



Fachkräfte
von morgen
finden!

Internationale
Auszubildende
in der Pflege
Nachwuchssicherung
für Ihr Unternehmen



www.iwk.eu





Inhalt

Internationale Auszubildende – gemeinsam finden wir Ihre Fachkräfte von morgen.	3
Leistungspakete des Projekts – kompetent an Ihrer Seite.....	4
Internationale Auszubildende – was ist zu tun?.....	6
Leitfaden – internationale Auszubildende erfolgreich integrieren.	10
Verschiedene Kulturen – was zu beachten ist.	13
Ansprechpersonen & Kontaktdaten	16

Das IWK

Institut für Weiterbildung in der Kranken- & Altenpflege gemeinnützige GmbH

Als Bildungsunternehmen bietet das IWK ein Konzept, das Theorie und Praxis eng miteinander verknüpft und das immer weiterentwickelt wird. So werden Bedarf und Bedürfnisse frühzeitig erkannt und auf Inhalte abgestimmt.





**Gemeinsam
finden wir Ihre
Fachkräfte von
morgen!**

Internationale Auszubildende – gemeinsam finden wir Ihre Fachkräfte von morgen.

Die Langzeitpflege befindet sich im Wandel und die Nachwuchskräfte fehlen. Auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten, bieten wir Ihnen ein umfassendes Unterstützungsangebot bei der Gewinnung internationaler Auszubildender.

Herausforderung

Heute sind es nicht mehr die Pflegeeinrichtungen, die sich ihre Fachkräfte aussuchen können – sondern umgekehrt. Der Wettbewerb um die begehrten Fachkräfte hat bereits begonnen und wird in absehbarer Zukunft nicht abreißen. Hinzu kommen zusätzliche Versorgungsprobleme aufgrund des demografischen Wandels.

Nah am Alltag der privaten Pflegeeinrichtungen

Mit dem Ziel, Ihnen die besten Ausbildungs- und Unterstützungsstrukturen für die bestmögliche Pflege zu ermöglichen und Ihnen gleichzeitig eine Strategie anzubieten, den Herausforderungen in der Langzeit-

pflege zu begegnen, haben wir für Sie gemeinsam ein besonderes Angebot geschaffen. Durch die Nähe zu den Anbietern sozialer Dienste und die langjährige Erfahrung in der Gewinnung und Ausbildung internationaler Pflegekräfte, sind wir Ihr starker Partner für die Nachwuchssicherung aus dem Ausland.

Fachkräftenachwuchs aus Vietnam und Indien

Die Zusammensetzung der Belegschaft in der Langzeitpflege wird immer vielfältiger. Die Gewinnung von Auszubildenden aus dem Ausland ist eine tolle Möglichkeit, um dem „Fachkräftemangel“ entgegenzuwirken. Dabei unterstützt Sie das Projekt mit seinen Leistungspaketen umfassend. Wir gewinnen für Sie Auszubildende aus den Herkunftsländern Vietnam und Indien.

Umfassende Unterstützungsleistungen in einer Hand

Gemeinsam mit unseren Vermittlungspartnern haben wir für Sie ein tolles Leistungspaket zusammengestellt, das Ihnen alle benötigten Bausteine für eine erfolgreiche Gewinnung und Ausbildung internationaler Pflegenachwuchskräfte zur Verfügung stellt.

Auf den nächsten Seiten finden Sie ausführliche Informationen über die umfassenden Leistungen des Projekts. Neben einem Überblick über die Aufgaben, die bei der Gewinnung von internationalen Auszubildenden zu erfüllen und zu beachten sind, finden Sie innerhalb dieser Broschüre zudem einen Leitfaden, der Sie bei der erfolgreichen Integration der internationalen Auszubildenden unterstützt. Abgerundet wird die Broschüre durch einen kurzen Einblick in die kulturellen Besonderheiten der Länder Vietnam und Indien. Dieser wird Ihnen vor allem am Anfang helfen, die Verhaltensweisen Ihrer internationalen Auszubildenden besser zu verstehen.



Leistungspakete des Projekts – kompetent an Ihrer Seite.

Der Überblick an Aufgaben, die bei der Gewinnung von internationalen Auszubildenden zu beachten und zu erledigen sind, zeigt, wie komplex die tatsächliche Umsetzung in der Praxis ist.

Durch die Unterstützungsleistungen innerhalb des Projekts wird Ihnen jedoch ein großer Teil der Aufgaben bereits vor Ausbildungsstart abgenommen. Im Folgenden finden Sie unsere Leistungen und die Betreuungsleistungen unserer Partner, die durch die einmalige Zahlung der Betreuungsgebühren abgedeckt werden, aufgelistet.

Was Sie von uns erwarten können:

Wir verfügen über langjährige Erfahrungen in der Ausbildung sowie der Gewinnung von internationalen Auszubildenden. Als Ansprechperson stehen wir daher während des gesamten Gewinnungs- und Ausbildungsprozesses an Ihrer Seite. Folgende Leistungen können Sie von uns erwarten:

- Individuelle Beratung
- Koordination des gesamten Bewerbungs- und Auswahlprozesses
- Unterstützung bei der Zusammenstellung benötigter Dokumente
- Bereitstellung von Kooperations- und Schulverträgen an den Pflegeschulstandorten
- Musterrahmenvertrag über Vermittlungsleistungen internationaler Auszubildender zwischen Ihrer Einrichtung und den Vermittlungspartnern
- Workshops zum Thema interkulturelle Kompetenz
- Ausbildungsbegleitende Sprachförderung der Auszubildenden

Betreuungsleistungen der Vermittlungspartner

Unsere Vermittlungspartner stellen als dauerhafte Ansprechpersonen bei Fragen und Problemen für Sie sicher, dass die internationalen Auszubildenden vor und während der Ausbildung zur Pflegefachkraft über alle notwendigen Zugangsvoraussetzungen verfügen. Innerhalb des Projekts können Sie folgende Leistungen unserer Vermittlungspartner erwarten:

Unterstützung der internationalen Azubis bei interkulturellen Fragestellungen

Für Auszubildende:

- Informationsvermittlung zu deutscher Kultur und landestypischen Besonderheiten (Arbeitskultur, Sprache, Tradition, Gepflogenheiten)
- Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede
- Informationen zu wichtigen Einrichtungen und Behörden (Einkaufsmöglichkeiten, Ämter, Ärzte, Krankenhäuser, öffentlicher Nahverkehr, Freizeitmöglichkeiten)
- Beratung und Aufklärung hinsichtlich gesetzlicher und individueller Regelungen bei Arztbesuchen, Krankschreibungen, Freistellungsanträgen, Urlaub, gesetzl. Feiertagen
- Organisation von Kultur- und Sportveranstaltungen zur kulturellen Integration

Begleitung der Azubis bei Behördengängen und anderen offiziellen Terminen

- Vorbereitung der Meldebescheinigung und Anmeldung der Azubis bei den zuständigen Einwohnermeldeämtern (ggf. Ummeldung am jeweiligen Wohnort)
- Vorbereitung zur Beantragung und Ausstellung der Aufenthaltserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde und Beantragung der vorab gültigen Fiktionsbescheinigung
- Einholung der Zulassung zum Arbeitsmarkt zur Erteilung der Ausbildungserlaubnis nach §17 AufenthG bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
- ggf. Anlegen eines Sperrkontos als Ausbildungskautions der Auszubildenden für die Ausländerbehörde
- Eröffnung eines Bankkontos



- Beantragung der Sozialversicherungsnummer und Steuernummer
- Abschluss einer Haftpflichtversicherung
- Anmeldung bei der gesetzlichen Krankenversicherung
- Hilfestellung bei Terminabsprachen und Schriftwechseln
- Abschluss von Verträgen für Telefon, Internet, Rundfunkbeitrag und Hausratversicherung

Unterstützung der Azubis bei der Beantragung von Beihilfen im Rahmen der Berufsausbildung, wie z.B.

- Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) in Zusammenarbeit mit der zuständigen Arbeitsagentur
- Ggf. Wohngeld

Sonstige Hilfestellungen

- Ständige Ansprechperson vor und während der dreijährigen Ausbildungszeit
- Ggf. Organisation und Moderation von Aussprachen bei Problemen oder Fragen
- Hilfestellung bei Verständigungsschwierigkeiten aufgrund kultureller Unterschiede

Unterstützung bei der Vermittlung von Wohnraum

Die Organisation einer adäquaten, mindestens teilmöblierten Unterkunft für die internationalen Auszubildenden stellt viele Einrichtungen vor erhebliche Herausforderungen und erschwert die Gewinnung internationaler Auszubildender. Innerhalb des Projektes wird es daher für Sie die Möglichkeit geben –

gegen Gebühr – Unterstützung bei der Vermittlung von adäquatem Wohnraum als weiteres Leistungspaket optional in Anspruch nehmen zu können.

Gebühren

- Voraussetzungen für die Projektteilnahme und die Gewinnung internationaler Auszubildender ist Ihre Bereitschaft, nach erfolgreicher Vermittlung eine geringe Betreuungsgebühr an unsere Vermittlungspartner zu entrichten, die vorab vertraglich festgehalten wird.

Vietnam:
800 Euro/Auszubildenden

Indien:
1.500 Euro/Auszubildenden

Für die Möglichkeit, optional bei der Vermittlung von Wohnraum in Arbeitsortnähe unterstützt zu werden, fallen weitere Gebühren an:

Wohnraumpauschale: 250 Euro/Auszubildenden

Darüber hinaus fallen für Sie als Ausbildungseinrichtung keine weiteren Kosten innerhalb des Projektes an.



Internationale Auszubildende – was ist zu tun?

Im Folgenden finden Sie einen Überblick an Aufgaben, die bei der Gewinnung von internationalen Auszubildenden zu beachten und zu erledigen sind. Viele der aufgeführten Punkte werden dabei bereits durch unsere Vermittlungspartner abgedeckt.

Ausbildungsvertrag

Am Anfang steht der Abschluss eines regulären Ausbildungsvertrags mit den internationalen Auszubildenden (in Anlehnung an einschlägige Tarife).

Hinweis

Stammen Ihre internationalen Auszubildenden aus einem Drittstaat, müssen diese bei der Beantragung ihrer Visa für eine Ausbildung in Deutschland nachweisen, dass sie ihren Lebensunterhalt selbst finanzieren können. Zudem wird im Rahmen des Visaverfahrens geprüft, ob die Arbeitsbedingungen Ihrer zukünftigen Auszubildenden denen deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen. Beide Bedingungen müssen erfüllt sein, damit das Visum genehmigt wird.

Die bisherigen Erfahrungen bezüglich der Ausbildungsvergütung sind wie folgt:

- Die Ausbildungsvergütung Ihrer internationalen Auszubildenden muss mindestens 80 % der Ausbildungsvergütung laut TVAöD Pflege entsprechen.

- Wenn Sie eine Ausbildungsvergütung nach TVAöD Pflege zahlen, gibt es bei der Beantragung des Visums keine Probleme.
- Liegt das Ausbildungsgehalt zwischen 80 % und 100 % in Bezug auf den TVAöD Pflege, gibt es einen Ermessensspielraum der Behörden.

Weitere notwendige Dokumente für die Visaerteilung

Durch (kurzfristige) Änderungen im Visaerteilungsprozess durch u.a. die deutsche Botschaft in den Heimatländern kann es dazu kommen, dass weitere von Ihnen ausgefüllte Unterlagen angefordert werden.

Zu den über den Ausbildungsvertrag hinaus benötigten Unterlagen, bei denen Sie ggf. unterstützen müssen, gehören:

- Wohnungsgeberbestätigung
- Erklärung des Beschäftigungsverhältnisses im Verfahren zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Beschäftigung oder

- Erklärung des Beschäftigungsverhältnisses im Verfahren zur Erteilung einer Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit
- Einladungsschreiben für die indischen Auszubildenden

Ob weitere Formulare benötigt werden, wie diese aussehen und ausgefüllt werden, erfahren Sie im weiteren Gewinnungsprozess durch die Projektkoordination und die Vermittlungspartner, die Sie dabei unterstützen.

Unterkunft

Falls Sie eine Unterkunft für die internationalen Auszubildenden stellen können, achten Sie bitte auf Folgendes:

Die Unterkunft sollte adäquat, mindestens teilmöbliert und möglichst in der Nähe des Arbeitsortes sein. Die Miete sollte inkl. aller Nebenkosten für die Auszubildenden angemessen sein.

Hinweise

- Die Unterkunft sollte bei Ankunft der Auszubildenden bezugsfertig sein, d.h. größere Renovierungsarbeiten (durch die Auszubildenden) sind nicht notwendig.
- In der Unterkunft muss eine Küche (mindestens mit Kochgelegenheit, Spüle und Kühlschrank) vorhanden sein, ebenso wie ein Badezimmer (mindestens mit Toilette, Duschkabine und Waschbecken). Ist die Möglichkeit der Selbstverpflegung nicht gegeben, sollte eine kostengünstige Möglichkeit zur Vollverpflegung zur Verfügung gestellt werden.
- Damit die Auszubildenden bereits in der ersten Nacht in der Unterkunft übernachten können, sollten mindestens zur Verfügung stehen: Bett, Matratze, Bettwäsche, Beleuchtung, warmes Wasser, Strom, Heizung (bei kalten Temperaturen).
- Es ist möglich, zunächst eine (teil-)möblierte Unterkunft für den Übergang zu organisieren und dann gemeinsam vor Ort mit den Auszubildenden nach einer Wohnung für den längerfristigen Aufenthalt zu suchen.
- Falls durch die Auszubildenden eine Kautionszahlung für die Unterkunft zu zahlen ist, muss ihnen dies im Vorfeld mitgeteilt werden, damit sie sich darauf vorbereiten können.

- Wenn eine neue Wohnung angemietet wird, benötigen die Auszubildenden Unterstützung bei:

- Abschluss eines Mietvertrags mit der Vermieterin/dem Vermieter, wenn diese nicht durch Sie angemietet wird, sowie dem Abschluss von Verträgen für:

- Heizung (z.B. Gas) und Strom
- Telefon und Internet
- Rundfunkbeitrag
- Evtl. Hausratversicherung

- Personen aus anderen Ländern ist häufig nicht bekannt, dass in Deutschland monatliche Zahlungen für Strom oder Gas nur Abschläge sind und es am Ende des Jahres eine Endabrechnung gibt, die sich nach dem Verbrauch richtet. Helfen Sie Ihren internationalen Auszubildenden, böse Überraschungen zu vermeiden und klären Sie sie über dieses System auf.

Auswahl und Vorbereitung einer Ansprechperson

Es gibt Themen, die wir als selbstverständlich voraussetzen, die für internationale Auszubildende aber gar nicht selbstverständlich sind, weil sie die deutschen Regelungen und Gewohnheiten (noch) nicht kennen.

Beispiele: Organisation des Arbeits-/Schulweges (Fahrpläne ÖPNV finden, Tickets erwerben...), Urlaubsregelungen, Abmeldung bei Krankheit, Pausenregelungen, Mülltrennung, Arzttermin vereinbaren, Termin beim Einwohnermeldeamt vereinbaren ...

Für diese und weitere Fragen stellen Sie Ihren internationalen Auszubildenden eine feste Ansprechperson zur Seite. Damit unterstützen Sie einen guten Start sowie die betriebliche (und außerbetriebliche) Integration Ihrer internationalen Auszubildenden.

Abholung vom Flughafen und Transfer zur Unterkunft

Besprechen Sie vorab, wie der Ablauf des Anknüpfungstages Ihrer internationalen Auszubildenden aussieht.

Die Abholung vom Flughafen und Ankunft in der Einrichtung übernimmt der Vermittlungspartner.



Zu klären:

- Wann und wie erfolgt die Schlüsselübergabe für die Unterkunft?
- Gibt es jemanden, der/die die internationalen Auszubildenden in der Einrichtung willkommen heißt? Besteht die Möglichkeit, mit den Auszubildenden einen kleinen Rundgang durch die Einrichtung zu machen, ihnen evtl. ihre zukünftigen Arbeitsplätze zu zeigen und/oder die anderen Auszubildenden kennenzulernen?

Krankenversicherung und Sozialversicherungsnummer

Die Anmeldung bei der gesetzlichen Krankenkasse wird von unseren Vermittlungspartnern sichergestellt.

Der Sozialversicherungsausweis muss nicht selbst durch den Auszubildenden beantragt werden. Die Krankenkasse fordert beim zuständigen Rentenversicherungsträger eine Sozialversicherungsnummer an, wenn die erste Beschäftigung in Deutschland aufgenommen wird. Der Sozialversicherungsausweis wird Ihren internationalen Auszubildenden dann automatisch von der Rentenversicherung per Post zugeschickt. Dies dauert in der Regel bis zu vier Wochen.

Visum/Aufenthaltstitel (nur für Drittstaatsangehörige)

Ihre internationalen Auszubildenden benötigen für die Einreise und den anschließenden Aufenthalt zu Ausbildungszwecken grundsätzlich ein Visum, bei dessen Beantragung sie den Aufenthaltsweg und den Ausbildungsbetrieb anzugeben haben. Das Einreisevisum wird durch die Auszubildenden mit Hilfe des Vermittlungspartners bei der deutschen Auslandsvertretung im Heimatland beantragt.

Hinweise

- Bitten Sie Ihre internationalen Auszubildenden darum, Ihnen das Einreisevisum zu zeigen. Dieses ist im Normalfall im Reisepass eingeklebt. Auf dem Visum ist seine Gültigkeitsdauer angegeben. Häufig beträgt diese 3 Monate nach Einreise.
- Vereinbaren Sie rechtzeitig vor Ablauf der Gültigkeit des Visums einen Termin bei der zuständigen Ausländerbehörde, um eine Aufenthaltserlaubnis für die Teilnahme an einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu beantragen.
- Informieren Sie sich frühzeitig bei der zuständigen Ausländerbehörde, wie lang die Bearbeitungszeiten ungefähr sind und welche Unterlagen für die Beantragung des Aufenthaltstitels benötigt werden.

- Die Zuständigkeit der Ausländerbehörden für die Beantragung der Aufenthaltserlaubnis richtet sich nach dem Wohnort Ihrer internationalen Auszubildenden. Auf der Webseite des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gibt es eine Suchfunktion, um die zuständige Ausländerbehörde zu finden.
- Link zur Suchfunktion des BAMF: https://www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Auslaenderbehoerde.html
- Die Aufenthaltserlaubnis zur Teilnahme an einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung wird befristet erteilt. Die Ausländerbehörden haben erfahrungsgemäß einen gewissen Ermessensspielraum. Die Aufenthaltserlaubnis kann direkt für die gesamte Dauer der Ausbildung erteilt werden. In anderen Fällen wird sie für einen kürzeren Zeitraum genehmigt (z.B. zwei Jahre). Auch das ist kein Problem. In dem Fall muss allerdings daran gedacht werden, innerhalb des Gültigkeitszeitraums eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis zu beantragen.
- Die internationalen Auszubildenden können nach Abschluss der Ausbildung in Deutschland bleiben und arbeiten. Wichtig ist, rechtzeitig an die Beantragung der entsprechenden Aufenthaltserlaubnis bei der Ausländerbehörde zu denken.

Anreise zur Pflegeschule

Die Auszubildenden benötigen Unterstützung bei der Planung des Schulweges mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Auch hier unterstützt der Vermittlungspartner vorab.

Informationsbedarf der internationalen Auszubildenden:

- Welche ÖPNV-Verbindungen gibt es und wo findet man den Fahrplan?
- Welche Haltestellen gibt es in der Nähe der Unterkunft und der Schule?
- Wo kann ein Ticket erworben werden?
- Wie teuer ist ein Ticket?
- Gibt es Wochen-/Monatstickets?
- Erwerb von ermäßigten Tickets ist möglich nach Erhalt des Schülerscheines
- Kann der Schulweg evtl. auch zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurückgelegt werden?

Hinweis !

Unterstützen Sie Ihre internationalen Auszubildenden finanziell bei der Übernahme der anfallenden Fahrtkosten. Für Sie ist es eine vergleichsweise kleine Investition – für Ihre Auszubildenden eine große Unterstützung!





Leitfaden – internationale Auszubildende erfolgreich integrieren.

Damit Ihr internationaler Auszubildender auch langfristig in Deutschland und vor allem in Ihrer Einrichtung bleibt, ist eine erfolgreiche Integration entscheidend.

Der Wunsch junger Pflegekräfte, wieder in Ihre Heimat zurückzukehren, liegt – neben nicht immer beeinflussbaren Faktoren – oftmals an einer mangelnden Integration. Sie und Ihre Mitarbeitenden können jedoch wichtige Impulse für eine erfolgreiche und vor allem nachhaltige Integration leisten. Die folgenden Hinweise können Sie dabei unterstützen, die Integration internationaler Auszubildender in Ihrer Einrichtung erfolgreich zu gestalten.

Vorgesetzte und Mitarbeitende für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vielfalt sensibilisieren

Damit die Integration gelingt, ist es wichtig, dass Führungspersonal und Mitarbeitende für die Integration von ausländischen Auszubildenden sensibilisiert und begeistert werden. Ein Integrationskonzept im Unternehmen kann noch so gut sein – die Integration scheitert, wenn Mitarbeitende bei der Umsetzung nicht mit ins Boot geholt werden.

Insbesondere den Vorgesetzten kommt bei der Umsetzung einer gelebten Integrationskultur im Unternehmen als Multiplikatoren und Vorbilder eine Art Schlüsselrolle zu.

Im Vorfeld der Gewinnung von internationalen Auszubildenden empfiehlt es sich daher, Angebote wie z.B. interkulturelle Trainings/Schulungen zur Stärkung interkultureller Kompetenzen für einzelne Mitarbeitende wahrzunehmen.

Mentoringperson/persönliche Ansprechperson benennen

Bei den jungen Auszubildenden treten vor allem am Anfang der Ausbildung, wenn sie das erste Mal in Ihrer Einrichtung sind, viele Fragen auf.

Benennen Sie daher gleich zu Beginn eine Person in der Einrichtung, die den jungen, meist noch

unerfahrenen internationalen Kolleginnen und Kollegen begleitend zur Seite steht. Auf diese Weise können gleich am Anfang erste Hemmungen des Nachfragens abgebaut werden. Zudem hilft eine gute Betreuung dabei, kulturellen Missverständnissen entgegenzuwirken und eine schnellere Integration sicherzustellen.

Besonders hilfreich ist es natürlich, wenn Sie bereits eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter aus dem gleichen Kulturkreis beschäftigen, der oder die die Rolle einer Mentoringperson übernehmen kann. In der Regel ist das jedoch nicht der Fall. Daher ist zu empfehlen, eine Ansprechperson auszuwählen, die kulturell offen ist und Lust auf die Aufgabe hat. Aufgrund insgesamt oft knapper zeitlicher Ressourcen im Arbeitsalltag kann es zudem eine Lösung sein, ein kleines Team an Ansprechpersonen zu benennen oder auch die Auszubildenden aus dem zweiten und dritten Lehrjahr miteinzubeziehen, die die internationalen Auszubildenden durch Ihre eigenen Erfahrungen in der Ausbildung unterstützen können.

Willkommenskultur

Die Beschäftigung von Menschen aus fremden Kulturen kann mitunter zu Vorbehalten und auch Vorurteilen in der Belegschaft führen. Das kommt besonders häufig dann vor, wenn zuvor im privaten, aber auch beruflichen Kontext keine Erfahrungen mit anderen Kulturen vorliegen. Eine bewährte Methode ist daher, den Mitarbeitenden vor Ausbildungsstart der neuen internationalen Kolleginnen und Kollegen Informationen zu den kulturellen Besonderheiten des Herkunftslands der Auszubildenden zu geben. Dadurch können mögliche Vorbehalte abgebaut und die Willkommenskultur in der Einrichtung gestärkt werden.

Orientierungshilfen bereitstellen und erste Tage gestalten

Es ist nicht ungewöhnlich, wenn sich Ihre internationalen Auszubildenden in der ersten Zeit bei Ihnen in der Einrichtung aufgrund der Flut an Informationen und neuen Eindrücken schnell überfordert fühlen.

Es kann daher eine gute Unterstützung sein, am ersten Tag in der Einrichtung Unterlagen mit den wichtigsten Informationen schriftlich zur Verfügung zu stellen. Mit einer Willkommensmappe können Sie den neuen Mitarbeitenden auf einem Blick alle wichtigen Informationen zum Ausbildungsstart mit an die Hand geben. Die Bereitstellung einer Willkommensmappe symbolisiert eine gelebte Willkommenskultur und kann daher von Anfang an bei einer gelungenen Integration unterstützen. Als Orientierungshilfe sollten Sie den internationalen Auszubildenden zudem alle

Folgende Informationen sollten die Willkommensmappen enthalten:

- Leitbild des Unternehmens
- Organigramm
- Wichtige Ansprechpersonen mit Kontaktdaten
- Arbeits- und Sozialregeln
- Ärztliche Versorgung in der Umgebung
- Stadtplan
- Strecken und Fahrplan des öffentlichen Nahverkehrs
- Kontaktdaten und Öffnungszeiten der wichtigsten Behörden (Einwohnermeldeamt, Ausländerbehörde)
- Ggf. Adressen der Kirchengemeinden in der Nähe

wichtigen Ansprechpersonen vorstellen und ein Einführungsgespräch führen.

Auch wenn die Auszubildenden vorab schon eine Weile in der Pflegeschule verbracht haben, sind die ersten Tage in der Einrichtung nochmal besonders aufregend für die jungen Menschen, sodass die ersten Tage vorab geplant werden sollten.

Kulturellen Hintergrund der Auszubildenden berücksichtigen

Die Kenntnis über den kulturellen Hintergrund Ihrer Auszubildenden kann bei der gelungenen Integration eine bedeutende Rolle spielen.

Insbesondere für Personen, die weit entfernt ihrer Heimat leben, hat das Begehen von eigenen kulturellen Festen und Feiertagen einen hohen Stellenwert, um sich dem Heimatland und der dort lebenden Familie verbunden zu fühlen. Geben Sie den Auszubildenden daher die Möglichkeit, wichtige Feiertage bei Bedarf entsprechend feiern zu können und berücksichtigen Sie diese Termine soweit möglich in der Urlaubsplanung.

Eine schöne Idee kann es zudem sein, eine Festlichkeit/einen Feiertag gemeinsam im Team zu begehen und diesen Tag besonders auszugestalten. Das kann den toleranten Umgang mit anderen Kulturen und Religionen in Ihrer Einrichtung unterstützen.

Eine andere Möglichkeit kann es zudem sein, ein gemeinsames interkulturelles Frühstück zu initiieren, bei dem typische Speisen aus den verschiedenen Kulturen gereicht werden, die die Mitarbeitenden jeweils für den Tag vorbereiten und mitbringen.

Sprachbarrieren überwinden

Durch gute Deutschkenntnisse wird die Integration der Auszubildenden in den beruflichen und schulischen Alltag, aber auch die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in Deutschland enorm erleichtert. Doch auch wenn die Auszubildenden im Vorfeld der Ausbildung intensiv die deutsche Sprache erlernt haben und auch über das für die Ausbildung notwendige Niveau B2 verfügen, werden Sie in Ihrer Einrichtung besonders zu Anfang der Ausbildung mit gegenseitigen Verständigungsschwierigkeiten zu kämpfen haben. Hinzu kommt, dass (junge) Menschen aus anderen Kulturkreisen häufig nicht gewohnt sind, nachzufragen, wenn sie etwas nicht verstehen, da es in den Heimatländern häufig als unhöflich erachtet wird. Arbeits- und Kommunikationsweisen sind stark kulturell gefärbt. Z.B. ist das Zugeben von Fehlern und Unwissenheit in Vietnam selten, da es dort zu Sanktionen führen kann. So ist eine Bejahung dort eher als Zeichen des Zuhörens zu verstehen und nicht unbedingt als Ausdruck des Verstehens.

Aufgrund der kulturell geprägten Kommunikationsweisen ist es umso wichtiger, den Auszubildenden das Gefühl zu vermitteln, dass man ihre Kultur verstehen möchte und diese respektiert. Daher ist es ratsam, den Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung offen zu begegnen, damit in der Kommunikation vertrauensvolle Räume für Fragen geschaffen werden können.

Hilfreich kann es zudem sein, in der Kommunikation mit den Auszubildenden weitestgehend auf Umgangssprache oder bildliche Sprache zu verzichten. Tatsächlich wird die Umgangssprache aber unbewusst viel häufiger als angenommen verwendet, sodass es zunächst schwierig ist, die eigenen Gewohnheiten abzulegen. Für die neuen internationalen Mitarbeitenden kann der Einsatz von einfacher Sprache den Ausbildungsstart erleichtern, dazu gehört z.B.:

- Benutzung von einfachen und kurzen Wörtern Zahlen als Ziffern schreiben
- Verwendung von kurzen Sätzen
- Vermeidung von Nebensätzen und Schlangensätzen
- Faustregel: eine Aussage pro Satz
- Benutzung international bekannter Wörter
- Erklärung einzelner Begriffe je nach Kontext
- Verwendung von Fachbegriffen im Kontext
- Verzicht auf Abkürzungen

Viele der Missverständnisse im Einrichtungsalltag treten aufgrund der sprachlichen Differenzen auf. Daher sollten Sie die Mitarbeitenden dafür sensibilisieren, zunächst auf einfache Sprache im Umgang mit den internationalen Auszubildenden zurückzugreifen. Dadurch lassen sich gerade zu Beginn Stolpersteine und mögliche Konfliktpunkte in der gemeinsamen Kommunikation minimieren.



Verschiedene Kulturen – was zu beachten ist.

Damit Sie sich im Vorfeld auf die Auszubildenden vorbereiten können, erfahren Sie nun ein paar Hintergründe zu den kulturellen Gepflogenheiten Vietnams und Indiens.

Vietnam

Mentalität

Vietnamesinnen und Vietnamesen zeichnen sich meist durch ihre freundliche, hilfsbereite und fleißige Art aus. Zu Anfang können sie sehr schüchtern und zurückhaltend sein, das kann den Eindruck erwecken, dass die Vietnamesinnen und Vietnamesen nicht interessiert, offen oder selbstständig sind. Das stimmt jedoch nicht. Vielmehr verstecken sie ihre Stärken und halten sich zurück, weil sie Angst vor dem kulturell geprägten „Gesichtsverlust“ haben. Die anfängliche Sprachbarriere verstärkt diese Mentalität in der Regel noch. Die Vietnamesinnen und Vietnamesen schämen sich für die noch geringen Sprachkenntnisse, trauen sich daher oft nicht, viel zu sagen, da sie befürchten, etwas falsch zu machen und dafür schließlich ausgelacht zu werden.

In einem fremden Land unter unbekanntem Menschen fällt es Vietnamesinnen und Vietnamesen daher zunächst schwer, sich anzupassen. Mit der Zeit, Gewohnheit und wenn man sie besser kennenlernt, werden sie auf der Arbeit und mit den Kolleginnen und Kollegen jedoch mehr und mehr auftauen. Untereinander reden die Vietnamesinnen und Vietnamesen jedoch sehr viel und oft sehr laut, was vermutlich im deutlichen Gegensatz dazu stehen wird, wie Sie Ihre Auszubildenden anfangs kennenlernen werden.

Gesellschaft

Das vietnamesische Volk gilt seit Generationen und auch schon zur Zeit des Vietnamkrieges von 1945–1975, als ein fleißiges Arbeitervolk. Das liegt daran, dass viele Menschen aus den ländlichen Regionen Vietnams, aus Mittelvietnam, stammen. Dort ist der Lebensstandard nicht so hoch wie in den Städten. Seit der Wiedervereinigung sind das Volk und die Politik jedoch bestrebt, das Land und die Wirtschaft voran zu treiben. Sehr viele internationale Unternehmen investieren heute in die Wirtschaft, Infrastruktur, Medizin, Technik und das Bildungswesen Vietnams, um etwas zur gesellschaftlichen Entwicklung beizutragen. Auch

wird in die Qualität der Bildung der „Arbeiterschicht“ investiert, zudem gibt es vermehrt Fort- und Weiterbildungsangebote.

Weiterhin ist es aber so, dass in Vietnam nur Personen mit Hochschulabschluss ein hohes Ansehen und gute berufliche Perspektiven haben, da nur dieser als anerkannter Abschluss gilt. Bildung und Erziehung haben in der vietnamesischen Gesellschaft einen sehr hohen Stellenwert, dies ist durch den Wettbewerbsmarkt und das Konkurrenzdenken in den Familien stark ausgeprägt. Gesichtsverluste und die Vergleiche in der Gesellschaft spielen hier eine große Rolle.

Der Begriff einer Berufsausbildung, wie sie in Deutschland üblich ist, wird erst seit einigen Jahren definiert, aber im Land selbst noch nicht angeboten. Durch diesen gesellschaftlichen Hintergrund ist das deutsche Bildungssystem mit der dualen Berufsausbildung für diejenigen ohne Chance auf einen akademischen Abschluss besonders interessant. Viele junge Vietnamesinnen und Vietnamesen entscheiden sich daher dafür, den großen Schritt nach Deutschland in die Ausbildung zu wagen.

Religion und Feiertage

In Vietnam ist der Buddhismus weit verbreitet, in der Minderheit aber auch das Christentum. Es wird der chinesische Mondkalender angewendet, danach gibt es zwei wichtige Feste: Das Lunar New Year, chinesisches Neujahrsfest (in Vietnam: TET FEST), das gegen Ende Januar/Anfang-Mitte Februar nach dem Deutschen Kalender stattfindet. Dieses Fest wird etwa so groß gefeiert wie Weihnachten in Deutschland. Die Bevölkerung hat dann etwa 10 bis 14 Tage frei. Die Festtradition beinhaltet u.a. Reiskuchen in Bananenblättern, das „Banh Chung“ und das Kleiden der Frauen in lange Seidenkleider („Ao Dai“).

Das zweite wichtige Fest ist das Mondfest (vietn. Chung) im Herbst. Es ist eher ein Fest für Kinder. Traditionell gibt es dann süßen Mondkuchen und viele Lichter und Lampions. Zudem wird am 2. September in Vietnam der Tag der Wiedervereinigung gefeiert.

Küche und Essgewohnheiten

Besondere Spezialitäten der vietnamesischen Küche sind z.B. die „Pho“ (Reisbandnudelsuppe), Reisnudelsuppen, Hot Pots (Feuertopf-Gerichte), Frühlingsrollen, Sommerrollen und verschiedene herzhaft gebackene Gebäcke aus Reismehlteig in Bananenblättern. Zudem wird in der vietnamesischen Küche sehr viel Reis gegessen. Eine wichtige Zutat, die dabei oft nicht fehlen darf, ist die Fischsoße „Nuoc Mam“. Generell ernähren sich Vietnamesinnen und Vietnamesen sehr ausgewogen mit viel Gemüse und Fleisch. Wenn vietnamesisch gekocht wird, kann es zu ungewöhnlichen Gerüchen kommen. Eine vegetarische oder vegane Lebensweise ist darüber hinaus selten. Buddhistinnen und Buddhisten fasten an den Feiertagen und am 1. des Monats (nach dem Mondkalender).

Viele Vietnamesinnen und Vietnamesen sind laktoseintolerant, da Kuhmilchprodukte in der täglichen Ernährung nicht so üblich sind wie in Deutschland. Vietnamesinnen und Vietnamesen essen hauptsächlich gemeinschaftlich zu den Mahlzeiten, teilen sich die Gerichte an einem Tisch und sehen das Essen als Anlass zum Zusammentreffen. Vorportionierte Gerichte auf einzelnen Tellern für jede Person separat gibt es selten. Was natürlich nicht bedeutet, dass sie keine deutschen Gerichte essen. Vietnamesinnen und Vietnamesen reden beim Essen viel, auch beim Kauen (bitte nicht wundern). Suppen schlürfen oder Schmatzen bedeutet in Vietnam, dass es gut schmeckt. In Deutschland würde man es als unhöflich empfinden.

Auch wenn die beschriebene Kultur und die Mentalität Vietnams in keinem Fall als allgemeingültig anzusehen sind, so werden gewisse kulturellen Unterschiede zu Beginn der Ausbildung in jedem Fall präsent sein. Geben Sie sich daher gegenseitig Zeit, einander ken-

nen und verstehen zu lernen. Aus anfänglichen Unterschieden ergibt sich durch gemeinsame Erfahrungen schnell eine Gemeinschaft.

Indien

Mentalität

Da Indien ein Vielvölkerstaat ist, in dem mehr als 100 verschiedene Sprachen gesprochen werden, ist die Kultur Indiens vor allem durch Vielfalt geprägt. Das indische Volk ist in der Regel sehr kontaktfreudig und offen. Sie lieben das Gespräch und den Austausch und zeichnen sich oft dadurch aus, dass sie äußerst aufmerksam miteinander umgehen. Ein schroffer Ton wird bei Indern daher gar nicht gern gesehen.

In der direkten Kommunikation mit Vorgesetzten können die Inderinnen und Inder aber sehr vorsichtig sein und wirken daher manchmal weniger souverän. Das liegt vor allem daran, dass indische Schülerinnen und Schüler zu Gehorsam erzogen werden und kaum lernen, eine eigene (kritische) Meinung, für die sie einstehen, zu entwickeln. Zudem ist die Kultur sehr stark verankert. Man hat ihr zu folgen und widersetzt sich nicht. Sprachbarrieren sind eher selten, da die indischen Schülerinnen und Schüler schon früh die englische Sprache erlernen. Allgemein sprechen die Inderinnen und Inder gern leise und fassen sich kurz. Laute Stimmen stören sie, daran müssen sie sich in Deutschland erst einmal gewöhnen.

Auch antworten sie auf Fragen selten mit einem klaren Ja oder Nein, da sie gern flexibel bleiben und sich Möglichkeiten offenhalten wollen. Das äußert sich auch in ihrer Gestik und Mimik. Das Hin- und Herwackeln mit dem Kopf ist ein Ausdruck der Zustimmung



und bedeutet gleichzeitig eine gewisse Unverbindlichkeit. Ein kurzes Zucken mit dem Kopf bedeutet nein. Die Unverbindlichkeit drückt sich bei den Inderinnen und Indern auch in der Unpünktlichkeit und dem Nichteinhalten von Fristen aus, die aber kein Zeichen von mangelndem Respekt sind, sondern ihre gelassene Lebensphilosophie widerspiegeln. Etwas, an das sich die indischen Auszubildenden noch gewöhnen müssen, sind die deutschen Höflichkeitsformen. Äußerungen wie bitte, danke oder Entschuldigung sind in Indien nicht üblich und werden für die Abzubildenden in Deutschland zunächst neu sein.

Gesellschaft

Da es in Indien meist keine Rentenversicherungen, Krankenkassen oder Arbeitslosengeld gibt, sind in der indischen Gesellschaft gelebte Werte wie Ehrlichkeit, Loyalität und Vertrauen schon als Basisabsicherung wichtig. Die Familie hat in Indien einen besonderen Stellenwert. Familie ist das wichtigste, man hilft sich gegenseitig. Oft denken Inderinnen und Inder zuerst an die Gemeinschaft bzw. die Familie und dann erst an sich selbst.

Eine weitere Besonderheit der indischen Kultur ist der Respekt vor Älteren. Es herrscht eine strikte Altershierarchie. Jüngere haben Älteren nicht zu widersprechen. Diese erfahren höchstes Ansehen durch jüngere Familienmitglieder und werden von diesen auch um- und versorgt. In stark traditionellen Familien werden zur Begrüßung auch die Füße der Älteren als Zeichen der Anerkennung und des Respekts berührt.

Das Schwellenland Indien verzeichnet seit den 1980er Jahren ein konstantes durchschnittliches Wirtschaftswachstum. Während sowohl Industrials als auch Schwellenländer ein immer höheres Durchschnittsalter der Bevölkerung verzeichnen, sinkt dieses in Indien. Es gibt jedoch nicht für alle Mitglieder der Gesellschaft gute berufliche Zukunftschancen. Viele jüngere Inderinnen und Inder möchten zudem keine einfachen Arbeiten in der Landwirtschaft oder in Fabriken verrichten.

Im Berufsleben werden viele Inderinnen und Inder aber von dem Wunsch nach gesellschaftlicher Anerkennung getrieben. Oft haben sie selbst keine großen persönlichen Ansprüche, streben aber nach beruflichem Erfolg und der Mitgliedschaft in höher gestellten Gemeinschaften. Für höheres Ansehen und eine bessere berufliche Zukunft ist es daher besonders für junge Inderinnen und Inder nicht ungewöhnlich, ihr Heimatland und damit die Familie zurückzulassen. Freundschaften im Ausland zu haben, hebt zudem ihr Ansehen in der Gesellschaft.

Religion

Die Mehrheit der indischen Bevölkerung gehört dem Hinduismus an, stärkste Minderheit sind die Muslime, gefolgt von Anhängern des Christentums. Heutzutage finden sich die verschiedensten Religionen in Indien. Im Staat Kerala, aus dem die indischen Auszubildenden stammen, ist ein Großteil der Bevölkerung christlichen Glaubens. Der hinduistische Glaube ist für die meisten Inderinnen und Inder nicht mehr so wichtig, auch wenn sie ihn nach außen hin praktizieren. Die Tradition schwingt jedoch auch heute noch mit. Das traditionelle indische Kastendenken wird zwar nicht mehr offen gezeigt, ist aber immer noch verankert.

Küche und Essgewohnheiten

Die indische Küche ist geprägt von vielfältigen Speisen. Typisch für den Norden des Landes sind Gerichte aus dem Lehmofen wie das berühmte Tandoori-Chicken oder Naan-Brot (indisches Fladenbrot). Im Gegensatz dazu steht im Süden Indiens vor allem täglich Reis als Grundnahrungsmittel auf dem Speiseplan. Dieser wird dann zu scharfen, meist vegetarischen Currys serviert oder zu Reispfannkuchen verarbeitet. Besonders bekannt ist Indien außerdem für seine Gewürzmischungen. Diese bestehen unter anderem aus Bockshornkleesamen, Kurkuma, Curryblättern, Kreuzkümmel, Fenchelsamen, Gewürznelken, Muskat, Zimt, Ingwer, Chili, Koriander und Kardamom.

Beeinflusst durch den Hinduismus essen die Inder vor allem vegetarisch. An Fleisch wird, wenn überhaupt, nur Hühnchen, Lamm oder Ziege gegessen. Rindfleisch ist aber in jedem Fall tabu. Die Kuh ist in Indien ein heiliges Tier und wird als Symbol der lebensspendenden Mutter betrachtet.

In Indien ist es üblich, mit den Fingern zu essen. Allerdings darf nur die rechte Hand benutzt werden. Die linke Hand gilt als unrein, da diese traditionell nach dem Toilettengang zur Hygiene benutzt wird. Bitte wundern Sie sich nicht: In Indien ist es nicht ungewöhnlich, nach dem Essen laut aufzustoßen. Zusammen mit lautem Schmatzen und Schlürfen sind diese Laute ein Ausdruck dafür, dass das Essen besonders gut schmeckt.

Die kulturellen Unterschiede und auch Gemeinsamkeiten werden Sie und die Auszubildenden mit der Zeit beidseitig zu verstehen lernen. Passend dazu ist „Chalta Hai“ (das wird schon werden) ein Ausdruck indischer Lebensphilosophie.

Ansprechpersonen & Kontaktdaten

Brauchen Sie während der Ausbildung Unterstützung, haben Sie Fragen und Anregungen, stellen sich Probleme ein oder möchten Sie für die zukünftigen Ausbildungsstarts weitere internationale Auszubildende gewinnen? Sie können sich jederzeit melden.

Projekt Internationale Auszubildende beim IWK

IWK Halle

Merseburger Str. 237
06130 Halle
Ansprechpartnerin:
Frau Geist- Klamt (Fachleitung)
E-Mail: halle@iwk.eu
Tel: 0345 / 5205640
Fax: 0345 / 5205643

IWK Köthen

Lohmannstr. 1a
06366 Köthen
Ansprechpartnerin:
Frau Koch (Fachleitung)
E-Mail: koethen@iwk.eu
Tel: 03496 / 215024
Fax: 03496 / 700455

IWK Dessau

Junkersstraße 52
06847 Dessau Roßlau
Ansprechpartner:
Herr Kurek (Fachleitung)
E-Mail: dessau@iwk.eu
Tel: 0340 / 52109429
Fax: 0340 / 57115480

IWK Stendal

Dr.-Kurt-Schumacher-Str. 1-5
39576 Stendal
Ansprechpartnerin:
Frau Kober (Leitung)
E-Mail: stendal@iwk.eu
Tel: 03931 / 519686

Zentrale Koordination im Projekt:

IWK Aschersleben

Lindenstr. 34/36
06449 Aschersleben
Ansprechpartnerin:
Frau Obeck (Kordinatorin)
E-Mail: aschersleben@iwk.eu
Tel: 03473 / 22256
Fax: 03473 / 222573

IWK Magdeburg

Am Universitätsplatz, Erzbergerstr. 2
39104 Magdeburg
Ansprechpartnerin:
Frau Krüger (Koordination)
E-Mail: magdeburg@iwk.eu
Tel: 0391 / 2538841
Fax: 0391 / 2538843



**Bildung mit Zukunft im
Gesundheits- und Sozialwesen**

www.iwk.eu





www.iwk.eu