



Impulse für Arbeit, Bildung, Gesundheit, Lebensqualität

6,- Euro | ISSN 2198-9273

2 | 2014

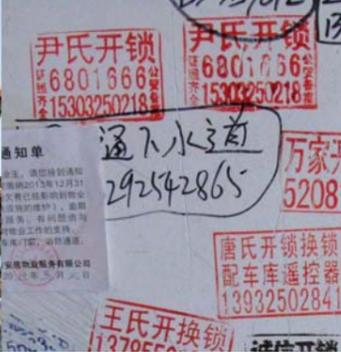
transfær



Export von Bildungsdienstleistungen im Pflegebereich

Erfahrungen
aus der Kooperation
mit China





Export von Bildungsdienstleistungen im Pflegebereich Erfahrungen aus der Kooperation mit China

- 2 Impressum, Inhalt
- 4 **Das Projekt ChinaCare – Ziele und Konzepte**
Kurt-Georg Ciesinger, Paul Fuchs-Frohnhofen, Rüdiger Klatt, Thomas Kutschke
- 6 **Transkulturelle Herausforderung: Lehren und Leben in China**
Susanne Leng, Cordula Wiesner, Anja Weckop
- 8 **„Das Leben meistert man lächelnd, oder überhaupt nicht.“**
Impressionen aus einem chinesischen Altenheim
Claudia Nick
- 10 **Denken im „chinesischen und im deutschen Modus“**
Überlegungen einer chinesischen Kollegin im deutschen Team
Silke Steinberg im Gespräch mit Lan Yao
- 12 **BilderReiseBilder**
- 14 **„Ren he“ – Was Deutsche von Chinesen lernen können**
Silke Steinberg
- 16 **Zwei Wege – ein Ziel: Chinesische und deutsche Altenpflegeausbildung.**
Ein kollegiales Gespräch unter Bildungsexperten
Anja Weckop, Cordula Wiesner
- 18 **Altenpflegeausbildung in China.**
Eine neue Dienstleistung mit „ethnografischem Blick“ entwickeln
Rüdiger Klatt
- 20 **Die deutsche Altenpflegeausbildung als Exportgut (nicht nur) nach China**
Fragen eines Daheimgebliebenen
Paul Fuchs-Frohnhofen
- 22 **Resümee nach der Reise:**
Die treibenden Faktoren des Bildungsexports aus Sicht des Projektes ChinaCare
Kurt-Georg Ciesinger

Impressum
transfær – Impulse für Arbeit, Bildung, Gesundheit, Lebensqualität
1. Jahrgang 2014 – ISSN 2198-9273
Erscheinungsort Dortmund
Herausgeber und Verlag:
gaus gmbh – medien bildung politikberatung
Märkische Str. 86-88, 44141 Dortmund
Telefon 0231-477379-30, transfær@gaus.de

Verantwortlicher Redakteur: Kurt-Georg Ciesinger
Online-Redaktion: Pia Rauball
Korrektur: Sabine Schollas
Layout: Q3 design GbR, Dortmund, www.Q3design.de
Abbildungen: Alle Fotos in diesem Heft wurden von den Teilnehmenden des Projektes ChinaCare während der ersten China-Reise vom 4. bis zum 27. April 2014 aufgenommen.

Das Verbundprojekt ChinaCare wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Projektträger im DLR, Berufsbildungsexport (FKZ: 01BEX04A-D13).



Das Projekt ChinaCare – Ziele und Konzepte

Kurt-Georg Ciesinger, Paul Fuchs-Frohnhofen, Rüdiger Klatt, Thomas Kutschke

„Weltweit gelten Bildung und Wissen, und besonders die berufliche Bildung, als Motor für wirtschaftliches Wachstum, Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und soziale Stabilität. Viele Länder sind im Rahmen ihrer eigenen Bildungssysteme noch nicht in der Lage, den bestehenden und noch zunehmenden Qualifizierungsbedarf auf hohem Niveau zu decken. Die Nachfrage und damit das Potenzial internationaler Bildungsmärkte sind daher enorm, insbesondere im Bereich der Berufsbildung. International besteht dabei ein großes Interesse, von den Kompetenzen und Stärken Deutschlands im Bereich der beruflichen Bildung zu profitieren.“¹

Ziele Konzepte

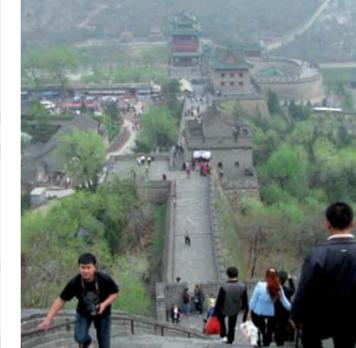


Vor diesem Hintergrund fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung Projekte, die den Bildungsexport in Zielregionen vorbereiten und wissenschaftlich unterstützen. In diesem Kontext steht das Verbundvorhaben „ChinaCare – Kooperative Ausbildung von Altenpflegekräften in China“. Im Projekt werden die Möglichkeiten für den Bildungsexport von Aus- und Weiterbildungsmodulen der Altenpflege von Deutschland nach China erforscht und modellhaft erprobt. Mit wissenschaftlicher Unterstützung und begleitet von Organisationsberatern sollen eine dauerhafte deutsch-chinesische Bildungskooperation entstehen und Ausbildungsstrukturen in China etabliert werden, die die chinesische Altenpflege modernisieren und deren Wertschätzung in der Gesellschaft steigern.

Das Projekt ist eine gemeinsame Initiative des Forschungsinstituts für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention FIAP e.V., Gelsenkirchen, der kbs | Die Akademie für Gesundheitsberufe, Mönchengladbach, der MA&T Sell & Partner GmbH, Aachen und der gaus gmbh – medien bildung politikberatung, Dortmund. Assoziierte Partner im Projekt sind die Repräsentanz der Stadt Fushun in Gelsenkirchen sowie die Medizinschulen in Panjin und Fushun.

Im Vergleich zu anderen Industrienationen steht China auf Grund seiner rasanten wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen vor besonderen Herausforderungen beim Ausbau und bei der Organisation einer tragfähigen Versorgungsinfrastruktur für die Altenpflege. Bei der Tagung des 11. Nationalen Volkskongresses wurde beschlossen, dass während des 12. Fünfjahresplanes für die Entwicklung der Volkswirtschaft und Gesellschaft (2011 bis 2016) ein komplettes System zur Altenpflege errichtet werden soll, wobei man ausdrücklich auf die Hilfe und den Erfahrungsaustausch mit anderen Ländern zurückgreifen will.

China steht damit an der Schwelle der Einrichtung eines Pflegesystems – wie Deutschland Anfang der 90er Jahre vor Einführung der Pflegeversicherung. Die seither in Deutschland gemachten Erfahrungen bei der Etablierung von Ausbildungsstrukturen sind damit ein exportfähiges Produkt.



DAS PROJEKT


ChinaCare
Kooperative Ausbildung
von Altenpflegefachkräften
in Deutschland und China

Das Ziel des Verbundprojektes ChinaCare ist es daher, eine neue Bildungsdienstleistung in der Altenpflege zu entwickeln, die nach China exportiert werden kann. Dafür soll eine deutsch-chinesische Bildungskooperation zwischen Schulen der Medizin- und Pflegeausbildung in China und der kbs Mönchengladbach aufgebaut werden, bei der eine Qualifizierung für ambulante und stationäre Altenpflege konzipiert wird.

Parallel zur Professionalisierung des Sektors Altenpflege soll in der Zielregion, durch die Zusammenarbeit von chinesischen Verantwortlichen und deutschen Experten, die Infrastruktur im Bereich der Altenpflege verbessert werden, sodass sich mit dem neuen Berufsfeld auch die Bedingungen der Altenpflege in China entwickeln. Den Absolventen des neuen Ausbildungsangebots wird sich so ein erweiterter Arbeitsmarkt öffnen. Darüber hinaus wird im Projekt ein übertragbares Geschäftsmodell erarbeitet, das den Bildungsexport auch für andere Bildungsinhalte, Branchen und Zielregionen unterstützen kann, und eine dauerhafte deutsch-chinesische Ausbildungspartnerschaft institutionalisiert werden kann. Die konkreten Arbeiten gliedern sich in die Explorationsphase, die Entwicklungs- und Modellphase sowie die Umsetzungs- und Transferphase.

In der **Explorationsphase** geht es um die Ermittlung spezifischer Barrieren für den Export von Altenpflegeausbildung, um den inhaltlichen und konzeptionellen Vergleich der beiden Ausbildungssysteme sowie um eine Analyse der Stärken und Schwächen. Auf Basis der Bedarfsabschätzung wird eine auf die Zielregion Liaoning bezogene Feinplanung und Prognose des Altenpflegefachkräftebedarfes vorgenommen. Darüber hinaus ist in einem dialogischen Prozess zwischen den beteiligten Partnern zu ermitteln, wo der konkrete Mehrwert des deutschen Ausbildungsbeitrages liegt, d.h. welche Ausbildungsinhalte genau vermittelt werden sollen.

In der **Entwicklungs- und Modellphase** geht es um die kooperative Entwicklung einer deutsch-chinesischen Pflegeausbildungssystematik, die die Inhalte der Krankenpflegeausbildung in China mit denen der deutschen Altenpflegeausbildung sinnvoll und systematisch verbindet. Die Kooperation soll so konzipiert

sein, dass Lehrpersonal aus China direkt in die Entwicklung mit einbezogen ist. Gleichzeitig soll in der Zusammenarbeit mit den chinesischen Partnern die Grundlage für das eigenständige Fach Altenpflege an chinesischen Hochschulen entwickelt werden.

In der dritten Phase – **Umsetzung und Transfer** – soll die Altenpflegeausbildung in der Zielregion aufgebaut werden. Die deutsch-chinesische Ausbildungskooperation soll institutionalisiert werden und einen nachhaltigen Transfer von Know-how garantieren. Durch den parallelen Aufbau einer Partner- und Transferstruktur im Bereich Altenpflege soll eine Infrastruktur in der Provinz Liaoning entstehen, die die Bedingungen für Altenpflege in China grundsätzlich verbessert, Arbeitsplätze in der Altenpflege schafft und so auch die Nachfrage nach Bildung erhöht.

Aktuell befindet sich das Projekt im Übergang von der Explorations- in die Entwicklungsphase. Im Frühjahr 2014 wurde die erste Reise in die Zielregion durchgeführt. Eine siebenköpfige Delegation reiste für zwei Wochen nach Liaoning, um sich mit Vertretern der Städte Panjin und Fushun und den ansässigen Medizinschulen über Möglichkeiten von Transfer und Kooperation im Bereich der Pflegeausbildung zu beraten.

Das eng getaktete Besuchs- und Verhandlungsprogramm umfasste u.a. folgende essenzielle Punkte:

- æ Workshops und vorbereitende Gespräche mit der Leitung der Hochschule Panjin zur Bildungskooperation,
- æ Vorstellung des Projektes bei der Stadt Panjin,
- æ Gespräche mit der Leitung der Medizinschule in Fushun,
- æ Workshop mit der Leitung und den Projektverantwortlichen an der Medizinschule Fushun zur Bildungskooperation,
- æ Workshop zur Projektvorstellung mit hochrangigen Vertretern der Stadt Fushun,
- æ Besichtigung von Altenpflegeeinrichtungen in Fushun,
- æ Expertengespräche an der Universität Peking,
- æ Besuch einer zweitägigen Konferenz zum demografischen Wandel in China an der Universität Peking,
- æ Projektvorstellung und Expertengespräche

 **fiap** Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V.

 **gaus** | medien bildung politikberatung

 **kbs**
DIE AKADEMIE FÜR
GESUNDHEITSBERUFE
am St. Kamillus

 **MA&T**

mit hochrangigen Vertretern der Außenhandelskammer in Peking,
æ Besuch und Gespräch über die Projektbeteiligung eines Seniorenheims und bei der Beijing Jinsong Vocational Highschool in Peking,
æ Projektvorstellung und Expertengespräche über das deutsche Pflegesystem mit Vertretern der Außenhandelskammer in Shanghai,
æ Besuch einer Altenpflegeeinrichtung in Shanghai; Gespräche mit der Leitung über eine Projektbeteiligung.

Die Arbeitsreise war aus deutscher wie chinesischer Sicht ein großer Erfolg. Zahlreiche Vereinbarungen über konkrete Formen der Zusammenarbeit konnten getroffen und Beschlüsse über das weitere Vorgehen in der Zusammenarbeit mit Fushun und Panjin gefasst werden. Die Delegationsmitglieder brachten aber mehr mit nach Hause als neues Wissen, neue Kontakte und konkrete Vereinbarungen. Sie brachten ein erweitertes Verständnis für die Situation und die Kultur in China und vor allem neue, konkrete Ansatzpunkte für die Aktualisierung des deutschen Bildungsangebotes an die kulturellen und strukturellen Bedingungen in China mit. Ein Gegenbesuch einer chinesischen Delegation, bei dem Bildungsexperten für das Pflegesystem beider Länder im Dialog konkrete Curricula entwickelt werden, ist noch für das laufende Jahr vorgesehen.

Ohne Anspruch auf wissenschaftliche Präzision und aus bewusst subjektiver Perspektive soll die Ausgabe der Zeitschrift *transfær* die Ergebnisse, Erfahrungen und Eindrücke dieser Reise schildern, um so die Chancen und Probleme des Bildungsexports abseits wissenschaftlicher Abstraktionen (be)greifbarer zu machen.

¹ Zitat aus der Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Förderung des Berufsbildungsexportes durch deutsche Anbieter.

Transkulturelle Herausforderung: Lehren und Leben in China

Susanne Leng, Cordula Wiesner, Anja Weckop



Susanne Leng, Cordula Wiesner, Anja Weckop

Als wir mit dem Projekt ChinaCare 2013 begannen, wussten wir nicht genau, was uns erwartet. Zwar konnten wir auf Erfahrungen in internationaler Projektarbeit zurückgreifen, diese bezogen sich jedoch auf das europäische Umfeld. China stellte eine größere kulturelle Herausforderung für uns dar. Nach eingehender Recherche wussten wir zwar mehr als vorher, aber eines stand fest: Chinesische Pflegeausbildung hat viele Facetten. Es werden Hochschulstudiengänge angeboten und ebenso Ausbildungen an Berufsfachschulen. Die Ausbildung kann zwischen drei und fünf Jahren dauern und die Inhalte sind in Fächern organisiert. Oftmals werden allgemeinbildende Fächer wie beispielsweise Mathematik unterrichtet.

Während des ersten Aufenthaltes in China im April 2014 lag unser Ziel darin, durch die gewonnenen Eindrücke einen Bedarf zu ermitteln, um die inhaltliche Lehrplanarbeit zu konkretisieren. Wir wurden überall freundlich empfangen. Durch gemeinsame Gespräche mithilfe von Dolmetschern wurden Informationen über die jeweiligen Bildungsgänge im Bereich Pflege ausgetauscht.

Es zeichnete sich schon bald ein gemeinsamer Weg ab. Es wurde sich darauf geeinigt, dass in diesem Jahr eine Delegation aus Fushun nach Deutschland kommt, um weiter konzeptionell und inhaltlich zu arbeiten. Der weitere Verlauf wird direkt in Fushun stattfinden. Mitarbeiter der kbs, welche am Projekt beteiligt sind, werden vor Ort an Schulungen teilnehmen und mit den Pflegelehrern einen Methodenpool erarbeiten. Dies stellt uns vor eine große Herausforderung. Wir werden für einen kurzen Zeitraum in China lehren und leben. Eine erste Anschauung haben wir auf der Chinareise bereits erhalten.

Eindruck hinterlassen hat die Esskultur der Chinesen. Neben der beeindruckenden geschmacklichen Vielfältigkeit der chinesischen Küche hat das Essen zur Mittagspause einen besonderen Stellenwert. Das Mittagessen wird als zentraler Punkt der Arbeitswelt angesehen und es gilt als unhöflich, Geschäftliches bis in die Mittagszeit zu ziehen. Viele Termine werden erst kurzfristig festgelegt oder verändern sich kurzfristig wie-

der. Gastfreundschaft hat für Chinesen einen sehr hohen Stellenwert.

Eine weitere große Herausforderung ist und bleibt die Sprachbarriere, welche sich nicht allein auf die gesprochene Sprache und die Schriftsprache begrenzt. Auch Mimik und Gestik werden in China oftmals anders gedeutet. Da die Lehrenden und z.T. auch die Auszubildenden in Fushun Englisch sprechen, ist hier eine grundlegende Verständigungsebene vorhanden. Trotzdem laden viele Fettnäpfchen zum Hineintreten ein.

Sprache ist die Voraussetzung für ein selbstständiges Leben. Wir werden in China sehr oft auf Hilfe angewiesen sein, da es uns nicht einmal gelingen wird, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, ohne jemanden zu fragen, wo der Bus oder die Bahn hinfährt. Ganz zu schweigen von eventuell notwendigen Arztbesuchen. Hier ist ein Vertrauensverhältnis unter den Kooperationspartnern von großer Bedeutung für uns.

In China herrschen strenge hierarchische Strukturen, welche ebenso im Schul- und Ausbildungssystem wiederzufinden sind. Wir sind sehr gespannt darauf, wie es uns gelingen wird, uns in dieser Hierarchie zurechtzufinden und in diesem System zu arbeiten. Weitere Fragen ergeben sich für uns aus den Arbeitsmethoden. Wie können Arbeitsprozesse gestaltet werden? Wie wird die Weiterbildung in der Altenpflege organisiert sein?

Die chinesischen Kooperationspartner in Fushun haben ihr Interesse an der Ausbildung sozialer und personaler Kompetenzen betont. Doch wie hoch wird die Akzeptanz unter den Auszubildenden sein? Wie kann man sie zu dieser Weiterbildung motivieren?

Zentrales Merkmal von Bildungsexporten ist das zugrundeliegende Bildungsverständnis. In Deutschland hat sich in der Pflegeausbildung die Initiierung von Handlungskompetenz als zentrales Leitziel bewährt. Handlungskompetenz wird dabei verstanden „als die Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“¹. Handlungskompetenz kann in die Schlüsselqualifikationen Personal-, Fach-, Sozial- und Personalkompetenz unterteilt werden. Dieses Ziel ist in der deutschen Pflegebildung aufgrund der engen Lernortkooperation mit dem praktischen Berufsfeld umsetzbar.

In China gibt es diese Form der engen Zusammenarbeit mit dem praktischen Berufsfeld in dieser Form nicht. Zwar wird das letzte Jahr der Ausbildung als „Training on the Job“ in der Praxis absolviert, aber es findet nur wenig Austausch mit der Ausbildungseinrichtung statt. Es gilt

also Methoden zu finden, die Sozial- und Personalkompetenz im schulischen Kontext initiieren, wie z.B. verschiedene Formen der Fallarbeit.

Des Weiteren sind die Auszubildenden mit 16 bis 17 Jahren bei Ausbildungsbeginn noch sehr jung. Hier kommt es auf die Gestaltung von Konzepten zur Persönlichkeitsentwicklung an. Auf diese Arbeit sind wir sehr gespannt, da hier viele Potenziale zur Heranreifung sozialer, personaler, methodischer und kognitiver Fähigkeiten liegen.

In der chinesischen Berufsausbildung wird sehr viel Wert auf die Ausbildung und Einübung von Fertigkeiten gelegt. Diese trainieren die Auszubildenden in den sehr gut ausgestatteten Laboren. Dort findet sich alles, was den medizinischen Alltag widerspiegelt. Hier kann eine weitere Ressource gesehen werden, da ein praktisches Setting simuliert werden kann. Das Einüben von beispielweise kommunikativen Fähigkeiten erfordert allerdings einen Situationsbezug, welcher durch didaktisch aufgearbeitete Fälle geschaffen werden kann. Um eben solche typischen Situationen in der Altenpflege zu simulieren, wird es wichtig sein, mit den chinesischen Lehrkräften gemeinsam Fälle zu erarbeiten, in denen sich kulturspezifische Aspekte reflektieren.

In den folgenden Monaten werden somit zahlreiche Arbeitsschritte und Vorbereitungen getroffen werden müssen.

Eines hat die erste Reise nach China gezeigt: Gute Vorbereitung ist nicht alles. Es ist immer wichtig, sich auf die aktuellen Situationen einzulassen und dabei höchst kultursensibel zu reagieren.

Insgesamt wird es darauf ankommen, gemeinsam ein praxisnahes Lehr- und Lernkonzept für die Weiterbildung zur Altenpflegefachkraft zu erarbeiten. Für uns geht es darum, China bei der großen Aufgabe zu unterstützen, sich der demografischen Entwicklung zu stellen und dafür Sorge zu tragen, dass alte Menschen in der Gesellschaft aufgefangen und integriert werden. Es geht um die Sicherung medizinischer Versorgung und um den Erhalt sozialer Netzwerke. Dieser Herausforderung kann sich China nur stellen, wenn professionelle Altenpflegekräfte, welche in China ausgebildet werden und im Umgang mit gesunden und chronisch kranken alten Menschen geschult sind, diese Entwicklung unterstützen. Um diesen Weg zu gehen, bietet das Projekt ChinaCare eine Perspektive. Wir freuen uns auf einen kulturellen Austausch und intensive gemeinsame Arbeit. Wir sind

Die Autorinnen

Susanne Leng, M.A., Diplom-Medizinpädagogin, ist stellvertretende Akademieleiterin der kbs | Die Akademie für Gesundheitsberufe, Mönchengladbach.
Cordula Wiesner, M.A., und Anja Weckop, M.A., sind Lehrerinnen für Gesundheitsberufe und Koordinatorinnen internationaler Projekte bei der kbs | Die Akademie für Gesundheitsberufe, Mönchengladbach.

dankbar, dass wir die Chance erhalten, für eine bestimmte Zeit in China leben und lehren zu dürfen. Weiterhin sind wir davon überzeugt, dass auch wir neben der persönlichen Lebenserfahrung wichtige Erkenntnisse aus dieser Zusammenarbeit nach Deutschland mitbringen werden.

In dem Sinne schauen wir also auf die kommenden Monate und bleiben stets gespannt, was uns erwartet. Transkulturelle Bildung bietet immer eine Chance zur Entwicklung für alle Beteiligten. Diese Chance wollen wir nutzen.

¹ Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe, 2007, S. 10.



Leben meistern

„Das Leben meistert man lächelnd, oder überhaupt nicht.“

Impressionen aus einem chinesischen Altenheim

Claudia Nick

Dieses chinesische Sprichwort kam uns bei unserem Besuch eines staatlichen Altenheims in Fushun in den Sinn. Auch wenn einem die räumlichen Standards als Deutscher gewöhnungsbedürftig erschienen und sich die Arbeitsbedingungen als schwierig darstellten, trafen wir stolze Bewohner und Heimmitarbeiter, die den Herausforderungen des Lebens mit einem Lächeln begegnen. Für uns war es ein Besuch, der noch einmal deutlich gemacht hat, dass weniger in Räumlichkeiten investiert werden muss als in das Personal, welches die Bewohner Tag für Tag begleitet.



Ihre kleinen, braunen Augen blitzen uns fröhlich entgegen. Stolz bittet sie uns in ihr Zimmer, wo wir auf den beiden Betten Platz nehmen. Sie setzt sich auf einen von zwei Stühlen. Einen Tisch gibt es nicht. Dafür aber ein großes Fenster, das den Raum mit Licht durchflutet. Wenn man sie so anschaut, ist es kaum zu glauben, dass sie bereits 90 Jahre alt ist. Ihr graues, lichter werdendes Haar ist ordentlich nach hinten gekämmt. Die Zeit hat Altersflecken auf ihr Gesicht und ihre Hände gezaubert. Falten hat sie kaum welche, und wenn man sie so beim Reden beobachtet, hat man das Gefühl, dass die Falten um die Augen weniger dem Alter als dem vielen Lachen zu verdanken sind.

Seit vier Jahren lebt sie nun im Fushun Municipal Beadhouse, einem staatlichen Altenheim im Norden Chinas. Es gehe ihr gut hier, erzählt sie. Zuhause habe sie sich einsam gefühlt. Jetzt könne sie sich mit den anderen Bewohnern draußen in die Sonne setzen oder Spiele spielen und auch das Essen sei gut. Normalerweise werden die ca. 15 qm großen Zimmer, inklusive kleinem Bad, zu zweit bewohnt.

Umgerechnet 120€ zahlt man dafür im Monat. Wer ein bisschen mehr Privatsphäre möchte, kann so wie unsere Bewohnerin für 170€ auch das ganze Zimmer alleine anmieten. Das Geld dafür kommt vom Kind oder der Stadt, wenn die Bewohner kinderlos geblieben sind und die Kosten nicht selber tragen können. Die Möbel gehören zum Inventar. Viele Möglichkeiten zur Individualisierung gibt es da nicht. Wirklich auszumachen scheint das aber niemandem etwas. Insgesamt 280 Bewohner verteilen sich auf die beiden Wohnhäuser, die durch einen großen Hof getrennt sind.

In dem einen Wohnhaus leben ausschließlich Bewohner, welche körperlich fit sind. Diese gestalten ihren Alltag größtenteils alleine. Nur eine Putzfrau und jemand, der ihnen heißes Trinkwasser bringt, schauen regelmäßig bei den Bewohnern vorbei. Die sechs Mitarbeiter, die in diesem Gebäude arbeiten, sind angelernte Kräfte, welche in erster Linie das gemeinsame Essen und Gemeinschaftsaktivitäten wie das große Neujahrsfest organisieren. Hilfe gibt es nur auf Anfrage der Bewohner. Im zweiten Gebäude arbeiten 70 Mitarbeiter, von denen ebenfalls die meisten angelernt sind. Nur wenige besitzen eine Krankenpflegeausbildung zur und das, obwohl dort Menschen mit unterschiedlichster Pflegebedürftigkeit versorgt werden müssen. Sogar Rehabilitationspatienten trifft man an.

Wir lernen eine Bewohnerin kennen, die nach einem Schlaganfall wieder das Laufen lernt. Mit ihrem Rollator läuft sie ein paar Schritte, um uns zu zeigen, was sie schon kann. Ihr Schwiegersohn hat in der ganzen Provinz nach Pflegeheimen gesucht und dieses für sie ausgewählt. „Ich bin froh. Ich werde hier gut betreut. Meine Tochter und ihr Mann arbeiten sehr viel“, erzählt sie und es klingt fast so, als wolle sie die beiden in Schutz nehmen. In China droht einem nach wie vor der Verlust, wenn man nicht von den eigenen Kindern versorgt wird. „Hier kommen in der Regel Senioren hin, die keine Angehörigen haben oder so pflegebedürftig sind, dass die Angehörigen es nicht alleine schaffen“, erklärt uns die leitende Krankenpflegerin. Sie wurde bereits für ihre Arbeit in der Altenpflege ausgezeichnet.

Altenpflege als eigenständigen Beruf gibt es in China nicht. Unter Altenpflegern werden Krankenpfleger verstanden, welche in Altenheimen arbeiten. Die Aufgaben beschränken sich dabei aber nach wie vor auf rein krankpflegerische Tätigkeiten. Soziale und emotionale Aufgabenbereiche wie „Gespräche führen“, „Umgang mit Krisen und schwierigen Situationen“, wie sie in Deutschland zur Altenpflegeausbildung dazu gehören, gibt es nicht. Ebenso wenig gibt es die Möglichkeit der verkürzten Ausbildung zum Pflegehelfer. Und so saugen die angelernten Mitarbeiter bei Wachkomapatienten Schleim ab, reichen Essen an und legen Infusionen ganz ohne offizielle Ausbildung und Abschluss.

Auch das scheint keinen der Bewohnerinnen und Bewohner zu stören. Sie werden rund um die Uhr betreut und fühlen sich gut aufgehoben, weil immer jemand da ist. Das Verhältnis von Bewohner und Pflegekraft im zweiten Wohngebäude beträgt in der Regel 2:1 oder sogar 1:1. Eine Pflegekraft hat also ein bis zwei fest zugeordnete Bewohner zu betreuen. Der Wachkomapatient hat beispielsweise zwei Pflegekräfte, die sich abwechselnd um ihn kümmern. Für die Pflegekraft bedeutet das 24 Stunden Dienst, gefolgt von 24 Stunden dienstfrei. Um niemanden das Gesicht verlieren zu lassen, dürfen Fragen nach der Belastung eines solchen „Schichtsystems“ und nach den Auswirkungen

auf das Privatleben der Arbeitskräfte nicht gestellt werden. Nach dem Verdienst fragen darf man aber schon. Gerade einmal durchschnittlich 2.800 RMB (ca. 350 €) verdient eine ausgebildete Pflegekraft im Monat. Viel zu wenig, finden sie selbst. Obwohl Deutschland so weit entfernt ist, fühlt man plötzlich eine große Vertrautheit. Pflege als ein primär weiblicher Beruf, der zu wenig Fachkräfte hat, viel abverlangt und trotz der schwierigen Arbeitsbedingungen und seiner großen Bedeutung schlecht bezahlt ist, scheint ein kulturunabhängiges Phänomen zu sein.

Trotzdem lächeln die Pflegekräfte aufrichtig, während wir mit ihnen sprechen. Und so verlassen wir das Altenheim, das zwar keine strahlenden Arbeitsbedingungen und Räumlichkeiten zu bieten hat, aber trotz allem strahlende Bewohner beheimatet, mit gemischten Gefühlen. Es gibt viel zu tun auf dem Weg, Altenpflege als Beruf zu etablieren, und wieder einmal ist uns bewusst geworden, dass dazu mehr gehört, als nur einen Lehrplan aufzustellen und diesem Plan gemäß zu unterrichten. Das Erstellen eines qualifizierten Berufsbildes soll einen ersten Schritt in einer Menge weiterer Schritte darstellen, die darauf folgen müssen. Eines haben wir bei unserem Besuch aber gelernt: Wie wichtig es ist, währenddessen das Lächeln nicht zu vergessen!



Die Autorin
Claudia Nick (M.A.), Sprach- und Kommunikationswissenschaftlerin und Psychologin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der MA&T Sell und Partner GmbH. Ihre aktuellen Forschungsthemen sind die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Pflege- und Medizinberufen, Personalentwicklung in Gesundheits- und Industrieunternehmen, Interkulturalität und interkulturelle Kommunikation.



Denken im „chinesischen und im deutschen Modus“

Überlegungen einer chinesischen Kollegin im deutschen Team

Silke Steinberg im Gespräch mit Lan Yao



Steinberg: Lan, du hattest ja eine gewisse Sonderstellung auf unserer ChinaCare-Reise. Einerseits bist du Teil des deutschen Teams und koordinierst unsere Aktivitäten in China, du lebst in Deutschland und hast einen deutschen Ehemann, andererseits bist du aber Chinesin und kannst deine deutschen Kollegen aus der chinesischen Perspektive betrachten. Aus diesem Grunde interessieren uns deine Eindrücke auf ganz besondere Weise. Wie hast du deine deutschen Kollegen in den Gesprächen mit chinesischen Partnern bei den vielen Einladungen und Arbeitstreffen und überhaupt auf der Reise wahrgenommen?

Yao: Ich bin ja integraler Bestandteil des Projektes, sodass ich während der Reise nicht ständig bewusst das unterschiedliche Verhalten der Projektmitglieder beobachtet habe. Mit etwas Distanz, nach der Rückkehr in Deutschland, wurde mir allerdings noch einmal klar, wie unterschiedlich die Vorgehensweisen in Deutschland und China sind. Durch meinen nunmehr vierjährigen Aufenthalt in Deutschland gibt es bei mir so etwas wie einen deutschen und chinesischen Modus.

Steinberg: Wodurch unterscheiden sich die verschiedenen Modi denn am auffälligsten?

Yao: Ich bewerte Äußerungen von Gesprächspartnern abhängig davon, ob ich mich mit deutschen oder chinesischen Partnern unterhalte. Wenn mir beispielsweise ein Deutscher sagt: „Das brauche ich nicht“, weiß ich genau, dass ich mich darauf einstellen kann, dass er oder sie es wirklich nicht braucht. Sagt mir ein Chinese: „Das brauche ich nicht“, stelle ich mich darauf ein, dass diese Aussage ganz unterschiedliche Bedeutungen haben kann und dass ich im Gespräch herausfinden muss, was wirklich gemeint ist.

Dieser Satz kann bedeuten: „Natürlich brauche ich es, aber ich will nicht zu unhöflich sein und es sofort annehmen“ oder „Dein Angebot ist schlecht und in dieser Form brauche ich es nicht“ oder „Du musst nicht glauben, dass ich auf dein Angebot angewiesen bin“ oder „Ich bräuhete es schon, aber ich möchte keine Mühe verursachen“ und so weiter. Ein Chinese würde in bestimmten Situationen nie direkt sagen, was er denkt. Man muss im Verlauf des Gesprächs herausfinden, was gemeint ist, und dadurch verlaufen Gespräche mit Chinesen ganz anders, nie so direkt wie in Deutschland. Für Deutsche ist das schwierig zu verstehen, sie nehmen alles so, wie es gesagt wird, und sind oft enttäuscht, wenn es sich anders entwickelt.

Steinberg: Das ist ja eigentlich auch ein bekanntes Stereotyp, dass Deutsche schnell auf den Punkt kommen, und wir haben manchmal ja auch gemerkt, dass wir viel zu schnell bei den Inhalten waren. Meinst du, das hat unseren Gesprächen geschadet?

Yao: Nein, die Chinesen sind ja sehr flexibel, sie können sich gut umstellen. Außerdem hat man an unseren Partnern gemerkt, dass sie großes Interesse haben und gut vorbereitet waren. Du wirst dich erinnern, es gab ja einmal ein

Problem in den Gesprächen, das dadurch zustande kam, dass wir nicht darauf geachtet haben, dass allen Gesprächspartnern genug Informationen zur Verfügung standen. Ich glaube, das ist das Allerwichtigste in unserem Projekt, dass die chinesischen Partner erst mal verstehen, was das System der deutschen Altenpflege ausmacht, mit all seinen Aspekten. Wenn sie nicht erkennen, wo wir etwas besser oder anders machen, fühlen sie sich natürlich übergangen, weil sie meinen, dass wir nicht anerkennen, dass der chinesische Ansatz der Altenpflege auch viele positive Elemente bietet.

Steinberg: Wir haben ja auch gesehen, dass es viele Dinge gibt, die in China sehr gut funktionieren, auf denen man unbedingt aufbauen sollte, wenn es darum geht, Strukturen in der Altenpflege zu entwickeln. Ich glaube, chinesisches und deutsches Know-how in der Altenpflege und auch im Umgang mit Älteren müssen da wirklich zusammengeführt werden. Siehst du diesbezüglich eigentlich grundsätzliche Unterschiede in der chinesischen und in der deutschen Gesellschaft?

Yao: Ja, das ist schon ganz anders. Erstmal ist es so, dass die Menschen in China viel früher in Rente gehen. Eigentlich mit 60, aber viele gehen schon mit 55 in den Ruhestand. Das wollen sie aber häufig gar nicht, sie fühlen sich viel zu jung. Bestehende Strukturen in der Altenpflege gibt es nur für sehr alte Menschen, die wirklich pflegebedürftig sind. Auch soziale Dinge, wie Treffpunkte in den Parks, gemeinsames Tai Chi, das spricht alles nur wirklich alte Menschen an. Die meisten zwischen 60 und 80 können sich mit diesem Bild von alten Menschen nicht identifizieren. Früher war es oft so, dass man sich in diesem Alter um die Enkelkinder gekümmert hat. Heute sind oft keine Enkelkinder da oder sie wohnen weiter weg.

Viele Leute stehen, wenn sie in Rente gehen, vor dem Problem, ihr Leben neu organisieren zu müssen. Sie müssen neue Inhalte finden. Mein Onkel beispielsweise hat einen Bauernhof

gekauft, als er in Rente ging, um eine sinnvolle Arbeit zu haben. Ich glaube, hier muss man in China schon ansetzen. Man muss die Leute dabei unterstützen, ihr Leben an diesem Punkt neu zu organisieren, sodass es dann reibungslos weiterlaufen kann, wenn man noch älter wird und vielleicht irgendwann wirklich Pflege braucht. Das heißt, wir müssen in China nicht nur die Frage stellen, „Wie verbessern wir die Pflege alter Menschen?“, sondern vor allem „Wie erhöhen wir insgesamt die Lebensqualität für Senioren?“. Das sind Fragen, die ganz eng zusammenhängen.

Steinberg: Insofern ist es ja wirklich gut, dass wir im Projekt einen sehr systemischen Ansatz verfolgen, der auch vorsieht, Bildungsexport durch Wissenstransfer und Export von Infrastruktur einzubetten. Bei uns hat dieser Ansatz ja vor allem den Hintergrund, das Berufsbild der Altenpflege attraktiver zu machen und qualifizierte, gut bezahlte Arbeitsplätze zu schaffen.

Yao: Ja, das ist natürlich auch ein sehr wichtiger Punkt. Diese beiden Aspekte sind sehr eng miteinander verbunden. In China ist bekannt, dass deutsche Altenheime, Residenzen, Wohnanlagen einen hohen Standard haben, sowohl was den Wohn- und Lebenskomfort angeht, aber auch die Möglichkeiten der medizinischen Versorgung. Die Arbeitsplätze, die in solchen Anlagen entstehen, wären auf jeden Fall attraktiv und die Menschen würden sich eher entscheiden, in solchen Anlagen zu wohnen, in denen ihr Leben gemeinsam nach ihren Vorstellungen organisiert werden könnte. Bei der Frage der Motivation für junge Chinesinnen und Chinesen, diesen Beruf zu ergreifen, sehe ich aber auch eine wichtige Aufgabe für deutsche Lehrerinnen und Lehrer.

Steinberg: Meinst du nicht, dass es eher schwierig für deutsche Lehrer ist, bei chinesischen Schülern akzeptiert zu werden, weil chinesische Lehrer ja doch manchmal einen etwas autoritäreren Unterrichtsstil haben?

Yao: Nein, eher im Gegenteil. Deutsche Lehrer sind lockerer und ich glaube, genau das kommt bei den chinesischen Schülern gut an. Sie können es sicher gut schaffen, chinesischen Schülern zu vermitteln, was Altenpflege eben sein kann, welche Idee in Deutschland dahinter steht, und das würde die Attraktivität dieses Berufes auf jeden Fall steigern. Ich glaube wirklich, dass wir mit unserem Projekt ChinaCare viel erreichen können, und ich glaube auch, dass die Chinesen das Projekt großartig finden, weil wir auf allen Ebenen den Respekt gegenüber anderen in den Vordergrund stellen.

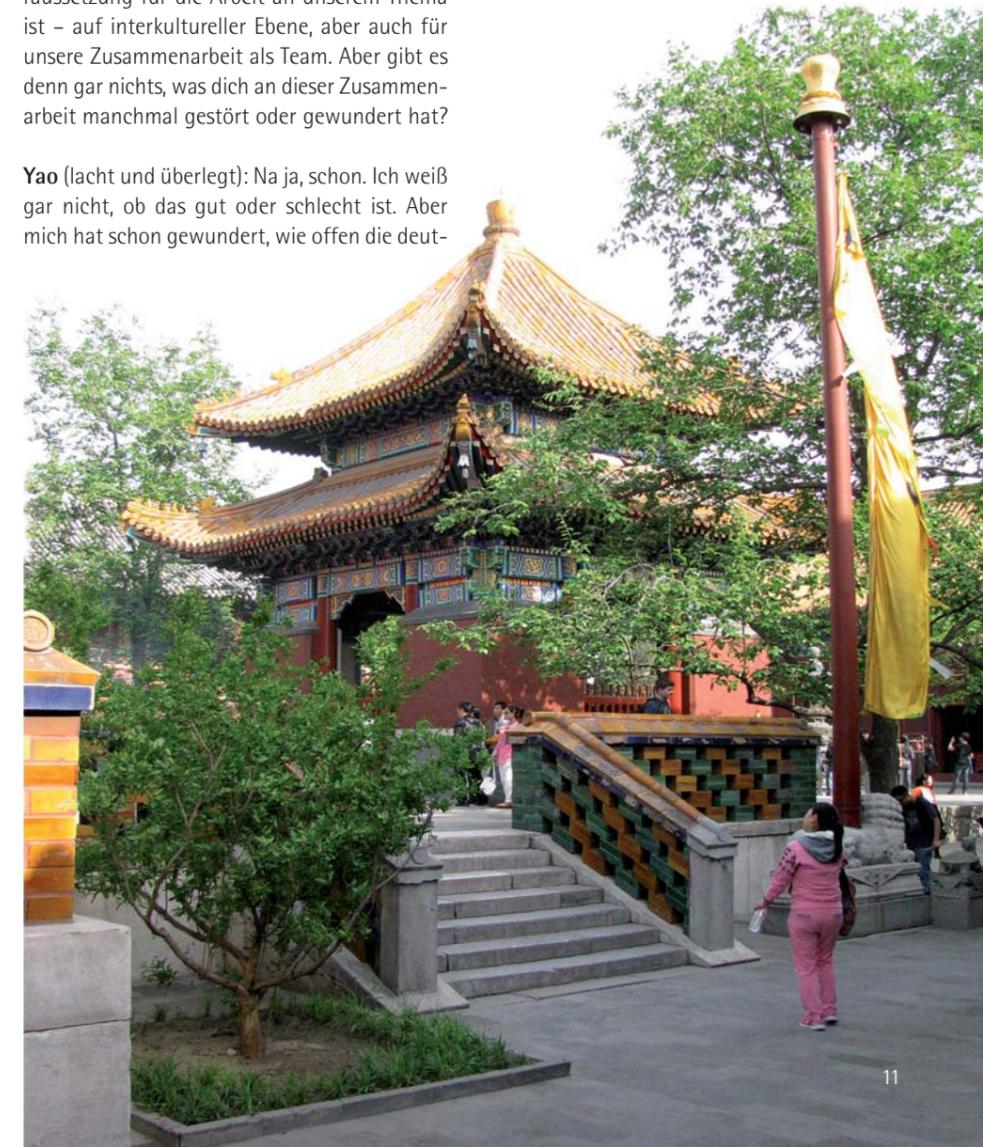
Steinberg: Ich habe auch das Gefühl, dass jedem in unserem Team an diesem Punkt sehr gelegen ist und dass das eine wirklich gute Voraussetzung für die Arbeit an unserem Thema ist – auf interkultureller Ebene, aber auch für unsere Zusammenarbeit als Team. Aber gibt es denn gar nichts, was dich an dieser Zusammenarbeit manchmal gestört oder gewundert hat?

Yao (lacht und überlegt): Na ja, schon. Ich weiß gar nicht, ob das gut oder schlecht ist. Aber mich hat schon gewundert, wie offen die deut-

schen Projektbeteiligten in Diskussionen agieren. In China verläuft das alles nach strengeren Regeln. Natürlich gibt es auch da eine Diskussionsphase in Gesprächen und Verhandlungen, das haben wir ja auch mehrmals erlebt. Es werden dann aber auch Entscheidungen akzeptiert und außerhalb der Diskussionsphase nicht mehr in Frage gestellt. Es ist eben eine ganz andere Streit- bzw. Diskussionskultur.

Ich habe erkannt, so läuft das in einem interkulturellen Projekt, das ist bestimmt auch gut so und beide Seiten werden über das Projekt hinaus davon profitieren.

fiap Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V.





„Ren he“ – Was Deutsche von Chinesen lernen können

Silke Steinberg

Ein chinesisches Sprichwort besagt, dass jeder Erfolg von drei Voraussetzungen bestimmt wird: „tian shi“ (der richtige Zeitpunkt), „di li“ (der richtige Ort) und „ren he“ (die zwischenmenschliche Harmonie).

Bei der ersten China-Reise des Projektes China-Care wurde der Delegation sehr schnell klar, dass Zeit und Ort für das Gelingen des Projektes nicht geeigneter sein könnten. Sie sind Erfolgsfaktoren im Projekt. Der demografische Wandel ist in China in aller Munde. Im Bewusstsein der Menschen und auf der politischen Ebene sind die damit verbundenen Herausforderungen angekommen. Die dritte im chinesischen Sprichwort thematisierte Komponente für den Erfolg eines Projektes – „ren he“ – erwies sich auf unserer Reise als Gestaltungsfeld. Sie stellt meiner Meinung nach aber auch die nachhaltigste und interessanteste Bedingung für den Erfolg von ChinaCare dar.

„Ren He“ – Chancen in der deutsch-chinesischen Interaktion

„Ren he“ ist in China durchaus als Konzept zu begreifen, was durch die deutsche Übersetzung „zwischenmenschliche Harmonie“, wo eher eine sich natürlich ergebene Balance gemeint ist, nicht deutlich wird. „Ren he“, so mein Eindruck, ist ein Gestaltungsfeld, an dem aktiv gearbeitet wird. Es bedeutet den Aufbau eines guten „guanxi“-Managements. „Guanxi“ meint eine besondere Form des Umgangs der Akteure in einer Interaktion, in der alle möglichen sozialen Zusammenhänge und die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt, die eigenen Interessen zunächst sogar zurückgestellt werden und in der ein starkes Bemühen zu erkennen ist, allen Akteuren „Gesicht“ zu geben. Chinesische Kooperationspartner entwickeln die Zusammen-

arbeit beziehungsorientiert, mit einem deutlichen Fokus auf den Interessenausgleich im Netzwerk. Das eigentliche Ziel steht nicht im Vordergrund. Dies bietet der Gestaltung der Kooperation viel Raum. So kann ein Interaktionssystem mit eigenen Regeln entwickelt werden, das zwar interkulturelles Wissen als Grundlage voraussetzt, letztendlich aber eine emergente Kulturalität erzeugt. Mit anderen Worten, die spezielle chinesische Form des Umgangs miteinander und mit ausländischen Partnern erzeugt einen offenen Raum, der von allen mit Leben gefüllt wird. Die Harmonie ist dann hergestellt, wenn alle Akteure sich in diesem Raum wiederfinden und die Interessen aller Beteiligten ausgeglichen werden.

Dieser Ansatz unserer chinesischen Gesprächspartner bezog sich auf uns, aber auch auf die unterschiedlichen Akteure innerhalb der chinesischen Gruppe. Uns zeigte sich die „ren he“-orientierte Gesprächsführung vor allem in dem Gefühl, in allen Phasen der Gespräche und Kontakte mit sehr viel Respekt bedacht zu werden. Es wurde immer genau darauf geachtet, dass wir uns wohl- und eben auch wertgeschätzt fühlten.

In unserer speziellen Gesprächssituation hatten wir das Glück, dass niemand an dem Ziel unserer Zusammenarbeit zweifelte. Der Weg zur Realisierung des Projektes war der eigentliche Gegenstand unserer Gespräche. Hier, glaube ich, gab es durchaus unterschiedliche Vorstellungen.

Für uns war es schwierig, die Heterogenität der Interessen der unterschiedlichen Akteure zu erkennen. Dabei ist es wichtig, die Kontakte mit unseren chinesischen Partnern in ihrer Gesamtheit zu sehen. Es waren ja nicht nur die Gespräche am Verhandlungstisch, sondern auch die abendlichen Essen, die Unterrichtshospitationen, die Besuche bei Stadtverwaltungen und die Besichtigung städtischer Entwicklungsstrukturen. Bei all diesen Terminen stand unser Projekt und unser gemeinsames Ziel immer im Hintergrund. Durch die Komplexität der Zugänge ermöglichten uns die chinesischen Partner aber in der Tat einen Einblick in die Systematik des chinesischen „guanxi“. Alle unterschiedlichen Ansprechpartner, aber auch die Individuen in ihrer offiziellen Funktion und als Privatperson waren damit beschäftigt, mit uns ein ganz spezifisches, funktionierendes Interaktionssystem aufzubauen, das auf Vertrauen und Respekt beruht und das die Voraussetzung für das Gelingen des Projektes aus chinesischer Perspektive ist. Ein solches Engagement war für uns umwerfend. Sowohl für den systemischen Ansatz des Projektes, aber vor allem auch für die Entwicklung einer zugeschnittenen Kooperationskultur, in der sich jeder Akteur zurechtfindet, war dies eine großartige Erfahrung.

Natürlich wurde uns auch deutlich, dass es nicht immer homogene Vorstellungen zur Umsetzung unserer Zusammenarbeit gab, sowohl in Bezug zu unseren eigenen Ideen, als auch unter den chinesischen Akteuren. Hier gab es unterschiedliche Prioritäten, Befürchtungen und Sichtweisen. Diese wurden teilweise heftig, in den dafür vorgesehenen Phasen, diskutiert. Es war aber offensichtlich, dass allen Standpunkten Raum gegeben wurde und man eben durch das aufgebaute Vertrauens- und Respektverhältnis versuchte, eine Harmonie zwischen diesen Standpunkten herzustellen, wobei man von uns auch eine aktive Rolle erwartete. Schwierige Situationen gab es nur mit Personen, die am Aufbau des „ren he“, oder wie ich sagen würde, des spezifischen Interaktionsraums, nicht beteiligt waren.



plurale Identitäten



„Ren he“ – Herausforderungen in der deutsch-chinesischen Interaktion

Neben diesen Chancen ergibt sich allerdings auch eine grundlegende Herausforderung bei Gesprächen zwischen chinesischen und deutschen Partnern durch genau diese unterschiedlichen Erwartungen und Grundhaltungen gegenüber einer mehr oder weniger berufsbezogenen oder auch geschäftlichen Situation. Sie bestimmt das eigene Verhalten, aber auch die Interpretation des Verhaltens der „Anderen“.

Deutsche Gesprächspartner sind bekannt für Direktheit und Effizienz. Auch in unserem Verhalten lassen sich im Nachhinein diese Stereotype diagnostizieren. Schon die detaillierte Vorbereitung der Gespräche, die konkreten Vorschläge und Ziele, die wir erarbeitet hatten, bargen die Gefahr, nur den effektivsten Weg zum Ziel zu fokussieren und für Chinesen essenzielle Schritte zum Aufbau von „ren he“ zu überspringen. Bei einer solchen zielorientierten Vorgehensweise ist es sehr viel schwieriger, direkte und indirekte Zusammenhänge zu verstehen und Interessen in Balance zu bringen. Auch der Raum, um „Gesicht“ zu geben, ist eng und bietet den Akteuren keinen Handlungsspielraum. Es ist damit sehr viel schwieriger, eine transkulturelle Situation zu meistern.

Eine weitere Herausforderung im Gesprächs- und Kontaktmanagement ist die scheinbare Unbestimmtheit der chinesischen Partner, die sich durch die komplexen, beziehungsorientierten Zusammenhänge, in denen Chinesen denken, ergeben.

Das Gespräch verläuft ja, wie gesagt, nicht zielorientiert, sondern eher schwebend. Die chinesischen Partner bezeugten ein hohes Verständnis für die Tatsache, dass viele Wege zum Ziel führen und dass es auf dem Weg zum Ziel um die Definition von Möglichkeiten geht. Umwege, die für ein funktionierendes „ren he“ nötig sind, werden akzeptiert. Bei unserer Ankunft in Peking war deutlich, dass der Verkehr nach dem gleichen Muster funktioniert. Man fährt nicht auf festen Spuren, sondern eher in einer Schlangenlinie, die sich immer wieder den Erfordernissen der Verkehrssituation anpasst. Für uns

als Deutsche kann diese Gesprächsführung frustrierend werden, weil unser Fokus häufig zu stark auf einem einzigen (vermeintlich richtigen) Weg liegt.

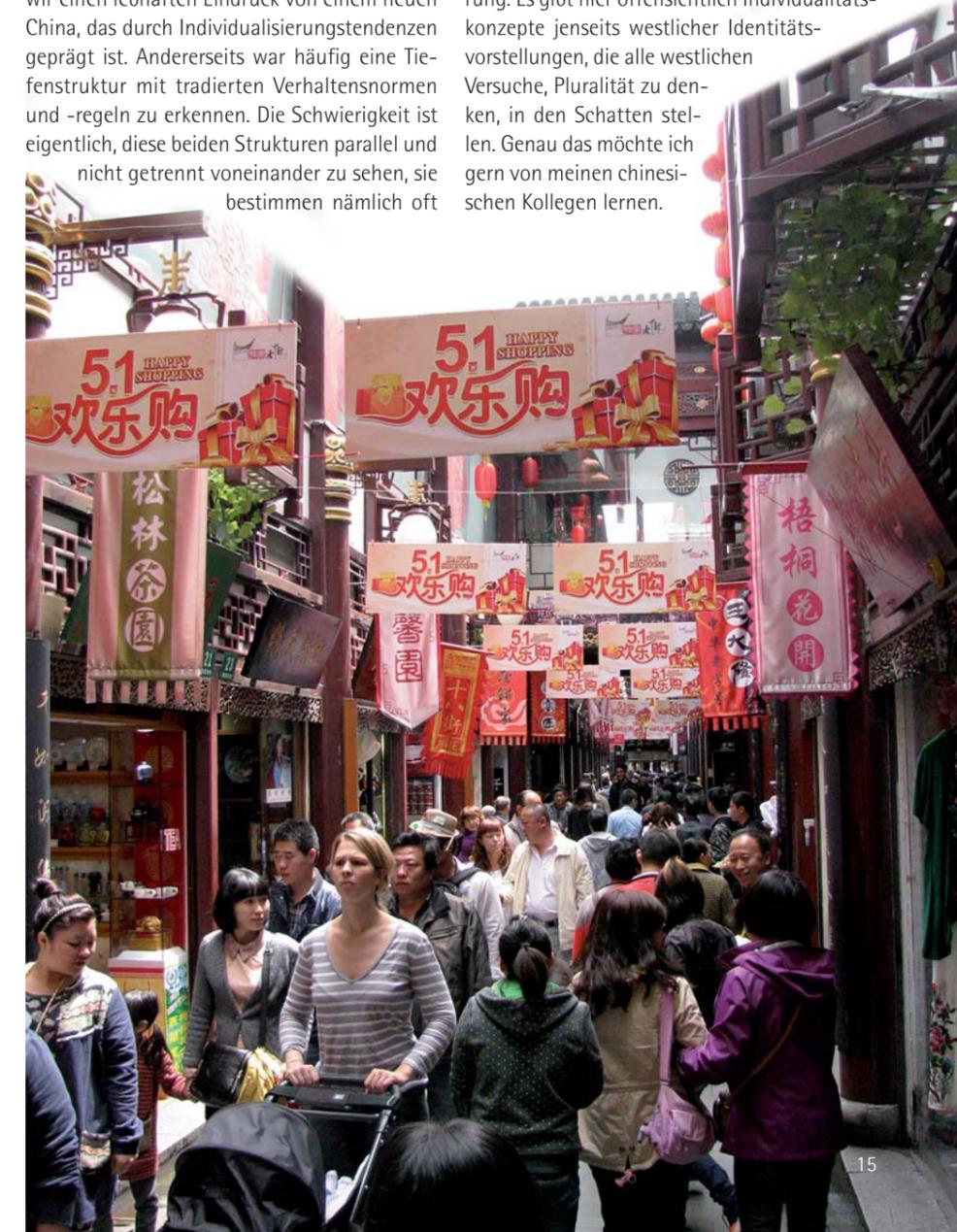
Eine letzte von mir wahrgenommene Herausforderung in der deutsch-chinesischen Interaktion hat auch etwas mit der Dynamik und Flexibilität, die das chinesische Leben und die Gesellschaft kennzeichnen, zu tun. Meiner Meinung nach gibt es eine deutliche Diskrepanz zwischen System- und Lebenswelt, die bei uns häufig zu Verwirrungen führte. Einerseits hatten wir einen lebhaften Eindruck von einem neuen China, das durch Individualisierungstendenzen geprägt ist. Andererseits war häufig eine Tiefenstruktur mit tradierten Verhaltensnormen und -regeln zu erkennen. Die Schwierigkeit ist eigentlich, diese beiden Strukturen parallel und nicht getrennt voneinander zu sehen, sie bestimmen nämlich oft

Die Autorin

Silke Steinberg ist wissenschaftliche Projektleiterin am Forschungsinstitut für Innovative Arbeitsgestaltung und Prävention – FIAP e.V.

fiap Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V.

gemeinsam das Verhalten einer einzigen Person. Plurale Identitäten innerhalb eines Interaktionssystems sind in China der Normalfall. Wir verlieren angesichts dessen leicht die Orientierung. Es gibt hier offensichtlich Individualitätskonzepte jenseits westlicher Identitätsvorstellungen, die alle westlichen Versuche, Pluralität zu denken, in den Schatten stellen. Genau das möchte ich gern von meinen chinesischen Kollegen lernen.





Zwei Wege – ein Ziel: Chinesische und deutsche Altenpflegeausbildung

Ein kollegiales Gespräch unter Bildungsexperten

Anja Weckop, Cordula Wiesner

China – mit 1,3 Mrd. Einwohnern das bevölkerungsreichste Land der Erde, gigantische Wirtschaftskraft, einmalige kulturelle Schätze – das Land der Superlative. China polarisiert und fasziniert, weil vieles anders ist. Vor allem erlebt China einen demografischen Wandel wie kaum ein anderes Land. Mit diesen Entwicklungen halten die Ausbildung von qualifizierten Altenpflegekräften und die Gestaltung professioneller Rahmenbedingungen nicht Schritt. Wenn das Stichwort Bildung in China fällt, denkt man an hierarchische Strukturen, Schuluniformen, Arbeits- und Leistungsdruck. Doch entspricht dies tatsächlich der Realität an chinesischen Pflegeschulen?

Zwei Mitarbeiterinnen der kbs, Cordula Wiesner und Anja Weckop, werden perspektivisch nach China entsandt werden, um vor Ort Bildungsangebote aufzubauen. Frau Weckop, die noch nie in China war, unterhält sich mit Frau Wiesner, die bereits an der ersten Delegationsreise des Projektes ChinaCare teilgenommen hat, über deren Erfahrungen.

Weckop: Cordula, mit welchen Erwartungen hast du die Reise angetreten?

Wiesner: Das ist schwer zu greifen, ich erwartete vor allem, einen Einblick in das chinesische Pflege- und Gesundheitssystem zu nehmen. Ich habe gehofft, dass wir offen empfangen werden und dass ein gemeinsames Interesse an der Fortentwicklung der Altenpflegebildung besteht. Respekt hatte ich vor allem vor den kulturellen

Regeln. Ich habe von vielen Fettnäpfchen gelesen, in die man leicht treten kann.

Weckop: Haben sich diese Sorgen bestätigt?

Wiesner: Nein, zum Glück nicht. Unsere Projektpartnerin Lan Yao ist Chinesin und hat uns sehr hilfreiche Tipps gegeben.

Weckop: Wie war die Anreise für dich?

Wiesner: Lang, kalt und eng. Insgesamt waren wir, über Peking nach Shenyang, mehr als 22 Stunden unterwegs. Dabei hatten wir einen Zeitunterschied von sechs Stunden zu überwinden.

Weckop: Was war für dich besonders wichtig zu erleben in Bezug auf die Pflegeausbildung in China?

Wiesner: Uns war im Vorhinein klar, dass China nicht gleich China ist. Jede Provinz unterscheidet sich hinsichtlich des sprachlichen Dialekts, ihrer Bevölkerungsstruktur, dem Zugang zu Bildungs- und Gesundheitssystemen, Infrastruktur und vielem mehr. Auch Pflegebildung existiert in verschiedensten Formen. Daher war ich vor allem interessiert an den konkreten Bedingungen vor Ort. Ich war gespannt darauf, Einrichtungen, wie beispielsweise ein Krankenhaus in Shenyang oder ein Altenheim in Fushun, zu besuchen und somit einen Eindruck vom Gesundheits- und Pflegesystem zu erhalten. Mich beschäftigten Fragen wie: Was kennzeichnet diese Bildungsformen? Was verbindet und unterscheidet uns? Wie ist die Bildungskultur?

Weckop: Du hast in den ersten Tagen das Panjin Vocational & Technical College besucht. Was war dein erster Eindruck?

Wiesner: Wir wurden sehr freundlich empfangen. Nach einem ersten gemeinsamen Abendessen, trotz offiziellem Feiertag, konnten wir das Hochschulgelände besichtigen. Das am Rande der Stadt gelegene Schulgelände wird von einem eigenen Sicherheitsteam überwacht und ist mit einer Mauer umgeben, zunächst ein seltsamer Anblick. Wir sahen Neubauten, die z.T. noch bezogen werden. Das ganze Gelände ist für 7.000 bis 8.000 Studenten ausgelegt. Es gibt neun Fakultäten, unter anderem Bauingenieurwesen, Biochemie und Meeresbiologie und natürlich Pflege. Die Studenten leben in Wohnheimen mit bis zu acht Personen auf einem Zimmer und es gab ein Haus für Lehrende und Angehörige. Die Pflegefakultät ist mit 1.500 Studenten und 46 Lehrenden der drittgrößte Fachbereich.

Weckop: Was war deiner Meinung nach grundsätzlich verschieden?

Wiesner: Auf dem ersten Blick das Tragen von Schuluniformen. Wir hospitierten einen pflegebezogenen Unterricht, in denen alle Pflegeuniformen inklusive Hauben trugen, auch die Lehrperson war dementsprechend gekleidet, farblich abgegrenzt. Die Ansprache der Studenten erfolgte nicht mit Namen, Antworten wurden meist kollektiv gegeben, der Unterricht erfolgte in Vortragsform.

Das Alter der Auszubildenden lag am Ende des zweiten Ausbildungsjahres größtenteils zwischen 18 und 19 Jahren, sehr jung für deutsche Verhältnisse. Ein weiterer Unterschied liegt sicherlich in der Einbindung allgemeinbildender Fächer wie Mathematik, aber auch militärische Bildung ist fester Bestandteil der Ausbildung. Die Pflegeausbildung in China dauert drei bis fünf Jahre, abhängig von der Grundqualifikation der Lernenden. Das letzte Ausbildungsjahr erfolgt als Training on the Job in der Praxis. Die Vermittlung von kognitiven Wissensbeständen hat höchsten Stellenwert, praktische Übungen finden in modernen Laboren anhand von Trainingspuppen unterschiedlichster Form statt. Zusammenfassend kann man sagen, dass der Unterricht an der Hochschule eher dem Unterricht an deutschen Universitäten gleicht als dem an beruflichen Pflegefachschulen.

Weckop: Gab es denn Gemeinsamkeiten zu deutschen Pflegeschulen?

Wiesner: Neben vielen inhaltlichen Schnittpunkten, vor allem im medizinischen Bereich, ist sicherlich das Interesse an einer Lernortkooperation im Sinne der dualen Ausbildung eine wichtige Gemeinsamkeit. Dies wurde in Gesprächen mehrfach thematisiert und bietet uns einen konkreten Ansatzpunkt.

Weckop: Nach der Hochschule in Panjin durftest du eine Pflegeschule in Fushun besuchen. Wie war dein erster Eindruck dort?

Wiesner: Dort waren die Dimensionen etwas kleiner und eher mit Pflegeschulen in Deutschland vergleichbar. Die Schule lag ebenfalls in einer größeren Stadt, in der Nähe eines Industriegebietes. Die 1962 gegründete Schule bildet ca. 500 Auszubildende aus, die im Studentenheim untergebracht werden können. Die Klassen bestehen aus 30 bis 40 Auszubildenden, bei praktischen Inhalten sind die Gruppen teilweise kleiner. Auffallend war, dass wir auf Englisch begrüßt wurden und Informationen über die Schule erhielten, welche auf Englisch verfasst waren. Das ist für China nicht unbedingt üblich. Schnell zeigte sich, dass an der Schule Englisch, z.T. sogar pflegebezogen, unterrichtet wurde. Dies hat die Kommunikation sehr erleichtert.

Hervorzuheben ist das ausdrückliche Interesse am zweifachen Perspektivwechsel: einerseits weg vom medizinisch orientierten hin zum ganzheitlichen Pflegeverständnis und andererseits weg vom fachwissen-orientierten Bildungsverständnis hin zur Förderung sozialer und personaler Kompetenzen. Insgesamt waren Gemeinsamkeiten hier deutlich zu erkennen.

Weckop: In deutschen Berufsausbildungen und speziell auch in deutschen Pflegeausbildungen wird die Initiierung von Handlungskompetenz als Leitziel angesehen. Konntest du das auch in China erkennen?

Wiesner: Bislang sind Inhalte stark an medizinisch-pflegerischen Fachinhalten ausgerichtet. Einen Trend hin zum Fallverstehen konnte ich aber dennoch erkennen. Deutlich wurde, dass die Wichtigkeit von Lernortkooperation ebenso erkannt wurde wie die Bedeutung, neben Fachwissen auch die Ausbildung sozialer und personaler Kompetenzen zu initiieren. Hier sehe ich eine große Chance für das Projekt.

Weckop: Du hattest einige Gelegenheiten, mit Lehrpersonen zu sprechen. Wie war dein Eindruck?

Wiesner: Mein Eindruck war, dass die Lehrenden sehr interessiert und engagiert im Bereich Pflegebildung arbeiteten. Pflegebildung weiterzuentwickeln, um dem demografischen Wandel zu begegnen, ist ein großes Anliegen. Die Lehrpersonen zeigten sich sehr offen. Auch wenn an der einen oder anderen Stelle auch ein wenig Skepsis zu spüren war, war die Grundstimmung äußerst motivierend. Ich freue mich darauf, diese inhaltlichen Diskussionen in den kommenden Monaten weiter zu vertiefen. Die Grundlagen für einen Austausch auf Augenhöhe wurden geschaffen und ich bin davon überzeugt, dass auch wir etwas von der chinesischen Kultur mitnehmen werden, um die Ausbildung in der Altenpflege zu verbessern.

Weckop: Das hört sich doch vielversprechend an. Vielen Dank.

Wiesner: Gerne.



Altenpflegeausbildung in China

Eine neue Dienstleistung mit „ethnografischem Blick“ entwickeln

Rüdiger Klatt

Das Projekt ChinaCare verfolgt das Ziel, eine Bildungskoope- ration zwischen einer deutschen und einer chinesischen Ausbildungsstätte im Be- reich der Altenpflege zu entwickeln. Die Kooperation soll perspektivisch dazu führen, dass chinesische Einrichtungen Bildungsdienstleistungen aus Deutschland für den Aufbau ihres Altenpflegesystems „einkaufen“.

Ich möchte aus einem ethnografisch informier- ten sozialwissenschaftlichen Blickwinkel einige Beobachtungen zu Protokoll geben, die ich im Rahmen der ersten Chinareise des Konsortiums des Verbundprojektes ChinaCare gemacht habe. Es handelt sich selbstverständlich dabei (noch) nicht um wissenschaftliche Erkenntnisse, son- dern zunächst nur um meine persönlichen Ein- drücke.

1. Kulturelle Kompetenz einbinden

Was ich bei unserer Reise gelernt habe, ist zu- nächst, dass unsere chinesischen Kolleginnen und Kollegen außerordentlich gastfreundlich, zuvorkommend und um unser Wohl besorgt waren. Das war nicht zuletzt der intensiven Vor- bereitung unserer Kollegin Lan Yao geschuldet, der unser besonderer Dank gilt. Es ist mittler- weile wohl allgemein bekannt, dass die enge Anbindung von Partnern aus den jeweiligen Zielländern für Bildungsexportprojekte sehr empfehlenswert ist.

2. Mit der Aufhebung des Unterschiedes von „Dienstlichem“ und „Privatem“ rechnen
Zweite Beobachtung: Auf unserer Reise gab es praktisch rund um die Uhr „Programm“. Eine echte Trennung zwischen „dienstlich“ und „pri- vat“, wie wir es in Deutschland kennen, schien es für unsere chinesischen Gegenüber nicht zu geben. Auch eine zeitliche Begrenzung des Arbeitstages schien es nicht zu geben. Unsere chinesischen Partner waren auch an Sonn- und Feiertagen für uns da. Alle hatten die Zeit für das obligatorische Mittag- und Abendessen, meist in großer Runde, wo eigentlich kaum „gesmalltalkt“ wurde, sondern wo es immer auch um unser Projekt, seine Ziele, die Mög- lichkeiten der Zusammenarbeit usw. ging. In einem Fall ist es uns passiert, dass ein sehr wichtiger Gesprächspartner unvorhergese- herweise keine Zeit hatte, uns zu empfangen. Es war ihm etwas dazwischen gekommen. Er ließ es sich partout nicht nehmen, sich am nächsten Tag mit uns vor dem Frühstück um sieben Uhr morgens (!) zu treffen. Für uns war das eine eher ungewöhnliche Zeit für ein Meeting.

In einem anderen Fall wurde für uns ein Ab- schiedessen organisiert, das sich bis in den späteren Abend hineinzog. So irgendwann ge- gen 23 Uhr hat man mit uns dann noch die letzten Details für die weitere Kooperation ver- handelt – was der eine oder andere von uns aber nicht mehr so ganz klar erlebt haben dürfte.

3. Bedeutung von Rang und Status

China ist ein Land im Wandel und ich glaube, dass sich perspektivisch Individualisierungs- prozesse noch stärker durchsetzen werden als bisher. Erlebt haben wir oft das „klassische“, hochorganisierte China. Augenscheinlich wird bis ins Kleinste alles geplant, nichts wird dem Zufall überlassen. Begleitet (oder ausgelöst?) wird das von einem Denken in hierarchischen Systemen. Dass dies auch kulturell prägt, hat sich für mich besonders an den Ritualen für gemeinsame Essen herausdestilliert.

Bekannt ist, dass man sich zum gemeinsamen (Arbeits-)Essen in großer Runde in Separees trifft. Weniger bekannt ist, dass der ranghöchste Gastgeber direkt „gegenüber der Tür“ sitzt. Normalerweise werden den Gästen/Gespräch- partnern Plätze gemäß ihrem Rang in der Grup- pe zugewiesen. Zu Irritationen und Verhaltens- unsicherheiten führt es daher, wenn man die Gastdelegation nicht rangskaliert präsentiert. Zumindest unsere Verbundprojekte zeichnen sich ja gerade dadurch aus, dass Rang und Sta- tus, sagen wir, weniger wichtig sind.

Für den Fall, dass die vermeintlich oder wirklich ranghöchste Person, weil als solche nicht er- kannt, nicht „gegenüber der Tür“ sitzt, kann es dieser passieren, keine Beachtung zu finden. Das ist in einer deutschen Delegation eines Ver- bundprojektes wie dem unseren eigentlich kein Problem. Unsere chinesischen Kollegen rea- gieren da allerdings sehr irritiert und empfind- lich, weil das Zusammentreffen dann für sie plötzlich strukturlos wird und sie nicht mehr genau wissen, wen oder was sie eigentlich ernst nehmen sollen.



Der Autor

Rüdiger Klatt ist Geschäftsführer des Forschungsinstituts für Innovative Arbeits- gestaltung und Prävention – FIAP e.V.



4. Umgang mit Information

Die Orientierung nach Rang und Status ist ein Phänomen, das auch in Deutschland nicht ganz unbekannt ist. Eine Nebenfolge ist ein sehr spe- zieller Umgang mit Information. In China kommt es nicht nur darauf an, was man zu er- zählen hat, es kommt auch darauf an, wer es erzählt. Und nicht zuletzt, dadurch wird es kom- pliziert, kommt es auch darauf an, wer was wem zuerst erzählt. Eine einfache Faustregel für eine deutsche Delegation schien mir dabei zu lauten: Je höher der Rang des Gegenüber, desto weni- ger sollte man überhaupt erzählen. Und Bedeu- tendes nie zuerst Personen, die in der Nähe der Tür sitzen, sondern immer erst denen, die die Entscheidungen treffen. Wenn man etwas zu ‚sagen‘ hat, sollte man sich in China vorher also genauestens überlegen, wem man es erzählt, und wer dabei vielleicht auch noch zuhört.

5. Essensrituale

Chinesen essen leidenschaftlich gerne und her- vorragend. In größeren Gesellschaften wie bei unseren (häufigen) Arbeitsessen gehen alle Ge- richte reihum auf großen runden Tischen. So kann jeder von allem essen bzw. probieren. Das Essen spiegelt die gegenwärtigen gesellschaft- lichen Strukturen sehr schön wider, wie ich finde. Es lässt sich, auch ohne Sprachkenntnisse, sehr viel über das heutige China lernen, wenn man beim Essen aufmerksam zusieht. Nur ein paar Beobachtungen dazu: Zum einen darf man nicht einfach so mit dem Essen anfangen. Dieses Recht steht dem Gastgeber zu, er eröffnet also und gibt des Öfteren als Geste der Höflichkeit seinem Gast das Vorrecht, anzufangen.

Dann könnte es eigentlich für alle losgehen, aber man sollte nicht zu lange warten, denn in der Regel folgt schnell die erste Tischrede des Gastgebers. Das ist der, der direkt gegenüber der Tür sitzt, also der Ranghöchste. Die Tisch- reden waren in unserem Fall auch ein bisschen der Konversationsersatz – aufgrund unserer Sprachbarriere – aber ich könnte mir vorstellen, dass auch bei normalen Geschäftsessen diesem Ritual ein breiter Raum gegeben wird.

6. „Reden nach Rang“

„Reden nach Rang“ waren, finde ich, typisch für die Zusammenarbeit mit unseren chinesi- schen Freunden und Partnern. Die „Rede“ ist dabei nicht als Diskussionsbeitrag gedacht und erwartet auch keine direkte Antwort. Die Rede stellt fest.

Es war für mich auffällig, dass wir immer dann, wenn wir versucht haben, mit unseren Partnern nach deutschem Muster ins Gespräch zu kom- men, zu diskutieren, Probleme hin und her zu wenden, so wie das bei uns eigentlich üblich ist, nicht so richtig weiterkamen. Ich meine, das hat etwas zu tun mit der eher hierarchischen Ordnung der Zuständigkeiten und Entschei- dungsprozesse (zumindest in Teilen der chinesi- schen Gesellschaft), die durch solche Rituale reproduziert wurde. Man kann daraus vielleicht lernen, dass man sich in Verhandlungen nicht zu vage, mehrdeutig, unentschlossen zeigen sollte, sonst kann es passieren, dass die chinesi- schen Partner nicht verstehen, was man will, und folglich das Interesse verlieren.

7. Informelle Gespräche

Noch ein letzter Punkt. Er betrifft die Ebene des Informellen. Wir hatten große Schwierigkeiten, zu unterscheiden, wann die formellen Gesprä- che beendet waren und man (endlich) in das informelle Gespräch eintauchen durfte. Bei Tisch – nahezu unmöglich. Es ist häufiger pas- siert, dass Scherze und Flapsigkeiten unserer- seits, die nur für unseren Nebenmann oder un- sere Nebenfrau bestimmt waren, von allen aufgegriffen, miss- oder gar nicht verstanden wurden. Es ist mir noch nicht so ganz klar, aber ich vermute, dass es die Unter-

scheidung formell/informell in China gar nicht gibt oder wenn, dann doch in einer gänzlich anderen Form. Vielleicht lag es auch nur an un- sere Sprachbarriere, aber ratsam erscheint mir schon, mit informellen Gesprächen vorsichtig umzugehen.

8. Fazit

Es wäre nun nicht so ganz schwierig, aus diesen Beobachtungen einige sozialwissenschaftlich informierte Erfolgsfaktoren für einen kultur- sensiblen deutsch-chinesischen Bildungsexport abzuleiten. Ich glaube aber, wir müssen dazu die heutige chinesische Kultur noch intensiver kennenlernen, um unsere Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus den Erfahrungen von ChinaCare nicht vorschnell zu verallgemeinern. Zugleich müssen wir uns eine adäquate Form überlegen, in der wir unseren chinesischen Kolleginnen und Kollegen die Unter- schiede und kulturellen Besonderheiten der deutschen Gesellschaft näher- bringen.



Verstehen
Entwickeln



Die deutsche Altenpflegeausbildung als Exportgut (nicht nur) nach China

Fragen eines Daheimgebliebenen

Paul Fuchs-Frohnhofen

Während unsere ChinaCare-Kolleginnen und -Kollegen vor Ort in China Kontakte aufgebaut haben, wurden hier in Deutschland die Botschaften aus China ausgewertet und in den Kontext der deutschen Diskussion gestellt. Dabei sind die folgenden Fragen entstanden, die mit dieser transfær verbreitet werden sollen – über Antworten aus der Leserschaft freut sich der Autor.

1. Der demografische Wandel schreitet in vielen Industriegesellschaften der Erde fort, sodass sich vielerorts – auch in China – zusätzlich zu den teilweise vorhandenen Angeboten an Krankenpflege ein flächendeckendes Angebot an Altenpflege entwickeln wird oder müsste.

Frage: Gibt es im deutschen Altenpflege- und Altenpflege-Ausbildungssystem genügend Interesse und Selbstbewusstsein – mit einem positiven Blick auf die eigene Profession – das deutsche Altenpflege-System als Exportgut international vermarkten zu wollen?

2. In Ländern wie China wird sich ein eigenes Leitbild und ein professionelles Selbstverständnis „national und kulturell angepasster Altenpflege“ entwickeln. Dabei werden ver-

schiedene Konzeptionen in Europa und den USA gesichtet, aber ein jeweils eigener, z.B. chinesischer, Weg der Altenpflege formuliert.

Frage: Ist das deutsche Altenpflegesystem und Altenpflegeausbildungssystem als ein System aus u.a. staatlichen Versicherungsregelungen und Organen (Pflegeversicherung, Krankenversicherung), Ausbildungs- und Studienangeboten und entsprechenden Einrichtungen sowie einer Profession mit ihrem Arbeitsalltag und ihrer professionellen Reflektionsfähigkeit bereit und in der Lage, sich in einer internationalen Systemkonkurrenz der „Altenpflege“ insbesondere mit angelsächsischen Ländern zu verorten und zu behaupten? Wenn ja, wer sind die Akteure, die sich darum kümmern?



Der Autor

Dr.-Ing. Paul Fuchs-Frohnhofen ist Geschäftsführer der MA&T Sell & Partner GmbH und Projektleiter ChinaCare. Seine Tätigkeits-schwerpunkte liegen in der Forschung, Beratung und Qualifizierung zur Personal- und Organisationsentwicklung in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. In den letzten Jahren bildet die Pflegebranche einen Schwerpunkt seiner Arbeiten, wobei er sich besonders für eine verbesserte Wertschätzung der Pflegekräfte in der Gesellschaft und in den Pflegeeinrichtungen einsetzt. fuchs@mat-gmbh.de



3. Die ambulante Pflege wird weltweit – so auch in China – das vorherrschende Umsetzungsfeld von Altenpflege sein. Stationäre Altenpflege wird sich für maximal 30% der Menschen über 80 Jahre realisieren lassen.

Frage: Wird es eine übergreifende Organisation in Deutschland geben, die eine Vision guter Arbeit in der ambulanten Altenpflege entwickelt, die intern akzeptiert und nach außen kommuniziert werden kann? Oder bleibt es bei dem Nebeneinander vieler, meist kleiner ambulanter Dienste, die so im Alltagsstress verfangen sind, dass darüber hinausgehende konzeptionelle Überlegungen von niemandem geleistet werden können?

4. Staat und Versicherungswirtschaft in vielen Ländern, so auch in China, werden im nächsten Jahrzehnt verschiedene Modelle der Finanzierung von Altenpflege umsetzen, sodass eine Mehrheit der Menschen theoretisch auf ein Angebot zugreifen kann.

Frage: Ist das deutsche, staatlich regulierte und am Gemeinwohl orientierte Pflegeversicherungssystem so von sich überzeugt, dass es sich traut, international als Vorreiter aufzutreten, oder hält man sich lieber vornehm hinter angelsächsischen – auf privatwirtschaftliche und gewinnorientierte Versicherungssysteme setzende – Protagonisten zurück?

5. Entweder werden sich Arbeitsplätze für professionelle Altenpflegefachkräfte weltweit – so auch in China – dergestalt weiterentwickeln, dass für Absolventen z.B. dreijähriger Ausbildungsgänge zur Altenpflegefachkraft der Beruf von den Arbeitsinhalten, von der Bezahlung und vom sozialen Status her attraktiv wird – oder Altenpflege wird als personenbezogene „Billig-Dienstleistung“ unqualifizierter Kräfte weiter ein Schatten-dasein führen.

Frage: Wird es uns in Deutschland gelingen, den Status und die gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung (inkl. der Entlohnung) für professionell Pflegende zu erhöhen und den Beruf soweit attraktiv zu machen, dass er international als Vorbild darstellbar ist?

6. Der sozialpflegerische und kommunikative Schwerpunkt, wie er in der deutschen Altenpflege-Profession im Mittelpunkt steht, wird weltweit, u.a. vielleicht auch in China, gegenüber dem heutigen medizinisch-somatischen Schwerpunkt eine dominierende Bedeutung in der Altenpflege erhalten.

Frage: Wird es uns in Deutschland gelingen, diesen Schwerpunkt und das damit verbundene besondere Selbstverständnis der Altenpflege auch im Rahmen der künftigen generalistischen Ausbildung von Alten- und Krankenpflegefachkräften zu erhalten?

Über Ihre Einschätzungen zu den Fragen würde ich mich freuen!

Frage
Antwort
Zukunft



Resümee nach der Reise:

Die treibenden Faktoren des Bildungsexports aus Sicht des Projektes ChinaCare

Kurt-Georg Ciesinger

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat klare Zielperspektiven für Projekte zur Förderung des Bildungsexports durch deutsche Anbieter vorgegeben. Diesen Strategien folgend geht es auch im Projekt ChinaCare explizit nicht um kulturelle oder gar wirtschaftliche „Entwicklungshilfe“. Die vom BMBF formulierten Ziele lassen sich vielmehr wie folgt zusammenfassen:

- æ Identifikation der Kooperationsmöglichkeiten zur Deckung internationaler Bildungsbedarfe,
- æ Erschließung des damit verbundenen Marktpotenzials,
- æ wissenschaftliche Analyse der Hindernisse und Erfolgsfaktoren des Exports von Aus- und Weiterbildungsangeboten und schließlich
- æ Vermarktung der Kompetenzen und Stärken Deutschlands im Bereich der beruflichen Bildung.

Es geht also darum, die jahrzehntelangen, international anerkannten Erfahrungen des deutschen Bildungssystems durch wissenschaftliche Begleitung und praktische Erprobung exportfähig zu machen und die entsprechende Bildungsdienstleistung in Zielregionen auf der ganzen Welt zu vermarkten. Dass wir als Projekt ChinaCare damit auch die humanitären Errungenschaften des deutschen Pflegesystems und deutscher Arbeitsgestaltung exportieren, ist dabei ein mehr als begrüßenswerter Nebeneffekt. Unser genuines Ziel besteht aber in der Entwicklung eines Geschäftsmodells für den Export von Bildungsdienstleistungen nach China.

Die Delegationsreise des Projektes ChinaCare war, wie die vorangegangenen Artikel dieser Ausgabe gezeigt haben, nicht nur ein intensives Erlebnis für die Beteiligten – ein Erlebnis, das vice versa nun von den chinesischen Partnern beim Gegenbesuch geteilt wird und damit die Zusammenarbeit auch kulturell erdet. Der Besuch in China war vor allem ein inhaltlicher Erfolg, da ganz konkrete, verbindliche Vereinbarungen für das weitere Vorgehen der Entwicklungspartnerschaft getroffen wurden. Damit sind wir im Projekt ChinaCare weiter als viele andere Initiativen mit ähnlichen Zielstellungen, die wir im letzten Jahr kennengelernt haben und die uns von vielfältigen Hemmnissen und strukturellen Problemstellungen berichtet haben.

Was ist nun aus unserer Sicht verantwortlich für den Projekterfolg? Als Ordnungsraster dieser „Selbstevaluation“ möge die Systematisierung der treibenden Faktoren des Bildungsexportes dienen, die vom Fraunhofer-Zentrum für Mittel- und Osteuropa erstellt wurde (siehe Abb.). Im Folgenden soll in der gebotenen Kürze vorgestellt werden, welches die Erfolgsfaktoren unseres Projektes aus ganz subjektiver Sicht der Akteure selbst sind.

Die ersten beiden Erfolgsfaktoren der Auflistung beziehen sich auf das Image Deutschlands (*hohe Anerkennung deutscher Qualität im Allgemeinen, weltweite Präsenz und Anerkennung deutscher Unternehmen/Produkte*). Von beiden Faktoren hat das Projekt ChinaCare selbstverständlich profitiert. Sie waren das Entree in die Diskussionen mit den chinesischen Partnern und stellten das grundsätzliche Interesse an Deutschland her.

Die *Modularisierung des Bildungsangebots* ist ein zentraler Vorteil oder gar eine Voraussetzung in der aktuellen Phase der gemeinsamen Curriculumentwicklung zwischen den deutschen und chinesischen Partnern. Die Modularisierung ermöglicht erst die Adaption der deutschen Lerninhalte auf das chinesische Pflege- und Bildungssystem.

Die *praktische Demonstration der Ausbildungsinhalte* wird erst Gegenstand der nächsten Phase sein, wenn chinesische Lehrkräfte zu einem Gegenbesuch anreisen, sich verschiedene Pflegesettings und Betreuungsformen in Deutschland anschauen und mit den deutschen Experten gemeinsam die finalen Ausbildungsinhalte erarbeiten und vereinbaren.

Die Frage der *Zertifizierung der Bildungsangebote* wurde bereits bei unserem Chinabesuch thematisiert. Im Moment wird von dem Modell ausgegangen, dass kein deutsches Zertifikat vergeben wird, sondern eine Zertifizierung auf Basis des chinesischen Ausbildungssystems erfolgt, was die Attraktivität der Abschlüsse im Zielland eindeutig erhöht.



Politisches Marketing auf höherer Ebene als Weichenstellung zwischen den Ländern ist sicherlich eine wesentliche Voraussetzung jeder bilateralen wirtschaftlichen Aktivität, war in der konkreten Projektarbeit aber nicht unmittelbar spürbar und unmittelbare projektbezogene politische Unterstützung war von deutscher Seite nicht gegeben.

Das *einheitliche Auftreten* bezogen auf die Projektdelegation, die ja aus mehreren Partnern bestand, war durchaus eine Herausforderung, zumal sich die Etikette in China für die Delegation als ungewohnt und anspruchsvoll darstellte. Der *Konsortial-/Verbundansatz* ist dabei für die Projektbearbeitung wichtig und sinnvoll, im Verhältnis zu den chinesischen Partnern aber teilweise schwierig zu vermitteln. Insbesondere unsere gewohnte Zusammenarbeit zwischen den Projektpartnern auf Augenhöhe und ohne Hierarchie ist für die chinesischen Partner eine eher ungewöhnliche Konstruktion.

Die fehlende *Einbindung deutscher Großunternehmen* im Projekt ChinaCare machte den Zugang sicherlich nicht leichter, aber störte den Verlauf der Diskussionen und Verhandlungen auch nicht.

Durchaus problematisch ist aber die fehlende *Kopplung von Bildungs- und Technologieexport*. Wer Berufsbildung als notwendige Voraussetzung für die Inbetriebnahme deutscher Anlagen oder die Arbeit an deutschen Maschinen verkauft, hat sicherlich argumentative Vorteile gegenüber einem Projekt wie ChinaCare, das Bildung ohne Produktanbindung für einen noch nicht flächendeckend existierenden Markt anbietet. Denn die Dienstleistung Altenpflege ist in China politisch und gesellschaftlich noch nicht etabliert. Damit ist auch das Berufsbild Altenpflege in China nicht uneingeschränkt attraktiv.

Will man Berufsbildung im Bereich Altenpflege vermarkten, sind zuerst die Berufe zu schaffen, d.h. der Arbeitsmarkt in China muss zusammen mit der Bildungsdienstleistung entwickelt werden. Ein stabiler Altenpflegesektor ist die Voraussetzung für die Attraktivität des Berufes und damit die Marktfähigkeit der Bildungsdienstleistung. Diese Strategie verfolgt das Projekt ChinaCare aktuell mit der konkreten Beratung in der Region Liaoning beim Aufbau eines Altenpflegesystems, in dem dann perspektivisch Fachkräfte benötigt werden, die mit der Unterstützung deutscher Bildungsanbieter ausgebildet werden können.

1. Hohe Anerkennung deutscher Qualität im Allgemeinen
2. Weltweite Präsenz und Anerkennung deutscher Unternehmen/Produkte
3. Modularisierung des Bildungsangebots
4. Praktische Demonstration der Ausbildungsinhalte
5. Zertifizierung der Bildungsangebote
6. Politisches Marketing auf höherer Ebene
7. Projektbezogene politische Unterstützung
8. Ressortübergreifende Abstimmung und einheitliches Auftreten
9. Kopplung von Bildungs- und Technologieexport
10. Konsortial-/Verbundansatz
11. Fester Partner im Zielland
12. Einbindung (deutscher) Großunternehmen

Abb.: Treibende Faktoren des Bildungsexports nach einer Studie des Fraunhofer MOEZ¹



Der Autor

Kurt-Georg Ciesinger ist Geschäftsführer der gaus gmbh – medien bildung politikberatung. Im Projekt ChinaCare ist er verantwortlich für die Entwicklung von Geschäftsmodellen zum Bildungsexport.

gaus | medien bildung politikberatung

Als wichtiger Punkt stellte sich aber der *feste Partner im Zielland* heraus. In unserem Fall wurde dieser Punkt durch Lan Yao garantiert, die die gesamte Delegationsreise inhaltlich und organisatorisch vorbereitete. Zunächst als Repräsentantin der Stadt Fushun in Deutschland und später als festes Mitglied des Projektteams sorgte sie für die richtigen Ansprechpartner vor Ort. Sie führte seit Monaten die vorbereitenden Gespräche mit den chinesischen Partnern und konnte dazu auf ihre hervorragenden Netzwerkkontakte in China zurückgreifen. Sie organisierte die Reise und beriet die Delegation bei der Frage des richtigen Verhaltens in den Verhandlungen. Sie übersetzte und vermittelte und war damit ein Garant für den Erfolg der Reise.

Wenn wir eine subjektive Rangfolge der treibenden Faktoren des Bildungsexports auf Basis der Liste des Fraunhofer MOEZ aufstellen sollten, würden wir Punkt 11 – eine verlässliche Partnerschaft im Zielland – definitiv auf Rang 1 setzen!

¹ Posselt, T. et al. (2012). Treibende und hemmende Faktoren im Berufsbildungsexport aus Sicht deutscher Anbieter. Leipzig: Fraunhofer MOEZ.





transfær

