Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Modellprojekt Krankenpflege Vietnam (2016 -2019)

Gewinnung von jungen Menschen aus Vietnam
für die Ausbildung zur Krankenpflege in Deutschland

Handlungsempfehlungen für Einrichtungen

Einleitung

Steigender Fachkräftebedarf in der Pflege kann vom inländischen Erwerbspotential schon heute nicht mehr gedeckt werden. In Zukunft wird sich der Fachkräftemangel noch verschärfen - bis 2030 wird die Anzahl der Pflegebedürftigen von 3,9 auf über 4,6 Mio. steigen und gleichzeitig das Erwerbspotential um 10 Prozent sinken. Das ist eine doppelte Herausforderung.

Ein steigender Bedarf an pflegerischer Versorgung ist in vielen Gesellschaften weltweit zu verzeichnen. Gut ausgebildete Pflegekräfte werden daher von einer zunehmenden Anzahl von Ländern gesucht, häufig auch im Ausland. Deutschland ist dabei nicht das bevorzugte Zielland, was maßgeblich mit den sprachlichen und bürokratischen Hürden der Zuwanderung und Berufsanerkennung zusammenhängt. Diese verhindern häufig, dass Unternehmen und Einrichtungendaran gezielt Fachkräfte aus Drittstaaten rekrutieren.

Mit dem Modellprojekt „Ausbildung junger Menschen aus Vietnam in Deutschland zu Pflegefachkräften“ hat das BMWi bereits 2012 - 2016 (für die Altenpflege) und 2016 - 2019 (für die Krankenpflege) die Initiative ergriffen, die Pflegewirtschaft bei der Rekrutierung von Auszubildenden zu unterstützen. Ziel war es, Hindernisse bei der Rekrutierung von Menschen aus Drittstaaten zu ermitteln und diese zu überwinden. Den deutschen Pflegeeinrichtungen sollte ein Weg aufgezeigt und geebnet werden, in Zukunft möglichst autonom eigene Kooperationen mit vietnamesischen Partnereinrichtungen einzugehen.

Im Rahmen der Modellprojekte absolvierten die Auszubildenden ein vom BMWi gefördertes Qualifizierungsprogramm in Kooperation mit dem Goethe-Institut in Hanoi. Dies beinhaltete einen dreizehnmonatigen Sprachunterricht bis Sprachniveau B2 inklusive einer fachsprachlichen Qualifizierung sowie ein interkulturelles Training und ein fachliches Zusatzmodul zur Vorbereitung auf das Berufsbild der Pflegefachkraft in Deutschland. Nach der B2-Sprachprüfung begannen die Teilnehmer/innen in Deutschland ihre Ausbildung zur Fachkraft in der Krankenpflege. Die GIZ war Projektdurchführer und kümmerte sich um Organisation sowie interkulturelle Begleitung in Vietnam und in Deutschland sowie um begleitende Integrationsmaßnahmen.

Das BMWi-Modellprojekt erfüllt die Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Fachkräftemigration. Neben fairen und transparenten Vermittlungsverfahren zählt auch die Berücksichtigung aller Interessen, damit die Integration nicht dem Zufall überlassen bleibt, sondern zur gelebten Willkommenskultur wird.
Das Modellprojekt Krankenpflege (2016 – 2019) und das Modellprojekt Altenpflege (2012 – 2016) haben inzwischen Nachfolgeprojekte (Vivantes und GIZ). Beide Projekte achten darauf, dass die Regierungsabsprachen zur Gewinnung von Kräften für die Pflege zwischen Vietnam und Deutschland eingehalten werden.
Ende August 2019 war die Umsetzungsphase des BMWi-Modellprojektes beendet. Vier Fragestellungen haben sich im Laufe des Projektes als zentrale Herausforderung erwiesen:

- Wie muss das Personal in Pflegeschulen und im Krankenhaus auf die Auszubildenden aus Drittstaaten/Vietnam vorbereitet werden?
- Welche Funktion hat ein ausbildungsbegleitender Sprachkurs?
- Wie kann eine interkulturelle Klassengemeinschaft geschaffen werden?
- Mit welchen Maßnahmen neben der Ausbildung können Auszubildende in die deutsche Gesellschaft integriert werden?

Handlungsempfehlungen

Wie muss das Personal in Pflegeschule und im Krankenhaus auf die Auszubildenden aus Drittstaaten/Vietnam vorbereitet werden?

Das Personal im Krankenhaus und in den Pflegeschulen sollte von Anfang an mit einbezogen werden – sobald die Entscheidung gefallen ist, Auszubildende aus Drittstaaten zu rekrutieren. Dabei sollte die Sensibilisierung des Personals auf verschiedenen Ebenen erfolgen. Es hat sich im Rahmen des Modellprojektes gezeigt, dass das Konfliktpotential in der Praxisphase größer ist als in den Pflegeschulen. Daher ist zu empfehlen, das Personal in der Praxis intensiver und in regelmäßigen Abständen vorzubereiten, um für Verständnis zu werben, Berührungsängste zu nehmen und Multiplikatoreneffekte zu erreichen:

- ***Frühzeitige Information und Vorbereitung aller Beteiligten***
  Das Personal sollte von Anfang an aktiv mit einbezogen werden, bereits bei der Grundfrage „Warum entschließt sich unser Haus, Auszubildende aus Vietnam anzuwerben? Warum sind die vietnamesischen Auszubildenden für uns so wichtig?“ Hier gilt es deutlich zu machen, dass die Auszubildenden aus Drittstaaten die künftigen Fachkräfte sind, die auch zu einer langfristigen Arbeitsentlastung der Belegschaft beitragen können.
- ***Intensive Vorbereitung des gesamten Personals vor Ankunft***
  Bereits vor der Ankunft sollten für die verschiedene Zielgruppen interkulturelle Trainings angeboten werden. Im BMWi-Modellprojekt wurden im Vorfeld der Einreise der vietnamesischen Auszubildenden sowohl die Pflegeeinrichtungen als auch die Berufsfachschulen im Rahmen eines halbtägigen Workshops interkulturell auf die Zusammenarbeit vorbereitet. Ziel dieses Trainings war es, die beteiligten Partner für mögliche interkulturelle Fragen und Herausforderungen zu sensibilisieren und mit Hintergrundwissen für Unterschiede hinsichtlich des Pflegeverständnisses vorzubereiten. Die interkulturellen Trainings wurden bei Bedarf auch zu einem späteren Zeitpunkt nach Einreise wiederholt. Auch die Lehrerinnen und Lehrer der Pflegeschulen sowie die heimischen Auszubildenden haben interkulturelle Trainings erhalten, deren Ziel es war, durch ein besseres Verständnis füreinander eine gegenseitige Willkommenskultur zu fördern. Das interkulturelle Training hat vorab erste Berührungen mit der vietnamesischen Kultur ermöglicht und so erste Barrieren abgebaut. Es soll dem gesamten Personal zu Gute kommen und nicht nur Leitungskräften. Durch Kenntnis der kulturellen Hintergründe kann das Personal bestimmte Verhaltensweisen der Auszubildenden besser verstehen und einordnen.
- ***Einbau von interkulturellen Trainingselementen in bereits bestehenden Runden***
  Praxisanleiter/innen und Stationspersonal sollten intensiver und stetiger auf das interkulturelle Thema vorbereitet werden, etwa durch weitere Vorträge und ggf. Einbau der interkulturellen Elemente in bereits bestehende Besprechungen wie z. B. Stationsleitungssitzungen. So könnten auch Kolleg/innen, die bereits Erfahrung mit dem Alltag in vietnamesischen Krankenhäusern haben und Inhalt und Methodik der dortigen Ausbildung kennen, Vorträge halten.
- ***Kontinuität der interkulturellen Schulungen***
  Da es eine Fluktuation des Personals gibt, geht auch das Wissen von interkulturellen Schulungen verloren. Daher sollten die interkulturellen Trainings regelmäßig angeboten und der Wissenstransfer verstetigt werden.

- ***Vorbereitung in den Pflegeschulen***

  Es empfiehlt sich, auch für das Personal der Pflegeschulen interkulturelles Training anzubieten. Zusätzlich können die Pflegeschulen gemischte Klassenverbände sowie Patenschaften durch ältere Auszubildende initiieren.

Welche Funktion hat ein ausbildungsbegleitender Sprachkurs?

Die Sprache ist das Tor zu einer gelungenen Integration und zu dem Abschluss einer erfolgreichen Ausbildung. Daher ist neben der Sprachausbildung im Herkunftsland unbedingt zusätzlich ein vertiefender ausbildungsbegleitender Sprachkurs notwendig, um problemlos dem Berufsschulunterricht folgen zu können und die alltagstaugliche Kommunikationsfähigkeit zu steigern. Der Sprachkurs sollte im ersten Ausbildungsjahr verpflichtend sein.

- ***Anforderungen an die Sprachlehrer/innen***

  Der ausbildungsbegleitende Sprachkurs sollte von Lehrer/innen absolviert werden, die Deutsch als Fremdsprache unterrichten und bestenfalls noch einen Pflegehintergrund haben. Ein intensiver Austausch der Sprachlehrer/innen mit der Pflegeschule und den Praxisanleiter/innen führt zu einem größeren Erfolg. Zu überlegen ist, ob die Pflegeschule oder die Einrichtung die Sprachlehrer/innen fest anstellt, um die Stunden flexibel während der Schul- und Praxiszeit einsetzen zu können. Optimal wäre es noch, wenn die Sprachlehrer/innen auch die regionalen Gegebenheiten wie Dialekt beherrschen und erklären können.
- ***Anforderungen an den Sprachkurs***

  Der ausbildungsbegleitende Sprachkurs sollte sich vor allem auf Fach- und Alltagssprache konzentrieren, Grammatik kann in den Hintergrund treten. Trotz des Fachsprachenmoduls im Rahmen des Sprachkurses in Vietnam besteht bei der Fachsprache noch ein Aufholbedarf. Ziel des Sprachkurses ist es, die Dialog- und Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden zu steigern, so dass sie Zusammenhänge besser verstehen können.

  Dieser Sprachkurs sollte für alle ausländischen Auszubildenden bzw. Auszubildenden mit Migrationshintergrund offen sein. Um die Aussprache zu verbessern, könnten bei Bedarf Einzelcoachings durch Logopäden zeitweise zum Einsatz kommen.

  Eine besondere Herausforderung sind die Praxiszeiten (Schichtdienst) und Theoriezeiten, hier müssten die Zeiten des Sprachkurses flexibel angepasst werden können.
- **Alltagssprache**

  Die Vermittlung der Alltagssprache sollte einen großen Raum in dem Sprachkurs einnehmen. Praktische Übungen wie Rollenspiele (Patient/in-Pfleger/in) und Telefontraining oder auch mit Bezug zu regionalen Dialekten sind sinnvoll. Der Unterricht könnte deutsche Volkslieder (über Karaoke) und Bräuche vermitteln, die die Pflegekräfte dann mit den Patient/innen oder zu Pflegenden singen könnten. Eine weitere Möglichkeit deutsche Kultur kennenzulernen, ist über Rezepte von deutschen und vietnamesischen Gerichten zu sprechen oder bestenfalls diese auch auszuprobieren.
- ***Zusammensetzung des Sprachkurses***

  Ein Sprachkurs in einer rein vietnamesischen Gruppe ist nicht sinnvoll, besser ist ein Kurs mit anderen ausländischen Auszubildenden, so dass dann Deutsch deren gemeinsame Sprache ist.

- ***Sprachpatenschaften***

  Neben dem Sprachkurs ist es sinnvoll, Patenschaften ins Leben zu rufen, entweder unter den Auszubildenden unterschiedlicher Jahrgänge oder mit ausgebildeten Pflegekräften der Stationen, um dann in regelmäßigen zeitlichen Abständen auch gemeinsame Freizeitaktivitäten zu unternehmen.
- ***Finanzierung des Sprachkurses***

  Der Sprachkurs, der allen Nationen offen steht, sollte für die Auszubildenden kostenlos angeboten werden, dafür aber auch verpflichtend besucht werden. Zu überlegen ist, ob für die Einrichtungen zumindest anteilig Fördergelder für die Kosten des Sprachkurses (z. B. beim BAMF) geltend gemacht werden können. Ein weiterer Vorschlag ist, dass das erste Jahr von der Einrichtung finanziert wird und der Besuch dafür verpflichtend ist. Das zweite Jahr könnten die Auszubildenden zunächst selbst bezahlen; wenn sie nach der Ausbildung in der Einrichtung bleiben, erhalten sie das Geld zurück.

Wie kann eine interkulturelle Klassengemeinschaft geschaffen werden?

Die Auszubildenden verbringen drei Ausbildungsjahre gemeinsam in einer Klasse. Viele unterschiedliche Nationalitäten können dort zusammen komme . Daher ist es wichtig, die gegenseitige Akzeptanz zu stärken und einen Team-Spirit innerhalb der Gruppe zu entfachen. Dazu ist es notwendig, transparent darzulegen, welche zusätzliche Unterstützung die vietnamesischen Auszubildenden erhalten und diese auch allen anderen ausländischen Auszubildenden anzubieten. Es ist klar, dass dies nicht immer gelingt. Jedoch kann mit folgenden Maßnahmen Toleranz in einer Klassengemeinschaft gefördert werden:

- ***Transparenz durch Informationsveranstaltungen***

  Zur Sicherstellung eines harmonischen Miteinanders gilt es, mittels Informationsveranstaltungen die Schülerinnen und Schüler über zusätzliche Angebote zu unterrichten. Träger und Pflegeschulen sollten für alle Auszubildende transparent erläutern, welche monetären, materiellen und auch ideellen Zusatzleistungen den vietnamesischen Auszubildenden angeboten werden, um etwaige Vorurteile über vermeintliche Ungleichbehandlungen entgegenzuwirken bzw. abzubauen. Darüber hinaus obliegt es den Träger und der Schulen zu verdeutlichen, dass die vietnamesischen Auszubildenden bereits eine (z.T. abgeschlossene) Vorqualifikation in der Pflege mitbringen. Darauf hinzuweisen, kann heimische Auszubildende dabei unterstützen, auch für die Situation der vietnamesischen Auszubildenden ein besseres Verständnis zu entwickeln. Informationsveranstaltungen können Neid und Missgunst vorbeugen bzw. reduzieren und ein besseres Miteinander fördern.
- ***Gemischte Sitzordnung und Gruppenarbeiten***

  Damit sich die vietnamesischen Auszubildenden nicht als Gruppe gegenüber ihren Mitschüler/innen „abkapseln“ und auf die restliche Klasse als eine Art kollektiver Block wirken, gilt es gemischte Sitzordnungen einzuführen. So können heimische Auszubildende bei Sprachschwierigkeiten unterstützen und das gemeinsame Miteinander fördert die Klassengemeinschaft.
- ***Deutsch als gemeinsame Sprache festlegen***

  Es zeigt sich als essentieller Bestandteil für ein gutes Miteinander, dass alle Deutsch sprechen. Nur so kann sichergestellt werden, dass sich keiner ausgeschlossen fühlt.
- ***Erwartungen aller erfragen und hinterfragen***

  Ein interkulturelles Miteinander und ein gemeinsamer Spirit bzw. eine gute Klassengemeinschaft ist ein erstrebenswertes Ziel. Allerdings sollte zu Beginn der gemeinsamen Schulzeit auch bei den Schüler/innen hinterfragt werden, was ihre individuelle Zielsetzung für die gemeinsame Schulzeit ist.

Gerade in der Pflegeausbildung gibt es zum Teil starke Altersunterschiede. Stark heterogene Klassengemeinschaften hinsichtlich Lebenssituation und Herkunft sind Gründe dafür, dass nicht alle Klassenmitglieder den gleichen Grad an Gemeinschaft anstreben oder unterstützen. Ein gutes Miteinander kann sich auch nur auf die Schulzeit beschränken und bedingt nicht zwangsläufig, dass Aktivitäten auch jenseits der Schule stattfinden.

- ***Austausch anregen: Was können andere in die Klasse einbringen***
  Es gilt, die Schüler/innen anzuregen, sich über ihre Neigungen und Hobbies auszutauschen, so dass jede/r sich individuell einbringen kann und die Interessen für ein gutes Miteinander genutzt werden können.
- ***Toleranz und Gemeinschaft im Alltag vorleben***
  Toleranz ist für jeden da. Im Unterricht können Unterschiede aktiv angesprochen werden, um dann den Standpunkt des anderen besser nachvollziehen zu können. Es sollten gemeinsam die Feste der jeweiligen Kulturen erörtert und - wenn es sich für den Unterricht eignet - auch gemeinsam gefeiert werden. Man könnte auch gemeinsam kochen und/oder jeder bringt die landestypischen Rezepte bzw. Gerichte mit.

Mit welchen Maßnahmen neben der Ausbildung können Auszubildende in die deutsche Gesellschaft integriert werden?

- ***Spracheerwerb ist wichtig für eine gelungene Integration***
  Sprache ist, wie bereits erwähnt, das Tor zu einer gelungenen Integration und damit auch die Grundlage für Aktivitäten und Kontakte außerhalb der Ausbildung. Sprache kann nicht von heute auf morgen erlernt werden. Es benötigt Zeit und Geduld, die Sprache und Kultur eines Landes kennenzulernen. Daher sind auch von Seiten der Einrichtungen gezielte Integrationsmaßnahmen außerhalb der Schule ratsam.
- ***Hilfestellung bei Angeboten außerhalb der Ausbildung***
  Integration außerhalb der Ausbildung und Schule sollte nicht dem Zufall überlassen werden. Hier kann es helfen, den Auszubildenden Hilfestellungen und gezielte Vorschläge anzubieten sowie ggf. auch Aktivitäten außerhalb der Ausbildungszeit zu organisieren. Diese sollten jedoch nicht als Pflichtveranstaltung gesehen werden, sondern jederzeit eine freiwillige Teilnahme voraussetzen.
- ***Prioritäten setzen***
  Vietnamesische Auszubildende setzen sich selbst unter starken Leistungsdruck. Dies führt häufig dazu, dass jegliche frei verfügbare Zeit in die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie in das Lernen für Prüfungen investiert wird. Erholungszeiten erlauben sich die Auszubildenden kaum, wodurch nicht zuletzt die außerschulische Integration oft zu kurz kommt. In diesem Zusammenhang ist es für die Einrichtungen daher wichtig, den Auszubildenden auch die Bedeutung von Freizeit und sozialen Aktivitäten zu vermitteln und durch freiwillige Angebote aktiv zu fördern.
- ***Konkrete Angebote***
  Die Einrichtungen, Mentoren/innen oder weitere Auszubildende können bestehende Veranstaltungen (wie Veranstaltungskalender der Stadt, von Vereinen, etc.) recherchieren und vorschlagen oder auch Treffen selbstverantwortlich organisieren, wie z. B. Grillen, Ausflüge oder Feste. Wichtig in diesem Zusammenhang ist es, den Auszubildenden Veranstaltungen mit konkreten Terminen vorzuschlagen, da dies mehr Orientierung bietet und Verbindlichkeit schafft. Idealerweise handelt es sich um kostenlose Angebote, die das Budget der Auszubildenden nicht belasten.

- ***Einbindung von Dritten***

  Die Einrichtungen könnten auf Repräsentant/innen der Diaspora, auf Migrationsselbsthilfegruppen, soziale Vereine oder ähnliche Organisationen, die den Blickwinkel Migrantin bzw. Migrant in Deutschland nachvollziehen können, zugehen. Ebenso ist eine Vernetzung mit Beratungsangeboten wie z.B. das IQ-Netzwerk hilfreich bei administrativen Fragen und Behördengängen.
- ***Gastfamilien***

  Unterbringung der Auszubildenden in Gastfamilien fördert den interkulturellen Austausch und das Verständnis für die jeweiligen Kulturen und Bräuche.
- ***Steuerung von Integrationsmaßnahmen***

  Integration ist kein Selbstläufer, sondern sollte systematisch durch die Einrichtungen geplant und gesteuert werden. Selbst die Einbringung von externen Angeboten erfordert einen nicht zu unterschätzenden Koordinationsaufwand, ein stetiges Nachhalten sowie ein hohes Maß an Engagement. Es ist daher zu empfehlen, diesen Zeitaufwand in der Personalplanung auch mit zu berücksichtigen.

Fazit

Das Modellprojekt hat erfolgreich gezeigt, wie Auszubildende aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege für Deutschland rekrutiert werden können.
Es hat sich gezeigt, dass die **Sprache** das Tor zu einer gelungenen Integration und erfolgreichen Ausbildung ist. Neben dem vorbereitenden Sprachkurs im Herkunftsland ist unbedingt auch ein ausbildungsbegleitender vertiefender Sprachkurs notwendig, der den Fokus auf alltagstaugliche Kommunikationsfähigkeit legt.

Eine **erfolgreiche Integration** kann nur gelingen, wenn alle Akteure zusammenarbeiten und im Vorfeld auch auf die Auszubildenden aus Drittstaaten vorbereitet werden. Der integrativen Begleitung im Vorfeld und auch während der gesamten Ausbildung aller beteiligten Personen (Auszubildende, Beschäftigte Pflegeschulen und Einrichtungen) kommt eine wichtige Rolle zu, um Verständnis für die unterschiedlichen Sicht- und Denkweise zu entwickeln. Das ist die Grundlage für eine gelungene Willkommenskultur.

Im Verlauf des Modellprojektes ist auch deutlich geworden, dass für die Einrichtungen in der Pflege die Ausbildung in einer deutschen Einrichtung gegenüber der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen vorzuziehen ist. Denn über die Ausbildung erfolgt eine intensive Sozialisation in die Unternehmenskultur, die die Einrichtungen auch zu einer starken Fachkräftebindung nutzen können. Auszubildende aus Drittstaaten mit deutschem Abschluss haben hervorragende Möglichkeiten für eine Beschäftigung in Deutschland.