

Rubrikthema:
füllt die Redaktion



Verena Peine ist Senior Referentin für interkulturelle Bildung und Integration bei der Match Pflege/Lingoda GmbH.



Christiane Hild hat die Redaktionsleitung für fachsprachliches Lehrmaterial: Deutsch für Gesundheitsberufe bei der Lingoda GmbH.

Autor:inneninfo: max. 120 Zeichen, inkl. Leerzeichen, gerne als Satz

Integration zur Sprache bringen

Überschrift: zweizeilig, max. 25 Zeichen, inkl. Leerzeichen

Wie internationale Pflegeteams gemeinsam wachsen. Von neuen Chancen, (kulturellen) Missverständnissen und der Kraft gelingender Kommunikation

Vorspann: 150-200 Zeichen, inkl. Leerzeichen

Nachdem sich Maria von ihrer Familie verabschiedet, steht sie am Gate. In wenigen Stunden wird sie mit dem Flugzeug nach Deutschland ankommen – allein in einem Land, das sie bislang nur aus Erzählungen kennt. Ihr Ziel: ein neues Leben, bessere Arbeitsbedingungen, berufliche Weiterentwicklung. Im Gepäck: einen Bachelor in Pflegewissenschaften, sechs Jahre Erfahrung auf einer internationalen Fachärztin. Eine große

Haupttext: max. 9.000-9.500 Zeichen, inkl. Leerzeichen

Maria steht beispielhaft für Tausende internationale Pflegefachkräfte, die versuchen, ihren Platz in einem neuen System zu finden – mit vielen Herausforderungen, aber auch Chancen. Hinter jedem Lebenslauf steht eine persönliche Geschichte, oft geprägt von Aufbruch, Hoffnung und auch Sorge.

Gesundheitseinrichtung und sie endet nicht mit der erfolgreichen Berufsanerkennung. **Integration ist ein fortlaufender und dynamischer Prozess**, der alle Beteiligten betrifft. Gelingene Integration erfordert Offenheit, Dialog und Handlungsspielräume auf allen Ebenen – von der Leitung bis ins Team, von der Einrichtung bis in die Region. Nur gemeinsam kann ein Klima geschaffen werden, das Zugehörigkeit ermöglicht und Vielfalt als Stärke begreift.

INTEGRATION BETRIFFT UNS ALLE

Integration beginnt nicht erst mit dem ersten Arbeitstag in einer deutschen

ZWISCHEN ANSPRUCH UND ANKOMMEN

Für viele internationale Pflegefachkräfte ist der Schritt in die neue Arbeitswelt nicht nur ein geografischer Wechsel, sondern ein kompletter Systemwechsel. Was auf dem Papier nach einer Win-win-Situation klingt – qualifizierte Fachkräfte für einen dringend unterversorgten Bereich – ist in der Praxis oft ein Balanceakt. Ganzheitlich betrachtet bedeutet dieser Schritt für die neuen Kolleg:innen weit mehr: Er erfordert die Gestaltung eines neuen Lebensentwurfs, der Beruf, Identität, Freunde und Familie sowie persönliche Perspektiven in einem fremden Umfeld miteinander verbindet. Denn mit dem Wechsel nach Deutschland verändern sich nicht nur das Arbeitsumfeld und die fachlichen Anforderungen, sondern auch der gesamte Alltag – von der Sprache über die sozialen Kontakte bis hin zu kulturellen Normen.

möglicher Infokasten, als Fließtext, Checkbox oder Grafik

WEGWEISER ZUR GELINGENDEN INTEGRATION

Für internationale Pflegekräfte bedeutet ihre Ankunft in Deutschland einen kompletten Systemwechsel: den Verlust ihres sozialen Umfelds und neue Arbeitsstrukturen. Entscheidend ist ein empathisches und strukturiertes Vorgehen.

- >> Das persönliche Kennenlernen stärkt das Verständnis füreinander und schafft ein Klima der Zugehörigkeit.
- >> Die Sprachkompetenz muss entwickelt werden, nicht nur um Missverständnisse zu vermeiden, sondern um die Teilhabe zu fördern.
- >> Die enge Begleitung hilft nicht nur die neuen Strukturen in der Arbeitswelt zu begreifen, sondern auch die alltäglichen Abläufe und die neuen Gepflogenheiten kennenzulernen.
- >> Die praktischen Maßnahmen erleichtern die Integration. Dazu gehören feste Ansprechpartner, strukturierte Einarbeitungspläne, eine klare Aufgaben- und Rollenverteilung sowie Unterstützung in noch unbekanntem Situationen.



Foto: Tino Schaff

Grafik oder Foto: unter Angabe der Quelle können Sie Bildideen einreichen, ggf. füllt die Redaktion

Integration ermöglicht Zugehörigkeit und begreift Vielfalt als Stärke.

Gerade in der Altenpflege treten dabei besondere Herausforderungen auf: In vielen Herkunftsländern gibt es den Beruf der Altenpflege in der Form, wie er in Deutschland ausgeübt wird, nicht. Die Pflege älterer Menschen findet dort oft innerhalb der Familie statt und nicht in spezialisierten Einrichtungen wie Pflegeheimen. Altenpflege ist zudem nur selten Teil der Curricula im dortigen Pflegestudium. Für internationale Fachkräfte bedeutet das, dass sie nicht nur neue Abläufe und Strukturen kennenlernen müssen, sondern sie müssen auch ein Verständnis dafür entwickeln, dass die Altenpflege hierzulande ein anerkannter Teil der professionellen Pflege ist. Das erfordert ein gemeinsames Bewusstsein und eine gute Begleitung in der Einarbeitung.

Angehörige, oft auch Kinder, bleiben im Herkunftsland zurück; die emotionale Belastung ist groß. Gleichzeitig drängt

die Zeit: Die Anerkennung muss in einer bestimmten Frist geschafft werden, das neue Umfeld ist noch ungewohnt, und die Erwartungen sind hoch. Menschen kommunizieren und verhalten sich anders als erwartet, vertraute Abläufe greifen nicht mehr. Selbst Alltägliches wie Einkaufen, Busfahren oder ein Arztbesuch kann schnell zur Hürde werden. Auch ungeschriebene Regeln, zum Beispiel wie viel Eigeninitiative von Pflegefachkräften erwartet wird oder wie Hierarchien gelebt werden, unterscheiden sich oft stark von den Erfahrungen im Herkunftsland. All das macht deutlich:

Internationale Pflegefachkräfte wechseln nicht nur den Arbeitsplatz – sie wagen einen Neuanfang in nahezu allen Lebensbereichen.

Die Realität zeigt: **Trotz formaler Qualifikation stoßen viele internationale Pflegefachkräfte wie Maria auf Sprachbarrieren, (kulturelle) Missverständnisse und strukturelle Hürden.** Einfache Bitten im Arbeitsalltag wie „Gibsch em Herr Kienzle schnell no a Deppichle?“ können schnell zur großen sprachlichen Hürde werden. Dialekte, Redewendungen, Fachjargon und implizite Erwartungen erzeugen >>>

» Unsicherheit – auf beiden Seiten. „Ich wusste nicht, ob ich nachfragen darf, und hatte Angst, inkompetent zu wirken“, berichtet eine internationale Pflegekraft in einem Workshop.

KOMMUNIKATION IST DER SCHLÜSSEL

Kommunikation ist (mit) die größte Herausforderung, denn Sprache ist mehr als nur Grammatik und Wortschatz. Sprachbedeutet Teilhabe, Sicherheit, Identität. Beispielsweise gestaltet sich die Integration ins Team schwierig, wenn man sich an Pausengesprächen nicht beteiligen kann, die Pointe beim Witz oder emotionale Nuancen nicht versteht. Oft wird die Sprachkompetenz automatisch mit der fachlichen Kompetenz gleichgesetzt und neuen Kolleg:innen, die sich sprachlich noch unsicher ausdrücken, wird deshalb häufig weniger fachliches Zutrauen entgegengebracht, obwohl sie über große fachliche Erfahrung verfügen. Ebenso umgekehrt: Auch muttersprachliche Kolleg:innen erleben Frustration, wenn sie sich unverstanden fühlen oder Aufgaben nicht wie erwartet ausgeführt werden. Schnell entstehen Missverständnisse, im schlechtesten Fall mit schwerwiegenden Folgen.

Teams sollten sich bewusst machen: Viele internationale Pflegefachkräfte haben in ihren Herkunftsländern ein allgemeinsprachliches Zertifikat erworben. Fachsprachkurse sind im Ausland eher selten zu finden. Die Fachsprache, die im Pflegealltag gebraucht wird, beginnt für internationale Kolleg:innen oft erst hier in Deutschland. Begriffe, Abkürzungen, Formulierungen und Standards müssen erst gelernt werden – zusätzlich zur ohnehin anspruchsvollen Alltagssprache. Das braucht Zeit, Unterstützung, Geduld und auch das Bewusstsein, **dass Kommunikation in einem diversen Team aktiv gestaltet werden muss.**

STRUKTUREN SCHAFFEN, BEZIEHUNGEN FÖRDERN

Was kann helfen? Integration muss ganzheitlich gedacht werden, und zwar

auf drei Ebenen: im Team, in der Einrichtung und im Sozialraum.

1. Teamebene:

Beziehung vor Perfektion

Der erste Schritt: Vertrauen. Teams sollten frühzeitig Beziehungen zu neuen Kolleg:innen aufbauen, ihre mitgebrachten Erfahrungen anerkennen und einbinden und regelmäßig gemeinsame

Kernaussage:
max. 150 Zeichen

Integration braucht eine offene und kultursensible Kommunikation.

erste Befremdungsgefühle abzubauen und Verständnis füreinander zu entwickeln – eine wichtige Grundlage für eine gute Zusammenarbeit. Es geht nicht um „richtig oder falsch“, um „entweder – oder“, sondern um „sowohl als auch“: im Gespräch zu bleiben und voneinander zu lernen. Praktische Maßnahmen wie feste Ansprechpersonen, klare Aufgaben- und Rollenverteilung, strukturierte Einarbeitungspläne, Unterstützung für besonders herausfordernde Situationen (zum Beispiel Leitfaden für Telefonate, Dokumentationen und Übergaben) sowie die Sensibilisierung der (Nicht-) Muttersprachler:innen für Dialekte, Fachsprache und Redewendungen machen den Praxisalltag und die Zusammenarbeit leichter. Wichtig ist auch eine klare **Fehlerkultur im Team, die Fehler sowie Irritationen als Lernchancen anerkennt und nutzt.**

2. Einrichtungsebene:

Integration als strategisches Ziel

Wer nachhaltige Integration will, muss Ressourcen bereitstellen. Das heißt – so paradox es klingt – Zeit, Geld und Personal. Denn Integration passiert nicht einfach von selbst. Einrichtungen, die erfolgreiche Integrationskonzepte verfolgen, investieren in passende Sprachförderung, interkulturelle Trainings

(möglichst für alle Beteiligten), Mentoringprogramme und partizipative Strukturen. Gleichzeitig braucht es eine offene und kultursensible Kommunikation über Erwartungen und den Mut, neue Wege zuzulassen. Wichtig ist, Integrationsarbeit anzuerkennen und sichtbar zu machen – im Leitbild der Einrichtung, im Arbeitsvertrag, in der Stellenbeschreibung et cetera. Das zeigt die Wertschätzung gegenüber allen Beteiligten und fördert Verbindlichkeit.

3. Regionale Ebene:

Teilhabe sichtbar machen

Hier kommen lokale und regionale Netzwerke und zivilgesellschaftliche Akteure ins Spiel. Programme wie zum Beispiel das Mentoringprojekt STaF (Stärkung der sozialen Teilhabe ausländischer Pflegefachkräfte) in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen oder regionale Fachkräfteallianzen von Match zeigen, wie lokale Unterstützung wirkt: durch Beratung, Begegnung, Begleitung. Auch Nachbarschaftsinitiativen, Sportvereine, Kirchengemeinden, Musik- oder Sprachgruppen bieten wertvolle Anknüpfungspunkte. Das Wohnumfeld, Freizeitangebote und Zugang zu Beratungsstellen spielen eine zentrale Rolle. Integration endet nicht am Arbeitsplatz – sie lebt von der Einbindung in den sozialen Raum. Die Verantwortung wird geteilt und bleibt nicht allein die Aufgabe der Gesundheitseinrichtung.

WAS GEWINNT DAS SYSTEM?

Was passiert, wenn Integration gelingt? Menschen wie Maria fühlen sich zugehörig, bleiben langfristig, bringen ihre Kompetenzen ein und entlasten das gesamte Team. **Die Arbeitsatmosphäre verbessert sich, die Fluktuation sinkt, die Qualität der Pflege steigt.** Nur wer sich wohl- und zugehörig fühlt, kann



Foto: Werner Krüper

Die für den Pflegealltag benötigte Fachsprache beginnt für internationale Pflegekräfte in Deutschland.

Fazit: je 3-4 Punkte mit je max. 100 Zeichen, inkl. Leerzeichen

Integration endet nicht am Arbeitsplatz, sondern lebt von der Einbindung in den sozialen Raum.

sein volles Potenzial entfalten, trägt zur Entlastung im Team sowie zur Patient:innen- und Bewohner:innensicherheit bei. Auch die interkulturelle Kompetenz des gesamten Teams wächst – eine wichtige Ressource in einer vielfältigen Gesellschaft. So wird Integration zu einem Gewinn für alle: für die neuen und

dazugehören darf – mit allem, was er oder sie mitbringt. Und sie gelingt, wenn wir sie gemeinsam gestalten – mit Herz, Verstand und dem Mut, neue Wege zu gehen. <<<

Kontakt zu den Autorinnen:
verena.peine@lingoda.com
christiane.hild@lingoda.com

Bitte 3-4 kurze Zwischenüberschriften angeben

für die Einricht-
 -innen sowie Be-
 wohner:innen

Mehr zum Thema: wird von Redaktion gefüllt

FAZIT

>>1.

Sprache ist die Basis des gemeinsamen Verständnisses. Sie fördert die Teilhabe und somit Integration.

>>2.

Zur Integration sind eine gute Begleitung und praktische Maßnahmen essenziell.

MEHR ZUM THEMA

Mehr spannende Impulse rund um das Thema Führung erleben Sie oder Ihre Mitarbeitenden am 13. März beim **PDL-Praxis-Tag** im Rahmen des **Altenpflegekongresses** in Köln. Unter dem Titel „Führen im Ausnahmezustand: Handlungsstarke Impulse, erprobte Methoden und konkrete Umsetzung“ gibt es viel Raum zum Lernen und Austauschen. Alle Informationen und Anmeldung unter: <https://vinc.li/3Yo1A2v>

Integration erfordert Offenheit, Dialog und Handlungsspielraum auf allen Ebenen.

INTEGRATION BRAUCHT SPRACHE – UND HERZ

Maria ist angekommen. Noch fühlt sie sich fremd, manches ist schwer. Aber sie hat Kolleg:innen, die ihr zuhören, eine Mentorin, die sie unterstützt und ein Team, das bereit ist zu lernen. Integration beginnt nicht mit dem ersten perfekten Satz auf Deutsch. Sie **beginnt bei jedem Einzelnen mit einer offenen Haltung, mit Wertschätzung und auf Augenhöhe**. Mit der Position, dass jeder:

mega.com
 ein deutscher Hersteller für
Funkfinger
 kompatibel mit fast allen
 Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

Infos für Autorinnen und Autoren zur Erstellung eines Beitrags für die Rubrik FÜHREN UND STEuern

Schön, dass Sie einen Beitrag für **ALTENPFLEGE** schreiben möchten – wir freuen uns auf Ihre Perspektive aus der Praxis. Dieser Leitfaden gibt Ihnen die wichtigsten Orientierungspunkte.

1. Für wen Sie schreiben

ALTENPFLEGE richtet sich an Führungs- und Steuerungskräfte in der stationären Altenpflege; PDL, WBL, PAL, QMB, Einrichtungsleitungen. Gute Beiträge sind **praxisnah, lösungsorientiert und mit klarem Nutzwert** – idealerweise mit konkreten Beispielen aus dem Alltag.

2. Sprache & Stil

- klar, aktiv und handlungsorientiert
- kurze Sätze, viele Verben, wenig Substantivierungen
- Abkürzungen beim ersten Auftreten ausschreiben (z. B. *Pflegedienstleitung (PDL)*)
- geschlechterneutral und inklusiv formulieren
- keine Firmen- oder Produktnennungen im Fließtext

3. Aufbau eines FÜHREN UND STEuern - Beitrags (siehe auch Beispiel-PDF)

⚠ **Wichtig: Alle Zeichenangaben verstehen sich inkl. Leerzeichen.**

- **Autorenkasten** – Kurzprofil + Porträtfoto (Farbe, JPG, 300 dpi)
- **zweizeilige Überschrift:** kurz, aktiv, möglichst mit Verb -> max. 25 Zeichen, inkl. Leerzeichen
- **Vorspann:** 3–4 Zeilen, max. 200 Zeichen, inkl. Leerzeichen
- **Haupttext:** max. 9.500 Zeichen, inkl. Leerzeichen - mit 3-4 Zwischenüberschriften
- **Fazit** am Ende des Beitrags mit 3-4 Punkten, je max. 100 Zeichen, inkl. Leerzeichen
- **1-2 Kernaussagen** max. 150 Zeichen, inkl. Leerzeichen
- gerne ein weiteres Element wie bspw. **eine Checkliste** oder ein **Infokasten**
- „**Mehr zum Thema**“ – füllt die Redaktion

4. Bilder & Zusatzmaterial

- **Format:** JPG, Farbe, mind. 300 dpi
- Bitte die **Bildquelle** angeben
- **Tabellen, Grafiken, Checklisten** bitte als separate Datei liefern – nicht in den Fließtext einbauen

5. Rechte & Einreichung

Mit der Einreichung bestätigen Sie, dass Text und Bildmaterial frei von Rechten Dritter sind und nicht parallel anderweitig zur Veröffentlichung angeboten werden.

Wir freuen uns auf Ihren Beitrag – und unterstützen Sie gern bei Fragen zu Aufbau, Sprache oder Einreichung.

Nach Veröffentlichung senden wir Ihnen ein PDF des Beitrags als Beleg zu. Weitere Leitfäden finden Sie hier:

<https://www.altenpflege-online.net/downloads/>

Kontakt:

Vincentz Network GmbH & Co. KG | **Redaktion ALTENPFLEGE** |

Tel.: 0511 / 9910-125 | tanja.laepke@vincentz.net