmen selbst einen Fragebogen zur Selbstauskunft, den am besten die Geschäftsführung ausfüllt. Darüber hinaus wird eine anonyme Online-Mitarbeiterbefragung zur Verfügung gestellt. Beide Ergebnisse werden miteinander abgeglichen.

Informationen: www.aga.de/siegel

„Wir müssen realistisch sein, was die Integration in den Arbeitsmarkt angeht“

BA-Vorstand Becker über Strategien für Flüchtlinge und Langzeitarbeitslose

Im Interview stellt BA-Vorstand Raimund Becker dar, dass Flüchtlinge „eher die Fachkräfte von übermorgen“ sein werden. Außerdem betont er: „Kein Langzeitarbeitsloser wird durch den Zuzug von geflüchteten Menschen weniger gefördert werden.“ Becker setzt auch auf Jugendberufsagenturen als Präventionsmittel gegen Langzeitarbeitslosigkeit.

1 Die Arbeitsagenturen verzeichnen immer mehr schwierige Fälle, die umfangreiche Betreuung benötigen. Wie ist die Entwicklung, und wie agiert die BA – auch bei den Langzeitarbeitslosen?

Um die Thematik vollständig zu beschreiben, möchte ich zuerst einmal anhand einiger Zahlen zeigen, was für eine Dynamik am Arbeitsmarkt herrscht. Diese Dynamik ist vielen nicht bekannt – sie beeinflusst aber natürlich unser Kundengeschäft in großem Maße. Im Jahr 2015 gab es in den Arbeitsagenturen und Jobcentern insgesamt 7,5 Millionen Arbeitslosmeldungen – in unserer Statistik heißt das „Zugänge in Arbeitslosigkeit“. Sogenannte „Abgänge aus Arbeitslosigkeit“ gab es in 7,6 Millionen Fällen. Wir haben also mit viel mehr Menschen Kontakt, als es die durchschnittliche Arbeitslosigkeit von 2,8 Millionen im Jahresdurchschnitt zunächst einmal suggeriert.

Diese Bewegungsgrößen zeigen, dass wir tatsächlich eine hohe Dynamik haben und dass Arbeitslosigkeit auch oft nur kurz dauert. Kurze Dauern von Arbeitslosigkeit bei gut qualifizierten Fachkräften sind kein Beinbruch.

Problematisch wird es, wenn sich Arbeitslosigkeit manifestiert. Das kann schon nach wenigen Monaten der Fall sein, wenn weitere Schwierigkeiten wie mangelnde Qualifikation dazukommen – oder auch wenn jemand arbeitslos wird, der über 50 oder 55 Jahre alt ist. Viele Ältere sind einerseits weiter gefragte Fachkräfte in den Unternehmen – aber andererseits scheuen sich Unternehmen, einen ehemals arbeitslosen älteren Mitarbeiter einzustellen. So kann in bestimmten Fällen Langzeitarbeitslosigkeit entstehen – und die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Deutschland ist in den letzten Jahren fast nicht mehr gesunken, sie liegt bei etwa einer Million.

Die individuellen Gründe von Langzeitarbeitslosigkeit sind vielfältig. Immer wieder stoßen wir bei der Analyse aber auf ein wichtiges Feld: Das Qualifikationsniveau der Arbeitssuchenden Menschen auf der einen Seite und das Anforderungsniveau der Betriebe auf der anderen Seite passen häufig nicht zusammen. Wir wissen, dass unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 71% eine Tätigkeit als Fachkraft und 13% als sogenannte Experten ausüben. Demgegenüber sehen wir bei der Qualifikationsstruktur von Arbeitslosen, dass insgesamt 49% von ihrer Ausbildung her nur für eine Tätigkeit auf Helferniveau infrage kommen. Dies zeigt deutlich, dass die Frage der

Qualifizierung weiter ganz oben auf der Agenda stehen muss.

Wir begegnen diesem Problem auf verschiedene Weise. So werden wir z. B. vor allem präventiv tätig, um Langzeitarbeitslosigkeit möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen. Der Ausbau von Jugendberufsagenturen in vielen Regionen ist ein solcher präventiver Schritt: Durch die verzahnte Zusammenarbeit von Kommune und Arbeitsagentur, von Jugendhilfe und Berufsberatung soll der Übergang von der Schule in den Beruf besser gelingen. Außerdem erproben wir in Modellprojekten, ob wir mit einer erhöhten Vermittlerzahl für Langzeitarbeitslose die Integrationschancen verbessern können. Und wir intensivieren – ebenfalls unter dem Präventionsgedanken – die Kooperation zwischen Jugendämtern und Jobcentern. Es geht um Familien, in denen beide Elternteile langzeitarbeitslos sind. Die wollen wir so betreuen und beraten, dass die Kinder nicht auch in die Langzeitarbeitslosigkeit fallen. Das zusammengefasst halten wir gemeinsam mit geeigneten Fördermaßnahmen für ein Paket, mit dem man etwas bewegen kann.

2 Es wird kolportiert, dass vier von fünf Unternehmen sich gar nicht vorstellen könnten, Flüchtlinge als Arbeitskräfte einzustellen, weil die meisten doch eher als Arbeits- und nicht als Fachkräfte zu uns kommen. Teilen Sie die Erfahrung?

Nein. Wenn solche Befragungsergebnisse veröffentlicht werden, denke ich, dass Arbeitgeber bei der Beantwortung der Fragen vielleicht bestimmte Hindernisse im Kopf haben, die z. B. bürokratischer Natur sind. So ist die sogenannte Vorrangprüfung ein Verfahren, das zusätzliche Hürden bei der Einstellung eines geflüchteten Menschen mit sich bringt. Wir begrüßen es, dass im Integrationsgesetz den Ländern die Möglichkeit gegeben wird, auf diese Prüfung zu verzichten.

Andererseits ist es natürlich klar, dass fehlende zertifizierte Qualifikation auf Arbeitgeber abschreckend wirkt. Aber ein syrischer Mechaniker kommt eben nicht mit einem IHK-Zeugnis aus Aleppo nach Deutschland. Wir müssen erst herausfinden, welche Kompetenzen und Qualifikationen die Menschen mitbringen. Deshalb werden wir ein System aufbauen, das Kompetenzen detailliert über bildgestützte Systeme erhebt, sodass auch Sprachbarrieren dabei überwunden werden können. Darauf aufbauend kann man dann bei-

Raimund Becker

Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit

Beruflicher Werdegang:

1979–1984: Studium der Rechtswissenschaften an der Universität des Saarlandes
1984–1987: Juristischer Vorbereitungsdienst; Ergänzungsstudium am Europa-Institut
1989–1991: Arbeitsamt Bad Kreuznach: Leiter der Abteilung Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung
1991–2003: Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland: Leiter verschiedener Referate
2003: Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit: Geschäftsbereichsleiter Geldleistungen, Sozialversicherung, Recht, Ordnung
seit 2004: Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit

spielsweise über Teilqualifizierungen nachdenken.

Mir ist aber auch wichtig, die guten Erfahrungen zu schildern. Arbeitgeber, die sich bereit erklärt haben, jungen Flüchtlingen z. B. über eine Einstiegsqualifizierung den Weg in die Ausbildung zu öffnen, sind oft voller Lob über das Engagement und die Motivation der jungen Leute.

3 Gleichzeitig heißt es aber auch, wir bräuchten Flüchtlinge, um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen. Was bedeutet das für die Strategie der Jobcenter und der Arbeitsagenturen?

Die bisherigen Erfahrungen zeigen: Wir müssen realistisch sein, was die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt angeht. Bisher war es so, dass etwa 10% im ersten Jahr nach ihrer Ankunft in die Erwerbstätigkeit gehen konnten. Nach fünf Jahren waren es an die 50%. Das liegt auch daran, dass Flucht erst einmal eine humanitäre Frage ist – und wir sollten das auch nicht vergessen. Ziel der Menschen ist es zuerst, ein Leben in Sicherheit führen zu können. Bis man angekommen ist, die Sprache lernt und ein neues Zuhause findet – und dabei parallel auch noch in der Arbeitswelt Fuß fasst –, vergeht einige Zeit. Natürlich gibt es unter den geflüchteten Menschen auch gut- und hochqualifizierte Fachkräfte. Die meisten, und das sind über 60% der Menschen, können jedoch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, wie wir das aus dem deutschen Berufsbildungssystem kennen. Deshalb sehen wir es so, dass diese Menschen eher die Fachkräfte von übermorgen sind. Aber wir sind sicher, dass sich die Investitionen in Bildung hier auszahlen.

4 Vor diesem Hintergrund, Herr Becker: Wie werden sich die Haushaltsmittel der Bundesagentur für Arbeit für die Grundversicherung und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie Kompetenzfeststellung, Sprachkurse etc. entwickeln?

Der Haushalt für das Jahr 2017 für den Bereich des SGB III, also für die Arbeitsagenturen, wird erst im November vom Verwaltungsrat der Bundesagentur beschlossen. Dabei berücksichtigen wir natürlich auch Prognosen, welche Ausgaben uns z. B. bei den sogenannten passiven Leistungen, also dem Arbeitslosengeld, erwarten werden. In der aktiven Förderung steuern wir unser Geschäft aber nicht nach Zielgruppen, sondern streng nach arbeitsmarktpolitischer Notwendigkeit. Das bedeutet auch, dass es in unserem Haushalt keine finanzielle Sonderausstattung für bestimmte Zielgruppen gibt – es sei denn, es werden dafür eigene Programme etwa im Verwaltungsrat beschlossen, wie es bei den besonderen Sprachkursen für geflüchtete Menschen in 2015 geschehen ist. Die größere Zahl der Menschen, die als Flüchtlinge zu uns nach Deutschland gekommen sind, wird aber von den Jobcentern betreut. Hier werden die Haushaltsmittel in Abstimmung mit den zuständigen Ministerien ermittelt und festgelegt.

Oft wird jetzt die Sorge laut, dass mehr Finanzmittel für die Förderung von Geflüchteten bereitstehen und damit weniger Geld für die Förderung von Langzeitarbeitslosen oder generell von Menschen, die schon länger in Deutschland sind. Diese Sorge ist unberechtigt. Kein Langzeitarbeitsloser wird durch den Zuzug von geflüchteten Menschen weniger gefördert werden.

IAB-Studie zu jungen Flüchtlingen

Berufsausbildung ist sowohl für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge als auch für Ausbildungsbetriebe eine Chance, geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Kinder und Jugendliche, die ohne Angehörige in Deutschland Zuflucht suchen, gelten rechtlich als besonders schutzwürdig. Ihre Zahl hat stark zugenommen. Im Jahr 2015 sind nach vorläufigen Zahlen über 50.000 unbegleitete Minderjährige nach Deutschland gekommen. Seit dem Jahr 2008 öffnet Deutschland für viele dieser unbegleiteten Minderjährigen schrittweise den Ausbildungsmarkt. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften widmen ihnen hohe Aufmerksamkeit und treten für ihre Integration in Ausbildung ein. In einigen Bundesländern wie Hamburg und Bayern bauen Berufsschulen Angebote auf, die unbegleitete Minderjährige und andere Zugewanderte auf eine Ausbildung vorbereiten.

Das steht im neuen Integrationsgesetz

✓ Geduldete bekommen ein Bleiberecht für die gesamte Dauer der Berufsausbildung und die anschließende Beschäftigung. Das gibt ihnen und den Ausbildungsbetrieben Rechtssicherheit.

✓ Junge Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive und andere Schutzsuchende sollen möglichst eine qualifizierte Berufsausbildung aufnehmen und absolvieren. Um ihnen dies zu erleichtern, wird die Ausbildungsförderung für sie ausgeweitet.

✓ Flüchtlinge sollen schon während des Asylverfahrens einer sinnvollen Beschäftigung nachgehen – z. B. in der Unterkunft bei der Essensausgabe mitarbeiten oder Grünanlagen pflegen. Am 1. August 2016 startete der Bund ein neues Programm „Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen“ für 100.000 Arbeitsmöglichkeiten.

✓ Die Bundesagentur verzichtet für drei Jahre in bestimmten Regionen auf die Vorrangprüfung. Dies erleichtert die Arbeitsaufnahme. Asylbewerber und Geduldete benötigen jedoch weiterhin eine Arbeitserlaubnis, und die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen wird wie bisher erforderlich sein.

✓ Es wird mehr Kapazitäten bei den Integrationskursen geben, damit Flüchtlinge schnell Deutsch lernen.

✓ Integration ist schwierig, wenn zu viele Flüchtlinge in Ballungszentren ziehen. Deshalb können die Länder ihnen in den ersten drei Jahren einen Wohnsitz zuweisen.

Mit der Reparatur von Fahrrädern und dem Bau von Musikinstrumenten auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit

„PerjuF“ bietet neue Perspektiven für junge Flüchtlinge und Geduldete unter 25 Jahren – Gute Nachfrage bei Unternehmen

Gotha – Mantel und Schlauch sind wieder in Ordnung, nun müssen beide auf die Felge gezogen werden. Wie das geht, lernen bei Grone in Gotha und an vielen anderen Standorten bundesweit junge Männer im Programm „PerjuF“, Perspektiven für Asylbewerber und Geduldete. Es geht, gefördert durch die Bundesagentur für Arbeit, um die Orientierung in verschiedenen Berufsfeldern.

Mit dem gezielten Maßnahme-Angebot soll es möglich sein, neben der Ermittlung von Fähigkeiten und Kompetenzen auch berufsfachliche Sprachkenntnisse zu vermitteln. Es betrifft die vier Bereiche Metall, Farbe, Holz und Hauswirtschaft.

Andrea Grassow, Niederlassungsleiterin der Grone-Bildungszentren Gotha und Erfurt: „Erfolgreich integriert ist, wer einem festen Beruf nachgeht. Wir übernehmen hier als Bildungsträger Verantwortung und geben Geflüchteten eine neue Perspektive. Ziel ist es, möglichst schnell erste Schritte für eine Integration in den Arbeitsmarkt einzuleiten. Wir bringen ihnen den deutschen Arbeitsmarkt näher, sie erfahren, wie Ausbildung und Beschäftigung in Deutschland funktioniert, unterstützen sie bei der Berufsorientierung, stellen Kompetenzen fest und geben berufsbe-

zogenen Sprachunterricht.“ Nach Ende der Maßnahmen darf jeder Teilnehmende ein detailliertes Kompetenzprofil sein Eigen nennen. Zum Programm gehört auch, dass Bewerbungen für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz geschrieben werden.

Für die Akquisition von Plätzen setzt Grone in Gotha Franziska Kaufmann ein. Sie spricht gezielt Unternehmen an. Immer öfter mit Erfolg, wie in Gotha z. B. für Teklzghi Ghide aus Eritrea: Er wird bei Bystronic Maschinenbau in Gotha arbeiten. Weitere Unternehmen haben bereits Interesse an anderen Teilnehmern angekündigt, etwa für die Bereiche Fahrzeugbau und Logistik. Für die kommenden Wochen erwarten Frau Grassow und Frau Kaufmann, dass es besonders aus dem Logistikbereich neue Angebote geben wird.

Grassow: „Bei den Praktika wird darauf



Ausbilder Sören Gödecke leitet bei Grone in Gotha Hashmattullah Assadi aus Afghanistan, Teklzghi Ghide aus Eritrea und Reza Hashimi, ebenfalls aus Afghanistan, an.

geachtet, Betriebe zu finden, die zu den jeweiligen beruflichen Erfahrungen des Teilnehmers passen.“

So kommt es auch, dass die Teilnehmer besonders motiviert werden – z. B., indem sie in diesem Fall im Bereich „Holz“ Cajons bauten. Die Musiker spielen, auf

der Trommel sitzend, mit den Handflächen. Die Instrumente mussten nach Zeichnung gebaut werden.

Und die Cajons wurden schon eingesetzt: Beim gemeinsamen Sommerfest mit den Flüchtlingen hatten sie im Juli ihre Premiere.



Andrea Grassow mit den Cajons

FOTOS: Recker/Thüringische Landeszeitung

So öffnen sich mit „MOIN“ in Hamburg neue Türen

Hamburg – Das Projekt hat einen griffigen norddeutschen Namen: „MOIN“ und steht für „Motivieren – Orientieren – Integrieren“. Auf Initiative des Jobcenters team.arbeit.hamburg wurde ein begleitendes Angebot für Teilnehmer an Integrationskursen entwickelt. Zu den Partnern gehört auch Grone Netzwerk Hamburg.

Netzwerk-Prokuristin Andrea Franke: „Die Zielgruppe sind Geflüchtete aus unsicheren Herkunftsländern, die in der Regel in einer für sie völlig neuen Umgebung und häufig nach traumatischen Erfahrungen auf der Flucht ihren persönlichen Neuanfang zu gestalten haben.“ Zum Teil sind sie gut qualifiziert, können diese Qualifikationen aber nicht nachweisen, weil sie keine

Papiere mitnehmen konnten oder diese auf der Flucht verloren haben. Neben Unterstützung bei der Verarbeitung des Erlebten benötigen sie Hilfe bei der Orientierung im deutschen Arbeitsmarkt und den im deutschen Arbeitsmarkt geltenden Regeln, Anforderungen und Gepflogenheiten. Franke: „Nicht immer wurde sofort umfassend erkannt, wie viel an intensiver Betreuung sie benötigen. Auch deswegen gibt es das MOIN-Projekt in zwei Ausführungen.“

Mit dem begleitenden MOIN-Angebot sollen die Teilnehmer an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt werden und eine Berufswegeplanung bekommen. Neben dem Unterricht gibt es große Praxisanteile. Dazu gehören die berufsbezogene Sprachförderung,

eine intensive Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung und die Kompetenzfeststellung in der Praxis. Parallel besuchen die Teilnehmer einen Integrationskurs.

Für bestimmte Teilnehmer gibt es das Projekt „Vorbereitungs-MOIN“ als Übergang zwischen Einstiegskurs und Integrationskurs. Hier wird Sprachunterricht in allen Themenfeldern und Vorbereitung auf die Sprachthemen der Integrationskurse erteilt.

Franke betont: „Die Maßnahme wird in Kleingruppen durchgeführt, wobei der Anteil in der Gruppenphase höher als der Anteil am Individualcoaching ist. Gerade durch die Arbeit mit Kleingruppen öffnen sich neue Türen zur schnelleren und besseren Integration.“

KompAS: Vormittags Schule, nachmittags im Betrieb

Gotha/Koblenz – „KompAS“, Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb, ergänzt den Integrationskurs Deutsch des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Zahlreiche Grone Gesellschaften bieten KompAS-Maßnahmen in Hessen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen und in NRW/Rheinland an. Es umfasst verschiedene Angebote, die die Geflüchteten parallel zum Sprachkurs besuchen und die ihnen erste Schritte in den Arbeitsmarkt ermög-

lichen sollen. Bewerbungstrainings, Jobcoachings oder die Vermittlung berufsfachlicher Kenntnisse sind ebenso Bestandteil der Aktivierungsmaßnahme wie betriebliche Erprobungsphasen in Unternehmen.

„Durch die Kombination beider Maßnahmen können die Teilnehmer zeitnäher an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Die Menschen erleben so einen erfüllteren Tagesablauf ohne viel Leerlauf und lange Wartezeiten, was sich auch unmittelbar positiv auf

die Motivation auswirkt“, sagt Kathrin Weise, Standortleiterin bei Grone in Thüringen.

Jutta Hausmann, Grone Standortleiterin Koblenz, ergänzt: „Gleichzeitig werden sie auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorbereitet und können ihre vormittags erlernten Sprachkenntnisse sofort praktisch anwenden und auch verbessern – ein wichtiger Schritt, um sich schnell in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu integrieren.“

Lotsen für die Integration

Hamburg – Im Rahmen des bestehenden Programms „Passgenaue Besetzung“ werden speziell ausgebildete Willkommenslotsen für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) aktiv. Grone hat Willkommenslotsen am Start in Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen und NRW/Rheinland, Niedersachsen, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Hessen und Hamburg.

Die Willkommenslotsen beraten rund um Fragen zu rechtlichen Rahmenbedingungen, zum verwaltungstechnischen Aufwand, über regionale und nationale Förder- und Unterstützungsangebote sowie Qualifikationsbedarf der Zielgruppe. Darüber hinaus geben sie Hilfestellung bei der Etablierung und Weiterentwicklung der Willkommenskultur im Unternehmen und helfen den Unternehmen, die passenden Flüchtlinge für Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebote zu finden.

Das Programm geht auf eine Initiative von Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel zurück. Er sagte: „Für Flüchtlinge, die nach Deutschland kommen, ist eine betriebliche Ausbildung ein zentraler Schlüssel für eine erfolg-

reiche Integration. Denn sie eröffnet eine Chance auf gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben. Das gilt für Menschen, die bereits in Deutschland leben, genauso wie für Flüchtlinge. Daher unterstützen wir die passgenaue Besetzung von Ausbildungsstellen auch für beide Gruppen. Auch für Unternehmen lohnt sich Engagement bei der Ausbildung, denn so können sie freie Ausbildungsstellen besetzen und sich künftige Fachkräfte sichern. Eine Herausforderung ist dabei das ‚Matching‘ von Betrieben und Flüchtlingen sowie die Unterstützung bei praktischen Fragen. Genau hier setzen die von uns geförderten Willkommenslotsen an und werden mit Rat und Tat zur Seite stehen.“

Die Willkommenslotsen Florian Findeklee (Grone Pinneberg) und Gabriele Kaiser (Grone Elmshorn) informieren kleine und mittlere Unternehmen im Kreis Pinneberg.



FOTO: Grone

Damit die Mütter lernen können: Grone Netzwerk organisiert die Kinderbetreuung

Eine Mutter: „Ich fühle mich endlich verstanden und kann meine Zeit sinnvoll nutzen.“

Hamburg – Aus der Praxis als Improvisation geboren und nun auf dem besten Weg, sich zu etablieren: Als immer mehr Mütter aus Flüchtlingsländern mangels anderer Möglichkeiten ihre Kinder mit zu den Deutschkursen bei Grone Netzwerk in Hamburg brachten, richtete Grone für die Kinder im Alter von sechs Monaten bis acht Jahren mithilfe von Prof. Dr. Laila Prager von der Universität Hamburg eine professionelle Betreuungsgruppe ein. Die Ethnologin sorgte für viele ehrenamtliche Studentinnen für die Betreuung der Kinder.



Während die Kinder von Studentinnen der Universität Hamburg betreut werden, lernen die Mütter Deutsch. Anschließend wird gemeinsam im Übungs-Bistro gekocht und gegessen.

„Das hat allen, vor allem den Müttern, sehr geholfen“, sagt Zolfa Assadi, eine der drei Projektleiterinnen Teamkoordination Deutsch und Integration von Grone Netzwerk. Sie weiß: „Damit auch die Mütter die Chance haben, sich richtig zu integrieren, müssen ihre Kinder hier sicher untergebracht sein, und wir hatten immer auch Ehrenamtliche zusätzlich zur Unterstützung.“

Da der Andrang immer größer wurde, ergaben sich neue Fragestellungen. Die Antworten gab es schnell. „Wir haben bei Grone einen Raum mit Kochgele-

genheit eingerichtet“, sagt Zolfa Assadi, „das war erforderlich, weil viele Kinder aufgehört hatten zu essen, da sie das deutsche Essen nicht gewohnt

sind.“ In den Camps ist es aus Sicherheitsgründen nicht erlaubt, elektrische Kochplatten aufzustellen.

Daraus folgte der nächste Schritt: „Jetzt

sind wir so weit, dass wir nachmittags in das Übungs-Bistro im Bildungszentrum Hammerbrook gehen können. Die Dozenten und die Teilnehmerinnen kommen im Anschluss an den Deutschunterricht gleich mit. Gemeinsam wird gekocht – jede Mutter kann z. B. einmal die Woche das Lieblingsessen ihres Kindes zubereiten. Das sorgt für eine angenehme Atmosphäre.“

Zudem, hat Zolfa Assadi festgestellt, lernen die Teilnehmerinnen hier noch mehr deutsche Ausdrücke für den Alltag, weil ja die Dozenten dabei sind. Und sie lernen Produkte kennen, die sie bislang in ihrer Heimat nicht auf dem Speiseplan hatten, wie etwa Radieschen oder Kohlrabi.

Besonders stolz sind die Initiatorinnen auf die Rückmeldung einer der Mütter: „Ich bin jetzt seit einigen Monaten in Deutschland, und ich muss sagen, dass ich hier bei Grone meine Ruhe gefunden habe. Ich fühle mich endlich verstanden und kann meine Zeit sinnvoll nutzen. Ich kann mich integrieren. Vor allem kann ich meinem Kind zumindest einmal am Tag etwas frisches Selbstgekochtes zu essen geben.“

AQUINA Celle: Von Frauen für Frauen bringt größeren Erfolg

Celle – Aktivierung und Qualifizierung sind Ziele des Projektes AQUINA, mit dem Grone in Celle hilft, Migrantinnen in Arbeit und Ausbildung zu bringen. Das Besondere an diesem auf neun Monate Dauer angelegten Projekt: Grone setzt hier keine männlichen Mitarbeiter ein. Ausschließlich Frauen betreuen die Teilnehmerinnen, die fast alle einen muslimischen Hintergrund haben. Sie wurden vom Jobcenter Celle vermittelt. Die meisten der Frauen kommen aus den kurdischen Gebieten der Türkei, aus Syrien und dem Irak.



FOTO: Shutterstock

Ziel ist zum einen die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen durch gezieltes Einzelcoaching. Außerdem soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Schaffung einer tragfähigen, nachhaltigen Kinderbetreuung sowie die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung verbessert werden.

Dagmar Oppolzer von Grone in Niedersachsen: „Die Deutschkenntnisse der Frauen sind eher schlecht. Mehrere müssen noch alphabetisiert werden, obwohl sie bereits seit Längerem in Deutschland leben. Daher liegt der Fokus der Arbeit zunächst auf der Vermittlung von Deutschkenntnissen als

Grundlage jeder Integration. Um die Frauen gezielt fördern zu können, wird zudem im Einzelcoaching für jede Teilnehmerin ein Profil erstellt.“

Es zeige sich, so Dagmar Oppolzer weiter, „dass die Frauen großes Interesse am Kochen und Backen sowie am Nähen zeigen, sodass der Berufsbereich ‚Hauswirtschaft‘ für die berufliche Integration große Bedeutung haben wird. Unsere ersten Erfahrungen sind durchaus positiv. Die Krankheitsquote ist erstaunlicherweise sehr gering, das heißt, die Frauen kommen gerne.“

Mit dem Ende der Maßnahme erhalten die Teilnehmerinnen Zertifikate der Fachschulungen z. B. über die Systemorganisation im Gastro-Bereich oder über die Belehrung nach §43 Infektionsschutzgesetz.

Neu: Mentoring für qualifizierte weibliche Flüchtlinge in Dortmund

Dortmund – Es könnte zum bundesweiten Vorbild werden: Geflüchtete Frauen mit guter beruflicher Qualifikation

sollen für etwa sechs Monate in Dortmunder Unternehmen und Organisationen hospitierten und von betrieblichen Mentoren/Mentorinnen begleitet werden. Daran arbeitet eine Projektgruppe aus dem Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V., den Grone-Bildungszentren NRW, dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet/Wirtschaftsförderung Dortmund und dem Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund. Bereits 20 Unternehmen in Dortmund haben ihre Beteiligung zugesagt.

Barbara Wenzel von Grone NRW: „Bei beruflicher Integration, Ausbildung und Studium stehen bisher männliche Flüchtlinge im Zentrum der Aufmerksamkeit. Frauen erhalten kaum Gelegenheit, Einblicke in die deutsche Arbeitswelt zu bekommen, selbst wenn sie über eine gute berufliche Qualifikation und über Berufserfahrung im Herkunftsland verfügen. Das möchten wir ändern.“

Gemeldet haben sich unter anderem Lehrerinnen, Architektinnen, IT-Fachfrauen, Psychologinnen und zahlreiche Frauen mit umfassender betriebswirt-



schaftlicher Vorbildung aus Leitungspositionen. Kern eines betrieblichen Mentorings ist die Begleitung einer

beruflich in Deutschland noch wenig erfahrenen, in der Regel jüngeren Person (Mentee) durch eine Person mit viel beruflicher Erfahrung (Mentor/Mentorin), die bereit ist, ihr berufliches Wissen und ihre Erfahrung an die Mentee weiterzugeben. Wenzel: „In unserem Mentoring kommt neben der Weitergabe des betrieblichen und beruflichen Erfahrungswissens auch ein interkultureller Aspekt hinzu. Mentees, die ihre ersten beruflichen Erfahrungen in einer anderen Kultur gemacht haben, sollen die deutsche Betriebs- und Arbeitswelt kennenlernen. Schließlich ist uns auch wichtig, die Mentees mit der Rolle als Frau in unserer Arbeitswelt und mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Unternehmen und Organisationen vertraut zu machen.“

Wenzel ist vor allem von der Resonanz begeistert: „Es ist faszinierend, wie viele sehr gut vernetzte Personen dabei sind. Davon profitieren vor allem die Kandidatinnen, denn ihnen, die neu zu uns gekommen sind, fehlt es an den oftmals für einen guten Einstieg notwendigen Kontakten.“

Weitere Angebote für Migranten

ZIM: Schnelle Hilfe

Lüneburg – Seit März bietet Grone in Lüneburg mit ZIM – Zeitnahe Integration von Migranten – schnelle Hilfe, um Flüchtlingen ein Grundeinkommen zu sichern. Für den ALG-II-Antrag fehlen ihnen oft wichtige Dokumente. Dort setzt ZIM an und unterstützt die Migranten bei Behördengängen, Banken und Krankenkassen.

ChaF: Theorie und Praxis

Bielefeld – Individuelle Hilfe beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt bietet Grone auch in Bielefeld Flüchtlingen mit dem Projekt ChaF – Chancen für Flüchtlinge. Die Teilnehmer werden in einem theoretischen Teil mit den Arbeitsbedingungen in Deutschland vertraut gemacht, dann folgt, begleitet von Grone, die Kompetenzfeststellung in einem Betrieb.

MiA: Fachtrainings

Bremen – Fachtrainings in verschiedenen Bereichen und der berufsbezogene Ausbau von Sprachkompetenzen stehen im Mittelpunkt des Projektes „MiA – Migrantinnen und Migranten in Arbeit“, das Grone z. B. in Bremen anbietet. Die Bereiche Metall, Holz, Hotel, Gaststätten und Ernährung sowie Textil bilden die praxisnahe Grundlage für das Sprachkompetenztraining und individuelle Coaching zur Berufswegplanung und zum Bewerbungsmanagement.

InMeB: Coaching für Integration

Dortmund – Kommunikationstraining, Kompetenzfeststellung, Erprobung in Echtbetrieben, Bewerbungstraining und vor allem die berufsbezogene Sprachförderung sind Kerninhalte von InMeB – Integrationscoaching für Menschen mit Bleibeperspektive, das Grone in Dortmund anbietet. Teilnehmer sind arbeitslose Asylbewerber und Geduldete mit Arbeitsmarktzugang. Im ersten Baustein umfasst es Einzelcoaching, im zweiten modulare Lernangebote mit Sprachtraining, betrieblicher Erprobung sowie Begleitung und Unterstützung bei Außenkontakten.

Jobcoaching interkulturell

Bielefeld – Mehrsprachiges individuelles Coaching bietet das Projekt „Jobcoaching interkulturell“, das Grone in Bielefeld im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit und des Jobcenters Arbeitplus Bielefeld durchführt. Dabei sind persönliche Coaches Ansprechpartner der Teilnehmer. Neben dem Spracherwerb stehen interkulturelle Bildungsbegleitung und Orientierung am deutschen Arbeitsmarkt bis zur Vermittlungsunterstützung im Zentrum des Angebots.

Freitag, 29. September 2016

Grone Aktivitäten

Berlin

Grone-Bildungszentren Berlin

Tag der offenen Tür

„Modernes Lernen mit der Grone OnlineAkademie“

Europublic Zentraler Aktionstag

„Berlin macht sich schlau – Lernen und Arbeiten in der digitalen Welt“

Hamburg

„Weiterbildungstag trifft Bildungskiez“

Am Hamburger Aktionstag nehmen alle Grone Bildungseinrichtungen teil:

Altenpflegeschool Hamburg

Berufsfachschulen Ergo- und Physiotherapie

Bildungszentrum für Qualifizierung und Integration Hamburg

Netzwerk Hamburg

Wirtschaftsakademie

Stiftung Grone-Schule (Schulbetrieb)

Hessen

Bad Nauheim Infotag

„Bildung 4.0 – Krankenpflege vs. Altenpflege – Wie sieht die Pflege der Zukunft aus?“

Frankfurt Tag der offenen Tür

„Grone Altenpflegeschool stellt sich vor“

Mecklenburg-Vorpommern

Rostock Tag der offenen Tür

„Reha – Gewusst wie“

Stralsund Tag der offenen Tür

„Schnuppern Sie einfach rein“

Schwerin Frühstückstalk bei Grone

„Auf Kurs: Aus- und Weiterbildung von Flüchtlingen/Fachkräfte von morgen“

Niedersachsen

Hermannsburg Internationales Frühstück

„First Steps für Migranten“

Lüneburg Tag der offenen Tür

„Börse für Arbeitgeber/Bewerber“

„Musisch-kreative Aktivitäten der Grone Berufsfachschule Sozialassistent/-in“

NRW

Bielefeld Tag der offenen Tür

„Podologieausbildung hautnah“

„Quiz über Grone in Ostwestfalen-Lippe“

Bochum Tag der offenen Tür

„Unsere Angebote auf einen Blick“

Dortmund Tag der offenen Türen

„Tag der Berufe“

„Erleben Sie Alter einmal anders“

„Coaching und Beratung – Berufliche Zukunft“

„Aktivitäten 4.0 im Rahmen des Dortmunder Weiterbildungsforums“

„Aktivitäten 4.0 im Rahmen des Dortmunder Weiterbildungsforums“

Lünen/Unna Tage der offenen Türen

„Coaching und Beratung – Berufliche Zukunft“

NRW/Rheinland-Pfalz

Koblenz Veranstaltung in Kooperation mit

„Ritter des Johanniterordens“

„Für Groß und Klein: Naturereignisse verstehen (u.a.)“

Remscheid Aktionen

„Digitale Welten nutzen“

Sachsen-Anhalt

Bernburg/Schönebeck Gesundheitstage

„XXL – Auf Wiedersehen“

Gardelegen/Salzwedel Gesundheitstage

„Gesund in jedem Alter und Beruf“

Schleswig-Holstein

Lübeck Stadtführungen

„Bildung im Wandel der Zeiten“

Thüringen

Erfurt Tag der offenen Tür

„Weiterbildung für Flüchtlinge“

Hinweis: Dies ist nur ein Ausschnitt der vielfältigen bundesweiten Grone Aktivitäten. Weitere Informationen sowie die genauen Zeiten und Veranstaltungsorte finden Sie unter:

www.deutscher-weiterbildungstag.de/aktionen

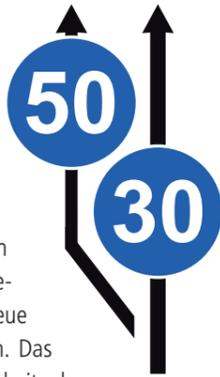
Immer mehr Firmen ändern ihre Einstellung zu älteren Arbeitnehmern: 50 ist das neue 30

Vorhauer: „Wissensmanagement ist ein großes Thema für die Personalabteilungen geworden“

Hamburg – Immer mehr Unternehmen achten mehr auf die Weiterbildung der Mitarbeiter, weil Personalbeschaffung oder Kompetenzersatz viel teurer ist als Kompetenzanpassung. „Wir erwarten deshalb, dass sich in der Einstellung der Unternehmen zu ihren älteren Arbeitnehmern in nächster Zeit vieles ändern wird“, sagt Martin Vorhauer, Leiter der Grone-Wirtschaftsakademie in Hamburg. „Seitdem Wissensmanagement das Thema für die Personalabteilungen

ist, ist eben auch das Bewusstsein gewachsen dafür, was alles verloren gehen kann, wenn ältere Mitarbeiter ausscheiden oder den Arbeitgeber wechseln. Wir bieten in der Wirtschaftsakademie ein breit angelegtes Modulsystem von Anpassungsqualifizierungen, mit denen man sich beruflich und in seinen Kompetenzen fit halten kann. Zudem können so gleichzeitig die beruflichen Kenntnisse für neue Funktionen erweitert werden.“

Die Generation 50+ besetzt 30% der sozialversicherungspflichtigen Jobs. Und wer heute 50 ist, hat oft noch einige Jahre seines Arbeitslebens vor sich. Der Begriff „durchstarten“ ist, so Vorhauer, nicht zutreffend: „Es geht eher darum, in der verbleibenden Berufslebenszeit nicht abgehängt und immer noch für neue Arbeitgeber attraktiv zu sein. Das haben immer mehr ältere Arbeitnehmer erkannt.“



und da, so Vorhauer, „will keiner versauern auf unattraktiven Jobs. Die Menschen schauen sich die Stellenanzeigen an, entdecken darauf, was ihnen fehlt und wollen ‚nachbessern‘, während vor einigen Jahren noch Menschen mit Ende 40 bis Anfang 50 resignierten und so wieso nicht mehr auf eine Anstellung hofften.“

Bei den älteren Arbeitnehmern denken vielleicht noch viele, die seien froh, lange dazugehören und die ‚liefen nicht mehr weg‘. Aber wir merken doch, dass die Unternehmen mehr für die Weiterbildung der ‚Bestandsmitarbeiter‘ tun“, auch, weil Personalbeschaffung oder Kompetenzersatz „viel teurer ist als Kompetenzanpassung“. Allerdings, so Vorhauer, richte sich aktuell in vielen Unternehmen das Augenmerk auch darauf, junge oder gut ausgebildete Geflüchtete zu integrieren, weil man dort eine gesellschaftliche Aufgabe und einen Imagefaktor sehe.

Es sei auch nicht mehr die Rede von Frühverrentung oder vom „goldenen Handschlag“ in den Beratungsgesprächen, sondern von „Arbeiten bis 67“,

Zwar sorgten sich Unternehmen auch, dass ihnen die Jugendlichen oder Auszubildenden ausgingen. Vorhauer: „Die Personalabteilungen machen sich Gedanken, wie sie die Nachwuchskräfte bekommen.

Vorhauer: „Wir erwarten dennoch, dass sich in der Einstellung der Unternehmen zu ihren älteren Arbeitnehmern in nächster Zeit vieles ändern wird.“



Martin Vorhauer

ISPA-Projekt Rehabilitation „First Steps für Migranten“

Für die neue Existenz



Jan Gerrit Ufer, Grone Niederlassungsleiter und MdB Thorsten Hoffmann (rechts)



Die Teilnehmer von „First Steps für Migranten“ bei Grone Bremervörde bieten viel Potenzial für Unternehmen, die neue Arbeitskräfte suchen.

Fortsetzung von S. 1

Das Angebot richtet sich an Interessenten/innen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50% oder ihnen Gleichgestellte.

Neben einer engen Kooperation mit städtischen Schnittstellen werden Beschäftigungsmöglichkeiten für die Teilnehmenden in den über 600 Dortmunder Sportvereinen ausgelotet. Weitere Potenziale bestehen auch in der Kooperation mit dem Handwerk. Die bestehenden Kontakte und Informationen der Netzwerke sollen in eine gemeinsame Strategie zur Inklusion in Sport und Arbeit einmünden.

Finanziert wird das Projekt durch den Ausgleichsfonds für Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Bremervörde – „First Steps für Migranten“ bietet auch bei Grone in Bremer-vörde Geflüchteten mit guter Bleibeperspektive – überwiegend aus Syrien, aber auch Iran, Irak und Afghanistan – die Chance zur Vorbereitung auf den deutschen Arbeitsmarkt. „Viele dieser Menschen sind jung, motiviert und verfügen über gute schulische und berufliche Qualifikationen“, sagt Niederlassungsleiterin Karoline Nielsen, „sie bieten viel Potenzial für Unternehmen, die neue Arbeitskräfte suchen.“

Deswegen hat Grone einen Jobcoach mit der Akquisition von passenden Betrieben betraut. „Er hatte kaum Schwierigkeiten, passende Erprobungsplätze für die Teilnehmer zu finden. Die Berufsfelder der Praktika reichten dabei von Produktionshelfer über Steinmetz bis hin zu Arzt, Tänzerin und im Rie-

giestab der Telenovela ‚Rote Rosen‘ in Lüneburg“, freut sich Karoline Nielsen. Sowohl wegen der Nachfrage durch Flüchtlinge als auch wegen des Zuppruchs durch Unternehmen geht „First Steps“ an mehreren Standorten im Landkreis Rotenburg weiter. Grundsätzlich bietet das Programm u. a. Orientierung in der neuen Lebenswelt, vermittelt gesellschaftliche und bürokratische Grundkenntnisse, speziell auch im Umgang mit Behörden. Hinzu kommen Kommunikationstraining mit Lebensweltbezug und Kompetenzfeststellung.

Zu den weiteren Inhalten gehören Verbrauchertemen, die Grundprinzipien des Zusammenlebens in Deutschland, Informationen über das Schulwesen, den Ausbildungs- und den Arbeitsmarkt.

Köln/Jena – Mit einem Existenzgründercoaching in die Selbstständigkeit: Das bietet Grone seit dem Frühjahr in Köln und nun auch in Jena an.

Aus einem Themenbündel werden die für den Gründer relevanten Inhalte ermittelt. Monika Michels, Grone Niederlassungsleiterin Rheinland: „Wichtig ist, die angehenden Gründer bei der Erstellung eines tragfähigen Businessplans zu unterstützen und die Nachhaltigkeit der Existenzgründung zu prüfen.“ Zu den Modulen, die gemeinsam vom Grone-Coach und der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter festgelegt werden, gehören auch Buchführung, Marketing und Krisenmanagement.

„Es gibt verschiedene Gründertypen“, sagt Michels, „deswegen ist unseren Auftraggebern in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern vor allem auch daran gelegen, dass wir die Gründer in spe breit gefächert beraten. Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen finanzieren sie das Coaching in vollem Umfang. Aber unsere Beratung kann ebenso zu dem Ergebnis führen, dass die Gründer sich von ihrer Idee verabschieden sollten, wenn diese nicht zum Erfolg führen würde.“

Aber auch dann ist guter Rat möglich. Michels: „Es können sich immer neue, andere Perspektiven ergeben. Bei Bedarf erarbeiten wir gemeinsam weiterführende Perspektiven mit passgenauen Unterstützungsmöglichkeiten.“

Grone-Fachkonferenz „Fit für morgen – wie Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann“

Experten einig: „Der Wert der dualen Ausbildung muss Flüchtlingen oft noch vermittelt werden“

Hamburg – Geballte Kompetenz zum Thema „Fit für morgen – wie Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann“: Mit Hamburgs Sozialsenatorin Dr. Melanie Leonhard an der Spitze war die Grone-Fachtagung zur Bewältigung der mit der Migration verbundenen Herausforderungen hochkarätig besetzt. Das Fazit

Mehr als 100 Gäste aus Agenturen für Arbeit, den Jobcentern, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, von Hochschulen und Weiterbildungsträgern und anderen Institutionen aus der Metropolregion Hamburg waren der Einladung von Grone-Vorstand Achim Albrecht gefolgt.

Neben der Senatorin sprachen und diskutierten Wiebke Rehr, Geschäftsführerin Operativ der Arbeitsagentur Hamburg, Petra Eylander, Beauftragte für Flüchtlinge und Asyl der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit, Martina Rauch, Bundesagentur für Arbeit Nürnberg, Dietmar Schlömp, Bundesgeschäftsführer des Verbands Deutscher Privatschulverbände, Dirk Heyden, Geschäftsführer Jobcenter team.arbeit.hamburg, und Walter Würfel, Geschäftsführer des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (BBB).

Dr. Leonhard, im Hamburger Senat auch zuständig für die Integration, sagte unter anderem, dass nonformales Wissen oft auch nonformaler Prüfungskriterien bedürfe. Allerdings: „Wir werden dabei nicht naiv, sondern sorgfältig sein.“ Sie schätzte den Zeitraum, bis aus den Zugezogenen Fachkräfte von morgen würden, auf mindestens drei bis fünf Jahre. Dabei sei es aber von Vorteil, dass die meisten Flüchtlinge zwischen 20 und 35 Jahren alt und somit noch jung genug für das Lernen seien: „Hamburg benötigt viele

Fachkräfte und nicht eine Vielzahl von Helfern.“ Um das zu erreichen, käme Bildungsträgern wie Grone eine große Verantwortung zu.

nach Vorträgen und Podiumsdiskussion: Drei bis fünf Jahre seien zu veranschlagen, bis nach sicherem Spracherwerb und entsprechender (Aus-)Bildung eine Integrationsquote in den Arbeitsmarkt von 50% zu erreichen sei. Zudem müsse der Wert der dualen Ausbildung oft erst noch vermittelt werden.

Auch Petra Eylander, Beauftragte für Flüchtlinge und Asyl der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit, plädierte nachdrücklich für eine

fundierte Vorbereitung für den deutschen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig warb sie für ein „intelligentes Zusammenwirken aller Beteiligten“.

Dirk Heyden, Geschäftsführer Jobcenter team.arbeit.hamburg, fasste die „sechs Faktoren des Gelingens“ so zusammen: Sprachförderung, verlässliche Ansprechpartner, Perspektive, adäquate Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeit und eigenes Einkommen.

In der Podiumsdiskussion, moderiert von Kirsten Gerhard (ARD aktuell), ging es um „In Vielfalt angekommen – Flüchtlinge als Chance begreifen“. Teilnehmer waren neben Dietmar Schlömp, Walter Würfel und Wiebke Rehr auch Ruhin Ashufta, Traumatherapeut Grone Netzwerk Hamburg. Einig waren sich alle Teilnehmer, dass die Integration zum einen eine Zeitfrage sei: Die meisten Flüchtlinge würden nur die akademische Ausbildung kennen, dabei komme es in Deutschland doch viel mehr auf das Nutzen der dualen Ausbildung an. Zudem müsse versucht werden, weitere Integrationskonzepte zu entwickeln, die über mehrere Regelkreise hinausgingen.

Fazit der Veranstaltung in den Schlussworten von Grone-Geschäftsführer Hamburg, Ulrich Wessels: „Wenn alle es wollen, können wir es schaffen, denn die Integration der Migranten ist alternativlos, auch weil wir keine neue Generation von Hilfsarbeitern erzeugen wollen.“



Wiebke Rehr, Geschäftsführerin Operativ der Arbeitsagentur Hamburg, Senatorin Dr. Melanie Leonhard, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg, Petra Eylander, Beauftragte für Flüchtlinge und Asyl der Regionaldirektion Nord der BA, Martina Rauch, BA Nürnberg, Kirsten Gerhard, ARD Tagesschau; 2. Reihe: Walter Würfel, Geschäftsführer des BBB, Ulrich Wessels, Geschäftsführer der Hamburger Grone-Gesellschaften, Achim Albrecht, Vorstand Stiftung Grone-Schule, 3. Reihe: Dietmar Schlömp, Bundesgeschäftsführer VDP, Dirk Heyden, Geschäftsführer Jobcenter team.arbeit.hamburg (immer von links nach rechts)

Für die Karriere in Zivil

Berlin – General-Steinhoff-Kaserne, Kladower Damm, Berlin-Spandau: Das ist für immer mehr Bundeswehrosoldaten die erste Adresse für den Karrieresprung im Zivilleben – auch dank Grone.

Schon seit 2012 bildet Grone hier Zeitsoldaten zu Personalfachkaufleuten weiter. „Es war für die Soldatinnen und Soldaten leichter, die Möglichkeiten in Gatow zu nutzen, da sich hier eine Fachschule zur zivilberuflichen Weiterbildung von Zeitsoldaten befindet“, sagt Ljiljana Vucetic, Leiterin der Grone-Schule Berlin.

Halbjährlich werden bis zu 25 Zeitsoldaten in diesem vom Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) als zivilberufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahme geführten Projekt auf ihre Tätigkeit nach Ende der Dienstzeit vorbereitet.

„Die Teilnehmer kommen aus ganz

Deutschland“, sagt Ljiljana Vucetic, „und am Ende der Ausbildung steht die Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer.“ Bei entsprechenden Voraussetzungen kann sich daran auch eine Ausbildung zum Fachwirt/Fachwirtin anschließen.

Als sehr attraktiv hat sich auch der Ausbildungsgang Kauffrau/Kaufmann Büromanagement erwiesen. Das Besondere: In den Genuss dieses Angebots kommen Soldatinnen und Soldaten bereits nach Ende ihrer Grundausbildung. Ljiljana Vucetic: „Damit werden sie auf ihre weitere Verwendung innerhalb der Bundeswehr vorbereitet. Wir haben jetzt bereits zwei Ausbildungsjahrgänge abgeschlossen.“

Dabei wird auch Rücksicht auf die Vorbildung genommen: Wer im Büromanagement umgeschult wird, hat 24 Monate Zeit bis zur Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer.

Dankesbrief aus Sassnitz



Ein Foto zur Erinnerung: Die Sassnitzer Gäste und Grone-Mitarbeiter vor der Berufsfachschule

Bergen auf Rügen – Schülerinnen und Schüler der Klasse 7c der Regionalen Schule Sassnitz waren zu Gast bei der Grone Berufsfachschule Rügen. An drei Tagen informierten sie sich im Rahmen der Berufsfrühorientierung über soziale Berufe und Berufe im Bereich Gesundheit.

Dabei konnten sie auch die eigenen Fähigkeiten erkunden. Ihnen zur Seite standen sowohl Helfer aus dem Programm Servicekräfte als auch Teilnehmer, die derzeit selbst eine Berufsorientierung absolvieren. Einblicke gab es u.a. in die Berufsfelder Ergotherapie und Physiotherapie. Im Feld Altenpflege beschäftigten sich die Gäste mit besonderem Spaß mit Handarbeiten. Die Berufsfachschule beteiligt sich am Berufsorientierungsprogramm des Bundesbildungsministeriums, das die Berufsorientierung fördert. Die Jugendlichen waren so angetan, dass sie hinterher einen Dankesbrief „für die freundliche Art der Vermittlung neuen Wissens“ schrieben.



Ingo Hanneken wurde im Juli 2016 vom Kuratorium der Stiftung Grone-Schule zum (Mit-)Geschäftsführer der Grone-Schulen Niedersachsen GmbH – gemeinnützig – bestellt. So wurde der Übergang von Klaus-Peter Dierks schon eingeleitet.



Thomas Mix hat zum 1. April 2016 in Lübeck die Niederlassungsleitung der Grone-Bildungszentren Schleswig-Holstein GmbH – gemeinnützig – übernommen.



Thorsten Brater ist seit 1. Mai 2016 Niederlassungsleiter Rhein/Main der Grone-Bildungszentren Hessen GmbH – gemeinnützig –.



Monika Michels wurde am 1. Mai 2016 zur Niederlassungsleiterin Rheinland der Grone-Bildungszentren NRW/Rheinland ernannt.

JUBILÄEN

25 Jahre

Hans-Peter Schwarzenau, Ausbilder, Grone-Bildungszentren Thüringen GmbH – gemeinnützig –

Klaus Lepper, Ausbilder, Grone-Bildungszentren Thüringen GmbH – gemeinnützig –

20 Jahre

Dagmar Nühlig-Dang, stellv. Niederlassungsleiterin in Lüneburg, Schulleiterin der Berufsfachschule Sozialassistentin und der Fachschule Sozialpädagogik, Grone-Schulen Niedersachsen GmbH – gemeinnützig –

Bernhard Trynogga, Dozent, Grone-Bildungszentren NRW GmbH – gemeinnützig –

Ulrich Kosminski, Dozent, Grone-Bildungszentren Schleswig-Holstein GmbH – gemeinnützig –

Petra Mähler, Ausbilderin, Grone-Bildungszentren Thüringen GmbH – gemeinnützig –

10 Jahre

Henri Kortz, Projektmitarbeiter, Grone-Schulen Niedersachsen GmbH – gemeinnützig –

Kerstin Richter, Ausbilderin, Grone-Bildungszentren Schleswig-Holstein GmbH – gemeinnützig –

Ester Marscholek, Verwaltungsangestellte, Grone-Schulen Niedersachsen GmbH – gemeinnützig –

Uta Noack, Assistentin der Geschäftsführung, Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft mbH

Björn Plantikow, Abteilungsleiter Debitoren, Grone Service- und Verwaltungsgesellschaft mbH

Bernhard Schuler, Bildungsbegleiter, Grone-Bildungszentrum für Qualifizierung und Integration Hamburg GmbH – gemeinnützig –

Stefanie Hultsch, Assistentin, Grone-Bildungszentrum für Qualifizierung und Integration Hamburg GmbH – gemeinnützig –

Helene von Büna, Schulleiterin in Buchholz, Grone-Schulen Niedersachsen GmbH – gemeinnützig –

Von Titeln, Themen und Tendenzen

30 Jahre Grone Magazin – Ein Rückblick von 1986 bis 2016

Hamburg – Der 2. Bauabschnitt des Bildungszentrums Hammerbrook hatte begonnen, die Republik klagte über eine anhaltend hohe Arbeitslosigkeit besonders unter Pädagogen, gleichzeitig wurden Köche und Restaurantfachleute gesucht, aber auch in den Gesundheitsberufen und im IT-Bereich, der damals noch „EDV“ hieß, fehlte Fachpersonal: Das waren die bestimmenden Inhalte des ersten Grone Magazins vom Juli 1986.

Heute, 30 Jahre später, gibt es immer noch das Grone Magazin; es ist das älteste in der Weiterbildungsbranche. Insgesamt sind mit der Jubiläumsausgabe mehr als 80 Ausgaben erschienen.

„Lernen ist wie Rudern gegen den Strom: Wer damit aufhört, treibt zurück“, heißt es in der Erstausgabe, die damit die Erkenntnis des Firmengründers Heinrich Grone aufnahm, der bereits 1911 formuliert hatte: „Für das Lernen ist man nie zu alt.“

Schon damals hatte man bei Grone also die Bedeutung der lebenslangen Qualifizierung erkannt, 1986 hatte man dies im Magazin erneut aufgenommen, und bis heute ist das Thema aktuell und bestimmt weiterhin die Arbeit der Stiftung und damit den Inhalt des Magazins.

In den ersten Jahren diente das Magazin vornehmlich der Mitarbeiterinformation. Staatsrat a.D. Dr. Peter Rabels, damaliger Vorstand der Stiftung Grone-Schule, formulierte es im „Zum Geleit“ der Ausgabe März 1990 so: „Ein Forum also ist gefragt, ein Marktplatz für Informationen, für das, was uns bewegt bei Grone.“ Nicht zu anspruchsvoll solle es sein, vielmehr sei es Zeit, „dass wir uns wieder bewusst werden, in einem Betrieb mit gutem Betriebsklima wird geratscht und getratscht, alle sind neugierig, hellhörig, offen und kommunikativ.“

Einige Jahre später machte Staatsrat a.D. Wolfgang Prill, Nachfolger von Dr. Rabels, deutlich, dass er im Grone Magazin auch ein Instrument sah, der

Stimme des großen Bildungsdienstleisters auch im politischen Disput Gehör zu verschaffen. Im Editorial der ersten von ihm verantworteten Ausgabe schrieb er, Grone habe das Redaktionskonzept geprüft, „und möchte Ihnen in Zukunft noch stärker als bisher Kommentare und Stellungnahmen aus dem Haus Grone zum aktuellen Geschehen auf dem Arbeits- und Weiterbildungsmarkt liefern.“ Prill schreibt weiter: „Darüber hinaus werden Stimmen von außen, also Interviewpartner aus Wirtschaft, Arbeitsverwaltung und Politik weiterhin ihren Platz im Grone Magazin finden.“

Unter Achim Albrecht, seit Anfang 2012 Grone-Vorstand, ist ein weiterer inhaltlicher Aspekt in das Grone Magazin aufgenommen worden: Angesichts der Fülle an Produkten, die die Grone-Bildungszentren inzwischen bundesweit an mehr als 100 Standorten anbieten, um den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Politik gerecht zu werden, stellt das Magazin jetzt auch innovative Produkte vor, um die Auftraggeber wie Bundesagentur für Arbeit, Argen und Jobcenter über das Leistungsspektrum zu informieren.

Geblichen sind über die Jahre die großen Interviews auf Seite 3, in denen prominente Gesprächspartner aus der ersten Reihe von Politik, Arbeitsverwaltung und z. B. Bildungsforschung der Redaktion auf aktuelle Fragen zur Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik antworten.

Neben den Inhalten hat sich in der 30-jährigen Geschichte auch das Erscheinungsbild des Grone Magazins geändert. Der textlastige Zweiseiter mit wenigen Schwarz-Weiß-Fotos hat sich nach mehreren Anpassungen an den Zeitgeschmack heute zu einem modernen Acht-Seiten-Magazin im Vierfarbendruck gewandelt.

Die inhaltliche Schwerpunktsetzung und das äußere Erscheinungsbild des Magazins spiegeln auch die Entwicklung der Stiftung Grone-Schule und ihrer zahlreichen Tochtergesellschaften wider. Während der vergangenen 30 Jahre haben sich die Kompetenzen der Stiftung und ihrer Mitarbeiter kontinuierlich erweitert.

So war und ist Grone immer in der Lage, den Anforderungen gerecht zu werden, die der Markt an eines der bundesweit größten privaten Bildungsunternehmen stellt. Dies macht die Stiftung drei Mal im Jahr in ihrem Magazin deutlich.



1986



1994



1999



2000



2003



2005



2010



2011