

Interkulturelle Kompetenz und die Bedeutung von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit



Foto: S.Erhard

Dr. Rezarta Reimann
Akademie für private Weiterbildung in Schwabach
Referat für Jugend und Integrationsarbeit, AWO KV Mittelfranken Süd e.V.

Mirëseerdhët!

Willkommen!

Themen

- Von Albanien ins Ausland: meine Migrationsgeschichte;
- Auseinandersetzung mit den eigenen kulturellen Wurzeln und dem Erwerb von interkultureller Kompetenz;
- Chancen und Herausforderungen der Arbeit von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit;
- **Diskussionsrunde:**
 - Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen
 - Gewinnung und Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund

Von Albanien ins Ausland: meine Migrationsgeschichte

Familie für mich (in Albanien):

- Ort des Vertrauens;
- Offenheit;
- „Ehre“ bewahren – strenge moralische Normen;
- füreinander da sein – Familie „regelt“ alles;
- Humor;
- Verpflichtungen und Unterstützung für die „große“ Verwandtschaft ...



Einstellungen und Haltung:

- ✓ ewige Verbundenheit und Liebe;
- ✓ alles tun, um die Eltern „glücklich“ zu machen;
- ✓ nichts tun, was der Familie/Sippe schaden könnte, auch wenn diese Einstellung meinen Wünschen und Vorstellungen entgegenstehen könnte.

Von Albanien ins Ausland: meine Migrationsgeschichte

Gesellschaftliche Prägung (für mich in Albanien):

- Gehorsamkeit;
- Individualismus unterdrückt: „der neue Mensch“;
- Angst;
- Misstrauen;
- Ideologisierung statt Entfaltung, ...



Einstellungen und Haltungen:

- ✓ oberflächlich „konform“ Regeln leben: Ich denke nicht, ich füge mich der Meinung der Autoritäten und der Masse;
- ✓ „heimlich“ neue Wege zur Erfüllung individueller Wünsche suchen: Kreativität;
- ✓ keinen Einfluss auf meine Berufswahl, Wohnort: Vorbestimmung der Lebensumstände durch Autoritäten.

Von Albanien ins Ausland: meine Migrationsgeschichte

Tirana 1991:

„Wind of change“: Freiheitswunsch,
Entfaltung, v.a. vieles in Frage stellen



Wer war/bin ich? Wie will ich leben?...”
– die erste Beschäftigung mit meiner Identität
!!! Reflexion: meinen Weg selber bestimmen.



Mein Weg: Migration

Von Albanien ins Ausland: meine Migrationsgeschichte

„Der Traum vom Meer als Ausgangstor zum Kennenlernen des Unendlichen kollidiert mit der Wirklichkeit eines Meeres, in dem man ertrinkt, und zerbricht daran.“

Fatos Lubonja (albanischer Schriftsteller)



Empathie:

- ✓ nachempfinden, wie es vielen Menschen geht, die ihr Land – aus unterschiedlichen Gründen – verlassen wollen;
- ✓ nachvollziehen, welche Hoffnungen und damit verbundene Wünsche für ein besseres Leben entstehen.

Auseinandersetzung mit den eigenen kulturellen Wurzeln und dem Erwerb von interkultureller Kompetenz

Die ersten interkulturellen Erfahrungen / Verluste und Gewinne

- ✓ Sprache und Lebensraum;
- ✓ Familie und Freunde;
- ✓ !!! Auseinandersetzung mit meinen kulturellen Wurzeln: Was ist *normal*, was ist *gut*, was ist *wert*?
- ✓ Mein *kultureller Rucksack* wurde erweitert;

Auseinandersetzung mit den eigenen kulturellen Wurzeln und dem Erwerb von interkultureller Kompetenz

Die ersten interkulturellen Erfahrungen / Verluste und Gewinne

- ✓ von „unten“ anfangen müssen;
- ✓ Sprache lernen (Schwierigkeiten und Erfolge);
- ✓ die Dinge von außen betrachten: die „neuen kulturellen Codes“ kennenlernen, vergleichen, hinterfragen, bewusst damit umgehen ... (wahrnehmen, deuten: Was sehe ich? Warum ist das so? Wie finde ich das?);
- ✓ meine eigenen unbewussten kulturellen Eingebundenheiten reflektieren;
- ✓ schwierige und unangenehme Situationen durchhalten (v.a. Bleibeperspektive, Bürokratie, ständiges Provisorium, besser und härter als die anderen arbeiten zu müssen);
- ✓ Motivation und Neugier; Kreativität, Improvisation, Risiko;
- ✓ Spannung zwischen Abgrenzung und Anpassung aushalten: eigene Wünsche und Ängste wahrnehmen und damit umgehen;
- ✓ Mentoren und Begleiter!!! (die ersten Austauschprogramme initiieren).

Auseinandersetzung mit den eigenen kulturellen Wurzeln und dem Erwerb von interkultureller Kompetenz

Deutschland

Albanien



Kulturelle Identität (ein dynamischer Prozess):

- zuerst „Zwischenwelten“;
- Entwicklung mit Unsicherheiten und manchmal auch Konflikten im familiären und gesellschaftlichen Kontext (Was bin ich bereit aufzugeben? Was nicht? Wie weit? Adaption/Toleranz);
- Synergie: neue, *meine Kultur*;
- meine „Differenz“ positiv deuten.

Interkultureller Kompetenz

Geduld und Humor

mein „Anker“ und meine „Rettung“

Normen und Werte

Welchen Einfluss hat Kultur auf das, was man tut und was man sagt?
u.a. Familie; Selbstständigkeit

Ambiguitätstoleranz

*unklare Situationen
aushalten zu können*

Perspektivenwechsel

*Fremdperspektive einnehmen
zu können*

Handlungskompetenz

*in interkulturellen Situationen angemessener
zu agieren: Dolmetscherin der Kulturen*

Sprachen

neue Sprache: Sprachmittlerin

Stereotypen und Vorurteile

Bilder im Kopf überprüfen

Empathie

*die Gefühle der „Anderen“
nachempfinden zu können*

Wissen: *Kulturelle Gebundenheit von
Wahrnehmen und Bewerten;
Kulturelle „Codes“ u.a. direkter
Kommunikation; Individualität; Zeit; Raum*

**DeutschAlb
Synergie**

Deutschland

Albanien

Meine Lebenserfahrung und Lebensperspektive

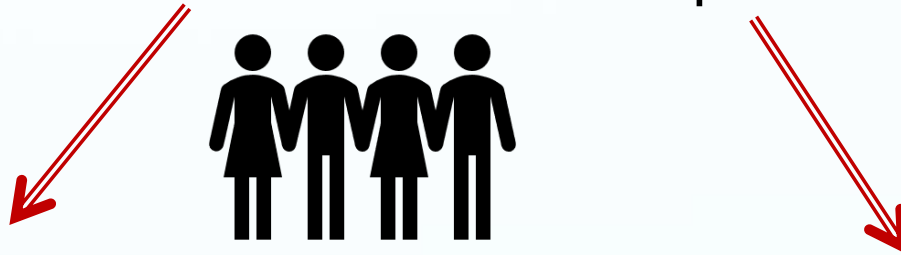
Sprachkompetenz	Gesellschaftliche Teilhabe	Arbeit	Kultur
Übersetzerin, Sprachmittlerin in KiGA, Schulen, Beratungs-institutionen, in der Arbeit	verschiedene Ehrenämter: (Integrationsbeirat, Elternbeirat, Integrationsstiftung, „Frauen in Not“)	Leitung von Projekten im Integrationsbereich	Vorträge, Präsentationen und Lesungen über mein Heimatland und andere Kulturen
Die Rolle der Muttersprache reflektieren	Die Interessen von MitbürgerInnen zu repräsentieren und zu unterstützen (Politik)	Interkulturelle Trainings und Fortbildungsangebote	Sport: uneingeschränkte Unterstützung für die albanische und die deutsche Nationalmannschaft, FCN-Fan

Herausforderungen

- ❖ Schwierigkeiten bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen;
- ❖ „formelle Bedingungen“ bei Einstellung;
- ❖ Deutsche Sprache (v.a. geschriebene Sprache).

Chancen und Herausforderungen der Arbeit von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit

Welche Rolle können Menschen mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit spielen?



„ignorierte Ressource“
(Cuhna Krönner, (2009): S.8)

„ignorierte Elite“
(Schultejans, (2007) / zit.in.
Cuhna Krönner, (2009): S.8)

„Kann es sich diese Gesellschaft aus bildungsbezogener, ökonomischer bzw. sozialpolitischer Sicht weiter erlauben, das vorhandene Potential und die vielseitigen Kompetenzen seiner Zuwanderer so sehr zu vernachlässigen bzw. so ungenutzt zu lassen wie bisher?“
(Cuhna Krönner, (2009): S.8)

Chancen und Herausforderungen der Arbeit von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit

Die Bedeutung von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit:

- ✓ Deutschland als Einwanderungsgesellschaft: Berücksichtigung kultureller Vielfalt auch im Beruf: gleichberechtigte Teilhabe in der sozialen Arbeit (Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse), **Chancengerechtigkeit**.
- ✓ Die soziale Arbeit für Menschen mit Migrationshintergrund setzt besondere Kenntnisse und Fähigkeiten voraus, v.a. im Bereich der **interkulturellen Kommunikation**. Fachkräfte mit Migrationshintergrund können – auf Grund der persönlichen Erfahrungen und Biografien – ihre wertvollen Potenziale in kulturellen Überschneidungssituationen einbringen.

Chancen und Herausforderungen der Arbeit von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit

Die Bedeutung von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit:

- ✓ Der Erwerb von interkultureller Kompetenz ist eine „Querschnittsaufgabe“ für die öffentlichen Institutionen. **Interkulturelle Öffnung** der Einrichtungen bedeutet auch eine höhere Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund, die Nutzung deren Ressourcen für die interkulturelle Arbeit und für die kollegiale Teamentwicklung.
- ✓ Fachkräfte mit Migrationshintergrund spielen eine wichtige Rolle bei der **Integration**:
 - ✓ Vorbildfunktion für Menschen mit Migrationshintergrund;
 - ✓ auch die deutschen Klienten „gewöhnen sich“ an Fachkräfte mit einem anderen kulturellen Hintergrund: Widerspiegelung der Vielfalt der Kulturen in unserer Gesellschaft.

Fachkräfte mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit

Besondere Potenziale von Fachkräften mit Migrationshintergrund

- ✓ Sprachliche Kompetenz: Unterstützung in der Muttersprache
- ✓ Migrations- und Integrationserfahrungen
- ✓ Migrations- und Integrationsexperten
- ✓ Interkulturelle Kompetenzen bzw. Kenntnis kulturspezifischer Strukturen und Problematiken: Dolmetscher der Kulturen
- ✓ Brückenbauer, Wegweiser
- ✓ Kenntnisse über unterschiedliche Hilfesysteme
- ✓ Kollegiale Beratungskompetenzen
- ✓ Reflexionsfähigkeit

Was bedeutet das für die Klienten mit Migrationshintergrund?

- ✓ Vorbildcharakter im Integrationsprozess
- ✓ Vorbildfunktion: beruflich anerkannt zu werden; weg vom defizitären Blick auf Migranten
- ✓ Motivationsfunktion: Man kann mit „alten“ und „neuen“ Kulturen erfolgreich leben.
- ✓ Repräsentanten ihrer Community
- ✓ Vertrauen
- ✓ Respekt

Fachkräfte mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit

Schwierigkeiten in der Arbeit mit Klienten mit Migrationshintergrund

- Nähe und Distanzprobleme (Arbeit und Privates trennen)
- Problematik von Projektion und Identifizierung sowie schnelle Zuschreibungen
- Mangel an Vertrauen in Fachkraft / Mangelnde Neutralität
- Schambesetzte Schwierigkeiten
- Gefahr von Abhängigkeiten
- Mangelnde Kenntnis spezifischer kultureller Aspekte
- Überkulturalisierung von Problemen

Schwierigkeiten in der Arbeit mit Klienten ohne Migrationshintergrund

- Mangel an Vertrauen in Fachkraft
- Diskriminierungserfahrungen

Herausforderungen bei der Einstellung und Aus- bzw. Weiterbildung von Fachkräften mit Migrationshintergrund

- ❖ Deutsche Sprache (v.a. für Migranten der ersten Generation);
 - Weiterbildungsmaßnahmen für den Spracherwerb?
- ❖ Anerkennung von Abschlüssen; zweites Studium in einer neuen Sprache...;
 - Was hilft, den Prozess zu „beschleunigen“? Welche Standards sollen erhalten bleiben, um Fachkräfte mit Migrationshintergrund einerseits zu gewinnen, und andererseits fachlich gut vorbereitet zu bekommen?
- ❖ Weiterbildungsangebote: Welche Berufsmöglichkeiten gibt es durch die „neuen“ Weiterbildungsangebote im interkulturellen Bereich?
 - Was passiert nach der Weiterbildung? Welche reelle Chancen gibt es in der sozialen Arbeitsmarkt für eine nachhaltige Beschäftigung? Wie sieht die Situation in zehn, zwanzig Jahren aus ...? Stehen die „neuen“ Kräfte in der Konkurrenz zu den Kräften, die eine längere Ausbildung gemacht haben?

Herausforderungen bei der Einstellung und Aus- bzw. Weiterbildung von Fachkräften mit Migrationshintergrund

- ❖ Wieviel ist ein Weiterbildungsangebot als Fachkraft in der Migrationsarbeit (Tarif, Aufstiegsmöglichkeiten) „wert“?
 - Kann es sein, dass durch schnellere Bildungs- und Weiterbildungswege, „billigere“ Arbeitskräfte entstehen, die in einer Falle mit niedrigeren Tarifen und ohne Aufstiegsmöglichkeiten für eine längere Zeit bleiben?
- ❖ Welche Rolle soll die Fachkraft mit Migrationshintergrund innerhalb des Teams übernehmen? Zuständigkeit nur für Menschen mit Migrationshintergrund?
 - Interkulturelle Öffnung der Einrichtung wird „reduziert“, indem man Kräfte mit Migrationshintergrund beschäftigt und NUR diesen Kräften die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund „delegiert“?
- ❖ Wie können wir interkulturelle Bildung in den schulischen und hochschulischen Curricula besser integrieren?

Diskussionsrunde: Interkulturelle Kompetenz: Vom Lernen zum Erwerben

- ❖ Welche Möglichkeiten gibt es in Ihrer Einrichtung, Interkulturelle Kompetenz zu lernen bzw. zu erwerben?
- ❖ Welche Prozesse, Strukturen und Angebote schlagen Sie vor, um Ihre Einrichtungen interkulturell zu öffnen?

Diskussionsrunde: Berufliche Chancen von Fachkräften mit Migrationshintergrund

- ❖ Welche Chancen für Ihre Einrichtung bietet die Einstellung von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit?
- ❖ Welche konkreten Schwierigkeiten erfahren Sie bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund in Ihrer Institution?
- ❖ Welche Vorschläge haben Sie, um die beruflichen Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit zu erhöhen?

„Wir, die ungezählten Millionen von Migranten (seien wir Fremdarbeiter, Vertriebene, Flüchtlinge oder von Kornseminar zu Kornseminar pendelnde Intellektuelle) erkennen uns dann nicht als Außenseiter, sondern als Vorposten der Zukunft. Die ... [Migranten] erscheinen dann nicht mehr als bemitleidenswerte Opfer, denen man helfen sollte, die verlorene Heimat wiederzugewinnen, sondern als Modelle, denen man, bei ausreichenden Wagemut, folgen sollte“ (Flusser 1992: 249) /zit. in. Cuhna Krönner, (2009), S.84.

Vielen Dank!



Foto: privat

Quellenangaben

Cuhna Krönner, Helena., 2009: Fachkräfte mit Migrationshintergrund in der sozialen Arbeit. Grenzen und Chancen von zugewanderten Sozialarbeiter in Deutschland. Hamburg, Diplomica Verlag GmbH.

Flusser, Vilém., 1992: Bodenlos. Eine philosophische Autobiographie, Düsseldorf.

Schultejans, Britta., 2007: Die ignorierte Elite. In: Die Zeit – online, 12.07.2007. <https://www.zeit.de/campus/online/2007/30/integration-oldenburg>