



Ostasien Aktuell

Working Paper No. 17

JAPANS ALTENPFLEGE: ZUKUNFTSSTRATEGIEN IM PRAXISTEST

**GABRIELE VOGT
ANNE-SOPHIE L. KÖNIG**

Society

Titel: Japans Altenpflege: Zukunftsstrategien im Praxistest

Autorinnen: Gabriele Vogt und Anne-Sophie L. König

Ostasien Aktuell Working Paper Series No. 17

Veröffentlichungsdatum: 02.2022

OAWP Series

Institut für Sinologie, Universität Heidelberg

„Ostasien Aktuell“ ist der Titel einer regelmäßigen Reihe von Vorträgen und Diskussionsrunden, die von der Abteilung Ostasien Aktuell am Institut für Sinologie der Universität Heidelberg organisiert werden. Die Reihe dient als Forum zur Diskussion innovativer Forschungsansätze und aktueller politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen in der chinesischsprachigen Welt, in Japan und Korea sowie zu den vielfältigen Austauschprozessen zwischen der Region und anderen Teilen der Welt.

Ziel der „Ostasien Aktuell Arbeitspapiere“ ist es, Ergebnisse der Vortragsreihe mit Interessierten zu teilen und eine Gelegenheit für den weiteren Austausch zu schaffen. Alle Aufsätze geben die Perspektiven der jeweiligen AutorInnen wieder, die die alleinige Verantwortung für die Korrektheit ihrer hier präsentierten Informationen und Forschungsergebnisse tragen. Das Institut für Sinologie übernimmt keine Haftung für die Inhalte und deren Nutzung. Alle Working Papers liegen im PDF-Format vor und können über die Website des Instituts kostenfrei heruntergeladen werden.

Editorial Board:

Prof. Dr. Anja Senz & Dr. Jaok Kwon-Hein
Heidelberg University, Institute of Chinese Studies
Voßstr. 2, 69115 Heidelberg

ISSN: 2627-9649

E-Mail: ostasien-aktuell@zo.uni-heidelberg.de

Download Link: <https://ostasien-aktuell.uni-heidelberg.de/index.php/oawp>

© by the author

Zusammenfassung

In Japan steigt aufgrund des rasanten demografischen Wandels der Bedarf an Fachkräften in der Altenpflege und verschärft so den bereits sichtbaren Fachkräftemangel in diesem Sektor. In Politik und Wirtschaft werden unterschiedliche Strategien verfolgt, diesem Fachkräftemangel entgegenzusteuern. Dazu zählen Programme zur Rekrutierung neuer Pflegekräfte, etwa auch aus dem Ausland, sowie Vorstöße zur Technologisierung des Arbeitsplatzes, um so die Pflegekräfte zu entlasten. Weiterhin sind Initiativen zu nennen, die darauf ausgerichtet sind, die Zeitspanne des gesunden Alters zu verlängern und so den Pflegebedarf jedes Einzelnen zu vermindern. In unserem Diskussionspapier stellen wir die Daten unserer Feldstudie von 2019 in exemplarisch ausgewählten Pflegeheimen in Japans Metropolregionen vor. Wir diskutieren auf der Grundlage unserer praktischen Einsichten die Gründe dafür, warum manche Strategien besser zu greifen scheinen als andere. Die Ergebnisse sollen zugleich allgemeine Erkenntnisse für eine nachhaltige Personalentwicklung in der Altenpflege aufzeigen.

Abstract

Triggered by rapid demographic change, Japan sees a rising demand in eldercare workers. This trend exacerbates an already existing labor shortage in this sector. Politics and economics pursue various strategies to counteract this labor shortage. Among them are programs to recruit new workers, including migrant workers, and approaches to foster the technologization of the workplace to unburden the care workers. Moreover, we should note initiatives directed at prolonging the time span of healthy aging, which will contribute to minimizing people's care demands. In this discussion paper, we introduce data from our 2019 field study in eldercare facilities in metropolitan regions of Japan. Based on our findings from the caregiving practices we encountered, we discuss why some of the governmental and business strategies seem to be more effective than others. The results will contribute insights for a sustainable personnel management in eldercare.

Über die Autorinnen

Prof. Dr. Gabriele Vogt ist Lehrstuhlinhaberin am Japan-Zentrum der LMU München. Sie ist Autorin von *Population Aging and International Health-Caregiver Migration to Japan* (Springer, 2018).

E-Mail: gabriele.vogt@lmu.de

Anne-Sophie L. König, M. A., ist Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Japan-Zentrum der LMU München. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen Japans demografischer Wandel, Lokalpolitik und Demokratiequalität.

E-Mail: an.koenig@lmu.de

About the authors

Prof. Dr. Gabriele Vogt holds the Chair in Japanese Studies in the Japan Center at LMU Munich. She is the author of *Population Aging and International Health-Caregiver Migration to Japan* (Springer, 2018).

E-mail: gabriele.vogt@lmu.de

Anne-Sophie L. König is a doctoral student and research fellow in the Japan Center at LMU Munich. Her research interests include demographic change, local politics and quality of democracy in Japan.

E-mail: an.koenig@lmu.de

Japans Altenpflege: Zukunftsstrategien im Praxistest

Inhalt

1.	Idee.....	5
2.	Forschungsansatz.....	6
3.	Kontext.....	7
4.	Methode (Daten).....	8
5.	Potenziale von Technologie-Einsatz.....	8
6.	Erfahrungen aus der Pflege-Migration.....	10
7.	Eigenverantwortliches Community-Building.....	12
8.	Fazit.....	14
9.	Bibliografie.....	17
10.	Interviews.....	20

1. Idee

Japan zählt zu den am schnellsten alternden Ländern weltweit. Diese demografische Entwicklung stellt zahlreiche Wirtschaftssektoren vor große Herausforderungen (Klingholz und Vogt, 2013). Nirgendwo sind die Probleme jedoch bereits jetzt so greifbar wie in der Altenpflege: Nicht nur steigt aufgrund der voranschreitenden Bevölkerungsalterung die Zahl der Pflegebedürftigen, auch ist ein eklatanter Fachkräftemangel in der Pflege schon heute offensichtlich. Dieser wird sich in den kommenden Jahren aller Voraussicht nach zudem verstärken. Das bedeutet, dass sich die Schere zwischen dem Bedarf an professioneller Altenpflege einerseits und dem Pool des verfügbaren Pflegepersonals andererseits weiter öffnen wird und somit der Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Altenpflege nicht mehr für alle gewährleistet ist.

Es stellt sich die Frage, wie Japan der sich abzeichnenden Krise im Pflegesektor begegnet. Lösungsansätze zu dieser Frage, wie sie aus der japanischen Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft kommen, können für Länder wie Deutschland mit ähnlichen demografischen Strukturen und personellen Problemen von großem Interesse sein.

Diese Überlegung war der Ausgangspunkt für unser Forschungsprojekt zu *Sustainable Long-Term Care: Technology Use, Care Migration and Community Building in Japan*, das möglich gemacht wurde durch Mittel der „Calls 4 Transfer“-Förderlinie (2018–2020) der Hamburg Innovation GmbH und der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung, Hamburg. Neben unserer Forschungsleistung zur Altenpflege in Japan, in deren Zentrum unser Forschungsaufenthalt in Japan im Januar und Februar 2019 stand, enthielt das Projekt zudem die Komponente eines Wissenstransfers in die Hamburger Wirtschaft. Zu diesem Zweck wurden im Mai 2019 Praktiker:innen und Wissenschaftler:innen aus Japan nach Hamburg eingeladen. Anlässlich dieses Besuchs konnte in Kooperation mit dem Japanisch-Deutschen Zentrum Berlin (JDZB) die Tagung *Long-Term Care in Dialogue: Best Practice from Japan and Germany* abgehalten werden; zudem erfolgte ein direkter Austausch zu Best-Practice-Modellen mit zwei Pflegeheimleitungen, gefolgt von einer Begehung der zugehörigen Einrichtungen in Hamburg.¹

¹ Die Autorinnen möchten der Hamburg Innovation GmbH und der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung, Hamburg, ihren Dank für die großzügige Förderung dieses Projekts aussprechen. Auch sind wir dem Japanisch-Deutschen Zentrum Berlin sowie zahlreichen Kolleg:innen in Deutschland und Japan für ihre finanzielle, organisatorische und ideelle Unterstützung sehr verbunden. Anna-Lea Schröder, M. A. (Universität Hamburg) und Claudia Fendl, M. A. (LMU München) haben als Mitarbeiterinnen das Projekt mit großem Engagement begleitet; auch ihnen gebührt unser Dank.

2. Forschungsansatz

In diesem Diskussionspapier werden zentrale Erkenntnisse aus unserem Forschungsaufenthalt in Japan im Januar und Februar 2019 skizziert. Im Vorfeld konnten wir die leitende Fragestellung nach den Strategien Japans beim Umgang mit dem bereits existierenden und sich in absehbarer Zeit verschärfenden Fachkräftemangel in der Pflege durch das Studium der Sekundärliteratur operationalisieren.

Es zeichnen sich in Japan vier zentrale Strategien ab, um dem Pflegekräftemangel entgegenzuwirken: Ein Teil der Hauptstoßrichtung des Regierungshandelns ist die Entlastung der Pflegebranche durch Minimierung des Pflegebedarfs. Dies geschieht durch politische Kampagnen, um aktives Altern zu fördern. Aktives Altern soll das sogenannte „dritte Alter“, in dem ältere Menschen weder körperlich noch mental so eingeschränkt sind, dass sie auf Pflege angewiesen wären, so lange wie möglich durch Einbindung in die lokale Gemeinschaft verlängern. Des Weiteren versuchen Personalfirmen und Pflegeeinrichtungen zunehmend, bis dato nicht vollumfänglich am Arbeitsmarkt Partizipierende als Pflegekräfte zu aktivieren. Im Falle von Japans inländischem Personalpool sind das insbesondere (Haus-)Frauen und in letzter Zeit auch vermehrt Senior:innen. Als ein weiterer Pool für bislang noch nicht aktivierte Pflegekräfte gilt der internationale Arbeitsmarkt: Durch Zuwanderung von Pflegekräften sollen vermehrt offene Stellen besetzt werden. Wir fassen die genannten Strategien zwei und drei hier unter der Klammer der innovativen Akquirierung von Arbeitskräften zusammen und fokussieren uns in der vorliegenden Studie auf die internationalen Pflegekräfte. Deren Anwerbung stellt einen Paradigmenwechsel in Japans Arbeitsmarktpolitik und Zuwanderungspolitik dar und verlangt daher gesonderte Aufmerksamkeit. Wo immer möglich, soll nach Vorstellung von politischen und privatwirtschaftlichen Akteuren, viertens, Robotik und Technologie in der Pflege zum Einsatz kommen, um fehlende Pflegekräfte zu ersetzen oder das Bestandspersonal bei seiner physisch wie mental anstrengenden Arbeit passgenau zu unterstützen. Politik und Wirtschaft stehen allen Punkten dieser viergliedrigen Strategie zum großen Teil befürwortend gegenüber; die Praxis ist hier skeptischer oder zumindest zögerlicher, denn viele der Maßnahmen sehen eine starke Ungleichverteilung der Aufgaben und Verantwortung zu Lasten der Pflegeeinrichtungen vor.

In dem hier vorgestellten Forschungsprojekt haben wir deswegen untersucht, welche Maßnahmen derzeit in der japanischen Pflegepraxis verfolgt werden, um dem Pflegekräftemangel entgegenzuwirken, und welche Lehren daraus für Politik und Wirtschaft in Deutschland beim Umgang mit dem auch hier problematischen Pflegekräftemangel gezogen werden können. Dabei haben wir uns, den oben skizzierten Strategien Japans folgend, vor allem auf Ansätze des Community-Building vor Ort, die

internationale Pflegekräftemigration und den Einsatz von Robotik und Technologie in der Pflege konzentriert. Für die einzelnen Themenbereiche untersuchen wir die folgenden Forschungsfragen:

1. Wie wird eine technologiegestützte Altenpflege in Japan umgesetzt?
2. Welche Lehren aus der Pflegekräftemigration lassen sich aus den japanischen Erfahrungen ziehen?
3. Wie ist das Konzept der lokalen Eigenverantwortung in Japans Altenpflege integriert?

3. Kontext

Japans demografischer Wandel schreitet schnell voran. Das Zusammenspiel der demografischen Variablen Fertilität, Mobilität und Mortalität führt gleichermaßen zu Bevölkerungsalterung wie dem negativen Wachstum der Bevölkerung. So ist laut dem neuesten Zensus von 2020 die japanische Bevölkerung seit 2015 um 0,7 % auf 126,14 Millionen Personen gesunken, während der Anteil der über 65-Jährigen im selben Zeitraum von 26,6 % auf 28,6 % gestiegen ist (MIC, 2021: 3, 19). Prognosen zufolge wird der Anteil dieser Bevölkerungsgruppe bis 2040 auf 35,4 % ansteigen und im Jahr 2060 über 38 % liegen (NIPSSR, 2017).

Das Japan Institute for Labor Policy and Training erwartet alleine aufgrund dieser numerischen Entwicklung einen steigenden Bedarf an Pflegekräften in der Altenpflege von 1,49 Millionen im Fiskaljahr 2012 auf 2,37 bis 2,49 Millionen im Jahr 2025. Auf der Grundlage dieser Berechnung müssten bis 2025 zusätzlich zwischen 68.000 und 77.000 Pflegekräfte pro Jahr angeworben werden. Dieses Ziel mit konventionellen Anwerbepraktiken zu erreichen, ist jedoch unrealistisch, wenn man bedenkt, dass 21,7 % der irregulär und 14,9 % der regulär Beschäftigten den Pflegeberuf bereits in den ersten fünf Jahren wieder verlassen (JILPT, 2015). In einer Umfrage der Care Work Foundation von 2015 unter 6.684 Altenpfleger:innen geben 61,3 % an, unzufrieden mit ihrem Beruf zu sein. Dies liegt laut Umfrage vor allem an den niedrigen Löhnen (57,4 %), der körperlich und mental harten Arbeit (48,3 %) und dem geringen gesellschaftlichen Ansehen (40,8 %). Als weitere Gründe werden die Schwierigkeit, Urlaub zu nehmen (23,0 %), und die instabilen Beschäftigungsverhältnisse (16,6 %) genannt (CWF, 2016).

Diese wenigen Zahlen zeigen bereits, wie angespannt die Lage im japanischen Pflegesektor ist. Im Folgenden wollen wir anhand der Daten aus unserer Feldforschung aufdecken, wie verschiedene Akteure im Pflegebereich versuchen, die übergeordneten Strategien von politischen Akteuren und privatwirtschaftlichen Institutionen auf der lokalen Ebene umzusetzen.

4. Methode (Daten)

Die Daten, die unserer Untersuchung zu den genannten Leitfragen zugrunde liegen, setzen sich aus Feldforschung, Expert:inneninterviews sowie Dokumentenanalyse zusammen. Im Januar und Februar 2019 besuchten wir mehrere Pflegeeinrichtungen im Großraum Tokyo/Yokohama und Osaka/Kyoto/Nara. Die Besuche beinhalteten die Besichtigung der Einrichtung und ihrer Umgebung sowie offene Interviews mit der Einrichtungsleitung. Unser Sample ist divers, was Lage, Größe und Trägerschaft betrifft. Ergänzend führten wir einige Expert:inneninterviews mit Forscher:innen aus der Pflegewissenschaft und Soziologie und Vertreter:innen der Wirtschaft aus japanischen sowie internationalen Unternehmen, Forschungsabteilungen von Unternehmen sowie Verbänden. Ergänzend analysierten wir Veröffentlichungen sowohl von staatlicher Seite wie dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Wohlfahrt (MHLW) und dem Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie (METI) als auch dem Unternehmerverband Keidanren sowie unveröffentlichte Materialien, die wir von unseren Interviewpartner:innen erhalten haben. Im Folgenden möchten wir uns auf die Ergebnisse aus unseren Interviews fokussieren und diese kontextualisieren.

5. Potenziale von Technologie-Einsatz

Japan wird häufig als technikaffines und vor allem roboterbegeistertes Land wahrgenommen, und obwohl Kultur in der Literatur als Variable anerkannt wird (Bröhl et al., 2019), wird zugleich vor einer Exotisierung Japans gewarnt (Robertson, 2010; Šabanović, 2014; Wagner, 2013). Auch in Japan gibt es Vorbehalte gegenüber dem Einsatz von Technologie. Dennoch haben quantitative wie auch qualitative Studien für Japan nachgewiesen, dass die Aufgeschlossenheit gegenüber der Integration von Robotik und Technologie in die eigene Alltagserfahrung steigt, sobald damit die Erwartung einer Arbeitsentlastung verbunden ist (vgl. quantitativ: Choi et al., 2013; Nomura et al., 2006, 2009; qualitativ: Brucksch und Schultz, 2018; Kusuda, 2005; Shi et al., 2017). Die Literatur ist in der Evaluation solcher Technologien dahingehend einheitlich, dass sie menschliche Pflegekräfte nicht *ersetzen*, sondern nur *entlasten* können (Borenstein und Pearson, 2011; Kusuda, 2005; Wright, 2018). Während vor ca. einer Dekade die Forschungsliteratur noch darüber debattierte, wie realistisch ein breiter Einsatz von Robotik und Technologie in der Altenpflege bereits ist (Borenstein und Pearson, 2011), steht mittlerweile fest, dass der Prozess längst begonnen hat (Braeseke et al., 2019; Brucksch und Schultz, 2018), wenngleich mit sehr unterschiedlichem Erfolg, abhängig insbesondere vom finanziellen und personellen Hintergrund der Einrichtungen (Vogt und König, 2021).

In unseren Interviews bestätigte die Projektleitung der Personalfirma Helpman, die sich auf das Anwerben und Vermitteln von Pflegekräften spezialisiert hat, dass sie in ihren Informationskampagnen verstärkt mit Robotik-, IT- und Technologie-Einsatz wirbt (HEL 01, 28.01.2019). Ihre hauseigene regelmäßige Umfrage zeigt deutlich, dass Pflegekräfte mit ihrer Arbeit zufriedener sind, wenn sie in Einrichtungen arbeiten, in denen robotische Technologien und IT zum Einsatz kommen (Helpman, 2018). Trotz der Popularität der beiden Technologien bleibt laut der Bereichsleitung der Japan Assistive Products Association der Anreiz für Firmen niedrig, robotische Hilfsmittel herzustellen, da die Produktentwicklung mit hohen Kosten verbunden und der Produktabsatz relativ gering sei. Bei Privatpersonen in Japan beispielsweise werden, bedingt durch die Konditionen der Pflegeversicherung, robotische Hilfsmittel meist nur geliehen, weswegen der finanzielle Anreiz für Unternehmen gering ist, diese Produkte in kurzen Intervallen weiterzuentwickeln (JASPA 01, 30.01.2019).

Große Unternehmen wie Benesse hingegen verfügen über eine eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung, die auch mit anderen Unternehmen kooperiert. Testungen von Prototypen werden in den hauseigenen Pflegeeinrichtungen durchgeführt, aber nicht immer ist es laut Vertreter:innen der Forschungs- und Entwicklungsabteilung einfach, gewillte Einrichtungen zu gewinnen, da eine solche Testung immer auch mit Disruptionen etablierter Arbeitsabläufe verbunden ist. Sollen die fertigen Entwicklungen schlussendlich in die eigenen Pflegeeinrichtungen eingeführt werden, geschieht dies über interne Schulungen durch Schneeball-System, was sich beispielsweise bei der Einführung einer elektronischen Krankenakte als sehr erfolgreich erwiesen hat (BEN 01, BEN 02 und BEN 03, 29.01.2019).

Kleinere Einrichtungen, die eine solche Abteilung nicht unterhalten können, setzen zum Beispiel auf ihre:n Technologie-Beauftragte:n oder, wie unser Kontakt in Nara, auf nicht-technologische Innovationen und Erkenntnisse aus der Demenz- und Altenforschung (PfE 04.01 und PfE 04.02, 06.02.2019). Fehlentscheidungen bei der Anschaffung können für kleinere Pflegeeinrichtungen (zu) kostenintensive Fehlinvestitionen bedeuten, wie uns PfE 01.01 berichtete. In dieser Einrichtung scheiterte die Einführung eines Exoskeletts zur Unterstützung des unteren Rückens am Widerstand des Personals, welches das Anlegen des Exoskeletts als zu mühsam und zu zeitintensiv bemängelte. Darüber hinaus wurde der Softbank-Roboter Pepper, welcher als Empfangshelfer die Angehörigen der Bewohner:innen begrüßen sollte, von diesen als zu unpersönlich abgelehnt (PfE 01.01, 28.01.2019).

Die stellvertretende Leitung von PfE 03 sieht ihre eigene geringe Erfahrung mit Social-Media-Plattformen als Grund dafür, warum ihre bisherigen Versuche, junge Leute und damit potenziell technikaffines Personal über diese Kanäle anzuwerben, gescheitert sind (PfE 03.02, 07.02.2019). Auch

in dieser Einrichtung nimmt das Pflegepersonal die Saug- und Wischroboter nur schlecht an, die zu seiner Entlastung angeschafft wurden, weil es nicht von deren Gründlichkeit überzeugt ist. Eine erfolgreiche Implementation hingegen gelang der Leitung in PfE 01 mit der Einführung von niederschweligen Alltagstechnologien wie Headsets und zusätzlichen PC-Bildschirmen (PfE 01.01, 28.01.2019), was die Ergebnisse der Helpman-Studie bestätigt (Helpman, 2018). Die Leitung von PfE 03 sieht Potenzial in einem robotischen Rollstuhl von Panasonic, der jedoch mehr Handgriffe und auch Krafteinsatz seitens des Pflegepersonals zur sicheren Anwendung benötigt als erhofft (PfE 03.01 und PfE 03.02, 07.02.2019).

6. Erfahrungen aus der Pflege-Migration

Dass Japan vor nunmehr fast zwei Jahrzehnten strategische Zuwanderungsabkommen für Personal in der Alten- und Krankenpflege mit drei Partnerländern Südostasiens abgeschlossen hat – Indonesien (in Kraft getreten 2008), Philippinen (2009) und Vietnam (2014), – kommt einem Paradigmenwechsel seiner Arbeitsmarktpolitik und Zuwanderungspolitik gleich. Einzig im Pflegesektor wird nun gezielt internationales Personal außerhalb der dezidierten Kategorie der Hochqualifizierten angeworben, denen bis dato berufsbezogene Aufenthaltstitel in Japan vorbehalten waren (Ogawa, 2012; Vogt, 2014, 2018c). Zwar steht dieser Paradigmenwandel auch im Kontext von Japans wirtschaftspolitischen und diplomatischen Interessen (Vogt, 2017), doch ist er zunächst einmal als Reaktion auf den sich verschärfenden Arbeitskräftemangel zu verstehen, dem auch mit der Akquirierung weiteren inländischen Personals, etwa (Haus-)Frauen und Senior:innen, nicht substantiell entgegengewirkt werden konnte. Jenseits dieser bilateralen Vertragsstruktur wurde im April 2019 – und damit kurz nach unserer Interviewreihe in Japan – ein weiterer Zuwanderungskanal, diesmal dezidiert für nicht-ausgebildete Pflegekräfte, über das sogenannte SSW (*specified skilled worker*)-Programm geschaffen; dabei handelt es sich um ein De-facto-Gastarbeiterprogramm, das den besonders unter Personalmangel leidenden Wirtschaftszweigen zugutekommen soll (Vogt, 2018b). Zudem haben mehr und mehr Firmen Ausbildungszentren für internationales Personal in Indonesien und China eröffnet, um die oft langwierigen Prozesse der staatlich organisierten Zuwanderungsprogramme abzukürzen (Vogt, 2018c).

Unter den von uns besuchten Pflegeeinrichtungen waren wenige, die bereits mit nicht-japanischen Pflegekräften Erfahrungen gemacht hatten, welche über eines der staatlichen Zuwanderungsabkommen nach Japan gekommen waren. PfE 02, PfE 03 und Benesse beschäftigen zwar nicht-japanische Pflegekräfte, diese haben aber bereits eine Arbeitserlaubnis in Japan. Dennoch wird bei

Benesse die Möglichkeit geprüft, im größeren Stil Pflegekräfte aufzunehmen, die über das SSW-Programm nach Japan kommen. Dabei möchte das Unternehmen seinen zweiten Geschäftszweig Bildung bei der Rekrutierung und Ausbildung der Kandidat:innen einbringen (BEN 01, BEN 02 und BEN 03, 29.01.2019).

Im Gegensatz zu Benesse hat Pfe 02 in Tokyo in Kooperation mit ORG 03 und einer renommierten Tokioter Privatuniversität bereits ein funktionierendes Ausbildungs- und Sprachprogramm entwickelt, um gut ausgebildetes Personal auch außerhalb von Japan zu finden. Laut der Bereichsleitung steht für die Pflegeeinrichtung vor allem das Finden und Ausbilden von guten Pflegekräften im Vordergrund, egal welcher Herkunft diese sind (Pfe 02.01, 29.01.2019). Die meisten ihrer Auszubildenden kommen aus Südostasien. Laut der Leitung der Sprachkurse kann den hohen Anforderungen an die Sprachkenntnisse in der Pflege nicht durch reguläre Sprachkurse entsprochen werden. Mit ihrem Projekt haben sie einen Kurs entwickelt, der explizit auf die fachlichen Bedürfnisse zugeschnitten ist (ORG 03.01, 29.01.2019). Pfe 03 in Kyoto beschäftigt zwar einige nicht-japanische Pflegekräfte, weil die Einrichtung laut Leitung durch ihre ungewöhnliche Unternehmensphilosophie wenige japanische Bewerber:innen hat, doch Sprachkurse oder Unterstützung zum Spracherlernen bieten sie keine an (Pfe 03.01 und Pfe 03.02, 07.02.2019).

Die hohen Ansprüche an die Japanisch-Kenntnisse von nicht-japanischen Pflegekräften kritisiert WIS 01 als übermäßig. Während Nachbarländer wie Taiwan schon jetzt auf ein multilinguales System umstellen, werden mangelnde Sprachkenntnisse in Japan häufig als Gefährdung der Pflegebedürftigen gewertet. Dabei gibt es wissenschaftliche Studien, die zeigten, dass Pflegebedürftige dazu tendieren, eine wechselseitige Beziehung des Kümmerns mit nicht-japanischen Pflegekräften einzugehen, wovon beide Seiten stark profitieren (WIS 01, 29.01.2019). Wie dies in der Praxis aussehen kann, zeigt das Beispiel eines Pflegeheims in Fukuoka: Die dortige Heimleitung unterstützt mit viel Eigeninitiative das Team-Building in der Belegschaft, sowohl am Arbeitsplatz als auch weit darüber hinaus; so organisiert die Heimleitung sogar Studienreisen nach Manila, damit die japanischen Pflegekräfte sich dort mit der philippinischen Pflegekultur vertraut machen können (Vogt, 2018a).

Während die oben genannten Beispiele aus unseren Interviews allesamt Anstrengungen aus der Privatwirtschaft darstellen, wird ORG 04 mit Subventionen von der Stadt Yokohama unterstützt. Die Organisation fokussiert sich dabei vor allem auf Sprachkurse und Aufbaukurse für nicht-japanische Pflegekräfte bzw. die Ausbildung von Nicht-Japaner:innen zu Pflegekräften, wobei es sich auch hier um Personen handelt, die bereits ein Visum haben und nicht über eines der Zuwanderungsabkommen migriert sind (ORG 04.01, 31.01.2019).

Mehrere unserer Interviewpartner:innen machten deutlich, dass eine breitere Nutzung von ICT-Technologien wie beispielsweise einer elektronischen Krankenakte die Anforderungen an die Sprachkenntnisse von nicht-japanischen Pflegekräften deutlich verringern und bei der Integration in den Arbeitsalltag helfen würde. Dies liegt daran, dass bei einer elektronischen Eingabe der Daten kein Schreiben von komplizierten medizinischen Schriftzeichen per Hand mehr nötig ist, sondern die Schriftzeichen nur noch erkannt werden müssen (BEN 02, 29.01.2019; WIS 02 und WIS 03, 07.02.2019; PfE 01.01, 28.01.2019; PfE 02.01, 29.01.2019; ORG 04.01, 31.01.2019). Hier wären also konkrete Synergieeffekte zwischen einem verstärkten Einsatz von Technologie und einer Ausweitung der Beschäftigung von nicht-japanischen Pflegekräften zu erwarten.

7. Eigenverantwortliches Community-Building

Eine lebendige Gemeinde wird im Sinne eines gestärkten Sozialkapitals als Voraussetzung für den Erfolg von Initiativen zur Verlängerung des sogenannten „dritten Alters“, d. h. des gesunden Alterns, und einer damit einhergehenden Reduzierung der pflegebedürftigen Jahre gesehen (Pekkanen und Tsujinaka, 2008). In diesem Zusammenhang stehen etwa Initiativen zur Revitalisierung ländlicher Gemeinden, welche häufig von extremer Überalterung betroffen sind, durch staatlich geförderte Unterstützung mit Dorfhelfern usw. (bspw. Weltspiegel, 2020). Die Forschungsliteratur, die sich diese Perspektive zu eigen macht, kritisiert diese Strategie zur Selbsthilfe mit Minimalaufwand häufig als neoliberales Instrument. Es käme insbesondere dann zum Einsatz, wenn sozial- und wohlfahrtspolitische Kosten dadurch eingespart werden sollen, notwendige Serviceleistungen auf zivilgesellschaftliche Organisationen, aber auch jedes einzelne Mitglied der Gesellschaft abzuwälzen. So werden etwa schon Schüler:innen zum Dienst an der Gesellschaft (*hōshi*) erzogen und sollen lernen, die Alten in ihrem Viertel im Alltag zu unterstützen (Ogawa, 2008). Große Bedeutung im Sinne der Aktivierung der Alten selbst kommt außerdem den landesweiten Netzwerken zur Stärkung des lebenslangen Lernens zu (Ogawa, 2015; Vogt, 2010). Bei aller Kritik zu ihren politischen Hintergründen, die Vielfältigkeit und Zielgerichtetheit der in Japan lokal stark verwurzelten Ideologie eines aktiven Alterns sucht weltweit Ihrsgleichen.

In unseren Interviews traten unterschiedliche Ansätze zum Community-Building und zur Aktivierung von Älteren in diesem Kontext in den Vordergrund. Manche Konzepte fokussieren mehr auf die Seite der Pflegebedürftigen, andere mehr auf die Seite der Community, also der umliegenden Viertel, aber auch der Gemeinschaft der Pflegekräfte; dazu gibt es auch Mischformen. Vor der Errichtung von PfE 04 in Nara herrschte in der Nachbarschaft anfänglich große Ablehnung gegen die Errichtung einer

Pflegeeinrichtung im Viertel. Laut der Leitung sind deswegen die Integration in die Nachbarschaft, die architektonische ebenso wie funktionale Offenheit der Einrichtung sowie die Aktivierung der Pflegebedürftigen Leitgedanken von Pfe 04. So gibt es verschiedene Veranstaltungen, um die Nachbarschaft ins Pflegeheim einzuladen. Unter anderem veranstaltet Pfe 04 eine Hausaufgabenbetreuung sowie ein zweiwöchentliches Mittagsangebot für Grundschüler:innen und ein Senior:innencafé für die noch selbstständig lebenden Senior:innen des Viertels. Die Veranstaltungen dienen zum einen dazu, Vorurteile gegen Pflegeeinrichtungen und Pflegebedürftige abzubauen, zum anderen sollen auf diese Weise die Pflegebedürftigen in die Nachbarschaft integriert werden, während sie zugleich gefördert und gefordert werden. Auch die Gestaltung der verschiedenen Stationen der Einrichtung entspricht diesen Prinzipien. Auf der Demenzstation beispielsweise dienen verschiedene aktueller Forschung entsprechende Farbcodes und Symbole der Orientierung. Außerdem ist die Station nicht geschlossen. Sollte eine demenzkranke Person in der Nachbarschaft herumwandern oder zu ihrem alten Haus gehen, wird das Heim durch Anwohner:innen darüber informiert (Pfe 04.01 und Pfe 04.02, 06.02.2019).

Die Möglichkeit der Übertragung eines solchen Konzepts auf andere Stadtviertel ist jedoch eingeschränkt. Pfe 03, das in einer ähnlichen Gebietsstruktur in Kyoto steht, hat kaum Berührungspunkte mit der Nachbarschaft. Zuletzt musste sogar aufgrund von Personalmangel der mobile Pflegedienst für die Nachbarschaft eingestellt werden (Pfe 03.01 und Pfe 03.02, 07.02.2019). Nicht jede Einrichtung hat die Kapazitäten für nachbarschaftliches Engagement.

Einen anderen Ansatz verfolgt das Projekt in Tokyo, in das Wis 03 aktiv eingebunden war. Wis 03 half dort bei der Einrichtung und wissenschaftlichen Betreuung von mehreren Pflegecafés. Die Cafés sind vor allem als Begegnungs- und Bildungsort für pflegende Angehörige gedacht. Dort können sich diese über Pflegeangebote im Viertel informieren und verschiedene Veranstaltungen zur Angehörigenpflege besuchen (Wis 03, 07.02.2019).

ORG 01 wiederum setzt sich für die Teilhabe von Pflegebedürftigen aller Altersstufen ein, indem sie unter anderem Freiwilligenarbeit von Nicht-Pflegebedürftigen anbietet und fördert (ORG 01.01 und ORG 01.02, 05.02.2019). ORG 02 konzentriert sich in den eigenen Aktivitäten fast ausschließlich auf Pflegekräfte und Angehörige naher Berufsfelder. Ziel der Organisation ist der Auf- und Ausbau eines Pflege-Netzwerks sowie die Bildung und Förderung einer Pflege-Community. Ansatzpunkt der Aktivitäten war die Erkenntnis, dass zwar viele Pflegekräfte aus intrinsischer Motivation den Beruf ergreifen, aber nach ein paar Jahren im Beruf wegen Erschöpfung und Enttäuschung langfristig ausscheiden. Um Kreativität und Freude am Beruf zu erhalten und Innovationsgeist zu fördern, initiiert

die Organisation regelmäßig Workshops und ermutigt die Teilnehmer:innen dazu, die entstehende Gemeinschaft unter ihnen selbstständig aufrechtzuerhalten. Obwohl ORG 03 in Tokyo ansässig ist und sich die Aktivitäten anfangs auf die Kantō-Region beschränkten, wurde von Community-Mitgliedern mittlerweile ein Ableger in Osaka ins Leben gerufen. Dies hat die Leitung darin bestärkt, dass das Format einem Bedürfnis unter Pflegekräften entspreche, und sie plant eine Erweiterung des Netzwerks in weitere Regionen Japans (ORG 02.01, 31.01.2019).

8. Fazit

Japans Altenpflege sieht sich bereits heute mit einem eklatanten Fachkräftemangel konfrontiert. Dieser wird sich im Zuge des voranschreitenden demografischen Wandels weiter verschärfen. Politische und privatwirtschaftliche Akteure verfolgen mehrere Strategien, diesem Problem entgegenzuwirken. Dazu zählen: die Jahre des gesunden Alterns zu verlängern und damit die Dauer des Pflegebedarfs zu minimieren; innovative Personalakquise etwa durch Rekrutierung von Senior:innen und Frauen, d. h. Gruppen, deren Partizipationsrate am Arbeitsmarkt erhöht werden könnte, sowie – in zunehmendem Maße – auch unter Einbezug ausländischer Arbeitskräfte; vermehrter Einsatz von Robotik und Technologie im Pflegealltag.

Mit unserer Studie haben wir die Umsetzung dieser Strategien in der Pflegepraxis in den Blick genommen und dabei folgende Ergebnisse generiert: Entgegen der internationalen Wahrnehmung Japans als High-Tech-Land sind wir in der Pflegepraxis zahlreichen Ressentiments gegen eine Technologisierung der Altenpflege begegnet. Diese waren überwiegend bei den Pflegekräften selbst (und teils bei den Angehörigen der Pflegebedürftigen) vorhanden, wohingegen die Pflegeheimleitungen hier mehr Innovationsfreudigkeit an den Tag legten. Aus unseren Daten wurde deutlich, dass das Kernproblem bei der Technologisierung der Altenpflege aktuell ein Ressourcenmangel (finanziell, personell, zeitlich) hinsichtlich der Einführung der Geräte am Arbeitsplatz ist. Viele Pflegekräfte fühlen sich nicht ausreichend geschult im Umgang mit den technischen Neuerungen; teils, weil sie im Privatleben bislang kaum Berührungspunkte mit Technologie hatten, teils weil sie den Geräten am Arbeitsplatz nicht viel Potenzial dahingehend beimessen, ihren Arbeitsalltag zu erleichtern. Die Ablehnungsgründe sind mannigfaltig und werden, so zahlreiche unserer Informant:innen, wohl erst mit einem großflächigen Generationenwechsel unter den Pflegekräften in den Hintergrund treten. Zudem wird auch deutlich, dass die große Bandbreite der verfügbaren Ressourcen in den einzelnen Pflegeeinrichtungen deren Erfolg bei der Implementierung von Technologie am Arbeitsplatz maßgeblich beeinflusst. Große Einrichtungen gehen hier rasch voran, während die kleineren nicht

mehr Schritt halten können. Sollen also die aus staatlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen geforderten umfassenden Maßnahmen zur Technologisierung der Altenpflege breiter in die Praxis umgesetzt werden, benötigen gerade die kleineren Einrichtungen hier umfassende Unterstützungsprogramme.²

Hinsichtlich des Potenzials der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte für den japanischen Arbeitsmarkt traten in unseren Interviews zwei Aspekte in den Vordergrund. Zunächst einmal wurde deutlich, dass viele Pflegeheimleitungen mit den bestehenden staatlichen Zuwanderungskanälen unzufrieden sind. Der Weg der Zuwanderung über die bilateralen Handelsabkommen wird als langwierig und unnötig kompliziert erachtet; insbesondere die hohe Anforderung an die zugewanderten Pflegekräfte, sich dem japanischen Staatsexamen stellen zu müssen, wurde als Hindernis für eine nachhaltige Personalentwicklung kritisiert. Das neue SSW-Modell stand zum Zeitpunkt unserer Interviewreihe kurz vor dem Inkrafttreten; seitens der Pflegeheimleitungen wurde bemängelt, dass über diesen Weg lediglich ungelernte Kräfte für die Pflege zuwandern könnten, welche nicht mit allen Aufgaben des Pflegealltags betraut werden könnten. Dazu, wie sich die Zuwanderung nach dem SSW-Modell konkret auf die Pflegearbeit auswirken würde, können noch keine Aussagen getroffen werden, da weniger als ein Jahr nach dessen Inkrafttreten die pandemiebedingten Einreisebeschränkungen in Japan in Kraft gesetzt wurden, die zum Zeitpunkt des Schreibens nach wie vor gelten und eine substanzielle Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte nahezu unmöglich machen. Zweitens wurde aus unseren Daten deutlich, dass einzelne Pflegeheime proaktiv die bestehenden Zuwanderungssysteme wegen der hohen Hürden umgehen, indem sie etwa selbst Ausbildungszentren in Nachbarländern errichten: internationale Pflegekräfte werden dort ausgebildet und angestellt und dann nach Japan „versetzt“. Andere Pflegeheime wiederum suchen die enge Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Organisationen oder Akteuren der Lokalpolitik, um eine gute Ausbildung und mittelfristige Bindung der Pflegekräfte an den Arbeitgeber zu garantieren. Das Feld ist vielschichtig und zeugt aktuell vor allem von Problembewältigungsstrategien.

Im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Aspekten, Technologisierung und Pflegemigration, wo zahlreiche Praxisprobleme den Erfolg zu bremsen scheinen, kann dem dritten Aspekt, dem eigenverantwortlichen Community-Building in Japan, tatsächlich ein innovatives Potenzial zugeschrieben werden. Wir sind in unserer Studie zahlreichen Ansätzen des Community-Building begegnet: der Verknüpfung einer Einrichtung mit ihrer Nachbarschaft (v. a. Schüler:innen und Senior:innen) durch zahlreiche gemeindeorientierte Aktivitäten, der Verknüpfung einer Einrichtung

² Eine ausführliche Diskussion des Potenzials von Robotik und IT im Pflegealltag bieten wir in Vogt und König (2021).

mit pflegenden Angehörigen im Viertel oder auch Initiativen zur Netzwerkgenerierung zwischen Pflegekräften, welche von mehreren zivilgesellschaftlichen Organisationen gestartet wurden. Im Kern dieser Aktivitäten steht zweierlei: Erstens die Idee, das Thema Pflege mehr ins Bewusstsein der Öffentlichkeit, etwa der Nachbarschaft einer Einrichtung, zu tragen, um es so aus der gesellschaftlichen Peripherie herauszuführen. Der Gedanke dahinter ist: Je öffentlicher das Thema Pflege, insbesondere institutionalisierte, aber auch private Pflege, behandelt wird, desto mehr steigt die öffentliche Wertschätzung für die Pflegekräfte. Zweitens: Durch die Etablierung von Foren zur Vernetzung der Pflegekräfte untereinander erfahren diese konkretes Empowerment. Sie lernen im Austausch etwa auch Best-Practice-Ansätze zur Problemlösung am Arbeitsplatz und werden zugleich in ihren Netzwerken institutionell dabei unterstützt, eigene Modelle auszuarbeiten und zu implementieren, die zu einer Verbesserung ihres Arbeitsalltags dienen können. Die Stärkung der Pflegekräfte steht also im Zentrum dieses mehrere Dimensionen umfassenden Ansatzes eines eigenverantwortlichen Community-Building.

Aus unserer Studie zur nachhaltigen Entwicklung der japanischen Altenpflege können wir als Erkenntnisgewinn auch für Deutschland den Aufruf mitnehmen, die Pflegekräfte in den Mittelpunkt der Strategieentwicklung von Politik und Privatwirtschaft zu stellen. Pflegekräfte müssen an neue Technologien mit umfassenden Schulungen ohne Zeitdruck herangeführt werden, sie brauchen kultursensibles Training im Umgang mit Kolleg:innen aus anderen Ländern, und schließlich ist es wichtig, sowohl die Pflegekräfte miteinander zu vernetzen als auch mit der Nachbarschaft ihres Arbeitsplatzes in engen Kontakt zu bringen. Eine solch nachhaltige Personalentwicklung, die die Wertschätzung durch den Arbeitsplatz und die Gesellschaft sowie die Erhaltung der Freude am Beruf in den Mittelpunkt stellt, sollte gute Pflege ausmachen.

9. Bibliografie

- Borenstein, J., & Pearson, Y. (2011). Robot Caregivers: Ethical Issues Across the Human Lifespan. In: P. Lin, K. Abney, & G. A. Bekey (Hg.), *Robot Ethics: The Ethical and Social Implications of Robotics* (251-265). MIT Press.
- Braeseke, G., Naegele, G., Lingot, N., Waldenberger, F., & Park, S. (2019). *Einsatz von robotischen Systemen in der Pflege in Japan mit Blick auf den steigenden Fachkräftebedarf (Kurzfassung)*. IGES Institut GmbH. <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/einsatz-von-robotischen-systemen-pflege-japan.html> (Zugriff am 12.06.2020).
- Bröhl, C., Nelles, J., Brandl, C., Mertens, A., & Nitsch, V. (2019). Human-Robot Collaboration Acceptance Model: Development and Comparison for Germany, Japan, China and the USA. *International Journal of Social Robotics*, 11, 709-726. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12369-019-00593-0>.
- Brucksch, S. & Schultz, F. (2018). *Ageing in Japan. Domestic Healthcare Technologies. A Qualitative Interview Study on Care Robots, Monitoring Sensor Systems, and ICT-based Telehealth Systems*. Deutsches Institut für Japanstudien.
- Care Work Foundation (CWF) (2016). *Heisei 27 nendo „kaigo rōdō jittai chōsa“ no kekka [Ergebnisse der „Umfrage zum realen Sachverhalt in der Pflegearbeit“ 2015]*. http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h27_chousa_kekka.pdf.
- Choi, J. J., Kim, Y., & Kwak, S. (2013). Will You Do Me a Favor?: The Effect of Social Distance on People's Acceptance of Robots. *Bulletin of Japanese Society for the Science of Design*, 60 (3), 81-88.
- Helpman Japan (2018, Dezember 25). *Kaigoshoku no jūgyōin manzokudo ni kan suru chosashiryō wo happyō [Veröffentlichung der Umfragedaten zum Grad der Zufriedenheit unter Angestellten in der Pflegearbeit]*. Recruit Career Co., Ltd. <https://www.recruitcareer.co.jp/news/20181225.pdf> (Zugriff am 01.02.2022).
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2015). *Labor Situation in Japan and its Analysis: Detailed Exposition 2014/2015*. The Japan Institute for Labor Policy and Training.
- Klingholz, R. & Vogt, G. (2013). *Demografisches Neuland. Schneller noch als Deutschland muss Japan Antworten auf eine schrumpfende und alternde Gesellschaft finden*. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.
- Kusuda, Y. (2005). Japanese Robotic – Where to Go?. *Industrial Robot*, 32 (6), 472-476.
- Ministry of Internal Affairs and Communication (MIC) (2021). *Reiwa 2-nen kokuseichōsa: Jinkō-tō kihon shūkei kekka: Kekka no gaiyō [Zensus 2021: Grundlegendes Gesamtergebnis der Bevölkerungszahl etc.: Zusammenfassung der Ergebnisse]*. URL: https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka/pdf/outline_01.pdf (Zugriff am 21.01.2022).

- National Institute of Population and Social Security Research (NIPSSR) (2017). *Jinkō tōkei shiryōshū: Nenrei (4 kubun) betsu jinkō no suii to shōrai suikei: 1920 – 2065-nen [Demografische Datensammlung: 2-9 Bevölkerungstrends und zukünftige Schätzungen nach Alter (4 Kategorien): 1920-2065]*.
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2021.asp?chap=2> (Zugriff am 25.01.2022).
- Nomura, T., Suzuki, T., Kanda, T., & Kato, K. (2006). Measurement of Negative Attitudes toward Robots. *Interaction Studies: Social Behaviour and Communication in Biological and Artificial Systems*, 7 (3), 437-454.
- Nomura, T., Suzuki, T., Kanda, T., & Kato, K. (2009). Age Differences and Images of Robots: Social Survey in Japan. *Interaction Studies: Social Behaviour and Communication in Biological and Artificial Systems*, 10 (3), 374-391.
- Ogawa, A. (2008). „Induced“ Volunteerism: A New Role for Schools? In: F. Coulmas, H. Conrad, A. Schad-Seifert & G. Vogt (Hg.): *The Demographic Challenge: A Handbook about Japan (721-732)*, Brill.
- Ogawa, A. (2015). *Lifelong Learning in Neoliberal Japan. Risk, Community, and Knowledge*. SUNY Press.
- Ogawa, R. (2012). Conceptualizing Transnational Migration of Care Workers: Between „Skilled“ and „Unskilled“. *ASIEN, The German Journal on Contemporary Asia*, 124, 95-114.
- Pekkanen, R. & Tsujinaka, Y. (2008). Neighbourhood Associations and the Demographic Challenge. In: F. Coulmas, H. Conrad, A. Schad-Seifert & G. Vogt (Hg.): *The Demographic Challenge: A Handbook about Japan (707-720)*, Brill.
- Robertson, J. (2010). Gendering Humanoid Robots: Robo-Sexism in Japan. *Body & Society*, 16 (2), 1-36.
- Šabanović, S. (2014). Inventing Japan's „Robotics Culture“: The Repeated Assembly of Science, Technology, and Culture in Social Robotics. *Social Studies of Science*, 44 (3), 342-367.
- Shi, C., Satake, S., Kanda, T. & Ishiguro, H. (2017). Field Trial for Social Robots that Invite Visitors to Stores. *Journal of the Robotics Society of Japan*, 35, 334-345.
- Vogt, G. (2010). Social Capital in Japan's Aging Society. *REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 33 (3), 33-42.
- Vogt, G. (2014). Friend and Foe: Juxtaposing Japan's Migration Discourses. In: W. Vosse, R. Drifte, V. Blechinger-Talcott (Hg.): *Governing Insecurity in Japan. The Domestic Discourse and Policy Response (50-70)*, Routledge.
- Vogt, G. (2017). Abes Seitentüren: Zuwanderung als Instrument der Entwicklungs- und Handelspolitik. In: S. Heinrich, G. Vogt (Hg.): *Japan in der Ära Abe. Eine politikwissenschaftliche Analyse (72-93)*, Iudicium.
- Vogt, G. (2018a). Internationale Migration von Pflegekräften nach Japan. *OAG Notizen*, Mai 2018, 24-38, https://oag.jp/img/2018/04/Notizen-1805_Vogt_Pflegekraefte.pdf (Zugriff am 29.01.2022).

Vogt, G. (2018b). „Mirai no shimin“ ka „kyaku“ ka. [„Künftige Bürger“ oder „Gäste“?]. *Mainichi Shinbun*, 23.11.2018, 11.

Vogt, G. (2018c). *Population Aging and International Health-Caregiver Migration to Japan*. Springer.

Vogt, G. & König, A.-S. L. (2021). Robotic Devices and ICT in Long-Term Care in Japan: Their Potential and Limitations from a Workplace Perspective. *Contemporary Japan*, online seit 17.12.2021, DOI: <https://doi.org/10.1080/18692729.2021.2015846>.

Wagner, C. (2013). *Robotica Nipponica: Recherchen zur Akzeptanz von Robotern in Japan*. Tectum.

Weltspiegel (2020). Japan: Ein Dorf verjüngt sich. URL: <https://youtu.be/qZ8kMxjDtzs> (Zugriff am 25.01.2022).

Wright, J. (2018). Tactile Care, Mechanical Hugs: Japanese Caregivers and Robotic Lifting Devices. *Asian Anthropology*, 17 (1), 24-39.

10. Interviews

BEN 01: Benesse Institute for Research on KAIGO, Leitung Forschungsgruppe (29.01.2019)

BEN 02: Benesse Institute for Research on KAIGO, Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in (29.01.2019)

BEN 03: K.K. Benesse Holdings, Bereichsleitung (29.01.2019)

HEL 01: Helpman Japan, Projektleitung (28.01.2019)

JASPA 01: Japan Assistive Products Association (JASPA), Bereichsleitung (30.01.2019)

PfE 01.01: Pflegeeinrichtung in Yokohama, Bereichsleitung (28.01.2019)

PfE 02.01: Pflegeeinrichtung in Tokyo, Bereichsleitung (29.01.2019)

PfE 03.01: Pflegeeinrichtung in Kyoto, Leitung (07.02.2019)

PfE 03.02: Pflegeeinrichtung in Kyoto, Stellvertretende Leitung (07.02.2019)

PfE 04.01: Pflegeeinrichtung in Nara, Leitung (06.02.2019)

PfE 04.02: Pflegeeinrichtung in Nara, Bereichsleitung (06.02.2019)

WIS 01: Wissenschaftler:in, Soziologie, Tokyo (29.01.2019)

WIS 02: Wissenschaftler:in, Soziologie, Kyoto (07.02.2019)

WIS 03: Wissenschaftler:in, Pflegewissenschaft, Kyoto (07.02.2019)

ORG 01.01: NPO in Osaka, Pflege, Community-Organisation (05.02.2019)

ORG 01.02: NPO in Osaka, Pflege, Community-Organisation (05.02.2019)

ORG 02.01: NPO in Tokyo, Empowerment von Pflegekräften, Mitbegründer:in (31.01.2019)

ORG 03.01: Halb-öffentliche Organisation in Tokyo, Ausbildung von nicht-japanischen Pflegekräften in Zusammenarbeit mit Privatuniversität aus Tokyo, Führungskraft (Kooperation mit PfE 02) (29.01.2019)

ORG 04.01: Halb-öffentliche Organisation in Yokohama, Ausbildung von nicht-japanischen Pflegekräften in Zusammenarbeit mit Stadtverwaltung, Projektleitung (31.01.2019)