

Zusammenarbeit von Fachstellen, Schulen und Kitas mit Eltern mit Migrationshintergrund

Eine Handreichung



Inhalt

1.	Hintergründe und Fakten zu Familien mit Migrationshintergrund: Was sollten Fachleute wissen?	4
2.	Strategien für die Kontaktaufnahme: Was sind Türöffner, welches sind Barrieren?	6
3.	Einladung zu einer Veranstaltung: Wie und wann?	9
4.	Vorbereitung der Veranstaltung? Was hilft und was sollte im Vorgespräch geklärt werden?	11
5.	Durchführung einer Veranstaltung: Was gilt es zu beachten?	13
6.	Schriftliche Unterlagen und Powerpointpräsentationen: Was muss ich bei der Zusammenstellung beachten?	15
7.	Elterngespräche: Wie gelingt es Vertrauen aufzubauen	16
8.	Transkulturelle Kompetenz der Fachperson: Was sind hilfreiche Haltungen und Kompetenzen?	19
9.	Diskriminierung: Wie kann ein Bewusstsein dafür entwickelt werden?	21
10.	Transkulturelles Profil der Institution: Was wirkt?	23
11.	Anhang: Netzwerk, Literaturverzeichnis, Glossar	24

Vorwort

«Ich plane eine Veranstaltung für Mütter und Väter mit Migrationshintergrund: Was muss ich bei der Kontaktaufnahme und bei der Einladung beachten? Was hilft mir in der Vorbereitung und der Durchführung? Was sind hilfreiche Strategien und Türöffner? Wer und was könnte mich unterstützen?»

Das vorliegende Manual enthält eine Zusammenstellung gesammelter Praxiserfahrungen zweier Projekte der Berner Gesundheit. 2010 erhielt die Berner Gesundheit vom Kanton Bern (GEF) den Auftrag, ihre Beratungs- und Präventionsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund längerfristig zugänglicher zu machen. Die beiden Projekte «FamiSup» und «Vitamin T» verfolgten das Ziel, Mütter und Väter mit Migrationshintergrund besser zu erreichen und anzusprechen. Weiter sollten die Institution und ihre Regelangebote so weiterentwickelt werden, dass sie die Anliegen der Migrationsbevölkerung besser aufnehmen und bedienen. Die Mitarbeitenden der Berner Gesundheit sollten ihre Kompetenzen weiterentwickeln, sich Sicherheit, Professionalität und Selbstvertrauen erarbeiten, um den Menschen mit Migrationshintergrund vorurteilsfrei und adäquat zu begegnen.

In der Diskussion mit weiteren Fachleuten und im Austausch mit der Zielgruppe – Mütter und Väter mit Migrationshintergrund – haben wir unsere Erfahrungen verdichtet und validiert. Ergänzt haben wir diese Erkenntnisse durch Fachliteratur. Diese Zusammenstellung enthält jedoch keine allgemeingültigen Rezepte! Vielmehr handelt es sich um erprobte Erfahrungen, die aber keine Garantie für den Erfolg einer Veranstaltung bieten können. Die Aussagen stammen von unterschiedlichsten Personen mit ihrem jeweiligen spezifischen Hintergrund und ihren Erfahrungen mit der sehr heterogenen Gruppe «Eltern mit Migrationshintergrund». Ausserdem gibt es nicht nur einen erfolgversprechenden und richtigen Zugangsweg zu dieser Zielgruppe sondern ganz unterschiedliche Wege. Dieses Manual zeigt vielfältige, erprobte Zugangswege auf, dabei können einzelne Aussagen voneinander abweichen oder einander widersprechen.

Die Beiträge sind im Austausch und in der engen Zusammenarbeit mit zahlreichen Fachleuten entstanden. Besonders danken möchten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Projektgruppe für die wertvollen Inputs, Anregungen und Kritik:

- Anna Paula Sardenberg, Bildungsexpertin Pflege und Psychologin
- Umberto Castra, Sozialpädagoge, Berater ContactNetz
- Emine Sariaslan, Sozialarbeiterin, Forum für die Integration der Migrantinnen und Migranten FIMM
- Juliet Sellaturai, Sozialarbeiterin, Beraterin, Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen ISA
- Gasim Nasirov, Ingenieur, Projektleiter, Schweizerische Flüchtlingshilfe SFH
- Martina Buchli, Betriebsleiterin Kita Bachmätteli
- Regina Jakob, Projektmitarbeiterin Berner Gesundheit
- Isabel Uehlinger, Projektmitarbeiterin Berner Gesundheit
- André Huegi, Projektmitarbeiter Berner Gesundheit
- Andi Geu, Geschäftsleiter National Coalition Building Institute NCBI Schweiz

Eine ausführliche Zusammenstellung relevanter Fachliteratur findet sich im Literaturverzeichnis. Folgende Literatur war uns bei der Erstellung des Dokuments besonders hilfreich (ausführliche Angaben siehe Literaturliste):

- Eine Frage der Haltung, Eltern(bildungs)arbeit in der Migrationsgesellschaft
- Handbuch Migrationsarbeit
- Handbuch Migration und Bildung
- Alt und schwer erreichbar
- Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien?
- Nationales Forum Alter und Migration
- Übersicht Grundsätze und Empfehlungen
- Methodensammlung Kitaprojekte der Berner Gesundheit

1. Hintergründe und Fakten zu Familien mit Migrationshintergrund: Was sollten Fachleute wissen?

Personen mit Migrationshintergrund stellen knapp einen Drittel (30 %) der Schweizer Wohnbevölkerung dar. 27 % der Erwerbstätigen in der Schweiz sind Migrantinnen und Migranten. Das von ihnen erwirtschaftete Arbeitsvolumen beträgt rund einen Drittel des gesamten Schweizer Arbeitsvolumens.

Migrantinnen und Migranten stellen in der Schweiz keine soziokulturell homogene Gruppe dar. Sie sind ausgesprochen differenziert und finden im wesentlichen Abbild in den schweizerischen Milieus. Unter den Migrantinnen und Migranten sind manchmal gemeinsame lebensweltliche Muster bei unterschiedlichen Herkunftskulturen zu beobachten. Es ist nicht möglich, von der Herkunftskultur auf ein bestimmtes Milieu in der Schweiz zu schliessen. Der Einfluss religiöser Traditionen auf die Lebenswirklichkeit bei Migrantinnen und Migranten wird häufig überschätzt. Ausnahmen bestätigen die Regel. In allen Milieus gibt es spezifische Integrationsbarrieren.

Schulsysteme unterscheiden sich von Land zu Land. Es ist hilfreich, sich offen und interessiert gegenüber dem Schulsystem des Herkunftslandes der betroffenen Familie zu zeigen. So können Missverständnisse umgangen werden. Das Bundesamt für Migration hat zu fünf Ländern sogenannte Diasporastudien¹ veröffentlicht. Nebst geschichtlichen, kulturellen, migrationspolitischen und religiösen Angaben geben diese Studien auch Informationen zum herkömmlichen Gesundheits- und Bildungssystem der jeweiligen Migrantengruppe (erhältlich sind: Türkei, Sri Lanka, Portugal, Serbien, Eritrea/Somalia). Wer sich Zeit nehmen kann und will, findet hier sehr gut aufbereitete Informationen.

Ebenfalls hilfreich sind die Unterlagen der Erziehungsdirektion des Kantons Bern², welche das schweizerische Schulsystem erklären und auch in den häufigsten Migrationssprachen heruntergeladen werden können.

Als Fachperson ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass die Migrationsgeschichte, der Integrationsgrad und der Aufenthaltsstatus einen Einfluss auf die Elternrolle und die Motivation zur Teilnahme an Veranstaltungen haben.

Lehrpersonen und weiteren Erziehungsverantwortlichen bietet der Leitfaden³ der Erziehungsdirektion aus dem Jahr 2008 Empfehlungen zum Umgang mit kulturellen und religiösen Symbolen, umfassende Informationen sowie einen Überblick über bestehende Regelungen.

Grosseltern können in der Erziehung und in Erziehungsfragen eine wichtige Rolle einnehmen. Dies sollte von Fachleuten als Ressource angesehen und berücksichtigt werden. Wo Grosseltern anwesend sind, kann nachgefragt werden, inwiefern sie in die Betreuungsaufgaben involviert sind. Allenfalls kann es hilfreich sein, die Grosseltern für ein Elterngespräch, für einen Elternabend/Kurs oder Ähnliches auch einzuladen.

¹ www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/dokumentation/medienmitteilungen/2010/2010-08-26.html

² www.erz.be.ch/erz/de/index/kindergarten_volksschule/kindergarten_volksschule/informationen_fuereltern/broschueren.html

³ www.erz.be.ch/erz/de/index/kindergarten_volksschule/kindergarten_volksschule/interkulturelle_bildung/religioese_symbole.html

GOOD PRACTICE

Welche Bedeutung hat die Herkunft für die Erziehung?

Ich nehme gerne das Beispiel meiner Familie. Ich bin in einer ländlichen Gegend in der Türkei gross geworden. Meine Mutter war für mich vor allem die emotionale Kraftquelle. Für meine Erziehung aber waren neben ihr alle zuständig, die zur grossen Verwandtschaft gehörten, und auch die Nachbarinnen und Nachbarn auf der Strasse. Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung war für meinen Werdegang und den vieler Eltern türkischer Herkunft Alltag. Wir handeln auch als Eltern noch gemäss Vorbildern und Bildern dieser Art. Für eine junge Frau mit Kind, die so aufgewachsen ist wie ich, bedeutet das isolierte Leben in der Schweiz eine gewaltige Anstrengung. 24 Stunden am Tag bin ich für mein Kind zuständig, muss alles allein managen und regeln, dabei noch psychologisch und pädagogisch korrekt erziehen und Angebote zur Frühförderung suchen. Aus diesem Spannungsverhältnis ergeben sich für türkische Eltern ganz andere Situationen als für Schweizer Eltern. Dies gilt übrigens auch für die nachfolgenden Generationen, wenn sie in der Schweiz nach diesen Mustern sozialisiert worden sind.

Dudu Sönmezçicek vom Arbeitskreis Neue Erziehung (ANE) in Berlin (www.ane.de), aus: Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien?, www.bmfsfj.de, August 2008

«Die Umstände vor, während und nach der Migration können gewisses Verhalten verschärfen und können Ausdruck von Hilflosigkeit und Ohnmacht sein. Eltern fürchten die Entfremdung der eigenen Kinder. Migranteltern wollen sowohl sich mit dem neuem Land vertraut machen als auch ihren Kindern die nicht mehr unmittelbar erlebbare Heimatkultur vermitteln. Das beinhaltet eine ständige Anforderung an Migrationsfamilien. Es gibt dafür kein fixfertiges Rezept: Das ist ein ständiger Prozess, der von Kursleitenden und Beratenden zu würdigen ist – mit seinen Schwierigkeiten, aber auch mit seinen Chancen!»

Anna Paula Sardenberg



2. Strategien für die Kontaktaufnahme: Was sind Türöffner, welches sind Barrieren?

Abbilden der kulturellen Vielfalt: Die Institution signalisiert den Familien mit Migrationshintergrund und der Öffentlichkeit, dass Menschen mit unterschiedlicher familiärer Herkunft (auch als Mitarbeitende) willkommen und anerkannt sind: Ihr seid hier nicht nur Gast, es ist eure Institution. Eine solche Öffnung ist auf bewusste symbolische Zeichen angewiesen; diese müssen aber mit einem tatsächlichen Auf-die-Eltern-Zugehen verbunden sein.

Es gibt verschiedene Formen der symbolischen Repräsentation, welche für diese Türöffnung genutzt werden können, z.B. mehrsprachige Türschilder oder kulturelle Symbole auf Flyern und Plakaten. Die Grundbotschaft dabei ist einfach: «Gut, dass Sie da sind!»

Der Zugang erfolgt über möglichst viele Kanäle, empfehlenswert ist eine direkte mündliche Kontaktaufnahme, wenn möglich in der Muttersprache. Eine Projektleitung mit Migrationshintergrund oder andere Schlüsselpersonen von Migrationsorganisationen können Türöffner sein. Die Informationen sollten wenn immer möglich an bestehenden Treffen und Versammlungen eingebracht werden. Es ist sinnvoll, allenfalls zusätzliche Kontakte über Hausärztin und Hausarzt und weitere Fachleute wie Erziehungsberatung, Mütter- und Väterberatung, Logopädinnen und Logopäden usw. zu suchen. Auch hinsichtlich der Kosten muss das Angebot für die Zielgruppe attraktiv sein: maximal CHF 5.– pro Anlass. Sollen sowohl Männer wie auch Frauen für das Angebot gewonnen werden, ist diesem Aspekt besonders Rechnung zu tragen. Den Anwesenheitszeiten der Zielgruppe in der Schweiz unbedingt auch Rechnung tragen: Mai bis September und die Weihnachtstage sind beispielsweise für italienische Gruppen ungünstige Zeiträume.

Bereits die Wahl der Ansprache entscheidet darüber, ob Familienbildung und -beratung die Familien mit Migrationshintergrund auch erreicht. Oftmals wird die direkte, persönliche und diskrete Information bevorzugt. Diskretion kann deshalb wichtig sein, weil z.B. in traditionellen muslimischen Familien sehr viel Wert auf die Meinung des Umfeldes gelegt wird.

Die Zusammenarbeit mit Schlüsselpersonen ist wichtig! Schlüsselpersonen können Migranteneltern sein, aktive Nachbarn, Vertreterinnen und Vertreter aus dem Verein usw. Diese Schlüsselpersonen werden aktiv in die Gestaltung der Kontaktaufnahme und/oder in die Durchführung von Angeboten eingebunden. Sie sollen reale Gestaltungs- und Partizipationsmöglichkeiten haben und nach Möglichkeit finanziell entschädigt werden.

Eine gute Vernetzung mit Institutionen aus dem Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich sowie mit Migrationsvereinen und -kirchen bewährt sich. Über die Arbeit mit Kindern (Schule, Kita, Quartierarbeit) werden auch die Eltern erreicht.

Dort hingehen, wo die Leute sind: auf dem Spielplatz, im Park, im Quartierrestaurant. Mit Elternkursen in einem Restaurant/Café wurden beispielsweise gute Erfahrungen gemacht. Kurse direkt im Quartier, in Quartiertreffs und über die Quartierarbeit veranstalten. Zum Beispiel Deutsch im Park oder in der Badi usw. anbieten. Wenn Kurse in bestehende Angebote eingebaut werden, bekommt man mit, welche Themen die Zielgruppe im Moment beschäftigen und für was sie sich interessieren. So können Informationen gestreut werden und über eine Aktivität gelangt man leichter ins Gespräch. Hausbesuche sind ein direkter Weg und ermöglichen einen direkten Austausch.

Wichtig ist, möglichst verschiedene Wege/Kommunikationsmittel auszuprobieren. Mit der Gruppe, mit der man jeweils arbeitet, herausfinden, was für sie am besten passt. Manche Migrantinnen und Migranten reagieren zum Beispiel sehr gut auf schriftliche Informationen, in einfacher Sprache verfasst. Hilfreich kann der Ratgeber «Leichte Sprache»⁴ sein. Printmittel in verschiedenen Sprachen als Angebot zur Verfügung stellen. «Nachdoppeln»: Auf Einladungen mehrmals nachhaken. Es bewährt sich, wenn man die Zielpersonen kurz vor der Veranstaltung anruft und nochmal darauf hinweist, dass nächstens der Kurs, die «FemmesTische»-Runde stattfindet. Sehr kurzfristig, auch per SMS. Ein langer Atem ist wichtig: immer wieder versuchen, irgendwann klappt es. Konstantes Dranbleiben, Da-Sein.

Die bekanntesten Hürden für sozial benachteiligte Eltern:

- Schichtzugehörigkeit – geringes Einkommen, niedriges Bildungsniveau
- (zu hohe) Teilnahmebeiträge
- Zu hoher bürokratischer Aufwand
- Klassische Komm-Struktur versus Geh-Struktur (aufsuchende Angebote)
- Fehlende muttersprachliche Kontakt- und Vertrauensperson
- Sprachbarrieren
- Unpersönlicher, förmlicher Kommunikationsstil bei den Mitarbeitenden
- Problemorientierte Ansätze und Befürchtungen von Stigmatisierung
- Angst vor «staatlicher», «öffentlicher» Kontrolle
- Unkenntnis bezüglich des (Weiter-)Bildungssystems
- Fehlende Traditionen in der Herkunftskultur: Beratungs- und Weiterbildungsangebote sind unüblich
- Schlechte Erfahrung mit schulischer Bildung
- Häufige Erfahrung, auf Unverständnis zu stossen

Ein von Fachkräften aus der Praxis beobachteter Nebeneffekt der transkulturellen Öffnung liegt darin, dass auch bildungsferne Schweizer Familien das Angebot einer transkulturell ausgerichteten Einrichtung stärker annehmen.

⁴www.gemeinsam-einfach-machen.de > Aktionsplan der DGUV in Leichter Sprache

GOOD PRACTICE

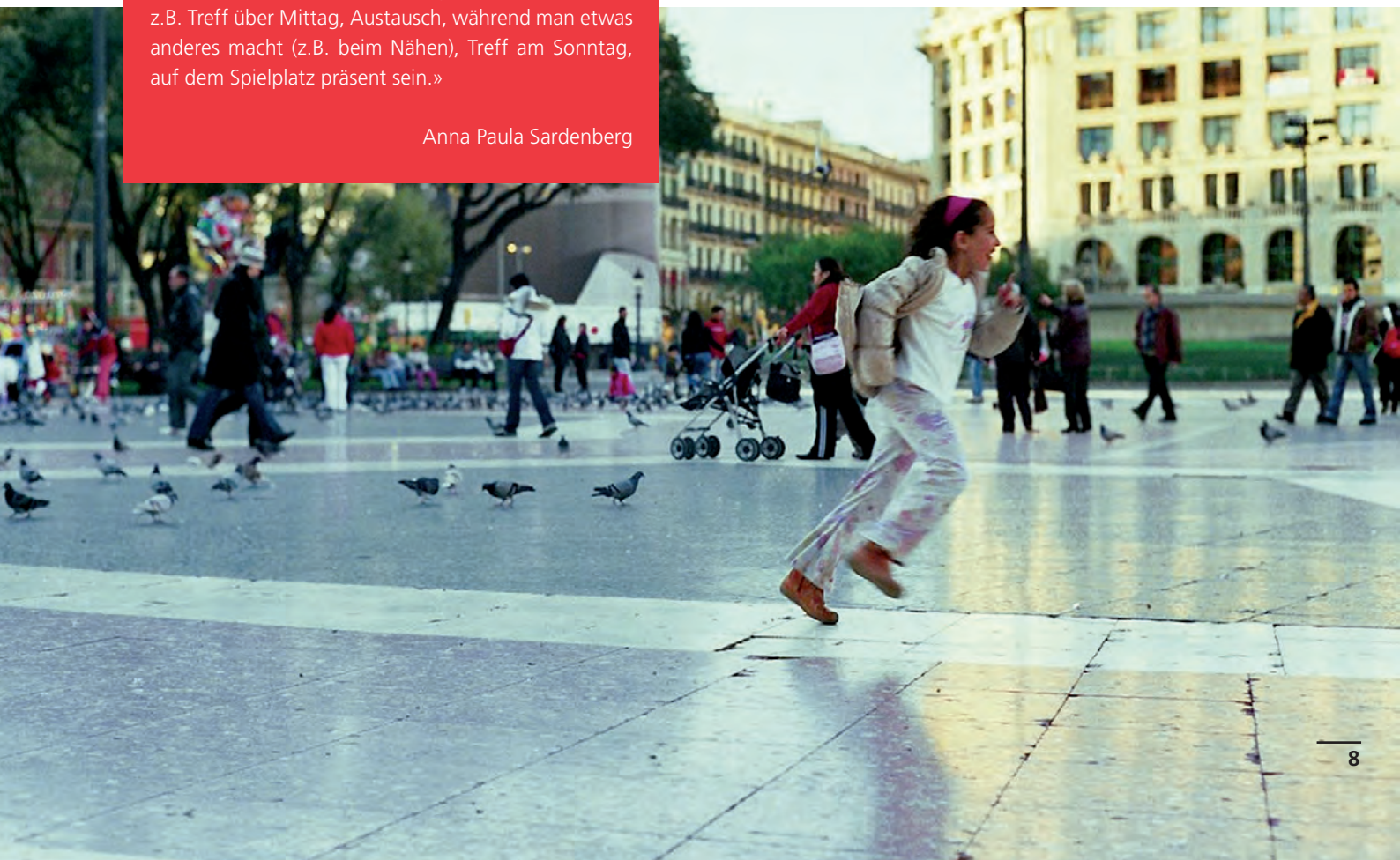
Die Erziehungsberatungsstelle der Stadt X hat in ihrem Konzept vorgesehen, die gesamte Familie aufzusuchen und in die Beratung einzubeziehen. Dabei werden kulturelle Regeln explizit berücksichtigt. Diese reichen vom Ausziehen der Schuhe über die respektvolle Begrüssung des Familienoberhauptes bis hin zu Höflichkeitsgesten im Gesprächsverlauf. Dazu gehört, sich freundlich zu erkundigen, wie es dem Gegenüber und der Familie geht, und gemeinsam Tee zu trinken.

1. Lade eine türkische Familie in einer Krise immer sofort ein oder besuche sie zu Hause.
2. Beginne nicht mit dem Ausfüllen vom statistischen Bogen.
3. Trinke zunächst erst mal eine Tasse Tee oder Kaffee mit der Familie.
4. Habe einen Blick auf das Familienoberhaupt oder den ältesten Sohn.
5. Ziehe die Schuhe aus, wenn du über die Schwelle einer (türkischen oder muslimischen) Familie trittst.
6. Suche Gemeinsamkeiten, z.B. «den Genuss türkischer Speisen» oder «das Fremdsein in einem anderen Land» (oder im eigenen?).
7. Gib den Familien eine überschaubare Struktur, z.B. zwei festgelegte Termine.
8. Beziehe die gesamte Familie in die Beratung ein.
9. Nimm nur in Ausnahmefällen an familiären privaten Festivitäten der Klienten teil.
10. Interessiere dich ausgiebig und weitschweifig für das Familienleben, evtl. auch für die Grossfamilie.
11. Interessiere dich auch für die Heimat der Familie und die Lebenssituation im Heimatland.
12. Benutze einen Beratungsraum möglichst im Zentrum eines Wohngebietes mit hohem Ausländeranteil.
13. Lasse dich auch auf «sozialarbeiterische» Aufgaben ein.
14. Erkläre ausführlich den Sinn und die Aufgabe einer Erziehungsberatungsstelle.

Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien?, www.bmfsfj.de, August 2008

«Zielgruppe kennenlernen: Zu ihnen kommen! Mehrmals! Zu sich einladen. Beziehungen aufbauen, Flexibilität: Was sind geeignete Zeiten? Kreatives machen, um die bestehende Strukturen anzupassen. Das bedeutet z.B. Treff über Mittag, Austausch, während man etwas anderes macht (z.B. beim Nähen), Treff am Sonntag, auf dem Spielplatz präsent sein.»

Anna Paula Sardenberg



3 Einladung zu einer Veranstaltung: Wie und wann?

Hilfreich ist es, den Elternabend durch eine Vertrauensperson der Migranteltern ankünden zu lassen, z.B. durch die Leiterin der Schule für heimatliche Sprache und Kultur, HSK. Eine schriftliche Einladung, wenn möglich in der Herkunftssprache der Zielgruppe, mit einem Anmeldetalon, erhöht die Verbindlichkeit und hat sich in der Praxis sehr bewährt. Bei den HSK-Schulen ist es sogar üblich, dass die Schulleitung am Abend vor der Veranstaltung nochmals alle eingeladenen Eltern anruft und sie an die Veranstaltung erinnert.

Die Veranstaltung sollte nicht zu früh angekündigt werden; zwei Wochen im Voraus reichen; eventuell nochmals eine Erinnerung zwei Tage vor dem Veranstaltungstermin.

Die Väter bewusst und explizit mit ansprechen. Dies kann bedeuten, bereits bei der Einladung von Müttern und Vätern zu sprechen und nicht von Eltern; in der Einladung deutlich zu erwähnen, dass man sich möglichst viele Väter als Teilnehmer wünscht; das Thema Reflexion über die Rolle der Väter als Inhalt ausdrücklich zu erwähnen; bei der Auswahl von Bildern darauf zu achten, dass beide Geschlechter vertreten sind. Für die Kursleitung und als Referenten nicht nur Frauen vorsehen; über männliche Schlüsselpersonen Väter ansprechen/einladen. Ausserdem gilt es, bei jeder Gruppe herauszufinden, welche Zeiten auch den Vätern eine Teilnahme ermöglichen würde.

Väter sind gut über die Institutionen erreichbar, innerhalb derer sie ihren Alltag verbringen. Dazu gehören neben Arbeitgebern u.a. auch Bildungseinrichtungen wie Schulen oder Kindertagesstätten. Sprachliche Hürden, die sich z.B. durch die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen überwinden lassen, können ein zusätzlicher Grund für mangelnde Teilnahme sein. Der Austausch unter den Vätern sollte primär sachorientiert unter dem Fokus des Know-how und weniger an Emotionen gebunden stattfinden. Da Männer insbesondere mit dem Äussern von Unsicherheiten in der Regel wenig vertraut sind, kann eine vorübergehende Teilung gemischter Gruppen einen Rahmen schaffen, in dem Mann und Frau sich vor dem anderen Geschlecht keine Blösse geben muss. Hinsichtlich der Kursgestaltung und der verwendeten Methoden ist eine «männergerechte» Kursgestaltung sinnvoll. Erfahrungsgemäss öffnen sich die Väter im Laufe der Kurse mehr, wenn vertraute und Distanz schaffende Mittel wie die Verwendung von Tischen und Stühlen (anstelle eines Sitzkreises auf dem Boden) zu Beginn ein Gefühl der Sicherheit fördern.

Der Einsatz moderner Methoden aus der Arbeitswelt, kombiniert mit erprobten Techniken der Gruppenarbeit und der expliziten Ansprache situationstypischer Gefühlslagen, kann ein wirkungsvoller Weg sein, um auch verschlossene Teilnehmer zu sensibilisieren und zu mutigen Gefühlsäusserungen zu bewegen. Generell sollten sich die Angebote mit der Erwerbstätigkeit zeitlich vereinbaren lassen und möglichst (auch) von männlichen Referenten geleitet werden. Die Wege zur Zielgruppe variieren je nach Veranstaltungsort

«Es ist wichtig, offen zu bleiben und zuzuhören, wenn Väter mit Migrationshintergrund über ihre Erziehungspraktiken erzählen, gerade auch wenn diese nicht den eigenen entsprechen. Hier gilt es auch auf die eigene nonverbale Kommunikation zu achten. Vermutlich fühlen sich die Väter wohler, wenn die Gruppe eher klein ist und wenn eine Schlüsselperson dabei ist, die sie kennen und zu der sie Vertrauen haben. In der Arbeit mit Vätern empfiehlt es sich, «klein» anzufangen und dafür langfristig zu planen.»

André Huegi

und -institution. Während Kindertagesstätten ihre Väter u.a. über Elternabende direkt oder über die Mütter erreichen, müssen Einrichtungen, die keinen direkten Zugang zu ihrer Zielgruppe haben, auf nach aussen gerichtete Werbung setzen. Neben der Ausschreibung im eigenen Programm empfehlen sich für Väterthemen eigene Flyer, die an von Vätern aufgesuchten Orten ausgelegt werden (Sportvereine, grössere Arbeitgeber, Baumärkte, Autohäuser, Restaurants usw.). Als besonders effektiv erweist sich auch die Mundpropaganda (auch in klassischen Eltern-Kind- oder Mütter-Kind-Angeboten), da es häufig Mütter sind, die ihre Partner über Väterveranstaltungen informieren. Weitere Werbemedien können regelmässige Newsletter sein, Aushänge am Schwarzen Brett der Betriebe, Vereins- und Gewerkschaftszeitungen, Anzeigenblätter oder eine Infotafel für Väter in den Kindertagesstätten. Da Väterthemen immer noch einen exotischen Charakter haben, lohnt sich häufig auch eine Anfrage bei der regionalen Presse.

GOOD PRACTICE

Um ein Angebot für Väter zu entwickeln, habe ich mit sechs Männern mit Migrationshintergrund verschiedene Workshops durchgeführt. Ein für alle Männer guter Zeitpunkt für die Durchführung der Workshops war Freitag ab 18 Uhr. Schnell habe ich gemerkt, dass die Männer jeweils direkt von der Arbeit kamen und hungrig waren. Es hat sich sehr bewährt, in der Pause oder auch gleich zu Beginn der Veranstaltung etwas Käse und Brot im Pausenraum bereitzustellen. Da es nicht immer allen Teilnehmern möglich war, pünktlich zu sein, konnte so die Wartezeit gut überbrückt werden. Die Männer haben dies sehr geschätzt, und das gemeinsame Essen hat nicht zuletzt zu einer guten Atmosphäre beigetragen.

Regina Jakob, Projektleiterin Berner Gesundheit

GOOD PRACTICE

In Kooperation mit dem Frühförderungsprogramm «Primano» planen wir einen 3-teiligen Elternkurs (3 Mal am Samstag, je 2½ Std.). Angesprochen werden die Eltern, welche am Hausbesuchsprogramm «schritt:weise» teilgenommen haben. Wir entwickeln einen einfachen Flyer, welcher den Eltern abgegeben wird. Anmeldungen treffen nur ganz spärlich ein. Danach rufen die tamilisch und die arabisch sprechende Hausbesucherinnen, welche am Anlass übersetzen werden, «ihre» Eltern an. Nach diesen Telefonaten melden sich 23 Personen an. Eine Mutter sagt z.B., sie habe den Flyer gesehen, es habe sie interessiert, sie habe sich aber nicht getraut, sich anzumelden. Die Information, dass eine Vertrauensperson, welche durch die Hausbesuche gut bekannt ist, den Kurs empfiehlt und selber anwesend sein wird, hat es vielen Eltern leichter gemacht, sich anzumelden. Wichtig ist zudem, dass eine Kinderbetreuung vor Ort sein wird; 18 Kinder sind dafür angemeldet. Die beiden Hausbesucherinnen werden die angemeldeten Personen vor der Durchführung noch einmal anrufen, um sicherzugehen, dass sie kommen werden; beide haben damit gute Erfahrungen gemacht.

Regina Jakob, Projektleiterin Berner Gesundheit



4. Vorbereitung der Veranstaltung: Was hilft und was sollte im Vorgespräch geklärt werden?

Zielgruppe von Anfang an in Planung mit einbeziehen, Zielsetzungen gemeinsam formulieren, Zielgruppe differenzieren: Wer genau wird angesprochen? Welches sind ihre dringenden Fragen? Gibt es geschlechtsspezifische Aspekte zu beachten? Wenn beide Geschlechter für die Veranstaltung gewonnen werden sollen, was gilt es zu beachten? Elterliche Sprachkompetenz klären und entscheiden, ob der Anlass in sprachgetrennten oder sprachgemischten Gruppen stattfinden kann. Dies hängt von den Bedürfnissen der Beteiligten sowie der Durchführbarkeit ab und muss von Fall zu Fall entschieden werden.

Herausfinden, welche Tage/Zeiten für eine Veranstaltung ideal wären. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass folgende Zeiten günstig sind, um möglichst viele Migrant*innen erreichen zu können: Freitag/Samstag ab 17 Uhr. Auch die Sonntage eignen sich, da alle frei haben und sich in ihren Vereinen treffen. Das bedeutet, dass man sich von gewohnten Arbeitszeiten lösen muss. Lebensalltag, Lebenssituation berücksichtigen, auf Lebensgewohnheiten Rücksicht nehmen. Ein Begleitprogramm für Kinder anzubieten ist zentral, da viele Eltern sonst nicht teilnehmen können.

Sprachliche Verständigung sicherstellen: Unsere Erfahrung zeigt, dass die Klärung, ob Übersetzung nötig sei oder nicht, gar nicht so einfach ist: Oft erklärt die Zielgruppe auf Anfrage nämlich, es sei keine Übersetzung notwendig. Wir haben gelernt, diese Einschätzung kritisch zu beurteilen, denn für Migrant*innen ist es zu Beginn einer Zusammenarbeit schwierig, ein Defizit zu deklarieren. So wird lieber mit einem «nein» geantwortet. Zudem scheint es uns wichtig, dass auch die Veranstaltenden entscheiden, ob sie eine Übersetzung wollen, um auf diese Weise sicherzustellen, dass die Botschaften und die Bedeutung der Gesprächsinhalte verstanden werden. So wird die Voraussetzung für die gegenseitige Verständigung, die konstruktive Zusammenarbeit und die Bildung eines Vertrauensverhältnisses geschaffen.

Es kann hilfreich sein, den Ort so zu wählen, dass er der Zielgruppe vertraut ist und sie Positives damit verbindet. Bewährt haben sich Kindergärten und Grundschulen als wohnraumnahe Veranstaltungsorte gegenüber «ungeeigneten» zentral gelegenen Räumen. So erhöhen sich die Chancen, dass auch Eltern kommen, die sonst zu schüchtern wären. Je näher ein solcher Raum beim Wohnort der Zielgruppe ist, desto attraktiver ist er.



GOOD PRACTICE

Im Kindertagesheim in einem sozialen Brennpunkt in der Stadt B. wurden die Bedingungen für die Beteiligung der Mütter so angepasst, dass sie an Elternveranstaltungen teilnehmen konnten, ohne in einen familiären Gewissenskonflikt zu geraten. Der Elternabend etwa findet nicht am Abend, sondern am Nachmittag statt. Oder es werden Mütterfrühstücksrunden angeboten. Im Mittelpunkt stehen nicht Referat und Diskussion, sondern gemeinsames Tun. Gespräche finden ganz beiläufig statt, beim gemeinsamen Basteln oder beim Frühstück. Der Kontakt wird dadurch weniger hierarchisch und befremdlich erlebt.

Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien?, www.bmfsfj.de, August 2008

«Der Grund, weshalb ich mich für den Einsatz einer interkulturellen Übersetzerin entschied, war die spürbare Verunsicherung der tamilischen Eltern, deren Kind bei uns im Chinderhus betreut wird. Anfänglich widerstrebt mir der Einsatz einer interkulturellen Übersetzung, denn ich erachtete es als Aufgabe fremdsprachiger Eltern, sich zu bemühen, Deutsch zu verstehen und zu lernen. Es zeigte sich jedoch, dass den Eltern die Integration am Herzen liegt und dass das Nichtverstehen von alltäglichen Dingen ein Hindernis darstellte und zu Misstrauen führte. So kam es zum Einsatz einer tamilischen interkulturellen Übersetzerin beim Elternabend. Die Übersetzerin war den ganzen Abend anwesend, übersetzte fortlaufend das Gesagte und klärte gegenseitig Inhalte, die sich aufgrund der kulturellen Unterschiede ergaben. Es war berührend, zu erleben, wie die Eltern Themen an sich herankommen ließen, wie sie sich einbrachten und Dinge von sich aus preisgaben. Sie haben es sehr geschätzt, dass sie gefragt wurden, von sich erzählen konnten und selbst vieles fragen durften. Denn bisher war es ihnen nicht möglich gewesen, ihre Fragen zur schweizerischen Kinderbetreuung oder zum Schulwesen anzubringen und dadurch die Unterschiede zum System ihres Herkunftslandes zu erkennen. Die interkulturelle Übersetzung war für unsere gegenseitige Verständigung absolut wichtig und entsprechend wirkungsvoll. Für mich war es dadurch möglich, meine Arbeit professionell auszuführen. Die Verbindung, die zwischen uns entstand, vereinfacht unsere Zusammenarbeit und erleichtert den Umgang miteinander. Viele Fragen haben sich seither erübrigt und das An- oder Abmelden des Kindes im Chinderhus klappt nun problemlos. Für mich zeigt sich eindeutig, dass das Verstandenwerden die Basis der Vertrauensbildung ist und ein gegenseitiges Sich-Öffnen und ein sicheres Sich-verstanden-Fühlen ermöglicht.»

Pia Weibel

5. Durchführung einer Präventionsveranstaltung: Was gilt es zu beachten?

Methodische Anregungen für die Referierenden:

- Dem Austausch mit anderen über die eigenen Erfahrungen viel Platz einräumen.
- In Kursen nicht dozieren oder die Rolle der Lehrperson einnehmen.
- Die persönliche Vermittlung von Informationen steht im Zentrum.
- Die Leute nicht vor den Kopf stossen und nicht überfordern.
- Visuell arbeiten: Kurzfilme, Bilder, Piktogramme.
- Interaktive Lernformen vorziehen: Beziehung, Austausch und Gruppenbildung fördern.

Schriftliche Informationen in der Muttersprache der Zielgruppe sind eine sinnvolle Ergänzung. Veranstaltung inhaltlich so aufbauen, dass der Zugang am Anfang einfach und attraktiv ist. Die Inhalte an der Lebenswelt der Zielgruppe orientieren und auf Ressourcenstärkung fokussieren.

Hilfreich kann es sein, als Einstieg an eine spielerische Übung zu denken oder an Fragen, die die Zielgruppe über eigene Erfahrungen nachdenken lässt: Die Themen mit persönlichen Geschichten verknüpfen, z.B. wie es früher war, und auch mit der persönlichen Geschichte der fachlichen Leitungsperson.

Nur durch eine gefühlsmässige Bindung an ein Thema können Eltern erreicht werden. Den Eltern werden weder Handlungsanweisungen vorgeschrieben noch fixfertige «Kochrezepte» geliefert. Es geht vielmehr darum, Handlungsalternativen zu beschreiben. Eltern sollen die Möglichkeit erhalten, im Austausch mit anderen Eltern eigene und neue Handlungsmöglichkeiten zu reflektieren.

Folgende Punkte sind wichtig, wenn an einer Veranstaltung mit interkulturellen Dolmetscherinnen und Dolmetschern gearbeitet wird:

Ein kurzes Vorgespräch mit der dolmetschenden Person einplanen: Klarstellen, welche Rolle von ihr erwartet wird. Für den Verlauf der Elternveranstaltung ist die Referentin, der Referent als Fachperson verantwortlich. Ziel, Programm/Ablauf und Dauer der Veranstaltung verdeutlichen. Hilfreich ist es, der übersetzenden Person die Folien/Powerpointpräsentation vorgängig abzugeben, damit sie diese in Ruhe lesen kann. Falls nötig, administrative Fragen klären.

Zu Beginn der Veranstaltung die dolmetschende Person vorstellen und ihre Rolle erklären. Die Zielgruppe direkt ansprechen, Blickkontakt zum Publikum halten und nicht zur Dolmetscherin und zum Dolmetscher, einfache Sprache und kurze Sätze verwenden. Kurze Fragen stellen und kurze Kommentare geben. Nach zwei bis drei Sätzen eine Pause einlegen, um der Dolmetscherin und dem Dolmetscher Zeit zum Übersetzen zu geben. Geduld üben: Die Übersetzung braucht Zeit.

Wer sich vertiefter ins Thema einlesen will, findet hilfreiche Unterlagen unter www.interpret.ch oder in der Broschüre «GesundheitsTRIALOG, Leitfaden für die Zusammenarbeit mit interkulturell Übersetzenden», zu beziehen bei INTERPRET oder einsehbar in der Fachbibliothek der Berner Gesundheit.

GOOD PRACTICE

Zur Vorstellung der Dolmetscherin: «Das ist Frau X, sie ist interkulturelle Dolmetscherin bei compendi. Sie spricht Ihre Sprache und übersetzt alles, was gesagt wird. Sie wird mir, aber auch Ihnen helfen, uns besser zu verstehen. Alles, was gesagt wird, bleibt unter uns. Frau X und ich unterstehen dem Berufsgeheimnis.»

Mojgan Kallenbach, compendi

Wie komplex darf die Sprache der Referentin, des Referenten sein? Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher können innert kurzer Zeit den Bildungsstand der Elterngruppe abschätzen und ihre Übersetzung entsprechend anpassen. Für die Referierenden der Berner Gesundheit heisst das, dass sie sich so ausdrücken können, wie sie es sich gewohnt sind.

Dolmetscherinnen und Dolmetscher brauchen immer wieder Pausen. Die Sätze sollten deshalb nicht zu lang und das Sprechtempo nicht zu schnell sein. Oftmals helfen gerade auch Powerpointpräsentationen; so kann sich auch die Referentin, der Referent auf die neue Folie einstellen. Auch Filmsequenzen (wie z.B. solche aus der DVD «Der interaktive Elterncoach – Freiheit in Grenzen» von Klaus A. Schneewind) eignen sich hervorragend, um eine Pause einzuschalten. Die Dolmetscherinnen und Dolmetscher können sich in diesen Filmpausen erholen.

Bei diesem Film kann auch gut das «Fazit» gezeigt werden. Hilfreich für die Dolmetscherinnen und Dolmetscher ist es, wenn die Referierenden jeweils nach dem Filmausschnitt die wichtigsten Punkte mündlich kurz zusammenzufassen.

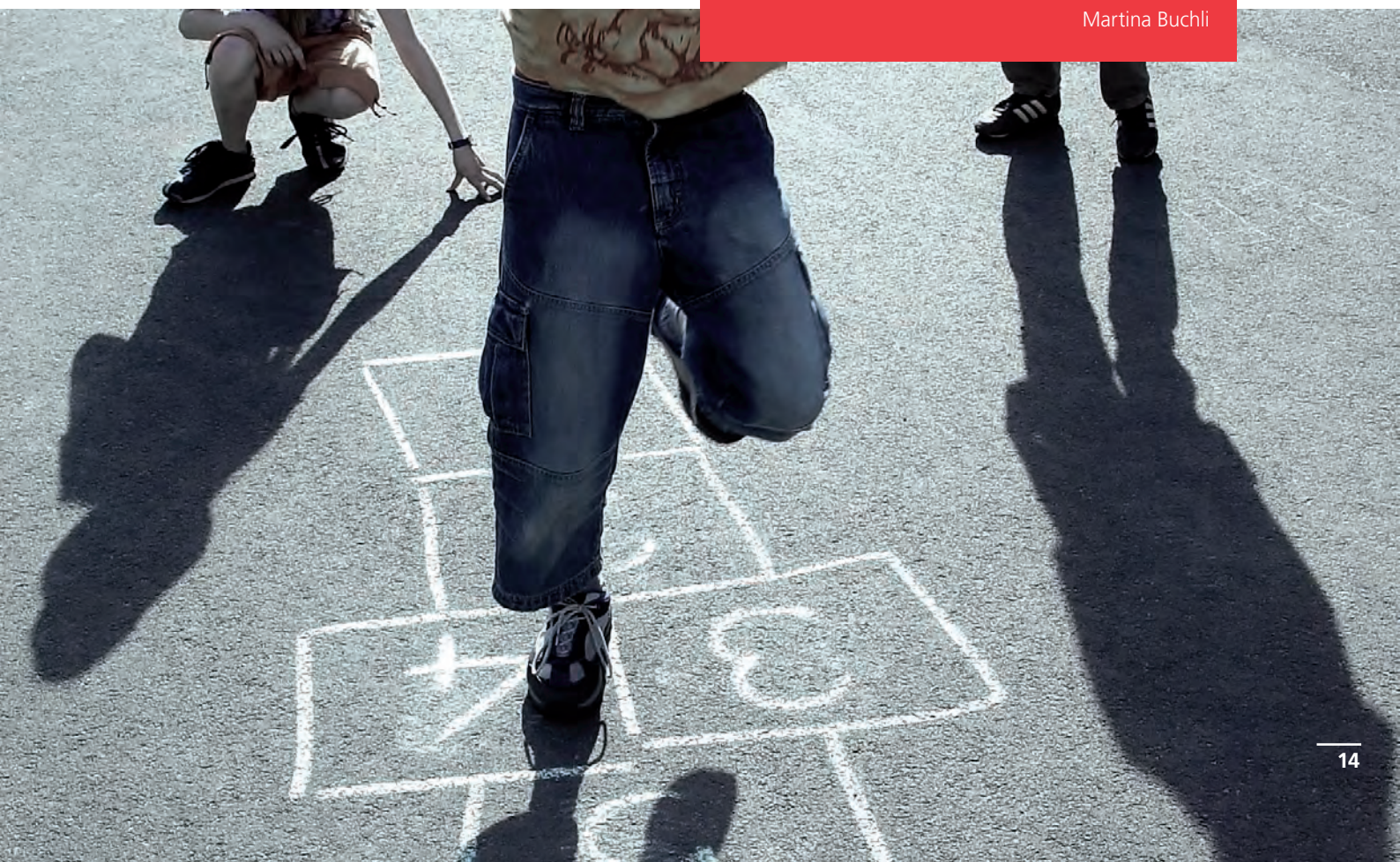
Fachbegriffe können gut beibehalten werden; sie können problemlos von den Dolmetscherinnen und Dolmetschern mündlich übersetzt werden. Im Vorgespräch kann geklärt werden, welche Fachausdrücke auf den Folien selbsterklärend sind und welche durch eine vereinfachte Form in Klammern ergänzt werden sollen.

Falls für verschiedene Sprachen eine Übersetzung eingeplant ist, haben wir gute Erfahrungen mit «Flüstergruppen» gemacht: Die verschiedenen Sprachgruppen verteilen sich jeweils mit ihrer dolmetschenden Person im Raum (vorzugsweise hinten), sodass genügend Distanz von Gruppe zu Gruppe besteht. Die Gruppe, die keine Übersetzung benötigt, sitzt eher vorne im Raum. Im Vorfeld werden die Teilnehmenden auf diese Form der Übersetzung hingewiesen und um Geduld gebeten.

Nach der Durchführung einer Veranstaltung lohnt es sich nachzufragen. So kann der Kontakt beibehalten werden. Empfehlenswert ist es, einmal im Jahr anzurufen und beispielsweise zu fragen, wie es mit der Gruppe oder dem Thema weitergegangen ist.

«Für die Mitwirkung von Vätern an Anlässen hat es sich bewährt, darauf zu achten, dass auch Aktivitäten angeboten werden, welche Väter ansprechen (Grillieren, sportliche oder handwerkliche Aktivitäten usw.). Meist ist die Planung durch die Teamzusammensetzung weiblich geprägt. Es empfiehlt sich daher, schon zu Beginn auch eine männliche Sichtweise einzuholen.»

Martina Buchli



6. Schriftliche Unterlagen und Powerpointpräsentationen: Was muss bei der Zusammenstellung beachtet werden?

Folgende Punkte sollten beachtet werden:

- Vorgängig klären, ob Texte übersetzt werden sollten.
- Möglichst einfache Sprache verwenden, mit kurzen Sätzen.
- Visualisieren mit Bildern, welche die Zielgruppe repräsentieren.
- Durch die Schlüsselperson/Vertretung aus der Zielgruppe begutachten lassen.
- Form/Länge/Umfang anpassen: Unser Erfahrung hat gezeigt: Ein zwanzigminütiges Referat reicht für eine Erstveranstaltung meist aus; dazu werden nicht mehr als 10 bis 15 Folien benötigt. Mit der Übersetzung werden daraus schnell 45 bis 50 Minuten.

Die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten schätzt es, Informationen in ihrer Herkunftssprache zu erhalten. Auf www.migesplus.ch findet man diverse Broschüren, Filme und Informationsmaterialien zum Herunterladen oder Bestellen. Es empfiehlt sich, diese vorgängig zu studieren und eventuell in die Präsentation einzubauen.

Hilfreich ist es, Adressen und Fachstellen zusammenzustellen, und diese jeweils an das Thema und/oder den Durchführungsort anzupassen. Eine solche Adressliste für Eltern mit Migrationshintergrund im Raum Bern kann auf der Website der Berner Gesundheit eingesehen werden.

Der Einsatz von Bildern, Symbolen und Piktogrammen kann die Kommunikation mit Eltern mit Migrationshintergrund anregen und erleichtern. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Bilder der Zielgruppe angepasst werden: nicht nur blonde, blauäugige Kinder abbilden; auch Eltern mit Migrationshintergrund zeigen; keine zu kindlichen Bilder verwenden, da die Zielgruppe Erwachsene sind, usw. Gutes Bildmaterial zu finden, ist anspruchsvoll. Gute Erfahrungen haben wir mit der Website www.femmestische.ch gemacht.

GOOD PRACTICE

Rauchstoppkurse im Rahmen des Tiryaki-Kukla-Kurses für Migrantinnen und Migranten aus der Türkei: Die Inhalte und die Didaktik werden der Zielgruppe angepasst und nehmen sprachlich und symbolisch auf das Referenzsystem der Zielgruppe Bezug. Ein Cartoonist aus dem Kulturkreis hat ein Titelbild gestaltet, welches gut angekommen ist. Die Kursevaluation hat ergeben, dass sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weniger schriftliche Informationsvermittlung wünschen, dafür mehr audiovisuelle Vermittlung.

www.tiryakikukla.ch/de/home



7. Elterngespräche: Wie gelingt es Vertrauen aufzubauen?

In der Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund ist es entscheidend, dass sich die Erzieherinnen und Erzieher als Verantwortliche für die Gestaltung einer vertrauensvollen Beziehung sehen. Die Kita-Fachpersonen, Lehrkräfte usw. müssen aktiv auf diesen Personenkreis zugehen und die vielfältigen Familienverhältnisse und -situationen respektieren. Interesse und Offenheit der Vielfalt gegenüber ist eine Haltung, die für eine gelungene Erziehungspartnerschaft notwendig ist. Unsicherheiten dürfen den Eltern gegenüber angesprochen werden. Es dürfen Fehler gemacht werden. Im Fokus steht der Vertrauensaufbau. Förderlich ist es, die pädagogische Arbeit möglichst transparent zu gestalten.

Um Vertrauen aufzubauen, können neben dem persönlichen Kontakt auch kultur-, sprach- und religionsspezifische Symbole als Türöffner genutzt werden. Beispielsweise:

- Ein Kinderbuch aus einer anderen Kultur, in einer anderen Sprache auflegen
 - Landschaftsbilder der verschiedenen Heimatländer aufhängen
 - Mehrsprachige Beschriftungen anbringen
 - Ein paar wenige Worte in der jeweiligen Sprache lernen
-

Frühe Kontaktaufnahme und Beziehungsangebote sind wichtig: Es empfiehlt sich, den Kontakt zu den Eltern aufzunehmen, bevor es Konflikte gibt und diesen kontinuierlich zu pflegen. Über den Aufbau einer Beziehung wird eine gute Auseinandersetzung im Konfliktfall ermöglicht. Je früher in der jeweiligen Beziehung, in der Bildungslaufbahn und in der Migrationsgeschichte ein Kontakt zustande kommt, desto weniger Misstrauen sammelt sich an.

Die Führung und Gestaltung eines Aufnahmegesprächs zwischen pädagogischen Institutionen und Müttern und Vätern mit Migrationshintergrund hat einen entscheidenden Einfluss auf die weitere Beziehung. Die Eltern möchten sich vergewissern, dass sie ihr Kind den Personen einer unbekanntem Einrichtung in einem fremden Land wirklich anvertrauen können.

Folgendes ist wichtig:

- Das Einholen von Informationen über den Migrationshintergrund des Kindes und seiner Familie
 - Dokumentation zur Familiensituation des Kindes: Seit wann sind die Eltern in der Schweiz? Seit wann ist das Kind in der Schweiz? Wie ist die Religionszugehörigkeit? Wird diese gelebt? Wenn ja, in welcher Form/in welchen Bereichen? Gibt es Besonderheiten in der Ernährung? Welches sind die Bezugspersonen des Kindes? Welche Sprache (oder Sprachen) spricht die Mutter/der Vater mit dem Kind? Wie gut verstehen und sprechen die Bezugspersonen des Kindes die deutsche Sprache? Welche Sprache(n) sprechen die Geschwister untereinander? Wie sind die sozialen Kontakte der Familie (innerhalb der eigenen ethnischen Gruppe, mit anderen Ethnien, mit Schweizer Familien und Kindern)?
 - Erwartungen und Wünsche der Familien ermitteln
 - Eine offene und interessierte Haltung gegenüber der Vielfalt der Familien zeigen
-

Niederschwellige Sprechstunden und Bildungsangebote für Eltern: Da Eltern zeitlich immer mehr unter Druck geraten, lohnt es sich, niederschwellige Familienbildung zu Erziehungsfragen sowie Elternberatung anzubieten. Dies kann durch Lehrpersonen oder eine Fachperson der Schule angeboten werden. So können Eltern erreicht werden, die sonst kaum mit Bildungsangeboten und Elternberatung erreicht werden.

Sprechstunde: Die Lehrperson, die Schulleitung oder die Schulsozialarbeit bietet regelmässig Termine an, an denen sich die Eltern über aktuelle pädagogische Fragestellungen austauschen können. Es braucht eine Voranmeldung durch die Eltern, damit die Fachperson zur Verfügung steht. Unbedingt Zeiten anbieten, welche auch von 100 % arbeitstätigen Vätern und Müttern wahrgenommen werden können. Die Sprechstunde ist als Kurzgespräch von etwa 20 Minuten zu verstehen.

Die Eltern sind Experten ihrer Situation: Eltern kennen ihr Kind am besten, wollen für das Kind das Beste und sind daran interessiert, das Kind zu unterstützen. Diese wertschätzende Haltung ist die Grundlage der Zusammenarbeit. Die Aufgabe der Fachperson ist es, dafür zu sorgen, dass Eltern die Möglichkeiten und die Grenzen dieser Gesellschaft kennen und sich in ihr orientieren können. Nur so können sie gute Entscheidungen treffen. Diese Entscheidungen gilt es zu akzeptieren.

Elterliche Sorgen ernst nehmen: Fachpersonen anerkennen die fürsorglichen Motive der Eltern, auch wenn sie die allenfalls daraus resultierenden restriktiven Haltungen und Einschränkungen nicht teilen.

Die eigenen Konzepte sind nicht «normal»: Elternarbeit muss für Kinder, Jugendliche und deren Eltern transparent sein. Eltern bringen aufgrund ihrer Sozialisation unterschiedliche Vorstellungen mit; sie haben mehr oder weniger artikuliert pädagogische Konzepte, welche zunächst nicht besser oder schlechter, sondern eben anders sind. Vieles,

«Elterngespräche im Klassenzimmer sind gut: Man kann die Dinge der Kinder anschauen, ist an dem Ort, wo das Kind den ganzen Tag ist. Zwei Gespräche pro Jahr wären gut. Gespräch nicht bei den Eltern zu Hause (ich gehe ja auch nicht zum Lehrer nach Hause). Private und berufliche Ebene nicht mischen. Wenn es ein rein privates Treffen ist, ist es OK. Wichtige Informationen mit Übersetzung wären gut. Ist auch für das Kind wichtig. Es braucht dabei nicht nur die 1:1-Übersetzung, auch die Kultur muss übersetzt werden. In der Schweiz wird oft etwas «kuschelig», nicht klar und eindeutig kommuniziert. Ist zum Teil für Migrantinnen und Migranten schwierig, Zwischentöne können nicht herausgehört werden. Lehrpersonen wollen nicht verletzen und drücken sich deshalb nicht klar aus.»

Kateryna Stricker, Nanthini Murugaverl,
Prema Vigneshvaran

was dem einen normal erscheint, hat für jemand anderen eine ganz unterschiedliche Bedeutung. Gerade das unausgesprochen Selbstverständliche birgt viel Raum für Missverständnisse, Abwehr und Fragen, z.B.: Welche Rollen und Pflichten haben Eltern/Lehrpersonen? Warum haben Mädchen und Jungen gemeinsam Sportunterricht? Weshalb ist es wichtig, an der Landschulwoche teilzunehmen?

Keine Fragen beantworten, die niemand gestellt hat: Es ist die Aufgabe der Fachpersonen, Eltern dabei zu unterstützen, sich im schweizerischen Bildungssystem zurechtzufinden. Dies darf aber nicht dazu führen, dass man Selbstverständliches erklärt. Es empfiehlt sich, Räume zu eröffnen, in denen Eltern sich über Erziehungsfragen auseinandersetzen können. Dabei gilt es aber darauf zu achten, dass sie selbst Subjekte der Auseinandersetzung bleiben und nicht zu Objekten von Erziehungsmaßnahmen werden. Ziel ist es, dass Themen und Inhalte der Elternbildung weitgehend von den Eltern selbst bestimmt werden.

Kommunikation ist in vielen Ländern der Welt mit Essen und Trinken und mit einer langen Eingangsphase (ähnlich einem ausgedehnten Smalltalk) verbunden. Es ist verpönt, direkt und sofort zur Sache zu kommen. Es kann hilfreich und einladend sein, Kaffee oder Tee anzubieten.

Verständigung organisieren: Nicht die mangelnden Deutschkenntnisse der Eltern sind das Problem, für das eine Lösung gebraucht wird, sondern die Tatsache, dass die Mitarbeitenden der Institution und die Eltern nicht auf die gleiche Sprache zurückgreifen können. Nicht einer ist oder macht ein Problem, sondern beide haben ein Problem. Davon ausgehend, braucht es klare Standards für die Sprachmittlung und tragfähige Konzepte für die Umsetzung. (vgl. Kapitel 5: interkulturelles Dolmetschen).

Auch bei scheinbar ausreichenden Deutschkenntnissen des Gegenübers sollte stets abgewogen werden, ob der Einsatz von interkulturellem Dolmetschen nicht doch sinnvoll und notwendig ist, da die Eltern sich im Alltag zwar oft passabel verständigen können, jedoch bei komplizierten Sachverhalten Verständigungsschwierigkeiten bestehen. In allen pädagogisch relevanten Gesprächen braucht es eine dritte Person als interkulturelle Dolmetscherin, als interkultureller Dolmetscher.

Familiensprachen anerkennen: Es ist hilfreich, die muttersprachlichen Kompetenzen der Eltern mit Migrationshintergrund als Ressource und nicht als Störung zu sehen. Die Eltern nicht ständig mit der Erwartung konfrontieren, sie sollten zuerst Deutsch lernen. Das Lernen der Sprache des Aufnahmelandes ist in vielen Fällen eher Ergebnis und nicht Bedingung von Integration. Das Bestehen auf der Sprachkompetenz in Deutsch ist nicht zielführend und birgt eher kontraproduktive Effekte, weil es unmittelbar verknüpft ist mit einer Abwertung der Familiensprache. Die erfahrene Abwertung kann zu einem Rückzug in die eigene Sprachgruppe führen.

Elternarbeit braucht Zeit: Gelungene Elternarbeit erfordert (auch) im Migrationskontext Zeit: Erfolge stellen sich nicht schnell ein, Vertrauensaufbau benötigt Ausdauer. Die dafür notwendige Arbeitszeit muss von der Institution zugesichert werden.

GOOD PRACTICE

Missverständnisse können zu Vorurteilen führen.

Eine türkische Mutter war der Meinung, dass diejenigen Mütter, die mit der Erzieherin regelmässig an der Tür sprachen, mit ihr privat befreundet seien. Oder: Die ausgesiedelte, russischsprachige Mutter schob ihr Kind monatelang stumm in den Kindergarten und überschritt die Schwelle nicht, um so ihrer Akzeptanz der Erzieher/-innen Ausdruck zu verleihen. Aus ihrem kulturellen Verständnis heraus wäre das Gespräch an der Tür zum Gruppenraum ein Ausdruck des Zweifels an der Fachkompetenz und Verlässlichkeit der Erzieherin gewesen. Die staatliche oder kirchliche Institution übernehme doch «ab dem Eingang» die Verantwortung für das Kind und sie müsse Vertrauen haben. Das eigene Kind auf diese Weise im noch fremden Land abzugeben, war für sie eine Demonstration von Respekt, die ihr viel Mut abverlangte. Und wir Pädagoginnen und Pädagogen? Wir sprechen schnell davon, dass diese Eltern kein echtes Interesse am Kind zeigen, sich nicht engagieren oder sogar sich nicht integrieren wollen. Hier einen Perspektivwechsel zu wagen und Vorannahmen zu überprüfen, ist ein lohnenswerter Prozess.

www.erzieherin.de/haendeschuetteln-und-andere-stolpersteine.php

«Interesse zeigen: Viel über die Menschen erfahren. Welches sind die brennenden Themen für die Ethnie/Gruppe? Was beschäftigt sie politisch/sozial bezüglich des Herkunftslandes? Aufsuchen und fragen: Fragen Sie, wie es der Familie geht oder wo der Schuh drückt. Trauen Sie sich einfach, Familien anzusprechen, und wenn das schwer fällt, dann suchen Sie sich jemanden, der mit den Familien bereits im Gespräch ist.»

Anna-Paula Sardenberg



8. Transkulturelle Kompetenz der Fachperson: Was sind hilfreiche Haltungen und Kompetenzen?

Transkulturelle Kompetenz zählt zu den sozialen Kompetenzen, die es Einzelpersonen und institutionellen Funktionsträgern ermöglichen, im persönlichen Alltag wie auch in einem beruflichen Handlungsrahmen eine verständige Kommunikation und Interaktion mit Personen aus anderen Kulturkreisen herzustellen. Transkulturelle Kompetenz bezieht sich auf Einheimische und Zugewanderte und beinhaltet wechselseitige Wertschätzung, vorurteilsfreie Offenheit, Empathie, Aufgeschlossenheit, Anerkennung und Respekt sowie die Bereitschaft, sich lernend auf ungewohnte Verhaltensweisen im Umgang miteinander einzulassen. Dazu gehört auch die selbstkritische Auseinandersetzung von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft mit der eigenen Machtposition gegenüber Migrantinnen und Migranten. Ähnlich wie bei der Genderkompetenz wird transkulturelle Kompetenz als eine Qualifikationsanforderung beschrieben, die auf einer Sach- und Fachkenntnis über sozialstrukturelle Ungleichgewichte in den Lebenslagen von Zugewanderten beruht, die es zu beheben gilt.

In der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten ist sowohl dem individuellen Lebenskontext als auch soziokulturellen und durch die Migrationsbiografie geprägten Gruppenmerkmalen Rechnung zu tragen. Der Zielgruppe wie auch jedem einzelnen Menschen soll offen und wertschätzend gegenübergetreten werden.

Pädagoginnen und Pädagogen müssen die Bereitschaft mitbringen, die traditionellen, sprachlichen und religiösen Prägungen der Eltern mit Migrationshintergrund offen wahrzunehmen. Der pädagogische Fachkraft sollte bewusst sein, dass sie selbst ebenso Prägungen dieser Art in ihrer eigenen kulturellen Lebenswelt erfahren hat: dort, wo sie zufällig geboren wurde, durch die Menschen, mit denen sie ihre frühen, prägenden Lebensjahre verbracht hat, sowie im Rahmen einer bestimmten kulturellen, gesellschaftlichen, politischen und historischen Situation. So lernen wir, die Welt durch eine bestimmte «kulturelle Brille» zu sehen und zu sagen: «So ist die Welt! Das ist normal! Das ist logisch! Das ist höflich!» Unsere «Brille» hat eine gewisse «Tönung», die wir nicht selbst wählten und die uns tiefer prägt, als wir selbst im Alltag merken. Dies gilt in gleicher Weise für Menschen anderer Herkunft.

Gesprächsbereitschaft ist ein Schritt zum besseren Verständnis: Erlebt eine Fachperson eine für sie verunsichernde Situation mit Eltern mit Migrationshintergrund, ist es hilfreich, dies unverkrampft und kommunikationssicher anzusprechen. Die andersartige Prägung und den Dialog darüber als reizvoll und wertvoll anzusehen, macht die Kompetenz der Erziehungsverantwortlichen aus. Diese Haltung führt zu gesteigerter Metakommunikation – einer Kommunikation also über das, «was gerade geschieht».

In der Begegnung mit Menschen mit Migrationshintergrund neigt man dazu, die «Kultur» als wesentliche, bestimmende und zentrale Erklärung für individuelle Handlungen, Einstellungen, Verhaltens- oder Ausdrucksweisen zu verstehen. Häufig wird dabei der Kulturbegriff ethnisiert und Menschen werden auf eine vermeintliche oder tatsächliche kulturelle Zugehörigkeit reduziert. Um jedoch Menschen in ihrer Vielfaltigkeit und Komplexität wahrzunehmen, ist es zentral, über die Kultur hinauszudenken, beziehungsweise nicht von der Kultur auszugehen, sondern vom Individuum, dem man gegenübersteht.

Das zentrale Anliegen der Elternarbeit ist es, die Kompetenzen und Ressourcen der Eltern einzubeziehen. Dabei ist die Botschaft: «Wir brauchen euch.» Dies erfordert einen Paradigmenwechsel in der Wahrnehmung der Eltern – weg vom Defizitblick hin zur Ressourcenorientierung und zu einer Perspektive der Anerkennung. Mit einer ressourcenorientierten Elternarbeit werden die Kompetenzen der Eltern unterstützt, die eigenen Ziele zu vertreten und zu verfolgen sowie ihr Leben aktiv zu gestalten. Dabei werden formelle wie informelle Ressourcen und Selbsthilfepotenziale von anderen Personen, Gruppen und Netzwerken anerkannt.

Elternarbeit erfordert Selbstreflexion: Pädagoginnen und Pädagogen sollten dazu ermutigt werden, sich auf fehlerfreundliche Lernprozesse einzulassen. Dabei sind der Mut, Fehler zu machen, die Bereitschaft, sich dabei immer wieder verunsichern zu lassen, das eigene Handeln zu reflektieren und daraus Offenheit für das nächste Mal zu lernen Kernkompetenzen. Dazu werden Reflexionsräume benötigt: Kollegiale Beratung oder kultursensible Supervision können dabei unterstützen. Fachleute für migrationssensible Supervision im Raum Bern sind: Marina Frigerio, Frankenstrasse 1, 3018 Bern, Tel. 031 991 42 86, marina.frigerio@bluewin.ch; Emine Sariaslan, Tel. 079 704 73 67.

GOOD PRACTICE

Ein türkischer Vater kommt zum Gespräch zur Leiterin des Kindergartens. Sie bittet ihn ins Büro und streckt ihm zur Begrüssung die Hand entgegen. Diese Hand bleibt schwebend in der Luft stehen und wird nicht zum Gruss ergriffen. Die Situation wird vielleicht als peinlich und verunsichernd erlebt, man ist hilflos, und im besten Falle spürt man, dass eine «Klärung» der Situation dienlich wäre. Wie könnte eine solche Klärung interkulturell sensibel aussehen? Mit kommunikativer Kompetenz gelingt es, die möglicherweise peinliche Situation zu überbrücken, einen Kontakt aufzubauen beziehungsweise eine bereits bestehende Beziehung zu vertiefen. Die Leiterin kann die für sie unverständliche Situation ansprechen und zum Beispiel sagen: «Haben Sie bemerkt, ich wollte Ihnen gerade die Hand geben, und Sie haben sie nicht genommen. Das war etwas komisch für mich, weil ich als Kind gelernt habe, dass es höflich ist, jemandem zur Begrüssung die Hand zu reichen. Vielleicht haben Sie als Kind etwas anderes gelernt, was für Sie selbstverständlich ist?» In einem ähnlichen Fall antwortete ein türkischer Vater daraufhin, er habe bemerkt, dass die Gesprächspartnerin verheiratet sei. In diesem Falle gebe er dann – eben weil er es so gelernt habe – aus Respekt keinen Handschlag. So wird eine Situation besprochen, ohne ein Verhalten als falsch oder richtig zu beurteilen und ohne festzuhalten, wer mit seiner Reaktion im Recht ist. Kommunikative Sicherheit drückt sich hier über das mutige Ansprechen einer unverständlichen Situation aus und bewirkt – besonders da Ich-Botschaften vermittelt werden – mit grosser Wahrscheinlichkeit, dass man sich besser kennen lernt und ohne Rechtfertigungszwang annähert.

www.erzieherin.de/haendeschuetteln-und-andere-stolpersteine.php

«Wenn Anfragen von der Schule an mich gelangen, sage ich jeweils, ich müsse dies noch mit meinem Mann besprechen. Ich merke dann, dass die Lehrpersonen meinen, dass ich, da ich Tamilin bin, nicht selber entscheiden dürfe. Mir geht es aber nur ums Absprechen und Organisieren mit meinem Mann: Wir arbeiten beide, und deshalb ist das nötig.»

Prema Vigneshvaran



9. Diskriminierung: Wie kann ein Bewusstsein dafür entwickelt werden?

Wenn Menschen mit unterschiedlichen Identitäten zusammenarbeiten, dann treffen unterschiedlich auch unterschiedliche Erwartungen, Werte, Erfahrungen und wahrgenommene Hierarchien aufeinander. Diese können von Person zu Person unterschiedlich empfunden werden und sich auf verschiedenen Ebenen abspielen: Ausbildung/Beruf (in der Schweiz und im Herkunftsland), Alter, Herkunft, Geschlecht, Rolle in der Zusammenarbeit usw. Wie mit diesen gefühlten Differenzen und Hierarchien umgegangen wird und wie stark sie gewichtet werden, kann sehr unterschiedlich sein. Durch die verschiedenen Dimensionen werden die Wahrnehmung und die Strukturierung einer Situation komplex: Wer steht höher, wenn eine junge Schweizerin mit einem älteren Migranten eine Veranstaltung vorbereitet? Wer setzt sich im Zweifelsfall informell durch? Das lässt sich selbstverständlich nicht voraussagen und wird auch nur selten immer genau gleich sein.

Oftmals kann man beobachten, dass sich Menschen in einer angespannten Situation ihrer Verletzlichkeit stärker bewusst sind als ihrer Privilegien. Im oben angesprochenen Beispiel kann es dann leicht passieren, dass sich die erste Person als Frau diskriminiert fühlt und die zweite Person als Migrant. Wer hat recht? Wer ist «Täterin/Täter», wer ist «Opfer»: eine, einer, niemand oder beide?

Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang aber, dass sowohl Einzelpersonen als auch Institutionen ein Bewusstsein für diese feinen Unterschiede und für diese unterschiedlichen Wahrnehmungen entwickeln. Gerade im Migrationskontext, über den medial und öffentlich viel und vorwiegend negativ diskutiert wird, braucht es bei den Betroffenen oftmals wenig, damit sie sich ein weiteres Mal abgelehnt, nicht willkommen oder nicht ernst genommen fühlen. Als Einheimische sollten wir davon ausgehen, dass Migrantinnen und Migranten zahlreiche mehr oder weniger ausgeprägte Erfahrungen gemacht haben, durch die sie zum Eindruck kamen, dass diese subtilen Hierarchien gegen sie arbeiten.

Was heisst das nun konkret für die Arbeit und die gegenseitigen Beziehungen? Zentral ist es, offen und möglichst frühzeitig miteinander zu kommunizieren. Vermutungen oder einen Verdacht anzusprechen, kann Missverständnisse oder unterschiedliche Erwartungen und Werte klären. Hier stehen selbstverständlich alle Beteiligten in der Pflicht – man sollte nicht darauf warten, dass jemand anderes etwas thematisiert, das einem selbst auffällt. Eine wichtige Rolle können in diesem Zusammenhang auch vertraute Schlüsselpersonen aus der jeweils anderen Kultur spielen; sie können dabei helfen, eine Wahrnehmung oder Beobachtung einzuordnen. Solche «Dritt-Personen» können Beobachtungen auch mit etwas mehr Distanz und auf einer sachlichen Ebene ansprechen.

Ein paar Leitsätze zu kulturellen Kompetenzen in angespannten Gesprächssituationen können hier vielleicht hilfreich sein. Je stärker das Bewusstsein ist, desto grösser ist die Chance, in herausfordernden Situationen angemessen und offen zu kommunizieren und Fettnäpfchen zu umgehen:

1. Nicht nur die andere, auch die eigene Kultur erkennen: Beim Gegenüber fällt das kulturell Geprägte oft viel stärker auf als bei sich selber. Die eigene Kultur erscheint zunächst einmal als «normal». Hier gilt es, für sich selber zu reflektieren und zu lernen, wo die eigenen kulturellen Prägungen zum Ausdruck kommen.
2. Eine positive, nicht abwertende Haltung zur eigenen und zu anderen Kulturen entwickeln: Kulturen und Identitäten sind dynamisch, komplex und im Wandel begriffen. Alle finden Reichtum und Befremdendes in ihrer eigenen Kultur. Und je mehr eine Kultur abgewertet oder in Frage gestellt wird, desto häufiger kommt es zum Impuls, sie zu verteidigen. Dem kann entgegengewirkt werden, indem die andere Kultur nicht per se abgewertet wird, auch wenn sie nicht verstanden wird.

Einen konstruktiven Umgang mit kulturellen Konfliktsituationen erlernen: In einer angespannten Situation entsteht manchmal die Tendenz, den gesamten Konflikt zu kulturalisieren; dabei geraten aber andere Identitätsdimensionen sowie unterschiedliche Interessen, die ganz unabhängig von der Kultur sind, aus dem Blickfeld. Eine Lösung wird so schwieriger. In diesen Situationen gilt es, angemessen zu analysieren und herauszufinden, welche Aspekte tatsächlich durch die kulturellen Unterschiede begründet sind – und welche nicht.

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern erleben nachgewiesenermassen Diskriminierung bei der Schulselektion, bei der Lehrstellensuche und auch in anderen Bereichen. Das zeigen viele Studien auf. Natürlich ist nicht jede Ablehnung einer Lehrstellenbewerbung bereits eine Diskriminierung oder erfolgt aus Gründen der Diskriminierung. Aber die Diskriminierung erfolgt subtil: Selten wird die Nationalität oder die Herkunft explizit als Begründung angeführt. Wie erkennt man den Unterschied? Wie lässt sich Diskriminierung nachweisen? Viele Menschen mit Migrationshintergrund wissen, dass es diese Diskriminierung gibt – und das kann frustrieren sowie ein gewisses Misstrauen gegenüber der Schule oder anderen Institutionen bewirken. Und manchmal ist der Verweis auf Diskriminierung vordergründig auch die einfachste Entschuldigung, weshalb es (wieder) nicht geklappt hat. Der Mechanismus, dass man einen Grund findet, der nichts mit einem selbst zu tun hat und nicht zu einer Veränderung auffordert, kann entlastend sein. Doch gerade in diesem Fall können daraus auch Hoffnungslosigkeit und Ohnmacht erwachsen, die wenig hilfreich und unterstützend sind.

Nicht nur Einzelpersonen, auch Institutionen geben Diskriminierung weiter; oftmals ist diese ganz subtil in die eigene Praxis und in die Strukturen eingewachsen (siehe zum Beispiel für die Schule: Gomolla, M. und Radtke, F. «Institutionelle Diskriminierung - Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule», Springer VS, 2009). Hilfreich ist es, wenn auch eine Institution regelmässig darüber reflektiert, wo die eigenen Strukturen und Prozesse diskriminierend sind oder den Zugang für bestimmte Gruppen erschweren.

«Wir haben als Institution auch die Erfahrung machen müssen, dass wir unbeabsichtigt diskriminierend waren. Wir haben beispielsweise bis vor Kurzem in unseren Stellenausschreibungen die Formulierung verwendet: «Muttersprache Deutsch» – anstatt «gute Deutschkenntnisse». Weiter war uns lange nicht bewusst, dass die Formulierung «Wir sind konfessionell neutral» in unserem Leitbild auch diskriminierend wirkt, da sich «konfessionell» ausschliesslich auf das Christentum bezieht. Wichtiger Lernprozess für unsere Institution in diesem transkulturellen Öffnungsprozess ist es, das Thema als Querschnitt mitzunehmen, das heisst in all unsere Tätigkeiten, in unsere Texte sowie in unsere Leitbildüberprüfungen usw.»

Isabel Uehlinger



10. Transkulturelles Profil der Institution: Was wirkt?

Der transkulturelle Wandel einer Institution ist in wesentlichen Belangen eine Beziehungsarbeit. Dies beinhaltet, ein spezifisches Kontaktnetz zu knüpfen und die Beziehungen feinmaschig, abgestimmt und wiederkehrend zu pflegen. Die Öffentlichkeitsarbeit ist zwingend offensiv: «Wir sind da! Wir sind aktiv! Wir kooperieren! Wir sind offen!»

Eine migrationsfreundliche Schule zeichnet sich dadurch aus, dass sie sich mit dem Thema Migration auseinandersetzt, im Leitbild transkulturelle Anliegen ausdrücklich erwähnt, Chancengleichheit, Wertschätzung, Anerkennung und Förderung der Vielfalt verankert und ein Klima des Willkommenseins vermittelt.

Ein repräsentativer Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte einen Migrationshintergrund haben. Sonst ist man nicht glaubwürdig und die transkulturelle Öffnung nicht möglich.»

Emine Sariaslan

Die drei wesentlichen Punkte des Diversity Managements sind Ressourcenorientierung, Nichtdiskriminierung und gegenseitiges Lernen. Professionelles Diversity Management toleriert nicht nur diese individuelle Verschiedenheit (engl. diversity), sondern hebt sie im Sinne einer positiven Wertschätzung hervor. Es bietet somit die Chance, die Heterogenität der Mitarbeitenden zum Vorteil aller Beteiligten zu nutzen. Es ist einer der Grundgedanken des Diversity Managements, mit Hilfe der Ressourcen, die in einem heterogenen Arbeitsteam vorhanden sind, den Herausforderungen einer heterogenen Schülerinnen- und Schülergruppe wie auch den Eltern besser begegnen zu können.

Eine Öffnung der Institution ist umso wünschenswerter, als sich gezeigt hat, dass Einrichtungen, die mit einem transkulturellen Verständnis von Beratung und Bildung arbeiten, insgesamt auch für Familien in sozial benachteiligten Lebenssituationen zugänglich wurden. «Niederschwellige Angebote», «Geh-Struktur» und «persönliche Kontakte» lauten in diesem Zusammenhang die Schlüsselbegriffe.

Im Zusammenhang mit der Zunahme der soziokulturellen Heterogenität unserer Gesellschaft ist die Schule als System gefordert, sich transkulturell zu öffnen respektive zu wandeln. Die Grundlagenliteratur hierfür ist zwar umfassend, die Umsetzung in der Praxis jedoch vielerorts noch nicht weit fortgeschritten. Spezifisch auf die Schule zugeschnittene Qualitätskriterien für die transkulturelle Öffnung sind uns nicht bekannt. Anregend für den institutionellen Wandel können Checklisten aus dem Bereich «migrant friendly hospital» sein: www.bag.admin.ch/shop/00038/00209/index.html?lang=de oder die Checkliste Migration von Quintessenz, www.quint-essenz.ch/de/files/Checkliste_Migration_11.pdf.

Kulturelle Vielfalt im Team: Interkulturell zusammengesetzte Teams signalisieren bereits nach aussen, dass sie sich in ihrer Arbeit auf die Belange der Zuwanderer eingestellt haben. Die Vielfalt der Gesellschaft spiegelt sich im Team wider – ein gutes Zeichen dafür, dass Vielfalt auch in der Einrichtung zur Norm wird. Gleichzeitig werden Migrantinnen und Migranten durch die Vorbildfunktion ermutigt, ihre Anliegen in anderen Bereichen – Schule, Kindergarten, Sport, Kultur – selbst in die Hand zu nehmen. Die Vorteile interkultureller Teams für die Beratungs- und Präventionsarbeit von Familienbildung und -beratung sind Mehrsprachigkeit und bessere Ansprechbarkeit für Familien derselben Herkunft, verschiedene Sichtweisen und Zugänge zu Themen, Menschen, Beratung und Problemen sowie authentisches, selbst erfahrenes kulturelles Hintergrundwissen.



11. Anhang

Netzwerk

National:

Bundesamt für Migration BFM

Quellenweg 6, 3003 Bern Wabern, Tel. 031 325 11 11,
info@bfm.admin.ch, www.bfm.admin.ch

Bundesamt für Gesundheit BAG

Nationales Programm Migration und Gesundheit,
3003 Bern, Tel. 031 323 30 15,
info@bag.admin.ch, www.miges.admin.ch

Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM

Quellenweg 9, 3003 Bern Wabern, Tel. 031 325 91 16,
ekm@bfm.admin.ch, www.ekm.admin.ch

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

Inselgasse 1, 3003 Bern, Tel. 031 324 12 93,
www.ekr.admin.ch

Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF

Effingerstrasse 20, 3003 Bern, Tel. 031 324 06 56,
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch, www.ekff.admin.ch

Schweizerisches Rotes Kreuz SRK

Abteilung Gesundheit und Integration,
Werkstrasse 18, 3084 Wabern, Tel. 031 387 71 11,
info@redcross.ch, www.redcross.ch

INTERPRET

Schweizerische Interessengemeinschaft für
interkulturelles Übersetzen und Vermitteln,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern, Tel. 031 351 38 28,
coordination@inter-pret.ch, www.inter-pret.ch

Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien SFM

Universität Neuchâtel, rue St-Honoré 2, 2000 Neuchâtel,
Tel. 032 718 39 20,
secretariat.sfm@unine.ch, www.migration-population.ch

FIMM

Forum für die Integration der Migrantinnen und Migranten
(FIMM Schweiz), www.fimm.ch

Migraweb

Information und Onlineberatung in 17 Sprachen zum
Leben in der Schweiz, www.migraweb.ch

Migesplus

Beratung, Übersetzerinnen und Übersetzer und weitere
Dienstleistungen im Bereich Gesundheit und Migration,
Schweizerisches Rotes Kreuz (SRK), www.migesplus.ch

NCBI

National Coalition Building Institut,
Workshops, Schulungen zu Themen wie Rassismus,
Vorurteile und Zivilcourage,
Alte Landstr. 89, 8800 Thalwil, Tel. 044 721 10 50,
www.ncbi.ch

Vater sein in der Schweiz

Moderierte Gesprächsrunden, welche den Austausch unter
den in der Schweiz lebenden Vätern mit Migrationshinter-
grund über das Vatersein in der Schweiz unterstützen und
damit deren Engagement in der Erziehungsarbeit fördern.

Kanton Bern:

Comprendi?

Berner Vermittlungsstelle für interkulturelle
Übersetzerinnen und Übersetzer, Caritas Bern,
www.comprendi.ch

ISA

Informationsstelle für Ausländerinnen und Ausländer-
fragen (isa) des Kantons Bern mit Vereinsdatenbank,
www.isabern.ch

HSK-Schulen

(HSK = heimatliche Sprache und Kultur),
Koordinator/-innen und Lehrkräfte, www.hskbern.ch

gggfon

Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus
Ein Informations- und Beratungsangebot von Gemeinden
aus dem Raum Bern und Burgdorf zum Thema Gewalt
und Rassismus, www.gggfon.ch

BIZ

Berufsberatung: migrationssensible Berufsberatung,
inklusive Elterninformationen,
www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsberatung/
migration_und_integrations.html

Sprechstunde für Migrantinnen und Migranten

Universitätspoliklinik für Psychiatrie,
Murtenstrasse 21, 3010 Bern, Tel. 031 632 88 11,
www.upd.gef.be.ch > Angebote für Erwachsene >
Psychiatrische Poliklinik > Sprechstunden >
Migrantinnen & Migranten

Frabina

Beratungsstelle für Frauen und binationale Paare,
Laupenstrasse 2, 3008 Bern, Tel. 031 381 27 01,
info@frabina.ch, www.frabina.ch

Opferhilfe Bern

Seftigenstrasse 41, 3007 Bern, Tel. 031 370 30 70,
beratungsstelle@opferhilfe-bern.ch, www.opferhilfe-bern.ch

Berner Rechtsberatungsstelle für Menschen in Not

Eigerplatz 5, 3007 Bern, Tel. 031 385 18 20,
rbs.bern@bluewin.ch

Literaturverzeichnis

Alt und schwer erreichbar, best practice Gesundheitsförderung im Alter bei benachteiligten Gruppen, E. Soom, C. Salis, avm Verlag, 2011

Diversität und Chancengleichheit, Grundlagen für erfolgreiches Handeln im Mikrokosmos der Gesundheitsinstitutionen, P. Saladin. Eine Publikation des Bundesamtes für Gesundheit in Zusammenarbeit mit H+ Die Spitäler der Schweiz, 2009

Eine Frage der Haltung, Eltern(bildungs)arbeit in der Migrationsgesellschaft, eine praxisorientierte Reflexionshilfe, Melahat Altan et al., Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg, 2. Auflage 2011

Einführung in die transkulturelle Pflege

In: D. Domenig (Hrsg.), Professionelle transkulturelle Pflege. Handbuch für Lehre und Praxis in Pflege und Geburtshilfe, D. Domenig, Hans Huber Verlag, 2001

Erziehungs- und Bildungspartnerschaften

Grundlagen und Strukturen von Elternarbeit, W. Stange, R. Krüger, A. Henschel, Chr. Schmitt (Hrsg.), Springer VS, 2012

Das Fremde in der Gesellschaft, Migration, Ethnizität und Staat. Seismo Zürich, 1996

Frühe Förderung, Forschung, Praxis und Politik im Bereich der Frühförderung: Bestandesaufnahme und Handlungsfelder, M. Schulte-Haller, Eidg. Kommission für Migrationsfragen EKM, März 2009

GesundheitsTRIALOG, Leitfaden für die Zusammenarbeit mit interkulturell Übersetzenden, INTERPRET, 2011

Handbuch Diversität und Chancengleichheit

P. Saladin, www.bag.admin.ch/shop/00038/00209/index.html?lang=de, 2006

Handbuch Migrationsarbeit

B. Marschke, H. Brinkmann, VS Verlag, 2011

Handbuch Migration und Familie

Politik und Bildung, V. Fischer, M. Springer, Wochenschauverlag, 2011

Handbuch Migration und Bildung

M. Matzner, Berufswahl, Schulische Bildung, Frühe Bildung, Elternarbeit, Sprachförderung, BELTZ Verlag, 2012

Institutionelle Diskriminierung – Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule

M. Gomolla, R. Radtke, Springer VS, 2009

Interkulturelle Praxis in der Kita

Wissen – Haltung – Können

H. Keller, Freiburg, Herder, 2013

Methodensammlung zur Förderung

der Erziehungspartnerschaft in der Kita

Berner Gesundheit, entwickelt im Rahmen des Projektes Kita.Kom/créchanges in Zusammenarbeit mit den Pilot-Kitas Chinderhus Alchenflüh, la Rochette und KitaRo, 2013

Migration, Drogen, transkulturelle Kompetenz

D. Domenig, Hans Huber, Bern, 2001

Migrationsgerechte Suchtarbeit

Texte von der Praxis für die Praxis, Eine Publikation von Infodrog, 2009

Migration und schulischer Wandel

Elternbeteiligung, S. Fürstenau, M. Gomolla (Hrsg.), Verlag für Sozialwissenschaften, 2009

Nationales Forum Alter und Migration

Übersicht Grundsätze und Empfehlungen zu einer Good Practice in der Gesundheitsförderung mit älteren MigrantInnen, H. Hungerbühler, C. Bisegger, SRK, 2008

Partizipation in interkulturellen Siedlungen

Erfolg durch Väterbeteiligung, K. Barandun, Seismo Verlag, 2012

Vaterkompetenz aus der Perspektive von Vätern

Eine qualitative Studie in einem stigmatisierten und strukturell benachteiligten Stadtteil, G. Behse-Bartels, Verlag Barbara Budrich, 2013

Verwirrende Realitäten, Interkulturelle Kompetenz mit Critical Incidents trainieren, A. Bertallo et al., Verlag Pestalozzianum

Von der komplexen Kultur zur kulturellen Komplexität, HR. Wicker, Hans Huber Verlag, 1996

Was braucht ein Vater, um Vater zu sein? oder: Wie erreiche ich Väter in der Familienbildung?
K. Stöhr-El Saman, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz, 2009

Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien?, Eine Handreichung,
Dr. B. Thiessen, Bundesministerium Berlin, August 2008

Zusammenarbeit mit Eltern – interkulturell,
Schlösser E., Ökoptia Verlag Münster, 2004

Bilderverzeichnis

A. Boutellier:	Seite 1
V. Markus:	Seite 5
G. Nasirov:	Seite 15
Interpret:	Seiten 23, 29
Fotolia:	Seite 21
photocase:	Seiten 8, 12, 17, 30, 33, 35

Leitfäden, Checklisten und weitere Hilfsmittel

quint-essenz – Qualitätsentwicklung in Prävention und Gesundheitsförderung (2007). Checkliste zur Berücksichtigung der Migrationsperspektive von quint-essenz. Zugriff auf, www.quint-essenz.ch

T. Pfluger, A. Biedermann, C. Salis Gross, (2009a). Leitfragen zur transkulturellen Öffnung von Angeboten und Projekten der Prävention und Gesundheitsförderung. Ein Werkzeug für EntscheidungsträgerInnen in Organisationen der Prävention und Gesundheitsförderung. Zugriff auf, www.public-health-services.ch

T. Pfluger, A. Biedermann, C. Salis Gross, (2009b). Leitfragen zur transkulturellen Öffnung von Angeboten und Projekten der Prävention und Gesundheitsförderung. Ein Werkzeug für Verantwortliche von Angeboten und Projekten. Zugriff auf, www.public-health-services.ch

Im Programm QUIMS verstärken Schulen mit ausgeprägt multikultureller Zusammensetzung die Förderung der Sprache, des Schulerfolgs und der sozialen Integration. Sie werden dabei fachlich und finanziell unterstützt. Es existiert

eine «Handreichung – Qualität in multikulturellen Schulen», www.vsa.zh.ch/internet/bildungsdirektion/vsa/de/schulbetrieb_und_unterricht/qualitaet_multikulturelle_schulen_quims.html

inforel: interreligiöser Kalender, www.inforel.ch/i80e12.html

Mit andern Worten – Dolmetschen in Behandlung, Beratung und Pflege, INTERPRET. Bestellen unter: www.inter-pret.ch

Leichte Sprache, ein Ratgeber. Bestellen unter: www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a752-leichte-sprache-ratgeber.html

Gesundheitswegweiser Schweiz, neu: zweite überarbeitete Auflage. Bestellen unter: www.migesplus.ch/index-de.php

Die BZgA gibt den Informationsdienst Migration und öffentliche Gesundheit heraus: vier Mal jährlich gedruckt und ständig aktualisiert im Internet. www.gesundheitliche-chancengleichheit.de

Die Praxisdatenbank mit über 2000 Projekten ermöglicht eine bundesweite Recherche nach Projekten und Massnahmen für unterschiedliche Alters- und Zielgruppen, darunter auch Good-Practice-Projekte zur Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten mit Migrationshintergrund.

Für Projekte in anderen europäischen Ländern siehe www.health-inequalities.eu (Determine: ein EU-Konsortium auf europäischer Ebene mit über 50 Partnern zum Thema «gesundheitliche Ungleichheit»).

Zur Sensibilisierung für die Thematik der Missverständnisse auf nonverbaler Ebene empfiehlt sich der Selbsttest unter: www.ikkompetenz.thueringen.de/selbsttest/offenheit/index.htm

Glossar

Asylsuchende

Asylsuchende sind Personen, die in der Schweiz ein Asylgesuch gestellt haben und im Asylverfahren stehen. Sie erhalten den Ausweis N. Während des Asylverfahrens haben sie grundsätzlich ein Anwesenheitsrecht in der Schweiz. Unter bestimmten Umständen kann ihnen eine unselbstständige Erwerbstätigkeit erlaubt werden. Eine Übersicht der Aufenthaltskategorien und der dazugehörigen Erklärungen finden sich unter: www.bfm.admin.ch/Themen_Aufenthalt

Bildungsferne Personen

Der Begriff bezeichnet Personen, welche über keinen oder nur einen niedrigen Schulabschluss verfügen. Es handelt sich um einen Euphemismus, das heisst, er wird beschönigend gebraucht für den Begriff «ungebildet». Deshalb empfehlen wir, diesen Begriff nicht zu gebrauchen und an seiner Stelle über das Bildungsniveau (höchste abgeschlossene Ausbildung) zu sprechen. Dabei handelt es sich um das formale Bildungsniveau, also eine Art von Bildung, die sich durch Zeugnisse, Schulabschlüsse und Diplome messen lässt. Der Begriff sagt nichts über die kulturelle oder politische Bildung einer Person aus und auch nichts über die informelle Bildung, die im täglichen Austausch mit Bekannten, Kolleginnen und Kollegen und Mitgliedern der Peer Group erworben wird. Das Bildungsniveau wird (nach GEF, 4. Gesundheitsbericht Bern) in folgende Stufen unterteilt:

Primärstufe: Personen, die nur die obligatorische Schule besucht haben, sowie diejenigen ohne abgeschlossene Schulbildung.

Sekundärstufe: Personen mit Berufslehre, Maturitätsschule und Lehrerseminar, allgemeine Zusatzausbildungen

Tertiärstufe: Alle höheren Ausbildungen wie Höhere Fachschulen, höhere Fach- und Berufsausbildungen, Hochschulen und Universitäten

(Gesundheitliche) Chancengleichheit

Dies heisst, dass jede oder jeder gleiche Chancen hat, ein möglichst hohes Mass an Gesundheit zu erhalten. Die gesellschaftlichen – also die politischen, sozioökonomischen, ökologischen, rechtlichen – Bedingungen sind so zu gestalten, dass Individuen ihr Gesundheitspotenzial ausschöpfen können.

Diskriminierung

Das Ergebnis beabsichtiger wie auch unbeabsichtiger Handlungen, welche zu Ungleichheiten zwischen sozialen Gruppen führen von der Art, dass sich gewisse Gruppen abgelehnt fühlen. Diskriminierung kann das Resultat von Intoleranz und Rassismus sein.

Diversität/Vielfalt

Unter Diversität werden hier die persönlichen und gesellschaftlichen Differenzen verstanden, die unter anderem aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Sprache, Fähigkeiten, Alter, Lebensformen und sozialem Status entstehen und bestehen und sich auf die gesellschaftliche Entwicklung auswirken. Das Management der Diversität strebt einen positiven Umgang mit diesen Differenzen an, um daraus erfolgreiches Handeln für ein Unternehmen, seine Kundinnen und Kunden sowie seine Mitarbeitenden zu gestalten. (P. Saladin, 2006)

Dolmetscherin, Dolmetscher

Dolmetscherinnen und Dolmetscher sind Fachpersonen mit perfekter Kenntnis der eigenen Muttersprache sowie einer oder mehrerer Fremdsprachen. Sie beherrschen die notwendigen Dolmetschertechniken, um eine gesprochene Botschaft mündlich von der Ausgangssprache in die Zielsprache zu übertragen. (www.inter-pret.ch)

Empowerment

Befähigung zu selbstbestimmtem Handeln, das heisst besserer Kontrolle über Entscheidungen und Handlungen, sowie zu erweiterter Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Lebenswelt und der Bedingungen, welche die Gesundheit beeinflussen. (www.quint-essenz.ch)

Flüchtling

Als Flüchtling wird anerkannt, wer aufgrund seiner oder ihrer politischen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen, nationalen oder sozialen Gruppe, der Religion oder der Nationalität ernsthaften Nachteilen – das heisst schwerwiegender Verfolgung – ausgesetzt war oder begründete Furcht hat, zukünftig solcher Verfolgung ausgesetzt zu sein. Entscheidend ist dabei, dass die Verfolgung vom jeweiligen Herkunftsstaat ausgeht.

Anerkannte Flüchtlinge erhalten mit der Asylgewährung eine Jahresaufenthaltsbewilligung (Ausweis B).

Gesundheitsmonitoring der Migrationsbevölkerung (GMM)

2004 wurden zum ersten Mal detaillierte, subjektive Daten über den Gesundheitszustand, die soziale Lage und das Gesundheitsverhalten von Teilen der Migrationsbevölkerung erhoben und mit Daten der einheimischen Bevölkerung verglichen. Das GMM wurde im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) und des Bundesamtes für Migration (BFM) durchgeführt, im Rahmen der Bundesstrategie Migration und Gesundheit 2002 bis 2007. Das GMM nahm in erster Linie die Nationalität und Muttersprache und in zweiter Linie den Aufenthaltsstatus zum Definitionskriterium und fokussierte Personen mit Migrationshintergrund italienischer, portugiesischer, türkischer und srilankischer Herkunft sowie solche aus dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawiens,

aus Deutschland, Österreich und Frankreich; bei den Asylsuchenden waren es Albanerinnen und Albaner aus Kosovo und Tamilinnen und Tamilien. Die Grundgesamtheit bildeten die in der Schweiz wohnhaften Personen zwischen 15 und 74 Jahren. Ergänzend wurden zwei weitere Analysen erstellt (BAG 2002); Rommel, Weilandt et al., 2006; Gabadinho, Wanner et al., 2006; Gabadinho und Wanner, 2008.

Integration

Mit der Integration wird ein chancengleicher Zugang zu den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ressourcen angestrebt. Die Integration umfasst somit alle Bestrebungen, die dem gegenseitigen Verständnis zwischen der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung dienen. Zentrale Anliegen sind auch das Zusammenleben auf der Basis gemeinsamer Grundwerte und Verhaltensweisen, die Information der Ausländerinnen und Ausländer über unsere Einrichtungen, Rechtsvorschriften und Lebensbedingungen sowie die Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit und für die Teilnahme am Gesellschaftsleben. (Bundesamt für Migration)

Interkulturelle Dolmetscherin, interkultureller Dolmetscher

Interkulturelle Dolmetscherinnen und Dolmetscher sind Fachpersonen für mündliches Übersetzen in Dialogsituationen. Sie ermöglichen eine gegenseitige Verständigung zwischen Gesprächspartnern unterschiedlicher sprachlicher Herkunft. Sie dolmetschen unter Berücksichtigung des sozialen und kulturellen Hintergrundes der Gesprächsteilnehmenden. (www.inter-pret.ch)

Interkulturelle Vermittlerin, interkultureller Vermittler

Interkulturelle Vermittlerinnen und Vermittler informieren adressatengerecht Migrantinnen und Migranten sowie Fachpersonen öffentlicher Dienstleistungen über kulturelle Besonderheiten, über unterschiedliche Regeln des politischen oder des Sozialsystems sowie über unterschiedliche Umgangsformen. Damit bauen sie Brücken zwischen Migrantinnen und Migranten sowie Bildungs- oder Beratungseinrichtungen und sorgen dafür, dass Unklarheiten zwischen Ärztin/Arzt und Patientin/Patient, Anwältin/Anwalt und Mandantin/Mandant, Lehrperson und Eltern keinen Raum haben. (P. Saladin, 2006)

Kultur

Kultur ist die Gesamtheit des Handlungswissens, das sich einzelne Menschen im Verlauf ihres Lebens aneignen und welches es ihnen erlaubt, intersubjektiv nachvollziehbare Konzepte zu konstruieren und vernunftgeleitet zu handeln. Kultur ist demnach ein offener, analysierbarer Prozess und kein Zustand. (HR. Wicker)

Kulturalismus

Bedeutet die Überbetonung der ethnischen Anteile eines Kulturbegriffes oder die Ersetzung des Wortes Rasse durch Kultur. Kennzeichen kulturalistischer Ansätze sind:

Ethnische Formulierung: Kultur ist allein mit der Herkunft verbunden.

Homogenität: Alle Mitglieder einer ethnischen Gruppe haben die gleiche Kultur.

Reduzierbarkeit: Einzelne Menschen werden auf die kulturellen Eigenschaften einer Gruppe beschränkt.

Starrheit: Kulturen sind nicht oder nur über einen langen Zeitraum (im Rahmen von Generationen) veränderbar.

Kulturalistische Argumentationen kommen sowohl im Rechtsextremismus als auch in verkürzten, multikulturalistischen Ansätzen vor. Ein solcher Kulturbegriff ist nicht vereinbar mit der Heterogenität von Gesellschaften, mit bestehenden Unterschieden etwa zwischen Alten und Jungen, Stadt und Land, Armen und Reichen sowie Religionszugehörigkeit. (Wikipedia)

Mainstreaming Migration

Unter Mainstreaming Migration versteht man alle Tätigkeiten, die darauf abzielen, dass Handelnde in Politik, Verwaltung und Gesellschaft beim Planen, Umsetzen und Evaluieren von Programmen, Projekten und Massnahmen systematisch auch migrationspezifische Faktoren berücksichtigen. Die angestrebten Veränderungen sollen durch Information, Koordination und Vernetzung in den unterschiedlichen Stellen des schweizerischen Gesundheitswesens nachhaltig verankert werden. (www.bag.admin.ch)

Managing Diversity

Eine Institution soll der Verschiedenartigkeit der beteiligten Personen (Mitarbeitende, Klientinnen und Klienten, Kundinnen und Kunden) Rechnung tragen. Das Führungskonzept «Managing Diversity» geht davon aus, dass Vielfalt wertzuschätzen ist und dass Menschen mit verschiedenen Hintergründen als gleichwertig zu behandeln sind. Aufgabe der Führung ist es, die Institution so zu gestalten, dass die individuellen Unterschiede erkannt und respektiert werden. Die Institution muss auch festlegen, wo individuellen Bedürfnissen nicht Rechnung getragen werden kann. Die «Amsterdamer Erklärung für migrantInnen-freundliche Krankenhäuser in einem ethnisch und kulturell vielfältigen Europa» (siehe Saladin, 2006) benennt Aufgaben für die Umsetzung von Managing Diversity, die auf die Prävention und Gesundheitsförderung übertragen werden können.

Mediatorin, Mediator

Mediatorinnen und Mediatoren werden meist nach einem Konfliktausbruch eingeschaltet. Sie sind interessenunabhängig und den Parteien gleichermaßen verpflichtet. Sie unterstützen die Beteiligten darin, ihren Konflikt durch Verhandlungen fair und einvernehmlich zu lösen. Die Mediatorinnen und Mediatoren sind Vermittlerinnen und Vermittler ohne Entscheidungsmacht. (www.mediation-svm.ch)

Migrant, Migrantin

Eine im Ausland geborene Person, die immigriert ist.

Migration

Unter Migration versteht man das Überschreiten administrativer, politischer oder geografischer Grenzen durch Einzelne oder Gruppen mit dem Ziel einer vorübergehenden oder dauerhaften Niederlassung an einem anderen als dem Herkunftsort. (Internationale Organisation für Migration)

Migrationsbevölkerung, Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Diese Begriffe umfassen alle nicht in der Schweiz geborenen Personen sowie ihre Kinder (die sogenannte zweite Generation), unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft. (P. Saladin) Alle in der Schweiz wohnhaften Personen, die bei der Geburt eine ausländische Staatsangehörigkeit besaßen, unabhängig davon, ob sie in der Schweiz geboren wurden oder nicht. Dieser Begriff umfasst somit zum einen die in der Schweiz wohnhaften Ausländerinnen und Ausländer (erste und zweite Generation), zum anderen alle eingebürgerten Personen. (BAG, 2007) Das BAG bezeichnet nur Personen mit ausländischem Pass als Migrationsbevölkerung. (BAG, 2007)

Migrationsstatus

Der Migrationsstatus definiert im einfachsten Sinn, ob eine Person der Migrationsbevölkerung angehört oder nicht. Teilweise wird weiter unterschieden nach eigener Zuwanderung (erste Generation) und Zuwanderung der Eltern (zweite Generation) oder nach Art der Migration (Arbeitsmigration, Flucht etc.).

Multiplikatorin, Multiplikator

Der Begriff bezeichnet Personen, die von professionellen interkulturellen Vermittlerinnen und Vermittlern eingesetzt werden, um Aussagen und Informationen in denjenigen Gruppen oder Settings zu verbreiten, zu denen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einen vereinfachten Zugang besitzen. (BAG, Strategie Migration und Gesundheit 2002 – 2006)

Prekär

Prekäre Lebensverhältnisse zeichnen sich aus durch eine Kombination von Unsicherheit, Schutzlosigkeit und Wehrlosigkeit. Personen mit prekärem Aufenthaltsstatus haben keine Klarheit darüber, wie lange sie sich in der Schweiz aufhalten können, und sie können die Angebote der Gesundheitsversorgung nicht vollständig in Anspruch nehmen (Asylbewerberinnen und Asylbewerber, Sans-Papiers). Prekäre Arbeitsverhältnisse zeichnen sich analog durch eine besonders grosse Unsicherheit in zeitlicher oder ökonomischer Hinsicht sowie durch mangelnden Arbeitnehmerschutz aus. (M. Marti und S. Osterwald)

Rassismus

Rassismus ist eine Ideologie, die Menschen aufgrund realer oder fiktiver Merkmale körperlicher oder kultureller Art auf ihre ethnische, nationale oder religiöse Zugehörigkeit reduziert und «die Anderen» als moralisch und intellektuell minderwertig betrachtet.

(www.edi.admin.ch/ekr/themen/00105/index.html?lang=de&PHPSESSID=fdba6cd7305210987d8cbe16c6202dca)

Risikogruppe (Hauptbetroffenengruppe)

Eine Gruppe von Menschen, die aufgrund ihrer biologischen, sozialen oder ökonomischen Lebensumstände, ihres Verhaltens oder ihrer Umwelt bekannten Risikofaktoren ausgesetzt ist und somit eher zu bestimmten Folgeerscheinungen, z.B. Erkrankungen, neigt als der Rest der Bevölkerung.

(www.bdsp.tm.fr/Glossaire/Default.asp)

Schlüsselpersonen

Personen, die innerhalb ihrer Community eine wichtige Rolle einnehmen, weil sie Landsleute informieren und beraten. Schlüsselpersonen können interkulturelle Dolmetscherinnen und Dolmetscher, Lehrpersonen für heimatliche Sprache und Kultur (HSK), Vertreterinnen und Vertreter von Organisationen der Migrationsbevölkerung, Arbeitgebende, aber auch engagierte Einzelpersonen sein.

Soziale Benachteiligung

Soziale Benachteiligung entsteht besonders dort, wo die Ausgangsbedingungen der persönlichen und sozialen Entwicklung beeinträchtigt sind. Dies führt dazu, dass Personen nicht vollständig an den gesellschaftlichen Prozessen teilhaben. Indikatoren für soziale Benachteiligung sind u. a. niedriges Einkommen, niedriger beruflicher Status, niedrige Schulbildung und schwierige Lebenslagen der Betroffenen. Soziale Benachteiligung ist abhängig von der gesellschaftlichen Situation und den damit verbundenen individuellen Möglichkeiten. Unter Benachteiligung ist zu verstehen, dass die Chancen von Einzelnen, ein bestimmtes Ziel zu erreichen, aufgrund von Faktoren, die sie selbst nicht oder kaum beeinflussen können, stark gemindert werden.

(Die Definition basiert auf dem Verständnis des Beratenden Arbeitskreises der BZgA zum Kooperationsprojekt «Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten».)

www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/?uid=4e5bb6ede5a62f01b78219ceb4459b24&id=Seite1667)

Soziale Ungleichheit

Gesellschaftlich geschaffene Ungleichheiten, die zu sozialen Ungerechtigkeiten führen, beispielsweise in der Teilhabe an gesellschaftlichen Grundrechten wie Zugang zu bestmöglicher Bildung, Gesundheitsversorgung usw. (Nationaler Gesundheitsbericht 2008)

Ständige ausländische Wohnbevölkerung

Alle ausländischen Staatsangehörigen, die während mindestens einem Jahr in der Schweiz wohnhaft sind und eine der folgenden drei Bewilligungen besitzen:

- Niederlassungsbewilligung
- Aufenthaltsbewilligung
- Kurzaufenthaltsbewilligung für einen Aufenthalt von 12 Monaten oder länger (≥ 12 Monate)

Nicht enthalten sind in der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung die Personen aus dem Asylbereich, die Diplomatinen und Diplomaten und die internationalen Funktionärinnen und Funktionäre sowie deren Familienangehörige. (Bundesamt für Migration)

Transkulturelle Kompetenz

Transkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, individuelle Lebenswelten in besonderen Situationen und in unterschiedlichen Kontexten zu erfassen, zu verstehen und entsprechende, angepasste Handlungsweisen daraus abzuleiten. (P. Saladin, 2006)

Transkulturelle Kompetenz stellt die Begegnung zwischen Fachperson und Angehörigen der Migrationsbevölkerung ins Zentrum und besteht im Kern aus einer professionellen Interaktionsfähigkeit im Migrationskontext.

(D. Domenig, 2006)

Transkulturell kompetente Fachpersonen nehmen Migrantinnen und Migranten als individuelle Personen mit ihren Umfeldern und nicht als sogenannte fremde Kulturen wahr. (D. Domenig, 2006)

Vielfalt/Diversität

Unter Diversität werden die persönlichen und gesellschaftlichen Differenzen verstanden, die unter anderem aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Sprache, Fähigkeiten, Alter, Lebensformen und sozialem Status entstehen und bestehen und sich auf die gesellschaftliche Entwicklung auswirken. Das Management der Diversität strebt einen positiven Umgang mit diesen Differenzen an, um daraus erfolgreiches Handeln für ein Unternehmen, seine Kundinnen und Kunden sowie seine Mitarbeitenden zu gestalten. (P. Saladin, 2006)

Vulnerabel

Vulnerabel bedeutet «verletzlich», «anfällig». Der Begriff beschreibt das erhöhte Risiko für Krankheiten und gesundheitsschädigende Lebensbedingungen bei Teilen der Migrationsbevölkerung. Der Begriff betont die eingeschränkte Selbstbestimmung im Umgang mit Risikofaktoren und der eigenen Gesundheit. (Bülent Kaya, 2007 Grundlagendokument «Migration und Gesundheit», Neuchâtel: Schweizerisches Forum für Migrationsstudien)

Working Poor

Personen, die unter einer definierten Armutsgrenze leben. Diese Personen arbeiten mindestens eine Stunde pro Woche gegen Bezahlung und leben in einem Haushalt mit einem Erwerbsumfang von mindestens einer Vollzeitstelle.

(K. Meyer, 2009, Gesundheit in der Schweiz – Nationaler Gesundheitsbericht 2008. Bern, Verlag Hans Huber)

Gemeinsam für mehr Gesundheit

Wir engagieren uns für eine wirkungsvolle und professionelle Gesundheitsförderung im Kanton Bern. Unsere Kernaufgaben sind Suchtberatung, Suchtprävention und Sexualpädagogik. Die Dienstleistungen erbringt unsere Stiftung im Auftrag der kantonalen Gesundheits- und Fürsorgedirektion. Wir betreiben ein aktives Qualitätsmanagement und sind QuaTheDa zertifiziert. Mit den 4 Regionalzentren in Bern, Biel, Burgdorf und Thun sowie den 17 Beratungsstützpunkten im gesamten Kanton sind wir überall in Ihrer Nähe.

Zentrum Bern

Eigerstrasse 80, 3007 Bern
Tel. 031 370 70 70, bern@beges.ch
Beratungsstützpunkte: Belp, Jegenstorf,
Laupen, Schwarzenburg

Zentrum Emmental-Oberaargau

Bahnhofstrasse 90, 3400 Burgdorf
Tel. 034 427 70 70, burgdorf@beges.ch
Beratungsstützpunkte: Langenthal, Langnau,
Worb

Zentrum Jura bernois-Seeland

J. Verresius-Strasse 18, 2501 Biel/Bienne
Tel. 032 329 33 70, biel@beges.ch
Beratungsstützpunkte: Ins, Lyss, Moutier,
St-Imier, Tavannes

Zentrum Oberland

Krankenhausstrasse 14E, 3600 Thun
Tel. 033 225 44 00, thun@beges.ch
Beratungsstützpunkte: Erlenbach, Frutigen,
Interlaken, Meiringen, Zweisimmen

www.bernergesundheit.ch

