



WIR-Projekt „Familie mit allen“

Abschluss-Tagung am 18.01.17

Inhalt der Tagung war die Umsetzung der innovativen Geburts- und Familienvorbereitung im Alltag mit der Zielsetzung, eventuelle Stolpersteine ausfindig zu machen und die Herangehensweise anderer Netzwerkpartner miteinzubeziehen. Außerdem sollten mögliche Zukunftsperspektiven erarbeitet werden.

Teil 1: Grußworte, Vorstellung des Projektes und der Evaluationsergebnisse

Die Tagung bestand aus zwei Teilen. Nach der Begrüßung durch die Geschäftsführerin der Deutschen Familienstiftung, Julia Spätling, wurde der Vormittag zunächst durch Grußworte des Staatssekretärs des Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, Jo Dreiseitel, des Bürgermeisters der Stadt Fulda, Dag Wehner gestaltet, anschließend durch eine Vorstellung der Arbeit der Deutschen Familienstiftung durch den 1. Vorsitzenden Prof. Dr. Spätling gestaltet. Staatssekretär Dreiseitel betonte in seiner Ansprache die Wichtigkeit der Arbeit der Stiftung auf einem in Hessen einzigartigen Weg der Geburts- und Familienvorbereitung.

Bürgermeister Wehner folgte und wies darauf hin, dass die Arbeit der Stiftung in Fulda nicht wegzudenken ist. Er sei froh, dass sich die Stiftung auch in dem Projekt Soziale Stadt sowie den Frühen Hilfen (EvA-Erziehung von Anfang an) so stark engagiere.

Im Anschluss an die Grußworte stellte Julia Spätling das aktuelle Projekt „Familie mit allen“ und dessen Ergebnisse vor, das sich in den vergangenen drei Jahren intensiv mit der interkulturellen Öffnung der Stiftung und ihren Angeboten beschäftigt hat. Die interkulturelle Öffnung beinhaltet auf Stiftungsseite einerseits die Umgestaltung der Satzung in Bezug auf den interkulturellen Aspekt sowie das Auftreten nach Außen z.B. Internet und Programm der Familienschule als praktischer „Arm“ der Stiftung.

Teil des Projektes ist auch eine Evaluation der Familienschule, die die Integrationsbeauftragte der Stiftung, Martina Möller-Öncü vorstellte. Die Evaluation weist im quantitativen Bereich eine deutliche Steigerung der Inanspruchnahme der Angebote (über 40% seit 2014) und eine gestiegene Präsenz der Klientinnen mit Migrationshintergrund aus (2015 waren es 20%, 2016 bereits 30%). Qualitativ kann die Familienschule sich über eine durchweg positive Wirkung ihrer Angebote auf ihre Klientinnen, über zufriedene Teammitglieder und eine gute Integration in die lokalen Netzwerke freuen.

Eine Befragung von Müttern mit moslemischem Hintergrund ergab, dass diese sich mehr Informationen wünschen, großen Wert auf die Miteinbeziehung ihrer Herkunftsfamilien



in die Angelegenheiten des Paares/der Familie legen und gleichzeitig sowohl eher kollektivistische als auch individualistische Erziehungsstile wertschätzen und umsetzen.

Teil 2: Gesprächsgruppen zu den Themen Interkulturelle Familienbildung, Väter- und Schweigermutterarbeit, Klinikalltag: Herausforderungen, Stolpersteine, Lösungsansätze

In der ersten Arbeitsgruppe, die sich mit den Problemen und Herausforderungen im Klinikalltag und möglichen Zugangswegen zu den Migranten beschäftigte, wurde zunächst die Ist-Situation als folgende beschrieben: Es gebe momentan zu wenig Hebammen und es sei ein, was die außerklinische Arbeit der Hebammen anbetreffe, eventuell aussterbendes Berufszweig.

Zu frühe Entlassung aus der Klinik erschwere die Situation der frischen Eltern und verschärfe die Probleme der Familien zu Hause. Auch komme als belastender Faktor die mangelnde Vorbereitung auf die Geburt aufgrund der Sprachschwierigkeiten hinzu welche den Verlauf sehr negativ beeinflussen und den Geburtsfortschritt behinderten.

Als mögliche Lösungen wurden folgende Punkte vorgeschlagen:

1. Man müsse neue Berufsbilder entwickeln, auch könne ein Sozialarbeiter nach den Bedarfen der Familien fragen. Dieser solle die Familien direkt in den ersten Lebenswochen zu Hause aufsuchen, so könne er eventuelle Probleme bereits wahrnehmen und der Familie entsprechende Hilfeleistungen anbieten sowie über Angeboten innerhalb der Gemeinden informieren. Dies sei dann ein Willkommensbesuch der Gemeinde. Bei dieser Gelegenheit wäre es eine besondere Aufmerksamkeit, wenn Bildungsgutscheine für Kurse verteilt würden. So sei es auch bildungsferneren bzw. finanziell benachteiligten Familien möglich, Zugang zu hilfreichen Angeboten zu finden. Ebenso würde damit eine Wertschätzung der einzelnen Familie deutlich.
2. Ein weiterer Punkt sei die Schaffung besserer Rahmenbedingungen für Hebammen. Hebammen sind in den unterschiedlichen Herkunftsländern unterschiedlich hoch angesehen, manchmal werden sie auch per se als nicht vertrauenswürdig eingestuft. An diesem Punkt sei also auch Aufklärungsarbeit nötig.
3. Migrantenorganisationen (MSOen) sind wichtige Gesprächspartner und Brücken zu Migrant*innen. Um diese besser miteinzubeziehen, sollen MSOen und Moscheegemeinden aufgesucht und lokale Veranstaltungen durchgeführt werden, um die MSOen und ihre Angebote kennenzulernen.

Fazit der Gesprächsrunden war auch, dass die bestehenden Familien-Systeme unbedingt beachtet werden müssen, um in wirklichen Kontakt treten und eine Vertrauensbasis herzustellen zu können, auf der man weiterarbeiten kann.



Die zweite Arbeitsgruppe befasste sich mit den Herausforderungen, die in einer Polarisierung vs. Achtung der Herkunft seitens der Dienste liegen, dem beteiligten Familiensystem der Klientinnen sowie in einem erschwerten Zugang zur Bildung für die meisten Menschen mit Migrationshintergrund liegen: wie geht man mit Vorurteilen und Klischees um? Wie ist es, wenn der Eindruck entsteht, dass Väter/Schwiegermütter das Sagen haben?

Es ist wichtig, gut mit den Frauen und Familien kommunizieren zu können. Jedoch ist die Sprache als Schlüssel zu allem eine weitere Herausforderung: Was ist, wenn ein Familienmitglied übersetzt? Was ist, wenn es Sprachprobleme gibt trotz Übersetzer, und wo überhaupt gibt es geeignete Dolmetscher?

Auch der Genderaspekt wurde beleuchtet: Haben Mädchen und Jungen den gleichen Bildungszugang? Ist das deutsche Bildungssystem gut genug bekannt, und wie vermittelt man Wissen über das Schulsystem effektiv? Welchen Wert hat die Bildung in verschiedenen Kulturen und wie motiviere ich die Menschen?

Wir realisieren, dass wir mit dem Umstand umgehen lernen müssen, dass Menschen mit Migrationshintergrund zwischen den kulturellen Wertewelten ihrer Herkunftskultur und der des Aufnahmelandes hin und her „switchen“ können: sie haben hybride Identitäten. Daher können sich diese Personen auch sehr unterschiedlich verhalten, abhängig von der jeweiligen Kontaktperson.

Stadtteilmütter sind eine gute Kontaktstelle, können aber manchmal schwierig sein, wenn es Vorbehalte gibt (z. B. der aktuelle Konflikt mit der Türkei und der Politik Erdogans). Teilweise ist aber auch nur rudimentäre Hilfe möglich.

Als wichtige Erkenntnisse wurden festgehalten:

- Bildung geht über die Beratung; diese kann als Zugang genutzt werden!
- Mehr muttersprachliche Berater/Fachleute, eine professionelle Übersetzung ist wichtig!
- Man muss aktuelle Bedürfnisse der Menschen kennen; es hilft nicht, über komplexe Bildungsprogramme zu sprechen, wenn die Zugewanderten gerade ganz andere Bedürfnisse /Schieflagen haben.
- Ehrenamtliche und Fachleute brauchen eine reflektierte, offene und professionelle Haltung.
- Stadtteilmütter müssen ihre politische Gesinnung reflektieren



Als mögliche Lösungen wurden vorgeschlagen:

- *Lehrersensibilisierungen, mehr (mobile) allgemeine Beratung*
- *Schulungen zu interkultureller Kompetenz*
- *„Wortbrücke“ der Hochschule Fulda: hier finden sich Übersetzer*innen aus den Studierendenkreisen*
- *Mehr professionelle Dolmetscher: Am Beispiel des Modells SPRINT mehr Personen ausbilden*
- *Vereidigte Übersetzer: Listen halten Amtsgericht, Polizei sowie die Jugendämter von Stadt und LK Fulda bereit*
- *Literaturempfehlung: Unsichtbare Spracharbeit, Vera Ahamer, ISBN 978-3-8394-2144-4*

Im Weiteren wurden folgende Lösungsmöglichkeiten für die aufgetretenen Problemfelder festgehalten:

- Ehrenamtliche Flüchtlingsbegleiter sollten als Familienkontakt eingebunden werden
- Kursangebot zu den wichtigsten Wörtern der unterschiedlichen Sprachen bzw. Kompendium der wichtigsten Redewendungen für Betreuer/Ehrenamtliche anbieten.
- interkulturelles Coaching der Mitarbeiter
- Sprache/Dolmetschen
- Beziehungsaufbau als Vertrauensbasis für weitere Zusammenarbeit, also mehr Förderung der Face-to-face-Arbeit zur Herstellung sehr engen Kontakts
- Respektvoller Umgang mit den Familien
- Auch Vertrauen aufbauen zu den Meinungsbildnern der Communities.

Weiterbestehende Fragen:

- Ist aufsuchende Arbeit effektiver als die bisherige Komm-Struktur?
- Ist ein Revival der Gemeindegewerkschaft oder Mütterpflegerin denkbar?
- Sind Modelle der Nachkriegszeit eventuell interessant?

In der Abschlussdiskussion wurde eine engere Zusammenarbeit mit den Teilnehmern vereinbart, ein runder Tisch soll entstehen, um sich auszutauschen. Terminvorschläge dazu werden per Mail herumgeschickt.