

# VORHABENBESCHREIBUNG PROJEKT „KÜMMERER“

## 1 Ausgangssituation

Verschiedene Gesundheits- und Pflegeberufe gehören in Thüringen seit einigen Jahren zu den Mangelberufen. Physiotherapeuten, Altenpfleger sowie Gesundheits- und Krankenpfleger sind am Arbeitsmarkt kaum zu finden. Demografie bedingt, verringert sich die Anzahl der in diesen Berufen tätigen Menschen, bei gleichzeitigem Zuwachs an Personen mit gesundheitlichen Problemen und entsprechendem Pflegebedarf. Der gestiegenen Nachfrage entsprechend, entstanden und entstehen mehr Einrichtungen des betreuten Wohnens sowie der ambulanten und stationären Pflege. Allein der daraus erwachsende Bedarf an Fachkräften kann aus der Region nicht gedeckt werden. Versuche zur Anwerbung von Fachkräften aus anderen Bundesländern und EU-Staaten waren nur bedingt erfolgreich. Um den Personalbedarf der Pflegeunternehmen zu decken, müssen daher neue Wege gesucht und beschritten werden.

Die Grone Gesundheitsakademie Thüringen gGmbH, die zum Unternehmensverbund der Stiftung Grone-Schule gehört, ist staatlich genehmigte Ersatzschule für Gesundheits- und Pflegeberufe. Sie ist ein kompetenter Ausbildungsträger und verfügt über langjährige Erfahrungen in der Ausbildung und Umschulung von Menschen in Gesundheitsberufen im Bereich der Altenpflege, Altenpflegehilfe, Sozialbetreuern und Physiotherapeuten.

In Kooperation mit etablierten Ausbildungsträgern der Region, wurde ein Projekt zur Akquirierung leistungsfähiger und interessierter Jugendlicher aus dem Kosovo und Vietnam vorbereitet und 2017 bzw. 2018 umgesetzt. Sie erhalten in der Grone Gesundheitsakademie eine hochqualifizierte Ausbildung im Bereich der Altenpflege.

Die Ausbildungen finden in Thüringen an den Standorten in Weimar und Erfurt statt.

Sowohl die Kooperationspartner im Kosovo und in Vietnam als auch die Grone Gesundheitsakademie organisieren das Projekt bis zum Ausbildungsbeginn seit etwa einem Jahr.

Die Familien finanzieren die Vorbereitung und die Reise nach Deutschland, inklusive der im Verhältnis hohen Kosten für Unterkunft und Verpflegung. Unter Umständen müssen die Familien für eine berufliche Perspektive der Kinder ein Jahreseinkommen aufbringen. Die deutschen Unternehmen bieten den Auszubildenden Ausbildungsverträge und organisieren Wohnraum. Der Aufwand an materiellen aber vor allem zeitlichen Ressourcen ist beträchtlich. Um dieses Engagement letztlich in das Ziel des Ausbildungsabschlusses und der Arbeitsmarktintegration zu führen, ist ebenfalls eine finanzielle Unterstützung durch das Land Thüringen begehrt. Neben der Sprachförderung gilt es die Sozialisation der künftigen Auszubildenden im Betrieb und in Deutschland gezielt zu fördern.

## **2 Projektziele**

### **2.1 Zielstellungen des Projektes**

Dieses Projekt ordnet sich in die Prioritätsachse A, Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte, des Operationellen Programms des ESF in Thüringen ein und bezieht sich auf die Fachkräftenrichtlinie Punkt 2.4. Es sollen zusätzliche Wege der Fachkräftesicherung und der Deckung des Fachkräftebedarfs konzipiert, erprobt und begleitet werden.

Die Zielstellung des Projektes „Kümmerer“ ist die Entwicklung von Förder- und Unterstützungsstrukturen bei der Ausbildung ausländischer Personen in Deutschland. Ein Auslandsaufenthalt stellt schon unter touristischen Gesichtspunkten einen Ausnahmezustand dar. Je nach Vorbereitung des Auslandsaufenthalts, der Reisedauer und den Reiseumständen kann man schnell an die Grenzen seiner Komfortzone gelangen. Sprachbarrieren, ungewohnte Sitten und Gebräuche, andere Vorstellungen von Hygiene sowie fremde Ernährungsweisen können begleitet von heftigen körperlichen oder psychischen Reaktionen der Auszubildenden führen.

Auf Grund der hohen Entfernungen, ist auch ein schneller Wochenendbesuch nicht umsetzbar. Das erzeugt zusätzlich Druck bei den betroffenen Personen, die überwiegend im Jugendalter sind und bisher kaum von der Familie getrennt waren.

Im Bewusstsein dieses Spannungsfeldes wurden bereits in Vorbereitung des Ausbildungsvorhabens wichtige Faktoren berücksichtigt. So wurden die zukünftigen Auszubildenden durch Partnerunternehmen in den Herkunftsländern sorgfältig ausgewählt und mit grundlegenden Deutschkenntnissen im Niveau B1 versehen. Tests der physischen und psychischen Belastbarkeit sowie Skype-Interviews in deutscher Sprache gaben den Ausbildungsunternehmen in Deutschland bereits einen ersten Eindruck vom jeweiligen Bewerber. Bei mehrmaligen Besuchen der Grone-Verantwortlichen in den Heimatländern der zukünftigen Auszubildenden, wurden erste persönliche Kontakte geknüpft und wichtige Kenntnisse zu Zielland, Ausbildung und späterer Arbeit vermittelt. In Personalgesprächen wurden die ausgewählten Personen mit Hilfe von Leitkriterien bestätigt und im Anschluss mit den Thüringer Ausbildungsunternehmen in Kontakt gebracht. Moderne Kommunikationsformen via Internet erleichtern diesen Prozess und machen ihn bezahlbar. Die mit den Ausbildungsunternehmen abgeschlossenen Kooperationsvereinbarungen, mit den darin enthaltenen Finanzierungsgrundlagen, geben Planungssicherheit für alle Beteiligten.

Betriebliche Teile der Ausbildung finden in den bereits fest vereinbarten Kooperationseinrichtungen statt. Die Auszubildenden durchlaufen also Ausbildungsphasen einerseits in einem Klassenverband, andererseits in Praxiseinrichtungen mit Teamintegration, Praxisanleitung und selbständigem Arbeiten beim Träger der praktischen Ausbildung.

Für die ausländischen Auszubildenden stellen Ankunft und Leben in Deutschland sowie die dreijährige bzw. vierjährige berufsbegleitende Ausbildung eine völlig neue Lebenssituation dar. Dies ist zunächst mit großer Vorfreude und Motivation sowie der Hoffnung auf eine berufliche Entwicklung und wirtschaftliche Sicherheit verbunden. Schnell werden sich jedoch auch Sorgen, Ängste und Heimweh

bei den Jugendlichen entwickeln. Besonders bei den fernöstlichen Auszubildenden werden die kulturellen Unterschiede zwischen ihrer Heimat und dem neuen Land gravierend sein. Neben den Grundbedürfnissen beispielsweise nach Essen (landestypisch), Trinken, Schlafen, muss auch darauf geachtet werden, dass sich die Auszubildenden sicher und willkommen fühlen, körperlich und seelisch gesund bleiben sowie ihre Träume verwirklichen können.

Die Grone Gesundheitsakademie beabsichtigt zwei Betreuer die sogenannten Kümmerer, aufgeteilt auf die verschiedenen Nationalitäten zu beschäftigen, die sich um das Wohlergehen der Auszubildenden im Arbeits- und Freizeitbereich bemühen. Diese Kümmerer sollen mit den kulturellen Besonderheiten der jeweiligen Gruppe vertraut sein sowie Lebenserfahrung und Empathie besitzen. Die Tätigkeit der Kümmerer beginnt am 01.09.2017 und endet nach drei Jahren am 31.08.2020. Durch die Länge der Projektlaufzeit kann die dreijährige Ausbildungszeit der kosovarischen und vietnamesischen Teilnehmer vollständig bis zur Abschlussprüfung und Berufszulassung begleitet werden. Die Teilnehmer werden bis Projektende zur vollständigen Selbstständigkeit geführt.

Das Projekt „Kümmerer“ gilt einen Kulturschock zu vermeiden und die Eingewöhnung im neuen Lebens- und Arbeitsumfeld so sanft wie möglich zu gestalten, da sonst bei den Jugendlichen physische oder psychische Störungen auftreten können. Schaden von den Auszubildenden fernhalten, für ein positives Lebensgefühl sorgen und damit das Ausbildungsziel sichern, können die Gesundheitsakademie und die Ausbildungseinrichtung nicht allein erreichen. Es wird eine Person benötigt, die sich um alle Belange der jungen Menschen kümmern kann. Ihnen ein Stück weit Vater und Mutter ersetzt und als Lebensberater und Unterstützer fungiert.

## **2.2 ESF-Querschnittsthemen**

Die Arbeitsweise unserer Mitarbeiter folgt dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz. Alle Mitarbeiter sind entsprechend geschult und sensibilisiert in ihrer täglichen Arbeit mit Menschen keine Unterschiede auf Grund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Religionszugehörigkeit etc. zu machen.

Die aktuellen Erkenntnisse zur Entwicklung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt fließen auf unterschiedliche Weise in die konkrete Gestaltung des Projekts ein. In die Auswertung beziehen wir den Genderaspekt in das Querschnittsthema Diversity ein und begreifen so Gender, Migration und Inklusion als Einheit.

## **3 Zielgruppe**

### **3.1 Zugangsvoraussetzungen**

Das Projekt „Kümmerer“ ist an Jugendliche aus den nicht-EU Staaten Kosovo und Vietnam gerichtet. Wenn die Jugendlichen im August 2017 nach Deutschland einreisen, verfügen sie bereits über deutsche Sprachkenntnisse auf B1-Niveau und haben ein Assessment durch Vertreter der Grone Gesundheitsakademie durchlaufen. Den späteren Ausbildungsbetrieben sind die Auszubildenden jedoch nur durch Video und Skype-Konferenzen bekannt. Weiterhin wurden sie im Heimatland intensiv auf den Beruf Altenpfleger vorbereitet, um die Abbruchwahrscheinlichkeit so gering wie möglich zu

halten. Alle Teilnehmer in diesem Projekt sollen die Ausbildung in Thüringen nach drei, beziehungsweise vier Jahren erfolgreich beenden und danach ein Arbeitsverhältnis als Fachkräfte in der Altenpflege in Thüringen aufnehmen. Damit dies gelingt, ist die Förderung der Auszubildenden in mehreren Ansätzen notwendig.

Es ist geplant, dass aus jedem Land jeweils 15 Jugendliche im August 2017 nach Deutschland reisen und Ihre Ausbildung zum Altenpfleger beginnen.

Die Teilnehmer wurden im Vorfeld bei unseren Partnern in Hanoi (Vietnam) bzw. in Pristina (Kosovo) ausgewählt und sprachlich qualifiziert. Nach dem Erlangen des Sprachniveaus B1 wurde im Rahmen eines Assessment die Auswahl für die zu besetzenden Stellen in Deutschland vorgenommen.

### **3.2 Vertragliche Vereinbarungen**

Die ausgewählten Teilnehmer erhalten einen Ausbildungsvertrag mit dem Praxisunternehmen und schließen einen Schulungsvertrag mit der Grone Gesundheitsakademie Thüringen GmbH – gemeinnützig ab. Nach dem Abschluss der Verträge erfolgt die Visabeantragung für die Ausbildung.

## **4 Projektinhalte**

Das Projekt ist in 4 Phasen geteilt und auf 3 Jahre angelegt:

In der **ersten Phase**- Begrüßungsphase, werden in einem Zeitraum von drei Monaten alle notwendigen Dinge umgesetzt die es unseren Auszubildenden ermöglicht sich in dem neuen Kulturraum zurechtzufinden, eine Beheimatung und Freunde zu finden. Dies schließt alle notwendigen Behördengänge bis hin zu Informationen zu persönlicher, beruflicher und materieller Sicherheit, Übungen zur Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, Vermittlung von Kontakten zu Organisationen und Vereinen der jeweiligen Kultur, praktische Festigung der in den Heimatländern erworbenen deutschen Sprachkenntnisse, Beginn des berufsbezogenen Sprachkurses.

In der **zweiten Phase**-Eingewöhnungsphase, welche sich ca. über einen Zeitraum von neun Monaten erstreckt, liegt hier der Fokus vorrangig auf dem Aufbau und der Pflege des Kontaktes zu den Ausbildungsunternehmen

Der Kümmerer sorgt für einen konfliktfreien Ausbildungsverlauf indem er Ansprechpartner für Auszubildende und Mitarbeiter ist. Mehrmals wöchentlich besucht er im ersten Ausbildungsjahr die Ausbildungsstätten. Im weiteren Verlauf werden die Besuche reduziert.

Auch der Freizeitbereich spielt in der Ankommenskultur einen nicht zu unterschätzenden Faktor. Hier werden beispielsweise die Organisation und Durchführung von Kultur- und Theatertagen gemeinsam mit Jugendlichen deutscher und anderer Nationalitäten umgesetzt, die Unterstützung der Kontaktfindung zur einheimischen Bevölkerung sowie die weitere Verbesserung der Sprachkenntnisse durch Fortsetzung des berufsbezogenen Sprachkurses.

In der **dritten Phase**-Stabilisierungsphase, welche sich ca. auf ein Jahr erstreckt, wird der Unterstützungsumfang zur Steigerung der Selbständigkeit kontinuierlich verringert. Weiterhin wird u.a.

die ausbildungsbegleitende Vermittlung von Deutschkenntnissen über das vorhandene Sprachniveau hinaus fortgesetzt.

In der **vierten Phase**-Abschlussphase wird das Beibehalten der Tätigkeiten aus der Eingewöhnungs- und Stabilisierungsphase weiter umgesetzt, die Fortsetzung der ausbildungsbegleitenden Vermittlung von Deutschkenntnissen über das Sprachniveau B2 hinaus sowie alle relevanten Prüfungsvorbereitung vorbereitet.

#### **4.1 Angemessenheiten des Arbeitsplans**

Der Arbeitsplan ist aus unserer Sicht angemessen und verspricht in der Projektlaufzeit von drei Jahren einen Erfolg für die Auszubildenden und die Nachhaltigkeit bei der Fachkräftegewinnung.

#### **4.2 Öffentlichkeitsarbeiten und Netzwerke**

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit und auf Basis der Publizitätsvorschriften der EU werden wir das Projekt in unterschiedlichen Medien der Öffentlichkeit vorstellen. Zum einen wird eine Präsenz auf unserer Webseite vorhanden sein. Weiterhin werden wir die Presse regelmäßig mit Informationen zu dem Projekt versorgen. Unser Grone-Magazin, welches dreimal jährlich erscheint, an allen 150 Grone Standorten ausliegt und an ausgesuchte Empfänger verschickt wird, dient als weiteres Medium.

Im Rahmen der Netzwerkarbeit sind wir in verschiedenen Gremien in der Pflegebranche aktiv. Hier werden wir auch über das Projekt berichten und dadurch die Branche aufmerksam machen.

#### **4.3 Innovation**

Die Ausbildung ausländischer junger Menschen in Deutschland bringt besondere Herausforderungen mit sich. Da die Auszubildenden nicht auf die Unterstützung der eigenen Familie zählen können, wird ein Unterstützungsinstrument benötigt, um den Ausbildungserfolg zu sichern. Der Kümmerer wird als unterstützendes und verbindendes Element zwischen Grone Gesundheitsakademie als Schulstandort und dem Ausbildungsbetrieb eingesetzt. Kümmerer bemühen sich um das Wohlergehen der Auszubildenden im Arbeits- und Freizeitbereich. Sie sind mit den kulturellen Besonderheiten des jeweiligen Herkunftslandes vertraut und können aufgrund ihrer Ausbildung sowie ihrer Lebenserfahrung den Auszubildenden bei den Problemen des Lebens in einem fremden Land hilfreich zur Seite stehen.

Der Kümmerer beginnt seine Arbeit am 01.08.2017, vor dem Eintreffen der Auszubildenden und bereitet den Aufenthalt vor. Vom Eintreffen der Auszubildenden in Deutschland, bis zum Abschluss der Berufsausbildung/ Projektende, ist der Kümmerer der Ansprechpartner für alle Belange des Lebens und Arbeitens in Deutschland. Er vermittelt Wissen, moderiert Gespräche zwischen Auszubildenden, Schule, Betrieb sowie Kollegen und kümmert sich um die kleinen und großen Probleme, die für einen jungen Menschen den Ausbildungserfolg in Frage stellen können. Er organisiert und betreut sinnstiftende Freizeitaktivitäten, arbeitet ständig an der Verbesserung der Deutschkenntnisse der Auszubildenden und vermittelt interkulturelle Kompetenz.

## **5 Erfolgskontrollen**

### **5.1 Darstellungen der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan**

Die Ausbildung ausländischer junger Menschen ist für die Grone Gesundheitsakademie eine neue Herausforderung. Die langjährigen Erfahrungen bei der Ausbildung von Gesundheitsberufen können bei dieser Zielgruppe nur bedingt nützlich sein. Die zu erwartenden vor allem menschlichen Probleme treten so bei deutschen Auszubildenden und Umschülern nicht auf. Es ist daher unbedingt nötig, für die gesamte Ausbildungsdauer von drei Jahren zusätzliche Unterstützungsstrukturen zu schaffen. Betriebliche Mentoren sind zwar unverzichtbar, können jedoch auf Grund der eigenen Arbeitsbelastung keine rundum alle Probleme betreffende Unterstützung bieten. Zu diesem Zweck werden die Kümmerer auch nach Dienstschluss oder an freien Tagen den Auszubildenden zur Seite stehen. Die umfassende Betreuung soll Ausbildungsabbrüche verhindern und möglichst alle, die die Ausbildung beginnen zum erfolgreichen Abschluss führen und damit die Grundlage für eine erfolgreiche Fachtätigkeit in einem Thüringer Pflegeheim schaffen.

Um das Projektziel zu erreichen werden die Grundsätze des Grone-Qualitätsmanagementsystems genutzt. Auch die Erfahrungen die Grone bei der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) gesammelt hat, fließen in die Betreuung der ausländischen Auszubildenden ein.

Instrumente:

- Persönlicher Ausbildungs- und Integrationsplan
- Regelmäßige Tür- und Angelgespräche des Kümmerers mit den Auszubildenden als niedrigschwelliges Gesprächsangebot
- Leistungs- und Verhaltensbeurteilung
- Regelmäßige kollegiale Fallberatungen

### **5.2 Erfolgsindikatoren des Projektes**

Erfolgreich arbeitet das Projekt bei konfliktarmen Ausbildungsverläufen und fehlenden Ausbildungsabbrüchen. Die bereits erfolgten erheblichen, privaten und betrieblichen Investitionen sowie die Fachkräftesituation in Thüringer Pflegeeinrichtungen erfordern eine möglichst hundertprozentige Abschlussquote der Ausbildung.

Trotz allem Engagement der Kümmerer kann es jedoch bei den jungen Menschen zu Lebenssituationen kommen, die die weitere Ausbildung in Frage stellen. Um solche Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, werden monatliche Stimmungsbarometer jedes einzelnen Auszubildenden erstellt und als Panel fortgeschrieben.

Im letzten Projektjahr wird zunehmend Wert auf die Überleitung in die Facharbeitertätigkeit gelegt. Als Indikator für die erfolgreiche Betreuung der ausländischen Auszubildenden gilt hier die frühzeitige Bereitschaftserklärung zur Fortsetzung der Arbeit im Ausbildungsunternehmen. Bei Konflikten und

Wechselwunsch kann so durch den Kümmerer ein anderes Thüringer Pflegeunternehmen gefunden werden, damit die Fachkraft für die Region erhalten bleibt.

## **6 Personal**

Geplant sind zwei Personalstellen für je 15 Teilnehmende. Idealerweise kommt die Person aus dem Gesundheits- und Pflegebereich und hat ggf. eine sozialpädagogische Vorbildung.

Ein Kümmerer ist in seiner Persönlichkeit gefestigt und hat Vorbildfunktion. Im Besonderen verfügt er über folgende Eigenschaften:

- interkulturelle Kompetenz und Erfahrungen mit der jeweiligen nationalen Kultur
- Sprachkenntnisse, wünschenswert Muttersprache der Auszubildenden oder optional Englisch/Französisch
- sehr gutes Beherrschen der deutschen Sprache in Wort und Schrift
- Auslandserfahrungen oder Migrationshintergrund
- Empathie- und Teamfähigkeit
- Kenntnisse der deutschen Gesetze sowie der deutschen Behördenstruktur
- persönliches Netzwerk unterstützender Organisationen sowie kultureller und sportlicher Vereine.

## **7 Methoden, Medien und Materialien**

Der Ausbildungserfolg gründet sich auf eine Erweiterung der deutschen Sprachkenntnisse. An den großen Grone-Standorten in Thüringen werden seit einigen Jahren Kenntnisse der Deutschen Sprache an Migranten und Geflüchtete vermittelt. Diese Standorte haben die BAMF-Zulassung zur Durchführung von Integrations- und Alphabetisierungskursen sowie zur Durchführung berufsbezogener Sprachkurse bis zum Niveau B2. Außerdem sind diese Standorte zugelassene Telc-Prüfungsstätten und einige der Lehrkräfte zertifizierte Telc-Prüfer.

Die Teilnehmer arbeiten seit etwa 1,5 Jahren an der Vorbereitung der Ausbildung in Form von Deutschkursen im Heimatland und Grundkursen in Pflege, um die Affinität zum Beruf nachzuweisen. Die bei Ausbildungsbeginn vorhandenen Deutschkenntnisse (B1) reichen nicht aus, um die berufliche Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Daher ist die Grone Gesundheitsakademie bemüht das Sprech-, Schreib- und Verstehensvermögen zu verbessern. Es ist vorgesehen mit berufsbezogener Sprachausbildung während der Ausbildung die Teilnehmenden zu unterstützen. Im August 2017 mit einem vierwöchigen Sprachkurs zu beginnen. Dieser Kurs wird die bisherigen deutschen Sprachkenntnisse der Auszubildenden überprüfen und festigen, indem vor allem praktische Sequenzen in einer realen Umgebung durchgeführt werden. Die Unterrichtsdurchführung erfolgt zu Gunsten des besseren Lernerfolges in zwei gemischten Gruppen, da dadurch die deutsche Sprache als Kommunikationsinstrument zwischen den Nationalitäten eine höhere Wertigkeit bekommt. Die Kosten



für diese Sprachfestigung werden von den einzelnen Teilnehmern als Teil des Eigenanteils selbst getragen. Als Lehrkräfte fungieren Grone-Dozenten mit der Spezialisierung Deutsch als Fremdsprache.

Mit Ausbildungsstart wird ein berufsbezogener Deutschkurs in zwei gemischten Gruppen beginnen, der vorrangig berufsspezifische Sprachkenntnisse der täglichen Arbeitspraxis vermitteln sollen. Dieser Kurs wird nach etwa 300 bis 400 Unterrichtseinheiten mit Prüfung in der Sprachniveaustufe B2 abgeschlossen. Die Finanzierung wird über das ESF-BAMF Programm erfolgen. Als Lehrkräfte fungieren wiederum Grone-Dozenten mit der Spezialisierung Deutsch als Fremdsprache und der Berechtigung B2- Kurse zu leiten.

Vorgesehen ist weiterhin mit einem Umfang von monatlich 20 Unterrichtseinheiten die bedarfskonkrete sowie teilnehmerbezogen-individuelle Fortsetzung des Sprachunterrichtes im gesamten Ausbildungsverlauf, um Ausbildungshemmnisse zu vermeiden. Ziel ist es, dass jeder Auszubildende ein Sprachniveau erreicht, das es ihm ermöglicht, die beruflichen Abschlussprüfungen am Ende der Ausbildungszeit sicher zu bestehen. Für die Durchführung dieser ausbildungsbegleitenden Vermittlung vertiefter Sprachkenntnisse werden Honorarlehrkräfte für „Deutsch als Fremdsprache“ eingesetzt, die über das Sprachniveau B2 hinaus unterrichten dürfen. Die Finanzierung dieser Unterrichtseinheiten erfolgt über das Projekt Kümmerer.

Pflegehandeln basiert auf allen Formen der Interaktion, dabei ist insbesondere die Sprache ein Schlüssel zur Kommunikation. Gelingen kann diese -auch mit verwirrten und dementen Personen- durch reichen Wortschatz, flexiblem Sprachgebrauch und Kenntnis regionaler Dialekte. Dafür bedarf es eines steten und am Beruf orientierten Trainings, welches die Ausbildung begleitet. Gleichmaßen müssen die Auszubildenden befähigt werden, die berufsspezifische Fachsprache mit lateinisch-griechischem Ursprung neben Deutsch zu verinnerlichen. Zum Einsatz kommen dabei bewährte „Deutsch als Fremdsprache“-Lehrer aus dem Kreis unserer festangestellten Lehrkräfte oder aus dem Dozentenpool.

Unsere pädagogische Arbeit in den ersten Wochen ist darauf ausgerichtet, funktionale Verhaltens- und Problemlösestrategien der Auszubildenden sowie ihre Schlüsselkompetenzen zu entwickeln. Sie fördert eine realistische Selbsteinschätzung, verbessert die Lern- und Leistungsvoraussetzungen der Auszubildenden, integriert sie in die Ausbildungsgruppe, bildet eine stabile Vertrauensbasis zum Ausbildungsteam heraus und motiviert die Teilnehmer. Das erreichen wir mit folgenden Mitteln:

- Die Auszubildenden setzen sich im Workshop „Mein Ausbildungsvertrag“ mit ihren Rechten und Pflichten auseinander, indem sie diese mit konkreten Beispielen und Verhaltensweisen untersetzen.
- In einer Gruppenveranstaltung „Verhaltensknigge“ erarbeiten sie selbstständig, wie sie miteinander und mit dem Ausbildungsteam umgehen.
- Grundlage für die individuelle Förderung sind Zielvereinbarungen mit überschaubaren Aufgaben, die der Sozialpädagoge, der Ausbilder bzw. die Lehrkraft mit jedem Auszubildenden abschließen und die gleichzeitig die Grundlage für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen (LuV) sind.
- Differenzierte, auf die persönlichen Leistungsvoraussetzungen abgestimmte Aufgabenstellungen schaffen Erfolgserlebnisse – eine wichtige Grundlage für Selbstvertrauen und für die Bereitschaft, sich auch mit Misserfolgen auseinanderzusetzen.



## **8 Arbeitsumgebung**

### **8.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten**

Die schulische Ausbildung erfolgt in der Grone Gesundheitsakademie an den Standorten Weimar, Otto-Schott-Straße 2 sowie Erfurt, Franckestraße 4. Die Kümmerer haben ihren Hauptarbeitsplatz am Verwaltungsstandort der Gesundheitsakademie in Weimar. Sie nutzen hier Computerarbeitsplätze mit der nötigen Softwareausstattung, Internetzugang und Telefonanschluss. Am Standort Erfurt können sie nach Bedarf, über temporäre Arbeitsplätze mit gleicher Ausstattung verfügen. Beide Kümmerer erhalten ein Mobiltelefon um unabhängig vom Arbeitsort erreichbar zu sein.

Die praktische Ausbildung erfolgt in Pflegeeinrichtungen, mit denen die Schüler einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben. Hier werden Sie von betrieblichen Praxisanleitern begleitet. Der „Kümmerer“ hat laufenden Kontakt zu Auszubildenden und Praxisanleitern. Er sucht diese in individuell festzulegenden Abständen in den Praxiseinrichtungen auf.

Einen nicht unerheblichen Teil der Betreuungsarbeit wird der Kümmerer in der Freizeit der Auszubildenden leisten. Dazu besucht er diese in den Unterkünften, organisiert Exkursionen, sinnstiftende Freizeitangebote sowie Treffen mit anderen Jugendlichen und Erwachsenen.

## **9 Referenzen**

Solche bzw. ähnliche Projekte wurden von der Grone Gesundheitsakademie bisher nicht durchgeführt. Die Grone Gesundheitsakademie Thüringen ist aber seit fünf Jahren ein verlässlicher Partner in der Ausbildung von Altenpflegern, Alten- und Krankenpflegehelfern, Sozialbetreuern und Physiotherapeuten. Ein großes Angebot an fachlichen Kursen rundet das Portfolio ab.

Grone Gesundheitsakademie Thüringen GmbH –gemeinnützig-  
Otto-Schott-Str. 2  
99427 Weimar

Geschäftsführung

Weimar, den 20.07.2017

Frank Mansius