

Diskussion zur Forschungsfrage

Zunächst folgender Gedanke: Was versteht man unter Interkulturalität? Interkulturalität im Hilfekontext verweist auf Überbrückungserfordernisse im Raum zwischen zwei System- bzw. Lebenskulturen: dem lebensweltlichen Kontext, der nicht zuletzt bedingt ist durch einen Migrationshintergrund sowie der Welt, in der die Hilfe organisiert wird (Jugendamt) und für die die Hilfe u. a. Ergebnisse zeitigen soll (Kita; Schule; Behörden etc.).



Vorstellung der Forschungsergebnisse durch Anke Sommer, KOOPERATIA-INSTITUT Berlin, auf der LebensWelt Fachtagung „Der fremde Blick“ – Evaluation der interkulturellen Familienhilfe, Berlin, Mai 2011.

Was sind die Erwartungen der Adressaten der Familienhilfe, die an die (interkulturelle) Kompetenz der Fachkräfte gestellt werden?

In dieser Stichprobe sind die Erwartungen der Adressaten weitreichend und resultieren aus der jeweiligen Situation der Familie mit Migrationshintergrund. Die Erwartungshaltung kann als Verdichtung aus gewachsenen Lebensprägungen entziffert werden, wobei Sprache und Kultur zwei Variablen unter anderen sind. Mit Blick auf die SPFH können Anspruchshaltungen mit klaren Forderungen oder aber heimlichen Wünschen entstehen, wie etwa:

- *Hilf mir, meine Aufgaben zu bewältigen. Sei mein Berater.*
- *Zeige mir Deine Welt, im Austausch mit dem Zeigen meiner.*
- *Nimm mir Arbeit ab, die ich auf Grund meiner Sprachbarriere nicht leisten kann.*
- *Werde ein „Familienmitglied“, damit ich mit Deiner Nähe besser klar komme oder diese besser einordnen kann.*

- *Sorge dafür, dass ich mich hier wohler fühle. Sei meine „Brücke“ für Aufgaben, die ich nicht leisten kann. Dann geht es mir hier besser.*
- *Zeige mir, wie ich an die Privilegien des deutschen Sozialstaates herankomme. Hilf mir bei der Artikulation des Bedarfs, den ich anmelden werde. Zeige mir, welche Privilegien es für mich hier gibt, besonders dort, wo ich mich nicht auskenne.*

Je passgenauer die Fachkraft hier Erwartungen erfüllt, desto größer werden der akut gefühlte Nutzen und die Zufriedenheit mit der Hilfeleistung, ohne dass damit „gute Arbeit“ verbunden sein muss. Die interkulturelle Kompetenz erscheint als die Summe der Fähigkeiten der Fachkraft, mit Problemen und Forderungen, die zwischen den Systemen und Lebenswelten entstehen, selbstreflexiv, balancierend und metakommunikativ umgehen zu können.

Quelle: Powerpoint-Vortrag, A. Sommer, LebensWelt Fachtagung, 2011

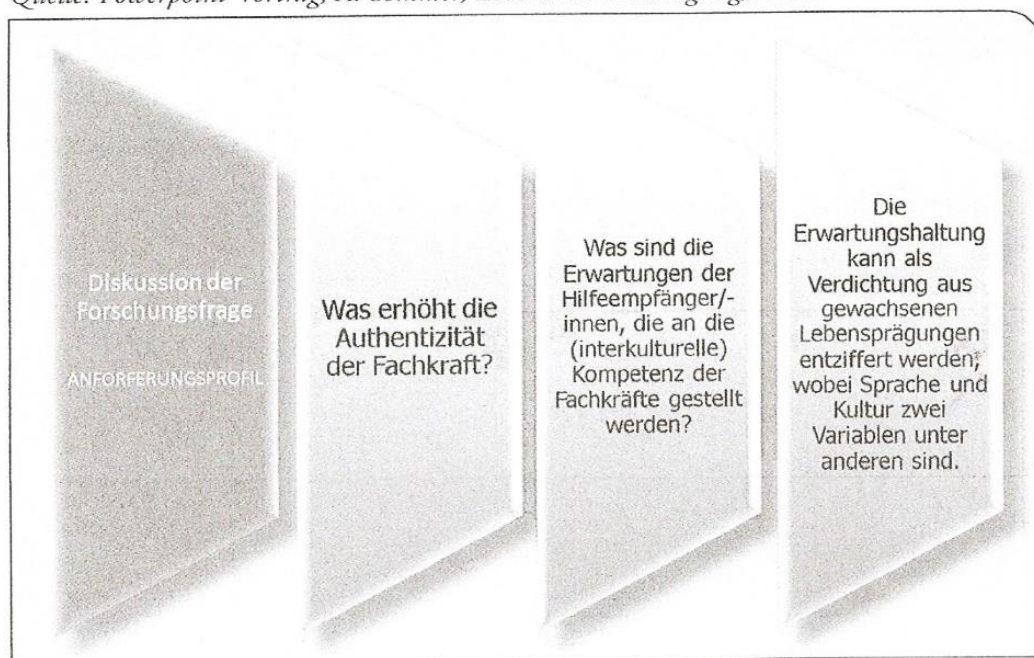


Stimmungsbild: Verständnis durch Wiedererkennung

Was macht der Migrationshintergrund der Fachkraft mit der Wirksamkeit der Familienhilfe? Der Migrationshintergrund der Fachkraft scheint hier ein Wiedererkennungsmerkmal in der „Fremde“ darzustellen. Die Wiedererkennung bezieht sich auf das Herkunftsland der Familie. Diese Wiedererkennung erleichtert häufig die Begegnung und in seltenen Fällen (in Bezug

auf diese Stichprobe gesehen) erschwert sie eine vorbehaltfreie Zusammenarbeit. Es ist anzunehmen, dass Erfahrungen der Adressaten hinsichtlich ihrer Herkunftsmilieus und -geschichte die Bewertung einer gleichkulturellen Hilfe entweder positiv oder aber auch negativ beeinflussen. Weiter scheint der Migrationshintergrund der Fachkraft ein Mittel zur interkulturellen Verständigung darzustellen. Der Migrationshintergrund der Fachkraft ermöglicht ein Handeln aus einem wirklichen oder unterstellten Kennen einer Situation heraus. Selbst gesammelte Erfahrungen als Grundlage eigenen Handelns stellen eine andere Ebene dar als Handlungen, die aus Vermutungen und rationalen Schlussfolgerungen entstehen. Hier scheint der Fachkraft mit Migrationshintergrund eine vergleichsweise höhere Authentizität zuerkannt zu werden.

Quelle: Powerpoint-Vortrag, A. Sommer, LebensWelt Fachtagung, 2011



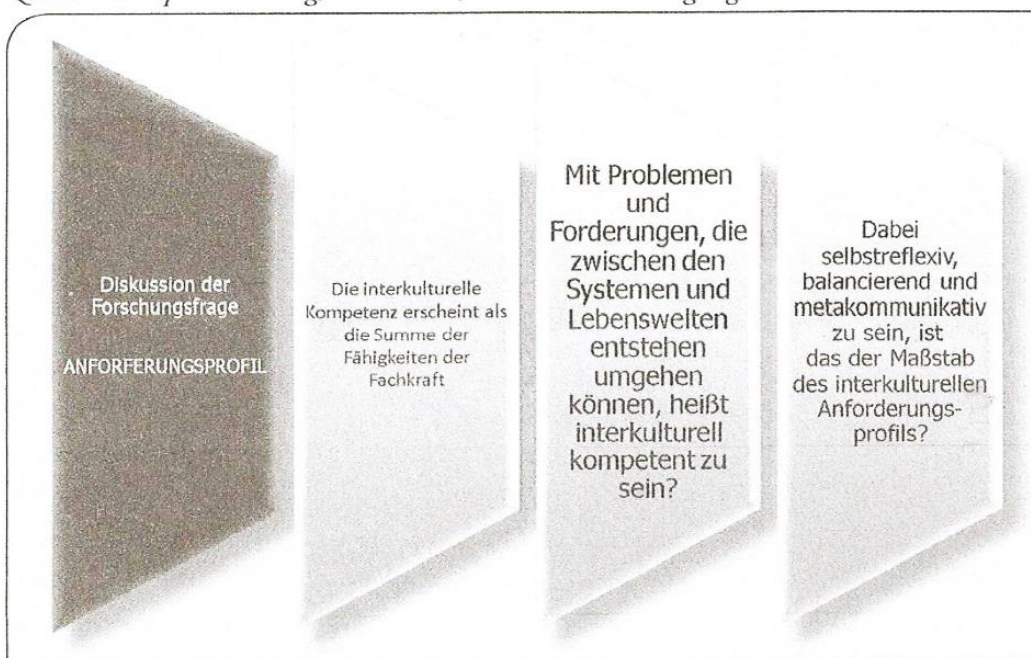
Zitat

Eine Mutter: *Die Familienhelferin hat immer alles nur als Rat gegeben. Sie hat immer gesagt, dass sie an meiner Stelle das so und so machen würde und ich vielleicht mal versuchen könnte, das auch so zu machen. Ich finde auch, dass diese Situation normal ist, denn die Familienhelferin hat ja schon Erfahrung mit Familienproblemen und deswegen habe ich natürlich auch immer auf sie gehört.*

Wie werden Hilfen erlebt, in denen die Fachkraft und die Familie der deutschen Kultur angehören; im Vergleich zu den Einsätzen, in denen die Fachkraft und die Familie einen Migrationshintergrund aufweisen? Innerhalb

dieser Stichprobe fällt auf, dass in den wenigen Vergleichsfällen (fünf Einsätze) im Ganzen distanzierter von der Fachkraft gesprochen wird, als von den Befragten mit Migrationshintergrund. Die Stellung der Fachkraft in der Familie scheint weniger „familiär“ interpretiert zu werden, als in dem Großteil der Familien, die einen Migrationshintergrund aufweisen. Die Fachkraft wird positiv oder negativ gesehen, bleibt aber, im Gegensatz zur Vergleichsgruppe, eine Person, die von außen kommt. Bei den Beschreibungen der Vergleichsgruppe der Familien mit Migrationshintergrund besteht die Tendenz, von einem „Familienmitglied“ zu sprechen, welches vermisst wird, wenn die Hilfe ausläuft – sofern die Fachkraft akzeptiert und gemocht wurde.

Quelle: Powerpoint-Vortrag, A. Sommer, LebensWelt Fachtagung, 2011



Gibt es Anzeichen für kulturelle Beeinflussungsfaktoren, die sich auf den Wirksamkeitsgrad von Familienhilfeeinsätzen auswirken? Zweifellos stellen z. B. die Religion, ihr Herkunftsort (etwa Stadt oder Dorf) und die Sitten und Gebräuche kulturelle Beeinflussungsfaktoren dar. Kulturelle Faktoren beeinflussen bei einem Teil der Adressaten die Stellung der Fachkraft in der Familie und damit auch indirekt den Wirksamkeitsgrad der Hilfe. Ein Beispiel: Eine griechische Familie kann am Kochen mit, für deutsche Maßstäbe, zu viel Öl festhalten, obwohl die deutsche Fachkraft auf Grund von vorliegenden Gewichtsproblemen den Ölverzehr in der herkömmlichen Weise kritisiert. Wenn hier auf unterschiedlichen Ebenen diskutiert wird – zum Beispiel moniert die Fachkraft auf der Gesundheitsebene und die Familie

mit Migrationshintergrund agiert auf der Ebene von personalem und/oder kulturellem Wert – kann ein Konflikt erwachsen, der die Wirksamkeit der Hilfe gefährdet. Hier sind Ebenensensibilität und Fähigkeit zur Metakommunikation angezeigt.

Stimmungsbild: Unfreiwilligkeit

Welche sonstigen Beeinflussungsfaktoren gibt es mit Blick auf den Wirksamkeitsgrad von Familienhilfeeinsätzen? Die Einstellung und Erwartung der Familie gegenüber Deutschland, der Bildungsgrad der Familienmitglieder, die Beziehung zwischen der Fachkraft und der Familie, der Zugang zur Familienhilfe (Zwang oder freiwillig gewählt) und die fachliche Qualität der Fachkraft – all das sind weitere Beeinflussungsfaktoren des Wirksamkeitsgrades eines Hilfeeinsatzes.

Auch unsere Studie zeigt, dass Fachkräfte größere Barrieren auf dem Weg zur Verständigung mit der Familie überwinden müssen, wenn Bedingungen von Unfreiwilligkeit vorhanden sind. Es scheint so, dass die Fachkraft kritischer betrachtet wurde, wenn das Jugendamt die Installierung mit Blick auf mögliche Beeinträchtigungen des Kindeswohls gegen die Elternbereitschaft forcierte.

Zitat

Eine Mutter: *Ja, es ging um die große Diskussion, ob ich die Kinder schlage oder nicht. Irgendwann wurde ich sauer und habe gesagt, das sind doch meine Kinder. Ich habe sie groß gezogen, ich kann sie schlagen. Die Fachkraft antwortete: Nein, ich darf sie nicht schlagen. Ich war allerdings nur trotzig.*

In manchen Fällen scheint der Grad des Mangelerlebens in der Familie eine Verbindung zum Wirksamkeitsgrad zu besitzen. Wird die Fachkraft als Weg zur Überwindung einer erlebten Not angenommen, steigt die Wahrscheinlichkeit des Wirksamkeitsgrades. Je stärker der Mangel empfunden wird, desto größer ist auch der Druck, der auf der Familie lastet, so die Vermutung. Dieser Druck erhöht vermutlich die Wahrscheinlichkeit, sich für eine Hilfe zu öffnen. Allerdings sind auch Beispiele zu finden, die zeigen, wie aus dem Druck heraus eine Abnahme-, Anspruchs- und Servicementalität bei Familien befördert wird, die schnell in Abwertung und Wünschen nach Helferwechsel münden kann.

Generell zeigt sich in der Stichprobe, dass die Freiwilligkeit des Einsatzes in den meisten Fällen einen Einfluss auf die Einstellung zum Hilfeeinsatz

besitzt. Wurde die Hilfe nicht freiwillig angenommen, zeigt sich tendenziell eine größere Abwehr und Abgrenzung der Fachkraft gegenüber.

Stimmungsbild: Zweiheimischkeit

Was bewirkt eine „Zweiheimischkeit“ einer Fachkraft in Bezug auf die Hilfewirksamkeit? Wirkt es sich „besonders“ aus, wenn die Fachkraft mit Migrationshintergrund ebenso weitläufige Lebenserfahrungen in der deutschen Gesellschaft wie auch in der Herkunftskultur gesammelt hat und somit in beiden Kontexten „beheimatet“ ist? Die Fachkraft mit Migrationshintergrund kann auf Grund ihrer eigenen Geschichte Bedürfnisse sowie Schwierigkeiten einer „fremden“ Familie in Deutschland tendenziell gut nachvollziehen, wenn sie selbst Erfahrungen in der deutschen wie auch in anderen Gesellschaften gesammelt hat.

Zitat

Ein Vater: *Nicht nur die Sprache alleine. Sondern allein die Kultur, die Sitten, dass jemand uns versteht. Natürlich ist es für uns leichter gewesen, war und ist. Nicht nur jemand, der die deutsche Sprache beherrscht, die Kultur ist auch dabei.*

Die Fachkraft redet nicht über etwas, sondern handelt aus ihren Erfahrungen heraus. Hierbei ist nicht entscheidend, wie sie diese Erfahrung gesammelt hat. Eventuell ist sie in Deutschland geboren, aber ihre Eltern stammen beispielsweise aus der Türkei. Somit wurde sie sozialisatorisch mit zwei Kulturen konfrontiert. Oder die Professionellen lebten in der ersten Hälfte ihres Lebens zum Beispiel in Griechenland und in der zweiten Hälfte in Deutschland. Von „Zweiheimischkeit“ wird hier gesprochen, wenn die Erfahrungen in zwei Kulturen so weitreichend und aufnehmend gesammelt wurden, dass in beiden Kulturen eine Verwurzelung entstanden ist und die jeweiligen kulturellen Einflüsse präsent gehandelt werden. Hier gilt, dass selbst gesammelte Erfahrungen die beste Voraussetzung für eine interkulturelle Begegnung darstellen. Die Fachkraft kennt beide Seiten und agiert als Wissende auf beiden Seiten.

Zitat

Eine Mutter: *Es gibt in jeder Kultur Sachen, über die man nicht reden kann, wenn es jemand anderes wäre. Natürlich kann man nicht überzeugen, dass es das so gibt. Aber derjenige, der aus derselben Kultur kommt, der*

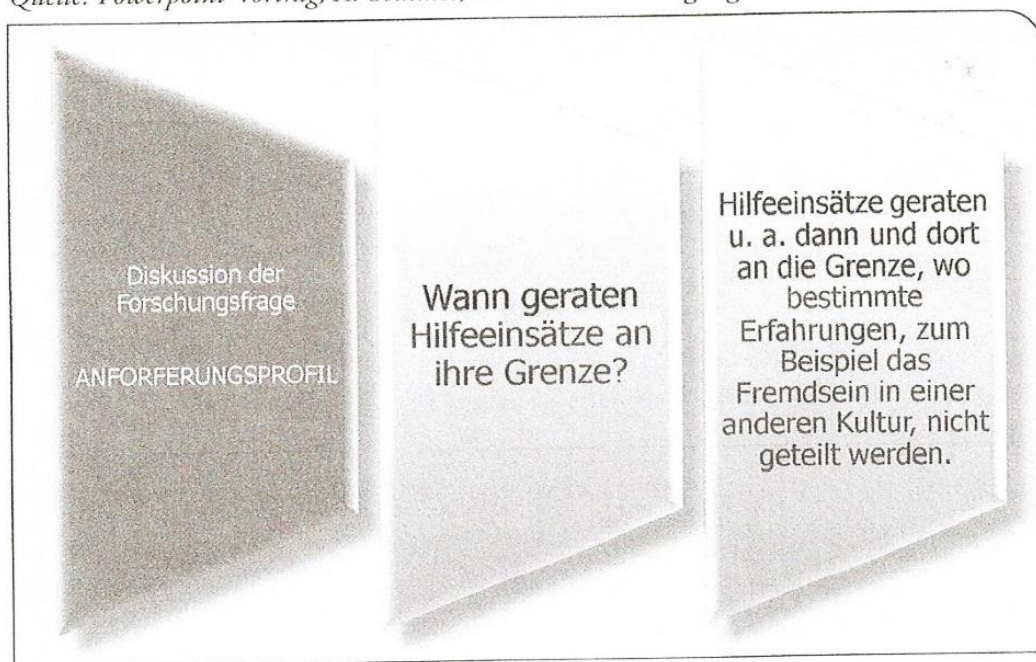
kann das natürlich verstehen und bestätigen und akzeptieren, weil der aus derselben Kultur kommt.

Die interviewten Familien betonen bei zweiheimischen Fachkräften den Verstehenshorizont, den genau diese Gruppe von Fachkräften mitbringt. Die Gefahr, an kulturbedingte Grenzen zu stoßen, ist im Vergleich zu einer Fachkraft mit „nur“ einer soziokulturellen Erfahrung, geringer.

Stimmungsbild: Diskrepanz zwischen Erwartungshaltung der Familie und pädagogischem Angebot der Fachkraft

Bei diesen Stimmungsbildern ist erkennbar, dass die Hilfeleistungen primär der Unterstützung in einer als überfordernd erlebten Situation dienen. Die Überforderungen wirkten sich anscheinend auf das Wohlbefinden der Familie beziehungsweise der interviewten Person negativ aus. Auf Stimmungsebene ist häufig ein Klagen mit impliziten Hilferufen zu erschließen. Diese Tendenz scheint unabhängig von der Kultur und der Herkunft der Fachkraft sowie der Familie zu sein.

Quelle: Powerpoint-Vortrag, A. Sommer, LebensWelt Fachtagung, 2011



Zitat

Eine Mutter: *Also ich habe die Familienhilfe damals aus dem Schwerpunkt reingeholt. Ich habe meine jüngste Tochter in die Babyklappe und sie sollte mich einfach nur unterstützen; jetzt auch Ämterangelegenheiten mit allem*

Drum und Dran und permanent. Sie war eigentlich für das Amt -- hätte ich mir auch jemanden holen können von der Straße, der hat auch keine Ahnung. Aber erziehungsmäßig hat die Frau sich ständig immer eingemischt. Also, und sie ist nicht auf die Bedürfnisse eingegangen, die ich hatte, die ich auch dem Jugendamt mehr oder weniger geschildert habe, sondern, ja, sie hat alles hinterfragt. Und das stand mir da oben also ...- (Dieses Zitat weist eine hohe Erwartungshaltung an die Fachkraft und versteckte Kritik auf.)

Eine weitere Stimmung wird sichtbar: Fehlt aus der Sicht der Familie der Fachkraft die Empfindung von Empathie und Wohlwollen der Familie gegenüber, wird die Hilfe anscheinend eher bzw. stärker in Frage gestellt. Die ggf. fehlende Sympathie und Nähe zur Fachkraft stehen vorne. Die Atmosphäre zwischen der Fachkraft und der Familie erscheint tendenziell eher angespannt und gereizt; Entwertungen korrespondieren mit negativen Anspielungen auf die Kompetenz der Fachkraft.

Diese Beobachtung verdichtete sich nach etwa einem Drittel der Untersuchung, da im Gegenzug wohlwollende Äußerungen über die Fachkraft immer wieder dann auftauchten, wenn dieser auch Empathie und eine positive Haltung der Familie gegenüber zugeschrieben wurden.

In diesem Zusammenhang fiel auch auf, dass in den Interviews die Fachkraft sowie auch ihre Leistung tendenziell negativer beschrieben wurden, wenn das Verhältnis zwischen der Fachkraft und der Familie als gestört bewertet wurde. In diesen Fällen war erkennbar, dass jegliche Aktionen der Fachkraft als Einmischung, Bevormundung und Ausdruck fehlender oder eingeschränkter Kompetenz angesehen wurden.

Zitate

Ein Vater: *Ich dachte, sie würde halt ganz toll auf die Kinder aufpassen. Mit der Vorherigen (Familienhelferin) ja, aber mit der Neuen nicht. Wir waren sehr enttäuscht von ihr, weil sie sich überhaupt nicht um die Kinder gekümmert hat. Sie hat nur mit meiner Frau geredet. Und meiner Frau hat sie halt immer empfohlen was sie machen soll und meine Frau hat mir das immer im Nachhinein erzählt, was sie so sagt. Wir haben es ein Mal abgewartet, zwei Mal abgewartet und beim dritten Mal haben wir uns beschwert.*

Eine Mutter: *Ich finde, sie hat nicht geschaut, wie sie eine Beziehung zum Kind herstellen kann. Wenn er dagegen war, hat sie ihn immer so gelassen wie er war. Das war auch der ausschlaggebende Grund, warum ich die Familienhilfe beendet habe. Weil, sie hat keinen Kontakt zum Kind knüpfen können.*

Auch differiert das Verständnis von Hilfe. Insbesondere die Familien der ersten Gruppe scheinen in dieser Stichprobe in der Fachkraft eine Ausführende von beauftragten Serviceleistungen und im weiteren Sinne unterstützenden Handlungen zu sehen. Damit scheint eine spezifische Erwartungshaltung der Fachkraft gegenüber verknüpft zu sein, die in der Vergleichsgruppe 3 (deutsche Familie/deutsche Fachkraft) nicht erkennbar ist. Es entsteht zunächst der Eindruck, dass erstens die unsicheren Deutschkenntnisse sowie zweitens eine als schwierig empfundene Stellung in Deutschland diese Erwartungshaltung an die Fachkraft verstärken und generell eine Forderungshaltung gegenüber der Fachkraft begünstigen.

Zitat

Ein Vater: *Also, die vorher war ja auch Türkin, die hat uns überhaupt nicht helfen können. Die jetzt ja und es ist halt wichtig mit dem „Türke sein“, weil das ist wichtig für meine Frau, damit sie auch die Sprache sprechen kann.*

Deutsche Familien hingegen (G3) scheinen sich innerhalb dieser Stichprobe mehr kontrolliert zu fühlen und suchen weniger die Zustimmung bzw. Übereinkunft als die Abgrenzung der Fachkraft gegenüber (Tendenz zu Abwehrbekundungen und sich wiederholenden Abgrenzungsklauseln). Allerdings können auf Grund der kleinen Fallzahl keine weit reichenden Aussagen gemacht werden.

Zitat

Eine Mutter: *Nee, ich habe zum Jugendamt gesagt „Ich bekomme wieder eine Familienhelferin, dass ich wieder die Kleine weggenommen bekomme“. Ich hab gesagt „Das Jugendamt kommt vorbei und nimmt sowieso immer die Kinder weg“. Das hab ich der Frau X gleich ins Gesicht gesagt. „Ihr seid nur dafür da, Kinder wegzunehmen, zu mehr seid ihr gar nicht da.“*

Stimmungsbild: Gewalt/abweichendes Verhalten

Eine weitere Tendenz wird sichtbar: Familien, egal welcher Herkunft, die Gewalt erfahren haben, benötigen Unterstützung, die die Abgrenzung gegenüber dem Gewalttätigen ermöglicht. Hier scheinen Fachkräfte mit gleichem Migrationshintergrund wie die Betroffenen gebraucht zu werden, die dann im Hilfeverlauf einen Teil der Kommunikation mit dem aggressiven Part übernehmen.

Zitat

Interviewerin: Wie kam es zu dem Einsatz der Familienhilfe? Was war der Grund?

Die Mutter: (überlegt kurz) *Weil der Opa (ihres Sohnes) mich geschlagen hat. Ich bin dann natürlich zum Jugendamt gegangen, das ist ja klar. Und wurde halt gefragt, ob ein ausländischer Berater, also ich wurde halt gefragt, ob ich das möchte. Dann habe ich natürlich ja gesagt. Dann wurde halt vom Jugendamt mitbestellt. Dass man gesagt hat, ok, man nimmt halt einen deutschen Bearbeiter oder Fachkraft und eine ausländische, also ein türkisch-sprachiger Bearbeiter oder Fachkraft.*

Frauen nicht-deutscher Herkunft, die negative Erlebnisse mit ihrem Herkunftsland in Verbindung bringen, bevorzugen innerhalb dieser Stichprobe einen Hilfeinsatz mit einer Fachkraft, die nicht ihren eigenen Migrationshintergrund hat, damit sie nicht Gefahr laufen, sich gefühlsmäßig „von Landsleuten“ beaufsichtigt, reglementiert, klein gehalten zu erleben. Die kleine Fallzahl lässt hier allerdings nur Vermutungsrichtungen zu, die an einer größeren Fallzahl zu überprüfen wären.

Zitat

Eine Mutter: *Den Unterschied sehe ich ehrlich gesagt darin, dass ich erste Generation bin. Also ich kam ja (nach Deutschland) mit 20, 21 (Jahren), wo meine Persönlichkeit einigermaßen schon richtig entwickelt war. Ich weiß, wo ich herkomme, was ich bin, was ich möchte, wie ich leben möchte, das ist ehrlich gesagt ja nicht typisch türkisch. Also (Kind kommt, tobt auf der Mutter herum, spricht ins Diktiergerät, Mutter versucht sich zu konzentrieren), das ist auch so ein großes Thema. Also – dass ich Schweinefleisch esse, ist schon ein großes Problem manchmal.*

Stimmungsbild: Sprache

Eine weitere stark vertretende Tendenz war der Ruf nach einer Fachkraft mit dem gleichen Migrationshintergrund, wenn die Familie nicht Deutsch beherrschte. Die gleiche Sprache gilt als Mittel zum Ausdrücken eigener Gefühle und Bedürfnisse. Die Fachkraft scheint hier der heimatliche Hafen in der Ferne zu sein.

Zitat

Eine Mutter: *Zum einen war es für mich sehr wichtig, weil ich die Sprache nicht so gut kann. Die deutsche Sprache. Es war für mich sehr wichtig, meine Gedanken und meine Gefühle in einer Sprache äußern zu können, die auch die Familienhilfe von mir versteht. Also gut äußern zu können. Ich komme auch von einer bestimmten Kultur, das heißt meine Eltern haben mir was mitgegeben, die haben von ihren Eltern was mitbekommen und so haben sich Sitten und Traditionen fortgesetzt. Es war einfach wichtig, dass sie den kulturellen Hintergrund kennt, um verstehen zu können, warum ich das durchlebe, was ich durchlebe, wie ich bin, wie die Familie zusammengesetzt ist. Dafür war es wichtig.*

Vorläufige Bilanz

Gibt es Zusammenhänge zwischen der Wahrnehmung einer Wirksamkeit der Hilfe und der Hilfezufriedenheit mit der interkulturellen Kompetenz? Die Forschungsfrage kann tendenziell für die vorliegende Stichprobe mit „Ja“ beantwortet werden.

Drei Teilgruppen von Adressaten sollen abschließend unterschieden werden. Die erste und größte Adressatengruppe mit Migrationshintergrund spricht sich für den Einsatz von Fachkräften mit Migrationshintergrund aus, da die Hilfe besser wirken kann, weil so u.a. die Sprachbarriere der Familie überbrückt werden kann.

Die zweite und etwas kleinere Gruppe fordert eine Fachkraft, die sich in beiden Kulturen gleichermaßen auskennt und damit eine „Zweiheimischkeit“ besitzt. Sie ist gekennzeichnet durch die wahrgenommene interkulturelle Kompetenz der Fachkräfte.

Die interkulturelle Kompetenz umfasst mit Blick auf die Begleitung migrantischer Adressaten mehrere interkulturelle Fähigkeiten:

- Eine Offenheit anderen Kulturen gegenüber zu besitzen.
- Die Psyche von Menschen „zwischen Kulturen“ zu kennen und ggf. manchen Schmerz teilen zu können.
- Das „Fingerspitzengefühl“ zu besitzen, Anreizfaktoren für das Lernen der deutschen Sprache zu schaffen sowie immer wieder aufs Neue zu entwickeln.
- Eine Bereitschaft mitzubringen, Vorurteile gemeinsam mit der Familie zu erkennen und zu bearbeiten.

- Eine Flexibilität im Umgang mit kulturell unterschiedlichen Ansichten aufbringen zu können.
- Einen Wegweiser durch die „Fremde“ darzustellen.
- Eine Modellfunktion zu übernehmen, die beiden Kulturen gerecht wird.

Die dritte und in dieser Untersuchung kleinste Gruppe von Familien mit Migrationshintergrund fordert eine deutsche Fachkraft, da mit der deutschen Sprache vor allem für die Kinder Aufstiegs-, Bildungs- und Integrationschancen verbunden werden. In anderen Fällen wird mit der deutschen Fachkraft eine Abkehr von der Herkunftskultur assoziiert, ja die Professionellen sollen die eigenen Lebensentwürfe geradezu absichern. Ein weiterer Teil dieser Gruppe hatte schon eine Fachkraft mit Migrationshintergrund und sieht für die Zukunft die Möglichkeit, durch eine deutsche Fachkraft anders, den Horizont erweiternd auf Probleme schauen zu können und die Sprache aufzubessern.

Quelle: Powerpoint-Vortrag, A. Sommer, LebensWelt Fachtagung, 2011



Die zweite Teilgruppe ist das eigentliche innovative Kapital im deutschen Hilfesystem. Die Fachkraft mit einer „Zweiheimischkeit“ kennt sich mit den Problemen und den Herausforderungen beider Kulturen aus, kennt die „Kniffe“ des deutschen Hilfesystems und beherrscht auch die deutsche

Sprache, so dass es ihr möglich ist, beide Sprachen zu benutzen. Bei den Kindern der Familie kann sie ausschließlich die deutsche Sprache verwenden, wenn es um schulische Angelegenheiten geht und bei den jeweiligen Elternteilen, die der deutschen Sprache weniger mächtig sind, benutzt sie die Heimatsprache der Familie. Die „Zweiheimischkeit“ der Fachkraft ermöglicht einmal, die Familie sicher durch die Bürokratie in Deutschland führen zu können und damit auch die Interessen der Familie gut zu unterstützen. Für die Kinder ist ein Zukunftsmodell verfügbar. Andererseits ist es für die Eltern ggf. eher möglich, an Vertrautes anzuknüpfen und Vertrauen zu fassen.

Quelle: Powerpoint-Vortrag, A. Sommer, LebensWelt Fachtagung, 2011



* * *