

# Dokumentation des digitalen Fachtags

## „Auf Vielfalt eingestellt: Vom Willkommen und Bleiben in Thüringen? Internationale Mitarbeitende in Gesundheitsberufen“



03.03.2022, 09:30-15:30 Uhr

**Fachstelle Interkulturelle Öffnung**  
(AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V.)

**IQ Teilprojekt Regionale Fachkräftenetze – Einwanderung Thüringen**  
(Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gemeinnützige GmbH)

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

## Inhalt

1. Begrüßung durch den Ministerpräsidenten Bodo Ramelow.....	3
2.1 Fachinput 1 – Prof. Dr. Jürgen Bolten (Universität Jena) .....	3
2.2. Fachinput 2 – Christiane Jähnert (Zentralklinik Bad Berka) .....	4
3. Blitzlicher aus Workshoprunde I .....	5
4. Podiumsdiskussion: „Klingt gut in der Theorie...aber in der Praxis?“ .....	6
5. Blitzlicher aus Workshoprunde II .....	9
6. Conclusio und Ausblick.....	9

## 1. Begrüßung durch den Ministerpräsidenten Bodo Ramelow

Der Ministerpräsident richtete zu Beginn des Fachtags ein paar Worte an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Zunächst sprach er sich gegen den aktuellen Krieg Putins aus und erwähnte die vielschichtigen politischen und gesellschaftlichen Maßnahmen, um den Menschen zu helfen, die ihr Land verlassen müssen.

In Bezug auf den Gesundheitsbereich, das Kernthema des Fachtags, betonte der Ministerpräsident die hohe Zahl an Menschen, die bis 2035 in Altersruhestand gehen und die halb so große Zahl an Menschen, welche diese Stellen zukünftig voraussichtlich besetzen können. Die klare Botschaft lautet: Fachkräftegewinnung wird das zentrale Thema der Zukunft sein. Entsprechend müssen uns umstellen und dazu bekennen, eine Einwanderungsgesellschaft sein zu wollen.

Für Betriebe bedeutet das, sich selbst um die Fachkräftegewinnung zu kümmern und weniger Headhunter damit zu beauftragen. Zum Aufbau einer Einwanderungsgesellschaft gilt es zudem, Steine aus dem Weg zu räumen und ein gutes Ankommen zu ermöglichen. Dabei geht es auch darum, zu lernen, trotz möglicher Unterschiede zusammenzuarbeiten.

### 2.1 Fachinput 1 – Prof. Dr. Jürgen Bolten (Universität Jena) "Weltoffen miteinander in Thüringen?! Fachkräftemangel: Interkulturelle Öffnung als Chance"

Prof. Bolten ging detailliert auf den vom Ministerpräsidenten erwähnten Fachkräftemangel ein: Die Bevölkerungsentwicklung ist in Thüringen beständig rückläufig und im Arbeitsleben haben wir es bereits mit einer starken Überalterung zu tun. Laut Prof. Bolten kommen die geburtenschwachen Jahrgänge allerdings erst noch auf uns zu. Vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten verstärkt mit einem Fachkräftemangel zu tun haben. Es fehlt schon jetzt an neuen Auszubildenden und die Vakanzzeiten sind mit im Schnitt 160 Tagen von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung schon sehr hoch.

Vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt kann man den Fachkräftemangel aus eigener Kraft nicht kompensieren. Unter diesen Voraussetzungen stellen Einrichtungen vermehrt internationale Fachkräfte und Auszubildende ein.

Allerdings muss laut Prof. Bolten dann auch bedacht werden, dass viele Zugezogene aufgrund von Ressentiments und Rassismus wieder aus Thüringen wegziehen. Eine wichtige Aufgabe ist es also auch, das Aufbauen einer Willkommenskultur zu gestalten – und zwar als dialogischen Prozess. So sollten einerseits Unsicherheitserfahrungen mit Internationalisierung und Interkulturalität adressiert werden, damit Ängste abgebaut werden können. Auf der anderen Seite müssen Inklusion, offene Vernetzung und eine Interkulturelle Öffnung als Chance wahrgenommen werden, um gemeinsam voranzuschreiten. Dazu gehören Prof. Bolten nach Kenntnisse über die Rahmenbedingungen, Kontakt miteinander und eine sensible, wertschätzende und verständliche Kommunikation.

## 2.2. Fachinput 2 – Christiane Jähnert (Zentralklinik Bad Berka) "Weltoffen miteinander in Thüringen?! Fachkräftemangel: Interkulturelle Öffnung als Chance"

Die Pflegedirektorin Christiane Jähnert ging in Ihrem Fachinput auf die Fachkräftesituation in der Zentralklinik Bad Berka ein, in welcher aktuell Menschen aus mehr als zwölf Nationen beschäftigt sind. Eine offene Unternehmenskultur (unter anderem durch Integrität und Loyalität gekennzeichnet) ist ein wesentlicher Bestandteil einer gelingenden Integration in der Klinik. Für die Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden stellen sie über diverse Kanäle in anderen Ländern ihre Klinik, Angebote und Unternehmenskultur vor. Über bereits erfolgreich eingearbeitete Mitarbeitende sind zudem Netzwerke entstanden, die sie nutzen.

Laut Christiane Jähnert ist Integration in der Klinik „Chefsache“, bei der die Leitung mit gutem Beispiel vorangeht und sich dabei mehr als nur organisatorisch engagiert. Ab April soll es zudem eine eigene Planstelle einer Migrationsbeauftragten in der Zentralklinik geben, die Zeit und Ressourcen hat, um die neuen Mitarbeitenden adäquat zu unterstützen. Neben der sprachlichen und fachlichen Einarbeitung geht es auch um die soziale Eingliederung,

beispielsweise durch gemeinsame Freizeitaktivitäten und andere teambildende Maßnahmen.

Um Herausforderungen wie Vorurteilen und Erschöpfungserscheinungen zu begegnen, arbeitet die Klinik aktuell mit einer Firma aus Hamburg zusammen. In dem neu erarbeiteten Trainingsprogramm beziehen sie vor, bei und nach der Ankunft neuer Mitarbeitender das Team mit ein. Neben einem Team-Check-In, einer Sensibilisierung für Buddies, Praxisreflektionen und Feedbackgesprächen gibt es auch ein Sprachcoaching sowie eine psychosoziale Begleitung für die neuen Kolleg\*innen.

Die Pflegedirektorin der Zentralklinik wies auf einige Baustellen in Thüringen hin, die der Eingliederung von neuen Fachkräften entgegenstehen: Unter anderem braucht es eine Ausländerbehörde, die zwei Monate nach Einreise Anträge fertig bearbeitet, ein Landesverwaltungsamt, das zügig Zeugnisse prüft, eine politische Würdigung des Berufes durch mehr als Mitleid und Einzelprämien und eine tolerante Gesellschaft.

### 3. Blitzlicher aus Workshoprunde I

Hier lesen Sie einige Punkte, über die in den Workshops besonders diskutiert wurde:

#### Workshop I: Kommunikation über Sprachbarrieren hinweg

- In welchen Situationen ist es besonders relevant die eigene Sprache umzustellen und wie kann man das in den Arbeitsalltag integrieren?  
→ Wenn Sprachbarrieren auftreten, kann eine verständliche Sprache genutzt werden (geläufige Wörter und Erklärung von Abkürzungen, kurze Sätze, deutliche Aussprache)
- Wann und Inwieweit kann Nutzung von Übersetzungsgeräten relevant sein?  
→ Nur in Absprache mit allen Beteiligten und wenn es keine anderen Lösungen gibt

#### Workshop II: Einarbeitung und Teamintegration durch Mentoring

- Motivation der Mentor\*innen nimmt aufgrund von Abwerbungen teils ab – Was kann man dagegen unternehmen?  
→ Es muss sich auch um ein Empowerment für Mentor\*innen gekümmert werden
- Was muss passieren damit Erwartungen der Mentees nicht enttäuscht werden?  
→ Rahmenbedingungen und Erwartungen direkt kommunizieren und abgleichen

### Workshop III: Nachhaltige Interkulturelle Öffnung

- Es braucht feste Ansprechpartner\*innen und einen Austausch im ganzen Team
- Der Kontakt muss dialogisch sein und gemeinsame Interessen im Fokus haben (z.B. durch Schrittzähler-Wettbewerb im Team)
- Raum für Austausch sollte unter den Kolleg\*innen geschaffen werden
- Ressourcenorientierte Haltung
- Es sollten vorbereitende Strukturen geschaffen werden, auch wenn internationale Fachkräfteanwerbung aktuell noch gar nicht so Thema ist
- Behördengänge, etc. sollten begleitet werden (dafür braucht es Ressourcen)

## 4. Podiumsdiskussion: „Klingt gut in der Theorie...aber in der Praxis?“

### Diskutant\*innen:

- Ralf Plötner (MdL Thüringen, Sprecher für Gesundheitspolitik und Pflege)
- Elisa Calzolari (Geschäftsführerin MigraNetz e.V. Thüringen)
- Katja Glybowskaja (Geschäftsführerin AWO AJS gGmbH und AWO Landesverband e.V.)
- Michael Schiffgen (Verband der Privatkliniken in Thüringen e.V.)
- Doreen Hemmann (Universitätsklinikum Jena)

### Moderator\*innen:

- Maria Brückner (Einrichtungsleiterin Fachstelle Interkulturelle Öffnung)
- Adrian Blechschmidt (Projektleitung IQ Regionale Fachkräftenetzwerke – Einwanderung)

Unter dem Motto „Klingt gut in der Theorie...aber in der Praxis?“ eröffneten Maria Brückner und Adrian Blechschmidt die Podiumsdiskussion des Fachtages.

Gemeinsam diskutierten Expert\*innen und Vertreter\*innen aus der Politik, der Verbandsarbeit, Klinik- und Universitätseinrichtungen über internationale Fachkräfte und Auszubildende in Gesundheit und Pflege.

Wo sehen die Podiumsdiskutant\*innen die größten Unterschiede zwischen Theorie und Praxis?



Doreen Hemmann vom Universitätsklinikum Jena erläuterte, dass vor allem auf behördlicher Seite viele Hürden existieren: das Thema der Berufsankennung und damit verbundenen Berufserlaubnis, aber auch das jeweilige Visumverfahren.

Diese Aussage wurde von Michael Schiffgen vom Verband der Privatkliniken in Thüringen e.V. unterstützt: Die hohen Hürden für die bedingte Berufserlaubnis für internationale Ärzte und Ärztinnen ist seit vier Jahren auf allen Ebenen bekannt, jedoch ändert sich an diesem Zustand nichts. Somit stellen Ärzte und Ärztinnen ihren Antrag auf Approbation eher in anderen Bundesländern anstatt in Thüringen.

Elisa Calzolari von MigraNetz e.V. machte deutlich, dass Theorie und Praxis weit auseinanderklaffen. Zum Beispiel müssten die Prozesse in den Ausländerbehörden nachhaltiger, transparenter und schneller gestaltet werden. Alltagsrassismus und Diskriminierung sind ein großes Thema, denn wenn Menschen sich nicht wohl fühlen, dann werden sie auch nicht bleiben. So ergänzte Michael Schiffgen dazu, dass man online zum Beispiel über No-Go Areas in den neuen Bundesländern liest.

Ralf Plötner als Landtagsabgeordneter gab uns einen Einblick in die Themen der innerpolitischen Diskussionen. So wird aktuell über die Verfahrensdauer der Fachkräfteeinwanderung diskutiert und über die gesamtgesellschaftlichen Bedingungen in Thüringen: Alltagsrassismus und die teilweise schlechte soziale Infrastruktur stellen erhebliche Faktoren zur Abschreckung von Thüringen dar. Ebenso spielt institutioneller Rassismus in den Behörden eine erhebliche Rolle. Ein Lösungsweg ist daher den Gedanken der Serviceleistungen endlich in Thüringen zu etablieren.

#### Mit Blick auf die einzelnen Einrichtungen – Was sind die Ansätze einer Willkommenskultur?

Wenn Fachkräfte und Auszubildende in Thüringen ihr neues Zuhause finden sollen und noch nicht klar ist, ob und wann die Familie nachkommen kann, dann schafft dies Unsicherheit und psychische Belastungen. Internationale Mitarbeitende dürfen damit nicht allein gelassen werden und sollten von den Arbeitgeber\*innen dabei aktiv unterstützt werden, plädierte die Geschäftsführerin der AWO AJS gGmbH Katja Glybowski.

Aus Arbeitgebersicht schildert Doreen Hemmann, Universitätsklinikum Jena, dass eine fachliche, sprachliche und kulturelle Integration sehr wichtig ist und die Einrichtungen da selbst aktiv werden müssen. Michael Schiffgen reihte sich in die Arbeitgeber- und

Verbandsperspektive ein. Aus den Erfahrungen heraus funktioniert das Ankommen und vor allem das Bleiben zudem durch die Einbeziehung der Belegschaft.

Der Belegschaft und Gesellschaft muss dabei klargemacht werden, um was es konkret geht: die medizinische Versorgung in Thüringen gewährleisten zu können und insbesondere auch Arbeitsplätze im ländlichen Raum zu garantieren. Für zugewanderte Menschen muss es die Möglichkeit geben echte Hilfe und echte Freundschaften zu erfahren. Auch Doreen Hemmann nannte als einen wichtigen Erfolgsfaktor für das Bleiben in den Gesundheitseinrichtungen internationaler Mitarbeitender die Wertschätzung durch Kolleg\*innen. Im Uniklinikum Jena arbeiten die Leitungsebenen deshalb z.B. viel mit den Teams zusammen und führen gemeinsam mit der Fachstelle interkulturelle Trainings durch.

### Was braucht es für die Zukunft?

Elisa Calzolari wünscht sich ein Umdenken in den Köpfen der Menschen: **Deutschland ist ein Einwanderungsland. Einwanderung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und keine Einbahnstraße.** Die Politik muss mit zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen die Bedingungen schaffen, um den Migrant\*innen eine wahre Willkommenskultur zu etablieren.

Katja Glybowskaja bekräftigte, dass es eine gemeinsame Kraftanstrengung braucht. Menschen, die bereits in Thüringen leben und diejenigen, die zuwandern, müssen sich in unserem Arbeitsumfeld wohl und angekommen fühlen. Das geht nur durch eine starke Willkommenskultur und durch unser Handeln. Politik und Praxis gehören an einen Tisch.

Die weitere Mitarbeit aller seiner Kolleg\*innen und ihm selbst bot Michael Schiffgen zum Abschluss an. Es braucht konkrete Zielbilder, was die Akteur\*innen in diesem Bereich erreichen möchten. Nur messbare Ziele und die Fachexpertise der heute Anwesenden in Kombination mit einer Strategie können eine positive Gesamtlösung hervorbringen.

Diesen Abschlussstatements der Podiumsdiskussion können wir als IQ Teilprojekt Regionale Fachkräftenetzwerke und als Fachstelle Interkulturelle Öffnung nur zustimmen und werden weiterhin das Thema Fachkräfteeinwanderung und interkulturelle Öffnung in Gesundheit und Pflege in Thüringen begleiten und befördern.



## 5. Blitzlichter aus Workshoprunde II

Hier lesen Sie einige Punkte, über die in den Workshops besonders diskutiert wurde:

### Workshop I: Kommunikation über Sprachbarrieren hinweg

- Um Verständnis zu sichern, sollten vor allem offene Fragen gestellt werden (Was? Welche? Wann? Wohin? Wie?) und Informationen zur Not noch einmal in anderen Worten wiedergegeben werden
- Sprachkenntnisse sollten wertschätzend aufgegriffen werden (z.B. bei Übersetzungen)

### Workshop II: Einarbeitung und Teamintegration durch Mentoring

- Sprachbarrieren: Es gibt sehr hohe Erwartungen an Sprachkenntnisse neuer Mitarbeitender
- Was braucht es auf Organisationsebene für die Einarbeitung neuer Mitarbeitender?  
→ z.B. ausreichend zeitliche Ressourcen bereitstellen und Teambuilding durch konkrete Maßnahmen fördern

### Workshop III: Nachhaltige Interkulturelle Öffnung

- Diskussion: Wie kann man ein soziales Ankommen fördern?
- Sprachangebote schaffen und auch fördern
- Freiwillige Mentor\*innen bereitstellen und diese auch für die Arbeit freistellen
- Erwartungsmanagement: welche Erwartungen haben die Personen vor Ort und die, die kommen?
- Zwischenmenschliche Kompetenzen: Zuhören, Empathie

## 6. Conclusio und Ausblick

Durch die Fachvorträge haben alle eine Übersicht bekommen, warum es internationale Fachkräfte und Auszubildende braucht und wie auf Einrichtungsebene damit umgegangen werden kann, um diese Menschen auch langfristig in Thüringen willkommen zu heißen. Es wurden Problemstellungen aufgezeigt, aber auch geschildert, wie es funktionieren kann. Wichtig ist, dass es eine Fehlerkultur gibt, dass mögliche Barrieren analysiert und abgebaut werden, indem auch auf Organisationsebene neue Strukturen etabliert werden.

Die Fachinputs haben aber auch sehr gut gezeigt, dass das Personal mitgenommen werden muss. Wo können Sie unterstützen beim Willkommen und „will bleiben“? Gerade in Bezug

auf das soziale Ankommen muss viel passieren – es sollten zeitliche Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt werden und auch Ressentiments aufgegriffen werden. Die Aufgabe der Eingliederung endet nicht mit Einstellung, der ersten Arbeitswoche oder Probezeit – auch im Nachgang braucht es beispielsweise Teambuilding-Maßnahmen, Team-Feedback und einen adäquaten Umgang mit Diskriminierungssituationen und -erfahrungen im Arbeitskontext.

Auf politischer Ebene hören wir aus den Beiträgen heraus, dass der Anerkennungsprozess transparenter werden muss. Außerdem sollte Alltagsrassismus von der Politik thematisiert und Migrantenorganisationen gestärkt werden, statt Fördergelder zu streichen.

Alles in allem sollte statt von Integration zu sprechen, überlegt werden: Wie können wir als Gesellschaft gemeinsam voranschreiten? Es geht nicht um eine Eingliederung von einigen Personen, sondern um eine gesamtgesellschaftliche Öffnung.

#### Stimmen von den Teilnehmenden

- Wir sitzen alle im selben Boot und haben ähnliche Probleme im Arbeitsbereich. Wichtig, dass dies auf Landesebene gesehen und nach Lösungen gesucht wird
- Die Zentralklinik Bad Berka hat ein super Konzept, das als Prototyp für alle Einrichtungen genutzt werden könnte
- Ein Fachtag zum Thema Landesverwaltungsamt mit dem Ministerpräsidenten wäre sehr zielführend
- Wichtig ist, Verbündete zu schaffen, verbündeter zu sein, voneinander zu lernen und zu partizipieren
- Gründe für die Abwanderung ist auch mangelndes Wissen über bestehende Strukturen und Communities in Thüringen
- Angesichts der Dimension des Bedarfs an Auslandsanwerbungen sollten wir über Programme mit konkreten, auch quantitativen Zielvorgaben nachdenken
- Vorschlag: Wer macht was bis wann? Mehr Verbindlichkeit reinbringen

Wir danken Ihnen für Ihre aktive Teilnahme am Fachtag!

#### Yvonne Ruhnau

Fachstelle Interkulturelle Öffnung  
AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V.  
Salvador-Allende-Platz 17 | 07747 Jena  
Telefon: 03641/3102911  
E-Mail: [Y.Ruhnau@awo-mittewest-thueringen.de](mailto:Y.Ruhnau@awo-mittewest-thueringen.de)

#### Tabea Linnicke

iQ Regionale Fachkräftenetzwerke – Einwanderung Thüringen  
Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement (IBS)  
Wallstraße 18 | 99084 Erfurt  
Telefon: 0361 – 51150012  
E-Mail: [tabea.linnicke@ibs-thueringen.de](mailto:tabea.linnicke@ibs-thueringen.de)