

Herzlich willkommen!

Herzlich willkommen an Bord.

Unser Flug wird uns in die arabische Welt führen, da ich Ihnen Kenntnisse und Beachtung kultureller Unterschiede, Möglichkeiten der Anwerbung und Aspekte einer gelingenden Integration anhand dieses Beispiels aufzeigen will.

Bitte schnallen Sie sich an.

Während des Fluges kann es unruhig werden. Es kann zu Höhen und Tiefen kommen. Es können uns seitliche Böen erfassen und es wird Gegenwind geben, so dass wir nicht so schnell vorankommen.

Lassen Sie sich auf die Herausforderung ein, eine andere Welt kennenzulernen.

Die arabische Welt umfasst 24 Staaten.

Unser Zielland heute: Tunesien!

Weshalb Tunesien:

- Dort kenne ich mich am besten aus, da mein Mann aus Tunesien stammt, und wir mit unseren Schülern der Gesundheits- und Krankenpflege 8 Jahre Studienfahrten nach Tunesien unternommen haben.
- Es ist das Deutschland am nächsten gelegene arabische Land, nur 2.5 bis 3 Flugstunden entfernt
- Es ist ein relativ westlich orientiertes Land

- Zwischen Deutschland und Tunesien gibt es eine Transformationspartnerschaft
- Die ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit) und die GIZ (die deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit) werden in dem Projekt „Triple Win“ Pflegefachkräfte unter anderem (sonst Bosnien-Herzegowina, Serbien, Philippinen) aus Tunesien für den deutschen Arbeitsmarkt anwerben.

Dieses Projekt wird heute im übernächsten Vortrag vorgestellt.

- Und in Tunesien gibt es eine große Anzahl arbeitsloser Jugendliche, gut ausgebildeter Fachkräfte und junger Akademiker

Wozu soll diese Reise gut sein?

Um erfolgreich Arbeitskräfte oder Auszubildende anwerben und integrieren zu können, ist es meiner Ansicht nach unerlässlich selbst Kenntnisse über die Kultur, die Religion und die damit verbundenen Prägungen der Menschen zu haben, die aus diesem Kulturkreis stammen, egal woher unsere zukünftigen Mitarbeiter kommen; jeder Kulturkreis hat seine Besonderheiten – und ist interessant.

Was wird uns neben Sonne, Meer, Strand und einem hoffentlich guten Hotel erwarten?

Gastfreundschaft und freundliche, aufgeschlossene, kontaktwillige Menschen

Natürlich gibt es nicht „die arabische Frau“ oder „den arabischen Mann“.

So wie Jede und Jeder von uns seine Individualität hat, gibt es natürlich auch dort unterschiedliche Ausprägungen kulturspezifischer Eigenschaften.

Welche kulturbedingten Charakteristika könnten einen Einfluss auf unsere Arbeit haben?

Die sollten wir uns einmal genauer anschauen:

- In Tunesien gibt es den Ausdruck: „Allah schuf die Zeit und die schuf er reichlich!“

Ja, davon träumen wir oft in unserem Arbeitsalltag. Dieses zugegebenermaßen, entspannte Zeitgefühl, kollidiert jedoch mit unserem straff durchorganisierten Tagesablauf.

Ist einer unpünktlich, hat dies Auswirkungen auf alle nachfolgenden, davon abhängigen Termine.

Lässt sich jemand mehr Zeit als eingeplant, gerät entweder alles ins Stocken, oder andere müssen die Arbeit übernehmen.

Beispiel: Komme in 10 Minuten! Frage: tunesische oder deutsche? Erlebt: 10 min. bis 3 Std.

- Rolle „Mann – Frau“: In städtischen und touristisch gut erschlossenen Regionen muss dies nicht unbedingt zu Problemen führen. Aber in ländlichen Regionen lauern hier nicht nur Fettnäpfchen, sondern Fässer.

Wundern Sie sich nicht, wenn man Ihnen zur Begrüßung nicht die Hand reicht.

Berührungen des anderen Geschlechts außerhalb der Familie sind unschicklich, oft bis hin zum Tabu. Da kann es leicht passieren, dass sie bei häufigerem Zusammentreffen kurzerhand zur kleinen oder großen Schwester oder zum Bruder ernannt werden – das ermöglicht dann wenigstens eine herzliche Begrüßung.

Vom Fettnäpfchen einmal abgesehen, ist es in unseren Berufen unmöglich, den Patienten oder Bewohner, wenn dieser nicht das gleiche Geschlecht hat wie wir, nicht zu berühren.

Ein anderer Aspekt der Rollenverteilung ist, dass der Mann das Sagen hat, für alles, was sich außerhalb des eigenen Haushaltes abspielt. Im Haus hat dies die Frau (deshalb sieht man in arabischen Ländern die Männer so häufig im Café sitzen).

Die Folge für unseren Beruf: Sind Sie als Frau die Vorgesetzte, kann dies zu Akzeptanzproblemen führen.

- Wenn Ihr Mitarbeiter oder Ihre Mitarbeiterin gläubige Muslime sind, kann der Fastenmonat Ramadan eine kleine Herausforderung bedeuten.

In diesem Jahr ist voraussichtlich vom 18. Juni bis 16. Juli Ramadan. Das heißt: von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang darf nicht gegessen und getrunken werden.

Für Dresden wäre das z.B. am 18.06. von 2:32 – 21:26 Uhr 19 Stunden weder essen noch trinken, und das für 28 Tage ist anstrengend, dabei arbeiten ist noch anstrengender.

Hier können sich Konzentrations-, Kreislaufprobleme und andere, auch für die Arbeitsleistung negative Auswirkungen ergeben.

- Im Arbeitsalltag können gefährliche Situationen durch den Umgang mit Fehlern, Versäumnissen, Unzulänglichkeiten und Wissenslücken entstehen.

Wenn Sie z.B. jemanden nach dem Weg zu einem Laden oder zu einer Sehenswürdigkeit fragen, wird Ihnen in der Regel bereitwillig der Weg erklärt. Nur, ob Sie dann auch dort ankommen, ist fraglich, da die wenigsten Ihnen freundlich zu verstehen geben würden, dass sie den Weg leider nicht wissen.

Unwissenheit bedeutet einen Gesichtsverlust. Bezüglich des Beispiels haben Sie ja vielleicht nur gleich eine kleine Stadtbesichtigung unternommen. In der Arbeitsausführung kann das gefährlich werden.

Das Zugeben eines Fehlers bedeutet ebenfalls einen Gesichtsverlust. Ihnen werden dann die haarsträubendsten Erklärungen gegeben, wenn es Ihnen zufällig auffällt, oder: noch misslicher, Sie erfahren es gar nicht.

(Beispiel)

Im Arbeitsalltag kann dies aber für unsere Patienten und Bewohner lebensgefährlich werden, da so die Chance des Gegensteuerns evtl. nicht mehr gegeben ist.

Es gibt noch viele kleinere und größere kulturelle Unterschiede.

Aber mittlerweile sind wir in Tunesien gelandet, haben uns mit einigen Facetten der kulturellen Lebensweise befasst und wollen nun unsere zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswählen.

Sie merken schon: Ich habe die Reihenfolge etwas zu der im Programm stehenden verändert, da mir in der Vorbereitung bewusst geworden ist:

Um gezielt neue Mitarbeiterinnen zu gewinnen, muss ich wissen, was ich von ihnen erwarte und das setzt voraus, dass ich kulturelle Unterschiede kenne.

Wie wir unsere zukünftigen Mitarbeiterinnen anwerben, dafür gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Wir als Rotkreuzorganisation würden natürlich die Anwerbung über unsere Partner vom Tunesischen Roten Halbmond favorisieren, mit denen wir durch Studienreisen mit unseren Schülern seit vielen Jahren Kontakt haben.

Ein kompetenter Partner ist sicher auch, wie eingangs erwähnt, die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit.

Es gibt verschiedene Agenturen, die ausländische Fachkräfte anwerben.

Bitte achten Sie aber darauf, dass es seriöse Agenturen sind.

Eine weitere Möglichkeit wäre bei größerem Personalbedarf mit dem Gesundheitsministerium des entsprechenden Landes (2013 Tun – Asklepios Hamburg) Kontakt aufzunehmen.

Für die Organisation der Studienreisen hatten wir auch immer Kontakt zum Tunesischen Gesundheitsministerium und zur Tunesischen Botschaft.

Insgesamt wird die Personalakquise davon abhängen, wie viel Fachkräfte wir insgesamt benötigen.

Werden nur ein oder zwei Fachkräfte benötigt, wird eine Anwerbung über die ZAV bzw. über eine Vermittlungsagentur am sinnvollsten sein.

Haben Sie einen höheren Fachkräftebedarf oder schließen sich mehrere Kliniken für die Personalakquise zusammen, empfiehlt es sich, über eine der aufgezeigten Stellen einen größeren Bewerberpool zusammen zu stellen.

Dann würde ich mich auf ein Land festlegen, in dem man sich die entsprechen Strukturen schafft.

Egal ob Einzelbedarf oder Bewerberpool: Wichtig sind die Inhalte der Bewerbungsgespräche, die entweder z.B. via Skype oder vor Ort im Heimatland der Bewerber stattfinden können:

- Eruiieren Sie unbedingt die Intension, weshalb das Arbeiten in Deutschland angestrebt wird (z.T. herrschen sehr „geschönte“ Vorstellungen)
- Welche Aufgaben und Tätigkeiten in der Krankenpflege wurden bisher ausgeübt, oder bei Auszubildenden: welche Vorstellung hat man davon (in einigen Ländern wird z.B. die Körperpflege von Familienangehörigen übernommen).
- Das fachliche Wissen vor allem bezüglich der Pflege spielt eine große Rolle (Babath, alternative Pflegemethoden)
- Wie integrationswillig erscheint der Bewerber
- Wie aktiv hat derjenige bis jetzt seine oder ihre Vorbereitung auf ein Arbeiten in Deutschland gestaltet

Finden die Bewerbungsgespräche via Skype statt, würde ich mehrere Gespräche führen, um durch unterschiedliche Fragestellungen ein möglichst umfassendes Bild über den Bewerber zu erhalten und die Schlüssigkeit der Aussagen überprüfen zu können.

Auch würde ich die eventuelle zukünftige Stationsleitung in ein oder mehrere Gespräche mit einbinden. Sie hat später die Aufgabe diejenige in ihr Team einzufügen.

Bei dem Bedarf von mehreren Fachkräften oder Auszubildenden würde ich eine Vor-Ort-Auswahl in dem Herkunftsland der Bewerber vorziehen.

Dann könnte man einen Bewerbertag mit verschiedenen, auch kulturspezifischen Aufgabenstellungen, gestalten.

(Beispiel unser Bewerbertag für Auszubildende)

Kristallisieren sich danach Favoritinnen heraus. Sollten wir auch klar und deutlich unsere Erwartungen an diese Person formulieren und das spätere Aufgabengebiet vorstellen, sowie durch Kontrollfragen sicherstellen, dass wir auch verstanden wurden.

Bevor die ausländischen Mitarbeiter eintreffen, sollten wir unsere Mitarbeiter darauf vorbereiten.

Dazu gehört auch die Wissensvermittlung über den anderen Kulturkreis.

Gut wäre, wir fänden auf der zukünftigen Station einen Mentor oder Paten, der sich intensiv mit der neuen Mitarbeiterin befasst.

Ebenso ist es wichtig, die neu geworbenen Mitarbeiter auf das Arbeiten an unserem Haus vorzubereiten.

Dabei sollte aber auch eindeutig vermittelt werden: sie wollen bei uns arbeiten, das heißt: sie müssen sich auf unsere Anforderungen und unsere Kultur einstellen.

Mit unserem kulturellen Hintergrundwissen wollen wir Integration erleichtern, aber gleichzeitig auch die Integrationsfortschritte überprüfen.

Setzen Sie, falls Sie mehrere Kräfte angeworben haben, nur eine je Station ein. Bei zu viel Kontakt untereinander wird sonst häufig in der Landessprache gesprochen, was das Deutschlernen sehr erschwert.

So, nun sind wir wieder auf dem Boden der Tatsachen gelandet.

Im Gepäck eine Vielzahl von Herausforderungen, aber wir haben nicht nur Herausforderungen mitgebracht.

Wir haben einen kleinen Einblick in eine andere Welt erhalten, die uns viele zusätzliche Erfahrungen bringt.

Wenn alle Beteiligten für diese Erfahrungen offen sind, werden unsere ausländischen Kollegen bestimmt zu einer Bereicherung.

Sie können uns auch wichtige Hilfestellung in der Versorgung ausländischer Patienten oder Bewohner leisten.

Aufgrund der demographischen Entwicklung und des Zuwachses an Flüchtlingen und Asylanten wird auch diesbezüglich in Zukunft ein höherer Bedarf sein.

Ich konnte Ihnen jetzt nur einen kleinen Einblick in ein äußerst vielschichtiges Thema geben.

Die folgenden Vorträge werden Ihnen noch andere Facetten der Thematik vermitteln.

Die Herausforderung: wir werden in Zukunft nicht ohne ausländische Fachkräfte auskommen.

Wir müssen uns mit anderen Kulturen, Religionen und Sichtweisen befassen.

Die Bereicherung: wir werden um viele Einsichten und Erfahrungen reicher werden, wir können toleranter werden und uns werden sich neue Möglichkeiten erschließen.

Herausforderung und Bereicherung spiegeln sich für mich in den Worten von Ulrich Schaffer wieder, ich zitiere:

„Es gibt die Grenze der Fremdheit. Ein Mensch ist uns fremd, ein Essen, eine Stadt, ein Land.

Ein Gedanke oder ein ganzes Gedankengebäude, eine Theorie, eine Ideologie, eine Religion. Sie alle bilden Grenzen in meinem Kopf. Aber ich kann sie überwinden.

Ich bin ein Teil von allem, und alles ist ein Teil von mir. Wenn wir tief genug blicken, lösen sich die Grenzen auf.

Nicht, was wir verstehen, ist entscheidend, sondern was wir noch lernen können.

Nicht das Bekannte, sondern das Unbekannte macht unser Leben interessanter und gibt ihm seinen Zauber.

In der Unsicherheit denken wir Neues, in der Sicherheit schlafen wir ein und verschlafen die Wandlung.“

Ich danke Ihnen ganz herzlich, dass Sie mich auf dem Flug in eine etwas andere Welt begleitet haben.