



B10

Checkliste Soziale Integration

## Von Anfang an dabei! Mit **sozialer Integration** im Unternehmen.

### Wohlbefinden + Zugehörigkeit = Integration

Je stärker Unternehmen neue Mitarbeitende integrieren, je deutlicher sie von Kolleginnen und Kollegen anerkannt werden, desto **intensiver** werden die emotionale Bindung und die soziale Verwurzelung.

Dabei ist das Spektrum der Willkommenskultur sehr **weit gefächert**, es umfasst natürlich die fachliche und sprachliche Integration, aber auch die Unterstützung im privaten Umfeld. Schließlich soll sich der neue Mitarbeitende und gegebenenfalls auch seine gesamte Familie in der neuen Umgebung wohl fühlen. Denn gerade nach dem Zuzug aus dem Ausland sind zahlreiche bürokratische Hürden sicher zu nehmen.

Die folgende Checkliste benennt einige Aspekte der sozialen Eingliederung und zeigt Möglichkeiten, den Integrationsprozess zu **fördern** und zu **beschleunigen**. Sie ist sicher nicht vollständig und nicht alle Punkte müssen in jedem Unternehmen relevant sein.

### In vier Richtungen denken. Integration nach vorne lenken.

#### Unterstützung im Behördenschlingel

- > zeitliche Freiräume für Behördengänge schaffen
- > Anmeldung beim Einwohnermeldeamt oder der Ausländerbehörde (Drittstaatsangehörige)
- > Bankkonten eröffnen, Zahlungsgänge einleiten
- > Mitgliedschaft in einer Krankenkasse
- > Meldung beim Finanzamt

#### Kennenlernen und Miteinander fördern

- > im neuen Team
- > zu den Vorgesetzten
- > zu anderen Abteilungen

#### Unternehmenskultur erfahrbar machen

- > interkulturelle Veranstaltungen
- > Willkommensangebote
- > Mentoring-Programme

>> weiter auf der Rückseite

### Hilfestellungen in Alltagsfragen geben

- > Wohnungssuche
- > Energieversorgung, Rundfunkgebühren
- > Telefon, Smartphone, W-Lan
- > Führerschein, Fahrzeug
- > Schulen/Schulamt, Kindertagesstätten
- > Ärzte
- > Freizeitangebote

---

### Konkrete Beispiele für Unternehmen

- > Nutzen Sie einen **Relocation Service**, einen Dienstleister, der extern den Integrationsprozess unterstützt.
- > Erstellen Sie eine **mehrsprachige Willkommensmappe**, in der relevante Informationen zum Unternehmen gegeben werden, eventuell ein Einarbeitungsplan, aber auch wichtige Adressen aus der Region.

- > **Informieren** Sie die neuen Mitarbeitenden über sportliche Aktivitäten, Weiterbildungsmaßnahmen oder Freizeitangebote im Unternehmen, auch um neue Kontakte zu ermöglichen.

### Ein Zitat aus der Praxis:

„Für uns heißt Integration, dass wir die ausländischen Fachkräfte da abholen, wo sie gerade stehen und so unterstützen, wie sie es benötigen.“

Wir haben feste Strukturen und Angebote geschaffen, die gerade die ersten Schritte erleichtern sollen wie zum Beispiel bei Behördengängen oder bei der Wohnungssuche.

Müssten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alles alleine machen, würde viel Zeit ins Land gehen, Zeit, die an anderer Stelle fehlt.“

Mitarbeiterin einer Forschungseinrichtung in Thüringen

## Infoblock

---

### Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte bei der Gestaltung einer betrieblichen Willkommenskultur. >>

### Weitere Informationen

1. Willkommenskultur in Thüringer Unternehmen: Praxisbeispiele und Handlungsempfehlungen: [www.iw-thueringen.de](http://www.iw-thueringen.de)  
IWT – Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH (Hg.) (2014)

2. Willkommenskultur. Ein Leitfaden für Unternehmen im Umgang mit ausländischen Fachkräften: [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (Hg.) (2016)
3. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) stellt zahlreiche Informationen, Handlungsempfehlungen und Veröffentlichungen zu den Themen Willkommenskultur und Rekrutierung internationaler Fachkräfte zur Verfügung: [www.kofa.de/themen-von-a-z](http://www.kofa.de/themen-von-a-z)