Netzwerk
Integration durch Qualifizierung

Foto: Canva.com

Integrationsmanagement im Fokus:

Erfolgsmodelle aus der Praxis

Asklepios Fachklinikum Stadtroda: Integrationsmanagement mit Struktur und Haltung

IBS
Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gemeinnützige GmbH

INTEGRATIONSMANAGEMENT IM FOKUS -
ERFOLGSMODELLE AUS DER PRAXIS

VORWORT

Das Gesundheitswesen nimmt im Integrationsmanagement eine Vorreiterrolle ein. Getrieben vom Fachkräftemangel wurden hier frühzeitig systematische Maßnahmen zur Integration internationaler Fachkräfte entwickelt. Viele davon gelten heute als wegweisende Erfolgsgeschichten.

Der Fachkräftemangel betrifft nahezu alle Branchen in Deutschland. Viele Unternehmen setzen daher auf die Rekrutierung internationaler Fachkräfte. Die ersten Schritte sind dabei oft mit Unsicherheiten verbunden, und der Weg der interkulturellen Öffnung erscheint zunächst komplex.
Ein Blick ins Gesundheitswesen zeigt jedoch: Es gibt gute Beispiele. Pflegeeinrichtungen, Kliniken und Therapiezentren beschäftigen bereits seit Jahren internationales Fachpersonal und haben Strukturen für nachhaltiges Integrationsmanagement aufgebaut.
In unserer Reihe „Integrationsmanagement im Fokus: Erfolgsmodelle aus der Praxis“ stellen wir Unternehmen vor, die diesen Weg erfolgreich gegangen sind. Im Mittelpunkt stehen ihre Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolge.
In dieser zweiten Ausgabe begleiten wir das Asklepios Fachklinikum Stadtroda, das bereits 2019 begann, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Seit Anfang 2024 unterstützen wir das Klinikum aktiv in diesem Prozess. Es zeigt eindrucksvoll, wie Integrationsmanagement praxisnah, nachhaltig und gewinnbringend gelingen kann.
Mit diesem Beispiel möchten wir andere Einrichtungen ermutigen, erste Schritte hin zu einer gelebten Willkommenskultur zu gehen.

Wir wünschen eine inspirierende Lektüre.

Ihr Team von
IQ Integrationsmanagement Thüringen
Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gemeinnützige GmbH

> *„Integrationsmanagement heißt für uns: den Wandel gestalten. Mit Blick auf die Menschen, nicht nur auf die Arbeitsplätze.“*
>
> **Markus Weber**
> Pflegedirektor Asklepios
> Fachklinikum Stadtroda

IQ INTEGRATIONSMANAGEMENT THÜRINGEN (IQ IMT)

Wir unterstützen Unternehmen bei der interkulturellen Öffnung durch individuelle Prozessbegleitung, Workshops und Schulungen für internationale Arbeitskräfte.
Unsere kostenfreien Angebote richten sich branchenübergreifend an Unternehmen und Institutionen in Thüringen, die ihre Fachkräftegewinnung stärken und Vielfalt aktiv fördern möchten.

Schulen.
Kostenlose Schulungen, Workshops & Praxisseminare

Unterstützen.
Beratung & Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen

Begleiten.
Langfristige Zusammenarbeit & regelmäßige Evaluation

HINTERGRUND

Strategischer Aufbau des Integrationsmanagements am Klinikum

Internationale Fachkräfte sind für das Asklepios Fachklinikum Stadtroda längst unverzichtbar geworden, nicht nur zur Sicherung der Patient*innenversorgung, sondern auch als aktive Gestalter*innen einer vielfältigen Arbeitskultur.

Die Integration internationaler Mitarbeiter*innen ist heute fest im strategischen Selbstverständnis des Klinikums verankert. Seit der ersten Einstellung philippinischer Pflegefachkräfte im Jahr 2019 wurde das Integrationsmanagement Schritt für Schritt aufgebaut: Sprachkurse, interkulturelle Schulungen, ein strukturiertes Integrationskonzept sowie die Freistellung von zwei Integrationsbeauftragten bilden heute das Fundament.

ZAHLEN UND FAKTEN

850
Mitarbeitende

368
vollstationäre Betten

ca. 500
Pflegekräfte

121
internationale Mitarbeitende

9
Nationalitäten

11
Auszubildende aus: Eritrea, Kamerun, Ukraine

ÜBER ASKLEPIOS

Das Asklepios Fachklinikum Stadtroda ist ein Facklinikum für Psychiatrie und Neurologie. Es bietet moderne Behandlungskonzepte für Erwachsene, Kinder und Jugendliche und arbeitet eng mit ambulanten und sozialen Einrichtungen zusammen.

Integrationsmanagement braucht Struktur, Haltung und kontinuierliche Entwicklung.

Für das Asklepios Fachklinikum ist das Thema Integration kein Zusatz, sondern Teil des Arbeitsalltags. Es wird als systematischer Prozess verstanden, der auf klaren Strukturen, Verbindlichkeit und gemeinsamer Lernbereitschaft basiert. Ein eigenes Integrationskonzept sorgt dafür, dass alle Beteiligten – von Führungskräften über Kolleg*innen bis zu den internationalen Fachkräften selbst – Orientierung und Unterstützung erhalten. Gerade im psychiatrischen Arbeitsfeld ist dieser strukturierte Ansatz besonders bedeutsam. Wie das Klinikum diesen Herausforderungen begegnet, zeigt die folgende Seite.

Im psychiatrischen Umfeld verlangt der Umgang mit Vielfalt besondere Sensibilität und eine gezielte Integrationsmanagementstrategie.

Internationale Fachkräfte übernehmen auch im Asklepios Fachklinikum Stadtroda zentrale Aufgaben, doch ihr Einsatz ist hier in einen besonders vielschichtigen Kontext eingebettet. Als psychiatrisches Fachklinikum arbeitet das Haus tagtäglich mit Menschen, die mehrfach marginalisiert sind, etwa durch psychische Erkrankungen, Flucht- oder Diskriminierungserfahrungen. In diesem Umfeld erfordert Integrationsmanagement ein hohes Maß an Reflexion und Professionalität, sowohl im Umgang mit Patient*innen als auch im interkulturellen Miteinander im Team.

„Vielfalt ist für das Asklepios Fachklinikum Stadtroda vielschichtig und facettenreich. Maßgeblich haben wir mit einer Menschengruppe zu tun, die keine vielfältigen Gepflogenheiten erfahren.“ – Pflegedirektor Markus Weber

Gleichzeitig bedeute die Beschäftigung internationaler Fachkräfte laut Weber, sich bewusst mit demografischen Diversitätsmerkmalen wie Alter, Herkunft, Religion oder Bildungsstand auseinanderzusetzen, genauso wie mit nicht sichtbaren Dimensionen wie kulturellen Werthaltungen oder individuellen Erfahrungshorizonten.

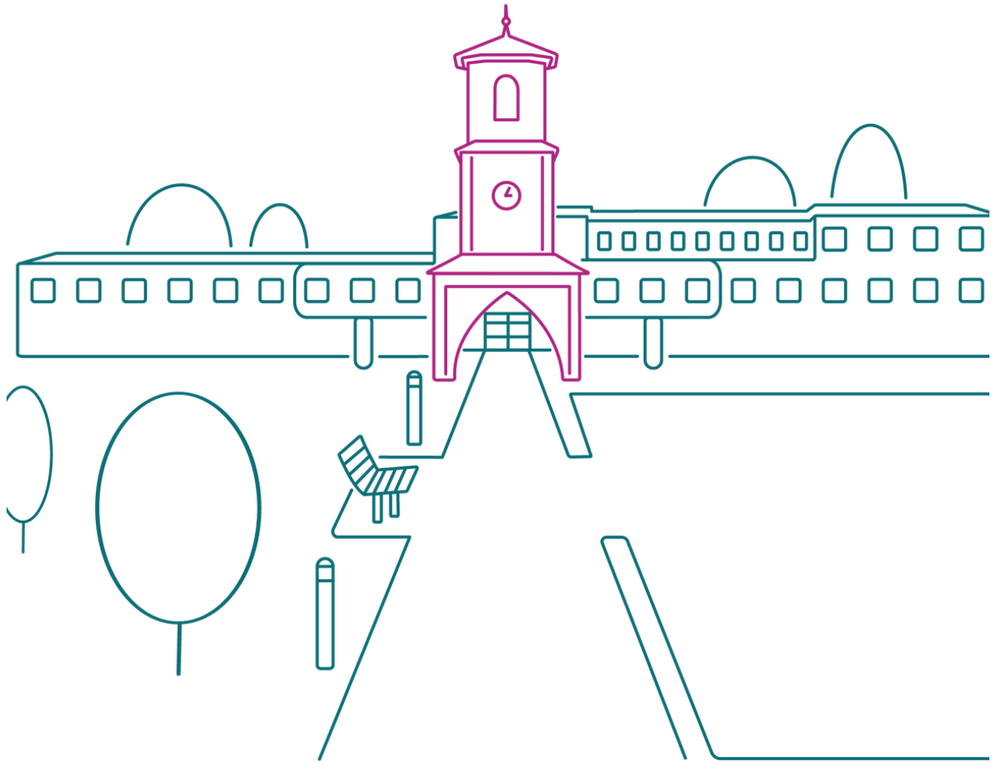

Abbildung: Asklepios Fachklinikum Stadtroda

INTEGRATIONSMANAGEMENT KONKRET

Das 5-Phasen-Modell des Onboardings bei Asklepios

Das Asklepios Fachklinikum Stadtroda hat konkrete Strukturen entwickelt, die die besonderen Anforderungen an ein sensibles und professionelles Integrationsmanagement im psychiatrischen Arbeitsfeld berücksichtigten.

Um internationale Arbeitskräfte gezielt zu begleiten und Integrationsmanagement nachhaltig im Klinikalltag zu verankern, wurde frühzeitig ein eigenes Fünf-Phasen-Modell etabliert. Es bildet den Rahmen für ein systematisches Onboarding, das weit über den ersten Arbeitstag hinausgeht.

In der ersten Phase stehen organisatorische Vorbereitungen im Fokus: Klare Abläufe, Zuständigkeiten und ein bewusster interner Dialog bereiten den Weg. Die zweite Phase unterstützt die Fachkräfte beim Ankommen, etwa durch Begleitung bei Formalitäten, Orientierung im neuen Umfeld und persönliche Ansprechpartner*innen. Die dritte Phase schafft den Rahmen für eine gelingende betriebliche Integration: Einarbeitung, Mentoring und fachliche Unterstützung stehen hier im Mittelpunkt. In der vierten Phase geht es um strukturelle Integration, also um die Verankerung des Themas in Abläufen und Prozessen der Einrichtung. Die fünfte Phase widmet sich schließlich der sozialen Integration und stellt sicher, dass Zugehörigkeit, Teilhabe und ein langfristiger Bleibewille entstehen können.

1

- **Unterlagen vorbereiten:** Verträge, Unterkunft, Behördenformulare
- **Team informieren:** Frühe Einbindung und Sensibilisierung des Ziel-Teams
- **Interkulturelle Einführung:** Infos zu Herkunftsland, Ausbildung & Kultur bereitstellen
- **Patenschaft festlegen:** Ansprechpartner*in für neue Fachkraft bestimmen

Vorbereitungs-phase

2

- **Begrüßung:** Vorstellung der Integrationsbeauftragten, Kontaktdaten & Zuständigkeiten
- **Willkommensmappe:** Infos zu Stadt, Alltag, Behörden & Notfällen
- **Sprachkurs:** Sprachgruppe passend zum Niveau, Unterricht in Arbeitszeit
- **Alltagshilfe:** Unterstützung bei ersten Schritten vor Ort

Ankommen

3

- **Orientierung:** Kennenlernen von Team, Station und Umfeld
- **Patenschaft:** Begleitung durch Patin oder Paten
- **Infos:** Station, Krankheitsbilder, Einarbeitungsleitfaden
- **Austausch:** Gruppentermine zu festen Themen
- **Rotation:** Dreimonatige Bereichsrotation (freiwillig)

Betriebliche Integration

4

- **Vertiefung:** Übernahme stationsspezifischer Aufgaben und mehr Verantwortung
- **Hospitation:** Integrationsbeauftragte*r beobachtet und gibt Feedback
- **Reflexion:** Feedbackgespräche im Team
- **Förderung:** Positive Entwicklungen verstärken, Verbesserungspotenziale aufzeigen

Strukturelle Integration

5

- **Zugehörigkeit stärken:** Persönliche Begrüßung & echtes Interesse
- **Vertrauen aufbauen:** Verlässliche Begleitung im Alltag
- **Krisen erkennen:** Sensibler Umgang mit Kulturschock
- **Individuelle Unterstützung:** Unterstützung endet erst, wenn die Fachkraft sie nicht mehr braucht

Soziale Integration

NACHWEISHEFT UND KOMPETENZFESTSTELLUNG

In der Einarbeitungsphase kommen zur strukturierten Begleitung internationaler Pflegekräfte gezielte Evaluationsinstrumente zum Einsatz.

Das Nachweisheft dient dabei als zentrales Dokumentationsinstrument. Es erfasst kontinuierlich den Lern- und Entwicklungsprozess der Fachkraft in Bezug auf die fachlichen Fähigkeiten sowie absolvierte Sprachkurse und Weiterbildungsmaßnahmen. Nach etwa einem Jahr findet eine strukturierte Kompetenzfeststellung statt, die ohne Prüfungscharakter Stärken sichtbar macht, Entwicklungsbedarfe aufzeigt und individuelle Fördermaßnahmen ableiten.

Abbildungen: Asklepios Fachklinikum Stadtroda

STIMMEN AUS DER PRAXIS

Erfahrungen und Perspektiven aus dem Klinikalltag

Ankommen in einem neuen Land und in einem neuen Arbeitsumfeld ist alles andere als leicht. Es braucht Zeit, Orientierung und Menschen, die unterstützen. Auf dieser Seite erzählen Mitarbeitende des Asklepios Fachklinikums Stadtroda aus verschiedenen Perspektiven, wie das Ankommen, das Miteinander und der Arbeitsalltag für sie aussehen. Ihre Erfahrungen zeigen: Die Zusammenarbeit in einem internationalen Team bringt Herausforderungen mit sich, aber auch neue Sichtweisen und viele Chancen, gemeinsam zu wachsen.

“

„Mein Einstieg im Klinikum wurde mir durch die herzliche Aufnahme im Team sehr erleichtert. Herausforderungen wie der Wechsel zwischen der Zielklinik und der Klinik meiner Anerkennung sowie die Sprachbarriere waren anfangs nicht einfach. Geduld und die Unterstützung meines Teams haben mir sehr geholfen – man muss sich einfach Zeit nehmen. Besonders schätze ich die Zusammenarbeit im Team, wenn wir uns bei Schwierigkeiten gegenseitig unterstützen, unterschiedliche Kulturen und Traditionen kennenlernen und auch gemeinsam Zeit verbringen.“

– Mayleen O. (Pflegefachkraft Neurologie)

„Die Integration internationaler Fachkräfte ist für uns weit mehr als ein wirtschaftlicher Faktor: Sie hat eine starke soziale und menschliche Dimension. Mit dem Einsatz internationaler Pflegekräfte erweitert sich unser Blick auf Vielfalt, der Aspekte wie kulturelle Prägungen, Sprache, Herkunft und Bildung umfasst. Der Aufbau eines Integrationsmanagements hat dabei einen tiefgreifenden Wandel eingeleitet: Von der anfänglichen Fokussierung auf berufliche Integration hat sich der Prozess längst auf soziokulturelle und familiäre Aspekte ausgeweitet.“

– Markus Weber (Pflegedirektor)

Fotos: Asklepios Fachklinikum Stadtroda

*„Der Anfang war für mich sehr schwer, vor allem wegen der Sprachbarriere. Einige Kolleg*innen hatten wenig Geduld und erwarteten schnelle Fortschritte. Das hat Druck erzeugt. Deutsch ist eine anspruchsvolle Sprache, vor allem mit Dialekt, und zusätzlich war ich von meiner Familie getrennt. Was mir sehr geholfen hat, war zu sehen, dass auch andere Kolleg*innen ähnliche Herausforderungen durchlaufen haben, und wir uns gegenseitig unterstützen konnten. Ich schätze besonders die Kolleg*innen, die freundlich und hilfsbereit sind. Es motiviert mich, gemeinsam auf ein Ziel hinzuarbeiten.“*

– Ryan C. (Pflegefachkraft Neurologie)

„Internationale Fachkräfte bringen neue Perspektiven, unterschiedliche Fachkenntnisse und kulturelle Hintergründe mit, die als Chance genutzt werden um Teamdynamiken zu stärken und innovative Lösungen zu fördern. Die Fachkräftegewinnung ist daher keine kurzfristige Notlösung, sondern ein strategischer Pfeiler, der aktiv gestaltet und in allen Bereichen der Klinikumsstrategie integriert werden muss um langfristig die Leistungsfähigkeit und Qualität der Versorgung sicherzustellen.“

– Thomas Schmidt (Integrationsbeauftragter)

*„Als ich zum ersten Mal nach Deutschland kam, war alles neu: die Sprache, die Kultur, das Umfeld. Auch im Krankenhaus war es trotz meiner Berufserfahrung eine große Umstellung. Die größte Herausforderung war die Sprache – ich musste buchstäblich von vorne anfangen, wie ein Kind in der Grundschule. Nur durch hartes Lernen und die Unterstützung von Kolleg*innen, Freund*innen und der Leitung habe ich es geschafft.“*

– Rushana A. (Pflegefachkraft Gerontopsychiatrie)

„Eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur, in der alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Herkunft gleichberechtigt teilhaben können, ist für uns essenziell. Internationale Fachkräfte bringen wertvolle Perspektiven und Fähigkeiten ein, die nicht nur unser Team bereichern, sondern auch Innovation und Zusammenarbeit fördern. Eine solche Kultur stärkt den Zusammenhalt, steigert die Motivation und macht uns als Arbeitgeber attraktiv – denn Vielfalt ist eine Stärke, von der wir alle profitieren.“

– Susann Dumoulin (Praxisanleitung)

”

MASSNAHMEN IM FOKUS

Schlüsselmaßnahmen im Asklepios Fachklinikum Stadtroda

Das Klinikum hat im Laufe der Jahre verschiedene Integrationsmanagementmaßnahmen entwickelt, von denen wir einige im Folgenden exemplarisch vorstellen. Besonders hervorzuheben ist dabei die Rolle der Integrationsbeauftragten, die als zentrale Anlaufstelle und verbindendes Element im Integrationsprozess eine Schlüsselposition einnimmt.

Die Rolle der Integrationsbeauftragten

Ein erfolgreicher Integrationsmanagementprozess braucht engagierte Menschen, die ihn koordinieren und begleiten. Im Asklepios Fachklinikum Stadtroda übernimmt diese Aufgabe ein zweiköpfiges Team von Integrationsbeauftragten.

Sie sind zentrale Ansprechpersonen für internationale Fachkräfte, koordinieren interne Abläufe, vernetzen Akteur*innen und sorgen dafür, dass Integration im Klinikalltag gelebt wird. Von der Vorbereitung der Ankunft über Mentoring bis hin zu kultureller Beratung und Weiterbildungen – sie begleiten alle Phasen des Prozesses. Aus Sicht des IQ IMT ist diese feste Verankerung im Haus ein zentraler Erfolgsfaktor für nachhaltige Integration.

INTEGRATIONSBEAUFTRAGTE IM KLINIKALLTAG

Drei Fragen zu Aufgaben, Erfahrungen und Erfolgsfaktoren

Doreen Giebe und Thomas Schmidt betreuen alle Phasen des Integrationsmanagements

Foto: Asklepios Fackklinikum Stadtroda

Was macht gelungene Integration für Sie aus?

„Ein gelungenes Integrationskonzept beginnt nicht mit einem Leitfaden, sondern in der Mitte eines Teams. Es ist die gegenseitige Bereitschaft, sich aufeinander einzulassen, auf Augenhöhe zu begegnen, damit aus neuen Kolleginnen und Kollegen echte Teammitglieder werden.“

Wann spüren Sie, dass Integration wirklich gelingt?

„Wenn wir sehen, wie sich unsere internationalen Kolleginnen und Kollegen untereinander unterstützen, neue Freundschaften knüpfen oder sogar Familien gründen, wissen wir: Integration ist mehr als Ankommen – es ist Zuhause-Sein.“

Worin sehen Sie aktuell die größten Herausforderungen?

„Die Anerkennung von Abschlüssen, die Sicherstellung ausreichender Sprachkenntnisse und die Alltagsbewältigung sind zentrale Herausforderungen. Ohne gezielte Begleitung und Offenheit im Team ist nachhaltige Integration kaum möglich.“

Mehr als Arbeit: Soziale Integration als Teil der Unternehmenskultur

Wer aus dem Ausland nach Deutschland kommt, steht nicht nur vor neuen fachlichen Anforderungen, sondern auch vor einem komplexen sozialen und kulturellen Umstellungsprozess. Sprache, Verwaltung, Bildungssystem, soziale Netzwerke – all das will verstanden und bewältigt werden. Das Ankommen im Alltag, in Gemeinschaften, in einem unterstützenden Umfeld ist häufig entscheidender für die Bleibeperspektive als die fachliche Qualifikation allein.

Daher unterstützt das Klinikum nicht nur im beruflichen Alltag, sondern vor allem in lebenspraktischen Fragen. Durch persönliche Gespräche, interkulturelle Vermittlung und gemeinschaftliche Aktivitäten wird ein Umfeld geschaffen, das Zugehörigkeit und langfristige Integration ermöglicht.

Foto: Canva.com

Informelle Veranstaltungen

Gemeinsame multikulturelle Veranstaltungen wie das Teamevent „kulinarische Weltreise“ bieten Raum für informelle Begegnungen und fördern den interkulturellen Austausch im Team. Sie schaffen niedrigschwellige Gelegenheiten, persönliche Geschichten und Kulturen kennenzulernen, stärken das Gemeinschaftsgefühl und tragen dazu bei, Barrieren im Arbeitsalltag abzubauen.

Familiennachzug

Ein weiteres wichtiges Thema, und für viele ein zentraler Schritt in Richtung Stabilität und Zugehörigkeit, ist der Familiennachzug. Die Integrationsbeauftragten unterstützen umfassend bei diesem Prozess. Sie begleiten Behördengänge, helfen bei Antragstellungen für Aufenthaltstitel, Kita, Schule und Familienversicherung, und stehen bei Anliegen rund um Schwangerschaft, Geburt und Elternzeit, oder Kinderarztsuche beratend zur Seite.

KULTURSCHOCK

Ein Kulturschock beschreibt eine emotionale Reaktion auf eine fremde Kultur, die oft geprägt ist von Überforderung, Unsicherheit oder Rückzug. Internationale Fachkräfte erleben dieses Phänomen nicht selten nach der ersten Eingewöhnung. Das Integrationsmanagementteam am Klinikum begegnet dem mit gezielten Gesprächs- und Unterstützungsangeboten und spricht Themen wie Heimweh offen an, um Krisen frühzeitig zu erkennen und abzumildern.

Schulungs- und Workshopangebote von IQ IMT

„Durch die qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangebote von IQ IMT gelingt es, die Teams bei der Integration internationaler Fachkräfte zu unterstützen und zu fördern.“

– Thomas Schmidt (Integrationsbeauftragter)

Vielfalt im Arbeitsalltag trägt sich nicht von selbst. Sie braucht Struktur, Vorbereitung und den Willen, voneinander zu lernen. Schulungen bieten dafür eine wichtige Grundlage: Sie schaffen Orientierung, fördern gegenseitiges Verständnis und stärken die Handlungssicherheit. Führungskräfte lernen, Vielfalt bewusst zu gestalten, Teams entwickeln ein gemeinsames Verständnis für kulturelle Unterschiede, internationale Fachkräfte erhalten Orientierung und Sicherheit. Am Asklepios Fachklinikum Stadtroda wurden gezielt Formate durch IQ IMT umgesetzt, die diesen Prozess unterstützen: Workshops für Führungskräfte zu interkultureller Kompetenz und einfacher Sprache sowie ein Praxisseminar für internationale Fachkräfte zum Thema „Leben und Arbeiten in Deutschland“.

ÜBERSICHT DER ANGEBOTENEN SCHULUNGEN & WORKSHOPS VON IQ IMT

Workshop für Führungskräfte:
Mit interkultureller Vielfalt professionell umgehen

Workshop für Führungskräfte:
Einfache Sprache

Praxisseminar für internationale Fachkräfte:
Leben und Arbeiten in Deutschland

Zum Download der Vorlage von
Make it in Germany

Alles auf einen Blick: Die Willkommensmappe bei Asklepios

Der erste Arbeitstag kann vieles sein: spannend, erwartungsvoll und manchmal auch ein bisschen überwältigend. Damit neue Mitarbeitende gut ankommen, gibt es eine Willkommensmappe, die vom ersten Moment an Sicherheit und Überblick bietet.

Die Mappe wurde auf Grundlage der Vorlage von „Make it in Germany“ erstellt und an die konkreten Gegebenheiten vor Ort angepasst. Sie bündelt alle wichtigen Informationen kompakt und übersichtlich – von Ansprechpersonen über erste Arbeitsschritte bis hin zu Tipps zum Leben in der Region. Dabei wird besonders darauf geachtet, die Inhalte verständlich und interkulturell sensibel aufzubereiten – zum Teil auch mehrsprachig.

Jede*r muss ran! Die Telefonkarte bei Asklepios

Telefonate gehören zum Arbeitsalltag in der Pflege. Für viele internationale Fachkräfte stellen sie jedoch eine besondere Herausforderung dar. Am Asklepios Fachklinikum Stadtroda wurde deshalb eine sogenannte „Telefonkarte“ eingeführt: Sie enthält hilfreiche Beispielsätze für typische Gesprächssituationen und bietet Platz für Name, Anliegen und Rückrufnummer der Anrufenden. Eine kleine Maßnahme mit großer Wirkung: Sie gibt Sicherheit im sprachlichen Handeln und erleichtert den Einstieg in telefonische Kommunikation.

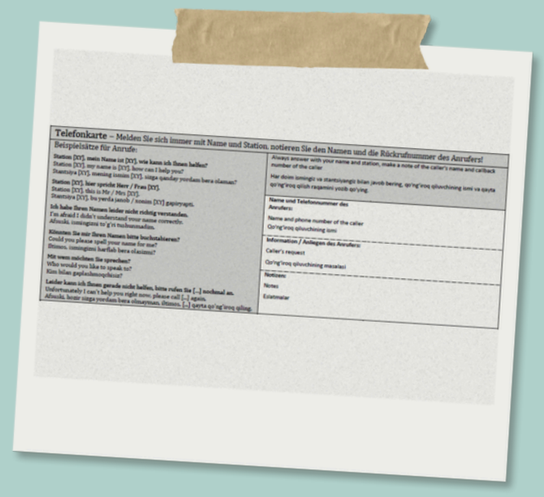

Abbildung: Asklepios Fachklinikum Stadtroda

IRRTÜMER

Häufige Irrtümer und ihre Auswirkungen in der Praxis

Im Kontext des Integrationsmanagements begegnen Unternehmen häufig Annahmen, die auf den ersten Blick plausibel erscheinen, sich in der Praxis jedoch als Stolpersteine entpuppen. Auch im Asklepios Fachklinikum Stadtroda wurde deutlich: Nachhaltige Integration gelingt nur, wenn Erwartungen realistisch sind, Strukturen klar definiert werden und alle Beteiligten an einem Strang ziehen.

INTEGRATION IST NUR DIE EINGLIEDERUNG IN DEN ARBEITSPLATZ

Das stimmt nicht ganz – die soziale, sprachliche und kulturelle Ankunft ist ebenso wichtig wie die fachliche Einarbeitung.

INTEGRATION GESCHIEHT AUTOMATISCH

Man sollte Integration nicht dem Zufall überlassen. Nachhaltige Integration erfordert Struktur, Ressourcen und bewusste Begleitung.

SPRACHKENNTNISSE SIND AUSREICHEND

Ja, Sprache ist wichtig – aber ohne Verständnis für kulturelle Unterschiede und soziale Dynamiken funktioniert Integration nicht reibungslos.

PATENSCHAFTEN SIND DIE WICHTIGSTE UNTERSTÜTZUNGSMASSNAHME

Patenschaften sind zwar hilfreich, können aber nur einen Teil der Unterstützung bieten. Umfassende Strukturen und Prozesse sind ebenso notwendig.

IN PFLEGEINTENSIVEN BEREICHEN REICHT FACHKOMPETENZ ALLEIN AUS

Für einen sicheren Einsatz in pflegeintensiven Bereichen braucht es neben Fachkompetenz auch Sprach-, System- und kulturelle Sicherheit.

INTEGRATIONSMANAGEMENT BETRIFFT NUR INTERNATIONALE MITARBEITENDE

Ein Trugschluss – Integrationsmanagement bedeutet auch, dass die bestehende Belegschaft aktiv einbezogen, geschult und unterstützt wird.

LEARNINGS

Wesentliche Erfolgsfaktoren und bewährte Instrumente

Den erkannten Irrtümern stehen ebenso klare Erkenntnisse gegenüber. Aus den bisherigen Erfahrungen im Asklepios Fachklinikum Stadtroda lässt sich ableiten, welche Faktoren Integration tatsächlich fördern – und welche konkreten Instrumente sich in der Praxis bewährt haben.

BEGLEITUNG GEHT ÜBER DAS BERUFLICHE HINAUS

Gerade in der Anfangsphase ist die Begleitung zu Behörden ein wichtiger Beitrag zur Entlastung internationaler Fachkräfte.

KOMMUNIKATION MUSS KLAR, KULTURSENSIBEL UND ALLTAGSNAH SEIN

Statt unklarer Floskeln und offener Kontrollfragen („Hast du mich verstanden?“) bieten konkrete Rückfragen („Kannst du bitte deine Aufgabe wiederholen?“) mehr Klarheit. Der Einsatz von Messengern fördert den schnellen Austausch.

STRUKTURELLE UNTERSTÜTZUNG IST NOTWENDIG

Instrumente wie Willkommensmappen, Notfallnummern, Steckbriefe oder Integrationsfeedbackbögen schaffen Orientierung. Diese Strukturen entlasten sowohl die neuen Mitarbeitenden als auch die Bestandsteams.

ALLE TEAMMITGLIEDER BRAUCHEN INTERKULTURELLE SENSIBILISIERUNG

Die Integration gelingt, wenn das gesamte Team mitbedacht wird: durch transparente Kommunikation, interkulturelle Schulungen und eine offene, vielfaltsorientierte Unternehmenskultur.

GEMEINSAME ERLEBNISSE STÄRKEN ZUGEHÖRIGKEIT

Mitarbeiter*innenfeste, wie ein kulinarischer Abend, fördern das Wir-Gefühl, stärken die Beziehungen im Team und beugen soziale Isolation vor.

INTEGRATION MUSS GANZHEITLICH UND LANGFRISTIG GEDACHT WERDEN

Der Integrationsmanagementprozess lebt von kontinuierlicher Begleitung, regelmäßigen Assessments, gezielter Sprachförderung und interner Weiterentwicklung.

AUSBLICK

Integrationsmanagement als fortlaufender Prozess

Die Erfahrungen am Asklepios Fachklinikum Stadtroda machen deutlich: Nachhaltiges Integrationsmanagement gelingt, wenn es gezielt begleitet, im Team verankert und kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Der Aufbau eines strategischen Integrationsmanagements ist dabei keine einmalige Maßnahme, sondern ein dynamischer Prozess, der berufliche, soziale und kulturelle Aspekte gleichermaßen umfasst.

Besonders im psychiatrischen Umfeld wird deutlich: Integration braucht Sensibilität, Geduld und gegenseitiges Verständnis. Das Klinikum geht diesen Weg konsequent und zeigt, dass eine Integrationsmanagementstrategie, die den Menschen in den Fokus stellt, soziale Aspekte einbezieht und eine klare diversitätsorientierte Haltung lebt, ein nachhaltiges Ankommen internationaler Kolleg*innen unterstützt.

Gleichzeitig wird deutlich:

Es gibt keine Patentrezepte. Jedes Haus, jedes Team, jede Person bringt eigene Voraussetzungen mit. Fehler, Umwege und Lernprozesse gehören dazu.

Entscheidend ist die Bereitschaft, Integrationsmanagement aktiv zu gestalten, voneinander zu lernen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Wir freuen uns, diesen Weg auch zukünftig zu begleiten und gemeinsam mit dem Asklepios Fachklinikum Stadtroda Strukturen weiterzuentwickeln, nachhaltige Prozesse zu stärken und Integrationsmanagement dauerhaft als Teil der Unternehmenskultur zu verankern.

GUTE BEISPIELE MACHEN MUT

Diese Broschüre ist Teil einer Reihe, in der wir Unternehmen vorstellen, die Integrationsmanagement aktiv und mit Mut zum Weiterdenken gestalten. Möchten auch Sie das Integrationsmanagement in Ihrem Unternehmen weiterentwickeln? Oder interessieren Sie sich für unsere praxisorientierten Workshops und Schulungsangebote?

Dann kommen Sie gerne auf uns zu und kontaktieren Sie uns unter:
integrationsmanagement@ibs-thueringen.de

Foto: IQ IMT

Das Projekt IQ Integrationsmanagement Thüringen ist Teil des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierungs (IQ)“.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Regionale Integrationsnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunkten unterstützt werden. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Über die IBS gGmbH

Das Projekt „IQ Integrationsmanagement Thüringen“ wird koordiniert durch die Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement (IBS) gGmbH. Die IBS gGmbH ist ein Unternehmen im Verbund der AWO Thüringen. Seit der Gründung im Jahr 1998 werden unter ihrem Dach vielfältige Bildungs- und Beratungsmaßnahmen im Migrationsbereich durchgeführt. Die Projekte der IBS gGmbH beraten und schulen:

- zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse,
- zu rechtlichen Rahmenbedingungen,
- zu Fördermöglichkeiten bei Zuwanderung ausländischer Fachkräfte,
- zur sozial- und aufenthaltsrechtlichen Fragen,
- zu Arbeitsmarktzugängen für Migrantinnen und Migranten – insbesondere Asylsuchende und Geflüchtete –, die bereits in Deutschland leben.
- Ein Spezialgebiet sind Fragen zum Übergang Schule/Beruf/Arbeitsmarkt.

Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Homepage:

www.ibs-thueringen.de

Das Projekt „IQ Integrationsmanagement Thüringen“ wird koordiniert durch:

IBS Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gemeinnützige GmbH im Verbund der AWO Landesverband Thüringen e. V.

Impressum

Diese Publikation wird vom Projekt IQ Integrationsmanagement Thüringen herausgegeben.

Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement (IBS) gemeinnützige GmbH
Wallstraße 18
99084 Erfurt

Tel.: +49 (0) 361/511 500 130
E-Mail: integrationsmanagement@ibs-thueringen.de

Geschäftsführerin: Katja Glybowskaja
Prokuristin: Christiane Götze
Unternehmenssitz: 99084 Erfurt; Juri-Gagarin-Ring 160
Handelsregister beim Amtsgericht: Jena
Handelsregister-Nummer: HRB 505545

www.ibs-thueringen.de/projekt/iq-integrationsmanagement-thueringen
www.iq-thueringen.de
www.netzwerk-iq.de

Redaktion & Gestaltung: Antonia Hafner & Sabrina Haßloch

Diese Broschüre ist entstanden in Zusammenarbeit mit: Asklepios Fachklinikum Stadtroda

September 2025, 2. Ausgabe

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Kofinanziert von der Europäischen Union

Administriert durch:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit

www.netzwerk-iq.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“