



Sozialarbeit international: Persönliche Praxiserfahrungen und Rekrutierungstipps für globale Fachkräfte

7. Fachgespräch Kinderschutz Fehlerrisiken im Kinderschutz und die Personalsituation im Allgemeinen Sozialen Dienst. Zukunftsperspektiven.

Eigene Stationen

- ▶ Diplom in Sozialer Arbeit FH München (2001)
- ▶ 7 Jahre Tätigkeit als Social Worker in Schottland im Kinderschutz
- ▶ Mehrere Jahre als Bereichsleitung der SOS-Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern und einer sozialpädagogischen Familien- und Jugendhilfe Landsberg am Lech (SOS-Kinderdorf e. V.)
- ▶ Research Fellow in Evidence-Informed Practice (Rees Centre, University of Oxford, England)
- ▶ Wissenschaftliche Leitung des Bereichs Kinder- und Jugendhilfe (Institut für Soziale Arbeit e.V., Münster)
- ▶ Leiterin des Studiengangs Soziale Arbeit mit Menschen mit Behinderungen und Professorin für Soziale Arbeit (Dualen Hochschule Baden-Württemberg Villingen-Schwenningen)
- ▶ Leiterin der Lehre und des Masterstudiengangs Soziale Arbeit am Departement Soziale Arbeit der OST und ein Jahr Leitung BSc Soziale Arbeit.
- ▶ Jetzt Professorin für KI und VR in Soziale Arbeit Berner Fachhochschule, Schweiz

Herausforderungen und Lösungsansätze bei der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften

- Typische Herausforderungen bei der Rekrutierung und Integration ausländischer Fachkräfte: rechtliche Hürden, Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede.
- Praktische Lösungsansätze und Strategien zur Überwindung dieser Herausforderungen – meine persönliche Sicht
- Rolle von Organisationen und Netzwerken bei der Unterstützung von Fachkräften und Arbeitgebern.

Rekrutierung ausländischer Fachkräfte

- Gründe für die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland: Fachkräftemangel, Bereicherung durch kulturelle Vielfalt, spezifische Fachkompetenzen.
- Prozess der Rekrutierung: von der Identifikation potenzieller Kandidaten/Kandidatinnen bis zur Integration in den Arbeitsmarkt.
- Erfolgsfaktoren und Best Practices für eine erfolgreiche Rekrutierung und Integration

International Definition Sozialer Arbeit (IFSW/IASSW)

Soziale Arbeit fördert als Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen, den sozialen Zusammenhalt und die Ermächtigung und Befreiung von Menschen. Dabei sind die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der Menschenrechte, der gemeinschaftlichen Verantwortung und die Anerkennung der Verschiedenheit richtungweisend. Soziale Arbeit wirkt auf Sozialstrukturen und befähigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens angehen und Wohlbefinden erreichen können. Dabei stützt sie sich auf Theorien der eigenen Disziplin, der Human- und Sozialwissenschaften sowie auf wissenschaftlich reflektiertes indigenes Wissen.

Was ist Soziale Arbeit und intrinsisches Wissen

Das Verständnis darüber, was Soziale Arbeit ist und macht, ist stark durch das gesellschaftliche Verhältnis zwischen Bevölkerung und Staat beeinflusst.

- ▶ Wann hilft der Staat?
- ▶ Wann mischt sich der Staat ein?
- ▶ Wieviel Macht hat der Staat?
- ▶ Wie sieht es mit präventiven Aufgaben aus?
- ▶ Wie sind Versicherungen geregelt?
- ▶ Wie ist es mit ehrenamtlichen Aufgaben? Wie ist es mit Selbsthilfe?
- ▶ Wer darf sich Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin nennen?
- ▶ Wie ist das kommunale Miteinander organisiert?
- ▶ Wie ist die Abgrenzung zur Psychologie?
- ▶ Was ist der Staat überhaupt?
- ▶ Wo passt hier die Soziale Arbeit hin?
- ▶ Indigenes Wissen und Bräuche
- ▶ Was ist Krankheit, was ist Behinderung?
- ▶ Welche Fördermöglichkeiten gibt es?
- ▶ Etc.

Chancen

Vielfalt und interkulturelle Kompetenz:

- ▶ **Erweiterung der Perspektiven:** Ausländische Fachkräfte bringen unterschiedliche kulturelle Hintergründe und Perspektiven ein, was die Qualität und Kreativität der Sozialarbeit verbessern kann aber nicht muss.
- ▶ **Interkulturelle Kompetenz:** Sie können die interkulturelle Sensibilität im Team stärken und besser auf die Bedürfnisse einer multikulturellen Klientel eingehen – wenn das Matching und die Persönlichkeiten dazu passen.

Innovation und Wissenstransfer:

- ▶ **Neue Ansätze und Methoden:** Fachkräfte aus dem Ausland können innovative Ansätze und bewährte Praktiken aus ihren Herkunftsländern einbringen – wenn Soziale Arbeit doch einen ähnlichen oder vielleicht besseren Professionalisierungsgrad erreicht hat
- ▶ **Wissenstransfer:** Der Austausch von Wissen und Erfahrungen kann zur Weiterentwicklung der Sozialarbeit in der aufnehmenden Organisation beitragen.

Herausforderungen

- **Direktheit vs. Indirektheit:** In einigen Kulturen wird direkte Kommunikation bevorzugt, während in anderen ein indirekterer Ansatz als höflicher gilt. Eine Fachkraft, die es gewohnt ist, direkte Anweisungen zu geben, könnte auf Adressaten und Adressatinnen oder Kollegen und Kolleginnen treffen, die diese Direktheit als unhöflich oder aggressiv empfinden.
- **Nonverbale Kommunikation:** Gesten, Mimik und Körperhaltung können je nach Kultur unterschiedliche Bedeutungen haben. Ein Nicken könnte in einer Kultur Zustimmung bedeuten, in einer anderen lediglich Höflichkeit, ohne tatsächliche Zustimmung.
- **Konfliktbewältigung**
 - Konfliktvermeidung:** In einigen Kulturen wird es bevorzugt, Konflikte zu vermeiden und Harmonie zu wahren, während in anderen eine offene Auseinandersetzung als konstruktiv angesehen wird. Dies kann zu Missverständnissen führen, wenn Teammitglieder unterschiedliche Erwartungen an den Umgang mit Konflikten haben.

- **Pünktlichkeit vs. Flexibilität:** In einigen Kulturen ist Pünktlichkeit von hoher Bedeutung, während in anderen eine flexiblere Zeitwahrnehmung üblich ist.
- **Ähnliches gilt für das Rollenverständnis von Fachkräften/Arbeitsteilung in Teams**
- **Respekt vor Autorität:** In einigen Kulturen wird Autorität (oder auch Männer) stark respektiert und/oder hinterfragt, während in anderen eine flachere Hierarchie und Mitbestimmung bevorzugt werden. Dies kann zu Konflikten führen, wenn Erwartungen an Entscheidungsprozesse und Rollenverteilungen nicht übereinstimmen.
- **Erwartungen an Familienrollen:** Unterschiedliche Vorstellungen von Familienrollen und -verantwortlichkeiten können die Zusammenarbeit mit Adressaten/Adressatinnen beeinflussen. Beispielsweise könnten in einigen Kulturen erweiterte Familienstrukturen und die Rolle von Großeltern eine größere Bedeutung haben als in anderen (- Beispiel Family Group Conferencing).

- **Religion und Spiritualität**

Einfluss auf Entscheidungen: Religion und Spiritualität können eine zentrale Rolle im Leben von Adressaten/Adressatinnen spielen und ihre Entscheidungen und Verhaltensweisen stark beeinflussen.

Interne Teamkonflikte: Unterschiedliche kulturelle Normen können zu Spannungen und Missverständnissen innerhalb des Teams führen, was die Zusammenarbeit und die Arbeitsatmosphäre beeinträchtigen kann. Gleichzeitig kann dies auch zu Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Adressaten/Adressatinnen führen

Emotionsausdruck: In einigen Kulturen ist der offene Ausdruck von Emotionen normal und akzeptiert, während in anderen Zurückhaltung bevorzugt wird. Dies kann zu Missverständnissen darüber führen, wie Adressaten/Adressatinnen und Kollegen/Kolleginnen ihre Gefühle äußern und verarbeiten.

Klientenbeziehungen: Missverständnisse zwischen Fachkräften und Adressaten/Adressatinnen aufgrund kultureller Unterschiede können das Vertrauen und die Effektivität der Betreuung beeinträchtigen

Spezifische Kenntnisse

- **Deutschkenntnisse:** Gute Kenntnisse der deutschen Sprache sind unerlässlich. In der Regel wird mindestens das Niveau B2, häufig aber auch C1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) gefordert. Ob das für das Arbeiten mit Adressaten/Adressatinnen ausreicht, sei dahingestellt (Dialekte, emotionale Ausnahmesituationen etc.)
- **Fachsprache:** Kenntnisse der spezifischen Fachsprache und Terminologie in der Sozialen Arbeit und im Jugendamt sind wichtig.
- **Theoretischer Bezug:** theoretische Grundlagen beziehen sich im Ausland oft auf andere Ansätze, Quellen, Bezüge etc.
- **Gesetzliche Grundlagen:** Die Grundlage des Rechts nimmt in deutschen Curricula eine sehr grosse Rolle ein. Dies ist im Ausland meist anders, oft spielt das Recht in der Ausbildung eine untergeordnete Rolle – ein Grundverständnis für das deutsche Rechtssystem aufzubauen ist besonders im Kinderschutz wichtig. Hierbei geht es aber nicht nur um das Recht selbst, sondern auch die historische Entwicklung dahinter sowie die Strukturen, die sich daraus entwickelt haben. Zusätzlich ist die Rechtssprache sehr anspruchsvoll. Rechtliche Begrifflichkeiten im Deutschen erfordern ein präzises Sprachverständnis.
- **Implizites Wissen** über das «System Deutschland» ist nicht zu unterschätzen, dies fehlt ausländischen Fachkräften

Integration und Anpassung

- ▶ Einarbeitungszeit: Die Eingewöhnung und Einarbeitung von ausländischen Fachkräften kann mehr Zeit und Ressourcen in Anspruch nehmen.
- ▶ Anpassungsschwierigkeiten: Ausländische Fachkräfte müssen sich an das neue berufliche und gesellschaftliche Umfeld anpassen, was zu Herausforderungen führen kann.

Rekrutierungsempfehlungen

- ▶ Digitale Vorstellungsgespräche ermöglichen
- ▶ Klarheit über Anforderungen und Qualifikationen schaffen
- ▶ Interkulturelle Kompetenzen prüfen
- ▶ Probetage oder -projekte
- ▶ Beispiele Zeitarbeit
- ▶ Beispiel Mentoring/Practice Teaching
- ▶ Weiterqualifikationsangebote
- ▶ Erfahrung mit spezifischen Zielgruppen wertschätzen
- ▶ Sprachliche Unterstützung anbieten
- ▶ Kulturelle Sensibilisierung im Team
- ▶ Unterstützung bei der Integration

Blick in die Zukunft

- ▶ KI und sprachliche Kompetenz: Schrift- und Sprechsprache
- ▶ VR als Tool zur Vorbereitung und zur Einarbeitung