

Vielfalt im interkulturellen Reflexionsraum:

WO ‚SYSTEMISCH‘ DRAUFSTEHT, IST ‚DIVERSITY‘ SCHON DRIN
– STIMMT DAS?



Vielfalt im interkulturellen Reflexionsraum:

WO ‚SYSTEMISCH‘ DRAUFSTEHT; IST ‚DIVERSITY‘ SCHON DRIN – STIMMT DAS?

Angesichts sprunghaft gestiegener Zuwanderungszahlen und der zunehmenden Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Vielfalt ist der (interkulturelle) Beratungsbedarf enorm angestiegen:

- ❖ Was sind die Anforderungen an Beratung in der Migrationsgesellschaft?
- ❖ Welche Lösungen bietet der systemische Ansatz?
- ❖ Wo liegen die Herausforderungen für systemische Berater*innen in der Praxis?



Vielfalt im interkulturellen Reflexionsraum:

WO ‚SYSTEMISCH‘ DRAUFSTEHT; IST ‚DIVERSITY‘ SCHON DRIN – STIMMT DAS?





Reflexion interkultureller Aspekte und Stärkung der eigenen Professionalität

Inhalt:

1. Aktuelle Herausforderungen für pädagogische Fachkräfte – Wichtigste Fragen aus der Praxis
2. Migration & Integration: Begrifflichkeiten und Konzepte im fachlichen Diskurs
3. Praxishilfen im interkulturellen Reflexionsraum



Reflexion interkultureller Aspekte und Stärkung der eigenen Professionalität

Inhalt:

- 1. Aktuelle Herausforderungen für (sozial)pädagogische Fachkräfte – Wichtigste Fragen aus der Praxis**
2. Migration & Integration: Begrifflichkeiten und Konzepte im fachlichen Diskurs
3. Praxishilfen im interkulturellen Reflexionsraum



Claudia Khalifa

Coaching · Training · Diversity

Was ist Ihre wichtigste Frage?



Wichtigste TN-Fragen der Fachkräfte

- ❖ Auf was muss ich bei anderen Kulturen (arabisch, türkisch, muslimisch, „afrikanisch“) besonders im Gespräch achten? Gibt es Dinge, die man nicht fragt?
- ❖ Welche Vorstellungen haben die Familien in Bezug auf... ?
- ❖ Welche unterschiedlichen Vorstellungen gibt es überhaupt?

→ **Grundannahme: eine Frage der Information**





Wichtigste TN-Fragen der Fachkräfte

- ❖ Wie kann ich das offensichtlich frauenfeindliche Verhalten von muslimischen Männern besser ‚einordnen‘?
- ❖ Wie kann ich Schüler/innen helfen, die ‚kulturell‘ besonders belastet sind und es nicht zeigen (z.B. Erwartungen)?
- ❖ Wie kann ich als Frau meine professionelle Rolle gegenüber Klienten mit einem „traditionellen“ Frauenbild durchsetzen?

→ **Grundannahme: Anders**





Wichtigste TN-Fragen der Fachkräfte

- ❖ Wie sehr sind die Klient*innen noch mit ihrer Kultur verbunden oder schon hier angekommen?
- ❖ Wieso bringen die Kinder aus ihrem Elternhaus so schlechte Voraussetzungen mit, um hier (in der Kita) Fuß zu fassen?
- ❖ Wie kann bei all der Vielfalt (verschiedene Sprachen/Stile) Kommunikation, also ‚Verstehen und Verständigen‘, überhaupt gelingen – und zwar in beide Richtungen?

➔ **Grundannahme: eine Frage der Integration**





Wichtigste TN-Fragen der Fachkräfte

- ❖ Wie kann ich den kulturellen Aspekt erfassen, um den Blick auf die Person zu schärfen?
- ❖ Wie kann ich kultursensibel arbeiten ohne Kultur überzubewerten?

→ **Grundannahme: Kultursensibilität ist gefragt**





Wichtigste TN-Fragen der Fachkräfte

- ❖ Wie kann ich besser Kontakt herstellen zu Frauen, die mir fremd sind?
- ❖ Wie erkenne ich ‚Wahrhaftigkeit‘ (Authentizität)?
- ❖ Wie gehe ich mit Tabus um, den eigenen und den von anderen?

→ **Grundannahme: Fremdsein**





Wichtigste TN-Fragen der Fachkräfte

- ❖ Wie gehe ich mit meinen eigenen Emotionen um? (z.B. Ärger bei unberechtigten Forderungen)?
- ❖ Wie gehe ich mit der Vermittlung der ‚sensiblen‘ Thematik ‚Häusliche Gewalt‘ um?
- ❖ Wie weit geht Toleranz? Wie gehe ich mit Situationen um, die meine Toleranzgrenze „provozieren“?

→ **Grundannahme: Eine Frage der Professionalität**

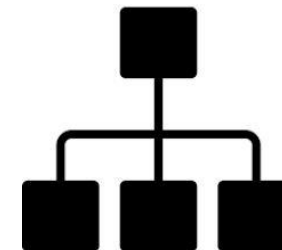




Wichtigste TN-Fragen der Fachkräfte

- ❖ Wie können wir unsere Einrichtung ‚inklusive‘ ausrichten, wie können wir nach außen deutlich machen, dass wir uns für alle geöffnet haben?
- ❖ Wo liegen die Grenzen für unser Unterstützungsangebot?

→ **Grundannahme: Eine Frage der Organisation**





Reflexion interkultureller Aspekte und Stärkung der eigenen Professionalität

Zentrale Fragestellung:

- ▶ Wie gehen wir angesichts irritierender Phänomene und Widersprüchlichkeiten in der Einwanderungsgesellschaft mit **unserem eigenen Befremden** um?
- ▶ Wie können wir – trotz Fremdheitsgefühlen – unsere **fachlichen Ansprüche** einlösen?
- ▶ Wie können wir **Vielfalt bejahen**, den Anforderungen an **Flexibilität** gerecht werden und gleichzeitig einen **eigenen Standpunkt** entwickeln und vertreten?



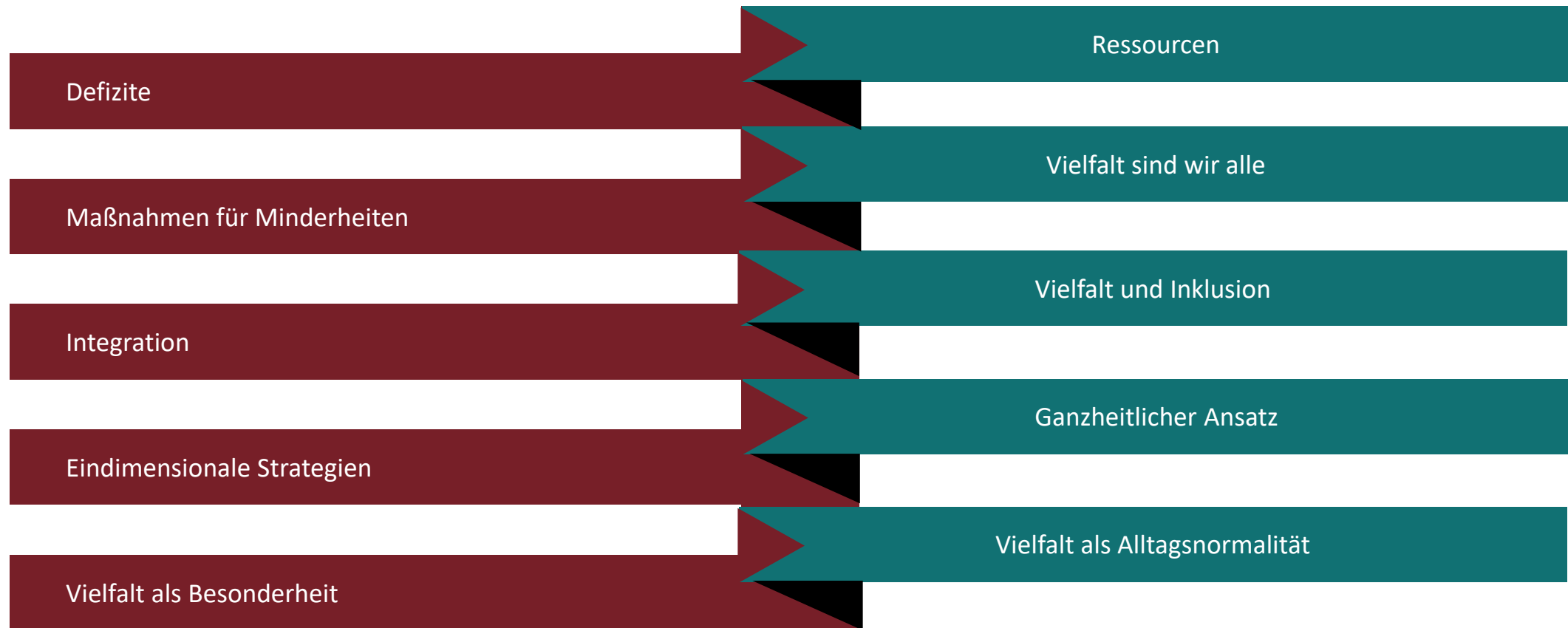
Reflexion interkultureller Aspekte und Stärkung der eigenen Professionalität

Inhalt:

1. Aktuelle Herausforderungen für (sozial)pädagogische Fachkräfte –
Wichtigste Fragen aus der Praxis
- 2. Migration & Integration: Begrifflichkeiten und
Konzepte im fachlichen Diskurs**
3. Praxishilfen im interkulturellen Reflexionsraum



Paradigmenwechsel ‚Managing Diversity‘ in der Migrationsgesellschaft‘





DIVERSITY



- ❖ Der Fokus liegt auf **sechs Diversity-Dimensionen**, die Identität und Verhalten von Menschen bestimmen: Geschlecht, kulturelle oder nationale Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung und Identität.
- ❖ Bewusster Umgang mit der vorhandenen gesellschaftlichen Vielfalt, beeinflusst durch Globalisierung, Migration und den demographischen Wandel, für ein friedliches, gutes und erfolgreiches Miteinander in der Gesellschaft und im Wirtschaftsleben.
- ❖ Vielfalt in Familie, Gesellschaft und Arbeitswelt

(Charta der Vielfalt)



Claudia Khalifa

Coaching · Training · Diversity

Exkurs: Sinus-Migranten-Milieus

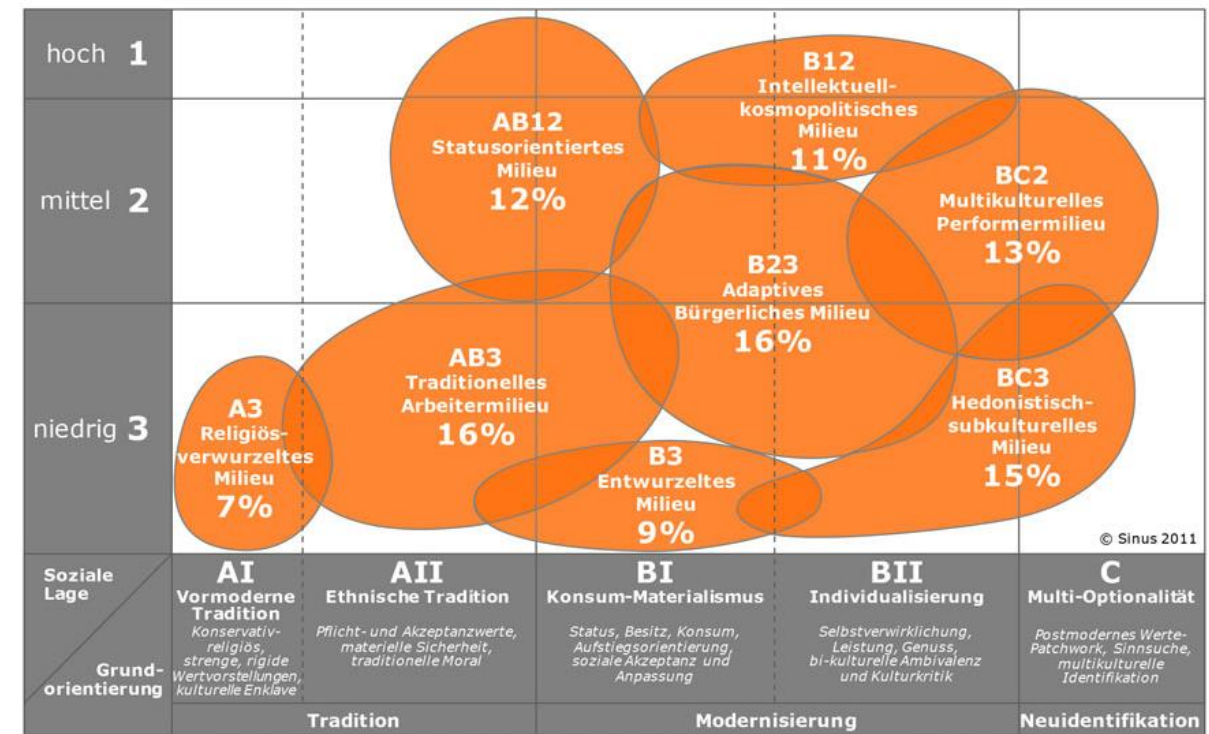
Milieus fassen Menschen zusammen, die sich in Lebensauffassung und Lebensweise ähneln:

Ähnliche Grundorientierung, Werte
Ähnlicher Lebensstil, Geschmack
Ähnliche soziale Lage

Ergebnis der Multi-Client-Studie von Sinus Sociovision

- Man kann nicht von der Herkunftskultur auf das Milieu schließen
- Man kann auch nicht vom Milieu auf die Herkunftskultur schließen

Die Sinus-Migranten-Milieus® in Deutschland





Und was ist mit ‚KULTUR‘?

- ❖ Vorherrschendes Alltagsverständnis versus wissenschaftlicher Konsens
- ❖ Es gibt keinen allgemein gültigen Kulturbegriff. Was unter Kultur verstanden wird, muss in den unterschiedlichen Kontexten geklärt und erarbeitet werden (**dynamisches und reflexives Kulturverständnis**).
- ❖ Kultur bezieht sich auf **soziale Gruppen und soziale Milieus**. Der Begriff Kultur ist damit nicht beschränkt auf eine nationale oder ethnische Zugehörigkeit. Er bezieht so genannte Subkulturen mit ein, wie beispielsweise Angehörige einer Generation oder einer Organisation.
- ❖ **Es begegnen sich niemals Kulturen, sondern immer nur Menschen.** Menschen können nicht auf kulturspezifische Merkmale reduziert werden. Der Mensch hat in der Regel mehr als eine kulturelle Prägung (Lebenswelten). Aber: **Man kann nicht keiner Kultur angehören.**
- ❖ **Identitäten** werden stark durch Selbst- und Fremdwahrnehmung gesteuert, von sozialen Positionen und Rollen beeinflusst und durch den situativen Kontext mitgeprägt.



Claudia Khalifa

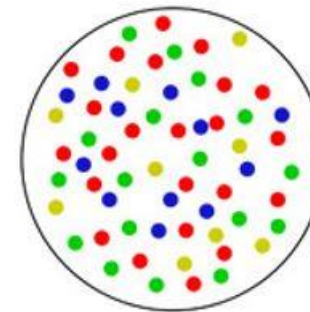
Coaching · Training · Diversity

Inklusion

„Der Begriff Inklusion wird in **Abgrenzung zum Begriff Integration** benutzt.

Während **Integration** bedeutet, Menschen **nachträglich einzugliedern**,

geht es bei **Inklusion** darum, die Gesellschaft von Anfang an so zu gestalten, dass jeder Mensch gleichberechtigt an allen Abläufen teilhaben und sie mitgestalten kann – unabhängig von individuellen Fähigkeiten, ethnischer wie sozialer Herkunft, Geschlecht und Alter.“

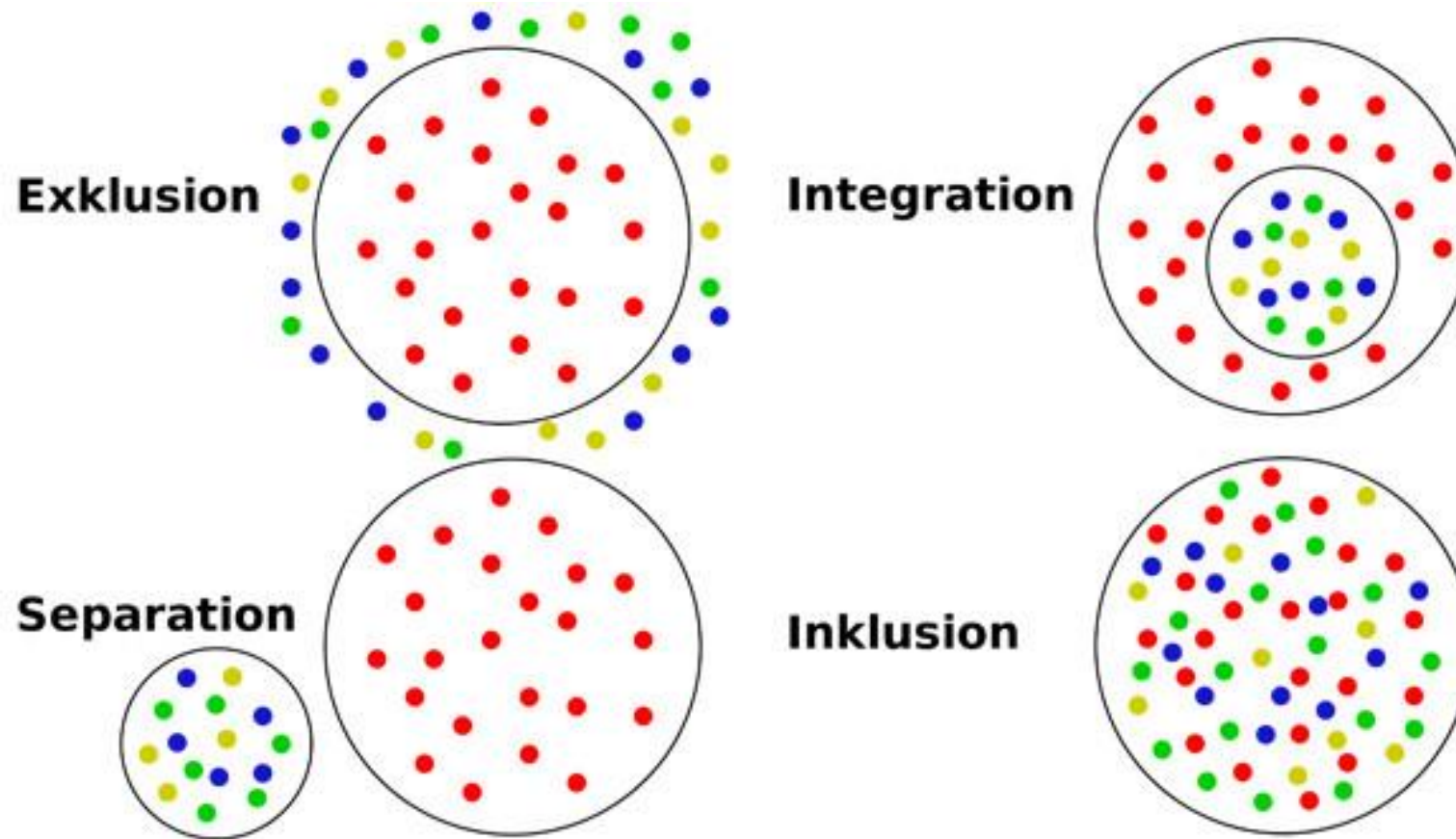




Claudia Khalifa

Coaching • Training • Diversity

Inklusion





Claudia Khalifa

Coaching · Training · Diversity

Inklusion

„Alle Dimensionen der Heterogenität sind zu respektieren und willkommen zu heißen. Um dieses Ziel zu erreichen wird ein grundlegender Wandel in unserer Gesellschaft und auch im Selbstverständnis jedes Einzelnen stattfinden müssen. Denn der Gedanke der Inklusion ist revolutionär, er steht im Widerspruch zu gewohnten und damit auch lieb gewordenen Denkmustern.“

Drei Säulen einer inklusiven Gesellschaft

- ❖ Barrierefreie Gestaltung der Umwelt
- ❖ Prinzip der Nichtdiskriminierung
- ❖ Gewährleistung von selbstbestimmter Teilhabe



Reflexion interkultureller Aspekte und Stärkung der eigenen Professionalität

Inhalt:

1. Aktuelle Herausforderungen für (sozial)pädagogische Fachkräfte – Wichtigste Fragen aus der Praxis
2. Migration & Integration: Begrifflichkeiten und Konzepte im fachlichen Diskurs
- 3. Praxishilfen im interkulturellen Reflexionsraum**



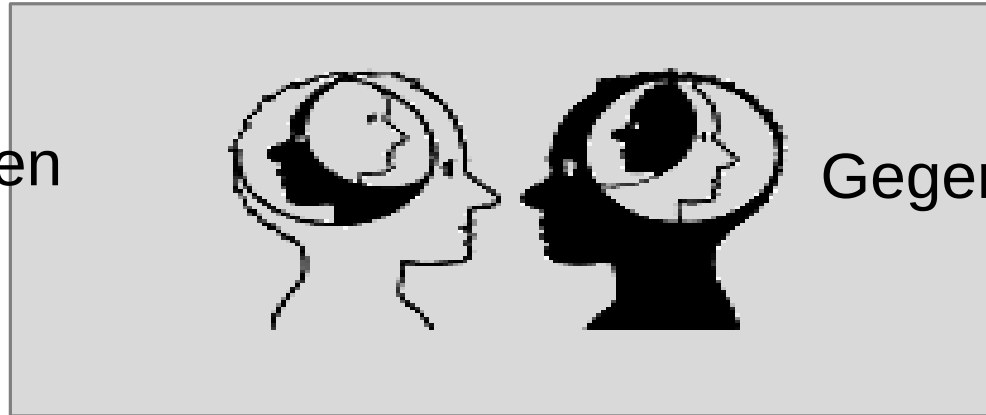
Dimensionen (interkultureller) Kommunikation

Machtasymmetrie

z.B. Status-, Rechtsungleichheit, Wohlstandsgefälle, Bildungsgefälle, Sprache

Kollektiverfahrungen

bestimmen, ob wir als Individuum oder als Teil einer Gruppe wahrgenommen werden



Gegenseitige Fremdbilder

bestimmen, unsere Erwartungen an die Begegnungssituation (In- oder Outgroup)

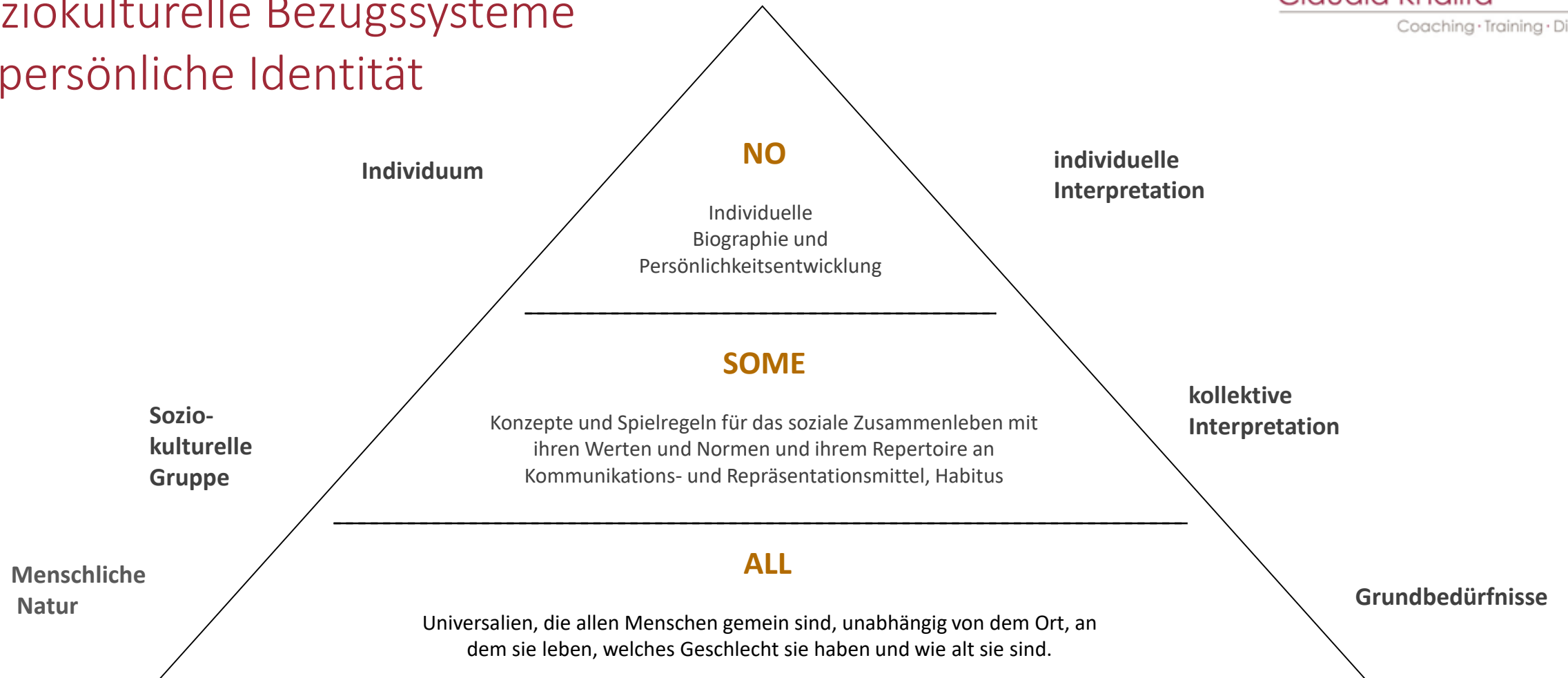
Kulturelle Dimension

„kulturelle Codes“ wie nonverbale Ausdrucksformen; Mimik, Gestik; Kommunikations- und Begrüßungsrituale; Normen und Werte

Vom Ich & Wir: Soziokulturelle Bezugssysteme & persönliche Identität



Claudia Khalifa
Coaching · Training · Diversity



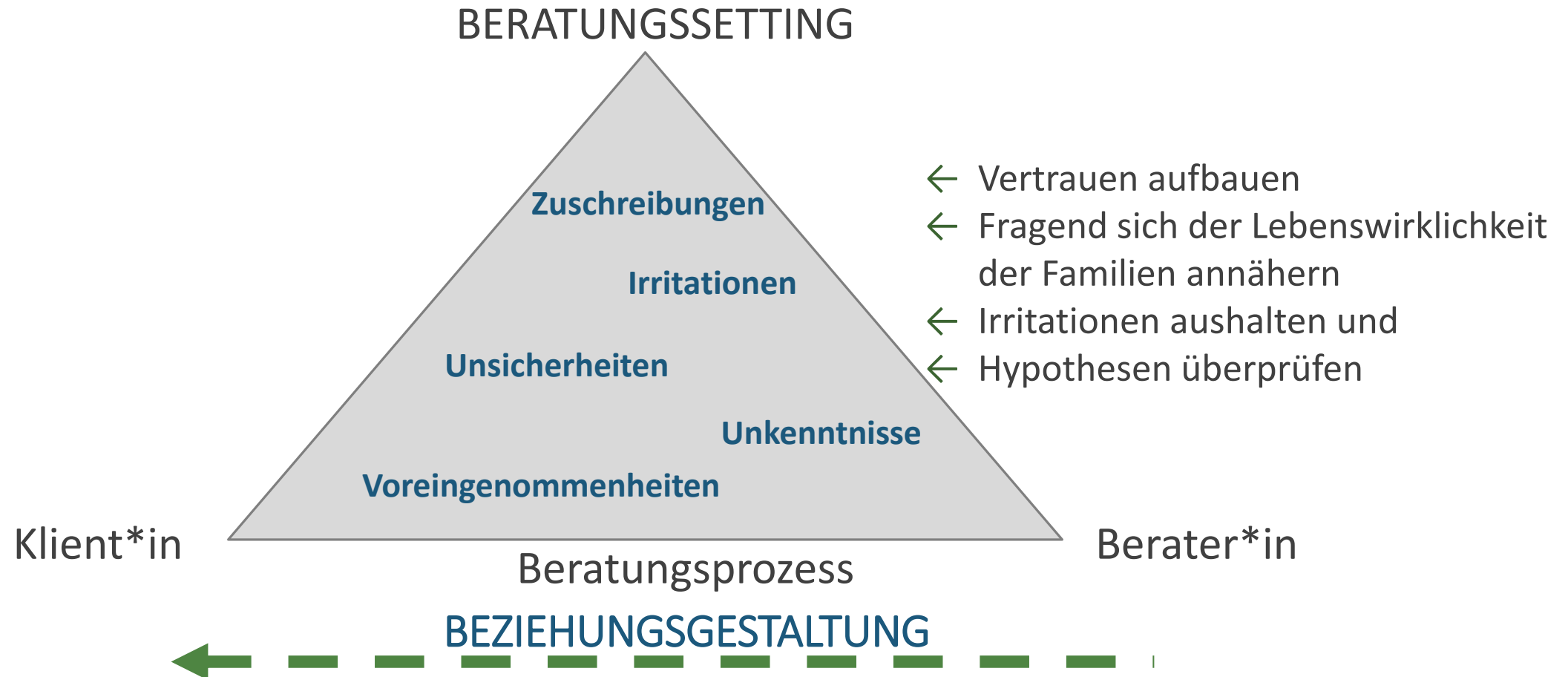
**Every man is in a certain aspect like ALL, SOME, NO other men.
(Kluckhohn / Murray)**

Beratungsprozesse im systemisch-interkulturellen Kontext



Claudia Khalifa

Coaching · Training · Diversity





Kulturreflexive Beratungspraxis

Reflexionsfragen:

- ❖ Wer führt die ‚Kultur‘-Perspektive ein?
- ❖ Gilt in Bezug auf die Relevanz der ‚Kultur‘-Perspektive ein Konsens?
- ❖ Wie wird „Kultur“ von welchem Akteur gebraucht: als Ursache des Problems, als Konsequenz des Problems, als Ressource der Problemlösung etc. Welche Erklärung wird mit der ‚Kultur‘-Perspektive fokussiert?
- ❖ Gilt hinsichtlich des Erklärungsgehaltes der ‚Kultur‘-Perspektive ein Konsens?
- ❖ Welches (implizite) Verständnis von „Kultur“ wird hier (von wem) benutzt?



Kulturreflexive Beratungspraxis

- ❖ Was leistet die Kulturperspektive in diesem Fall, was leistet sie nicht?
- ❖ Welche Nebenfolgen hat der Gebrauch der ‚Kultur‘-Perspektive bei diesem Fall? Wem schadet die Kultur-Perspektive, wem nützt sie?
- ❖ Welche Konsequenzen für professionelles Handeln resultieren aus dem fallspezifischen Gebrauch der ‚Kultur‘-Perspektive?
- ❖ Welche weiteren zu ‚Kultur‘ alternativen Perspektiven zum Verständnis des Falles sind denkbar? Welche hiervon ist sinnvoll, welche hiervon sinnvoller als die ‚Kultur‘-Perspektive?
- ❖ Inwiefern würde sich das professionelle Handeln unter dem alternativen Ansatz verändern?



DiVERSITY iNKLUSiVE – Eine Frage der Haltung

... weniger eine Frage der Methode:

Diversitätsbewusst – rassismuskritisch – migrationssensibel – ganzheitlich

- ❖ Entscheidend ist die **Stärkung der eigenen Professionalität** und nicht die Erweiterung der Rezeptsammlung für den „richtigen“ Umgang mit Klient*innen.
- ❖ Es geht darum, „**Unterschiede unter vermeintlich Gleichen**“ anzuerkennen und wertzuschätzen und „**Gemeinsamkeiten unter vermeintlich Unterschiedlichen**“ wahrzunehmen.

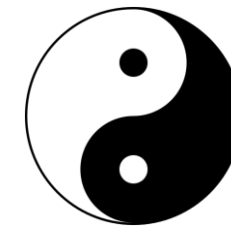
„Erstens: Vergiss, dass ich Schwarz bin. Zweitens: Vergiss nie, dass ich Schwarz bin.“

(Pat Parker)



DiVERSITY iNKLUSiVE – Eine Frage der Haltung

- ❖ Sehen wir die Familie, die den Kindern nicht bei den Hausaufgaben hilft und nichts mit ihnen unternimmt,
... oder eine Familie, der es trotz Schichtarbeit und einer ökonomisch prekären Lebenssituation gelingt, den Alltag zu bewältigen?
- ❖ Sehen wir nur das Bild des überstrengen muslimischen Patriarchen,
... oder erkennen wir dahinter auch väterliche Sorge und Verantwortungsbewusstsein?
- ❖ Sehen wir die Mutter, die nach mehreren Jahren in Deutschland immer noch kaum der deutschen Sprache „mächtig“ ist,
... oder nehmen wir wahr, dass sie mehrere Dialekte und Sprachen fließend spricht?
- ❖ Nehmen wir die Netzwerke der Community als integrationshemmende Parallelgesellschaft wahr,
... oder sehen wir das Selbsthilfepotential?



ANDERS ? – Dimensionen eines reflexiven professionellen Selbstverständnisses



Claudia Khalifa

Coaching · Training · Diversity

A uftragsorientierung	Verständigung auf Thema, Ziel, Perspektive und Sinn der Beratung
N icht-Wissen	Professionelle Haltung: Eingeständnis von Nicht-Wissen; Kulturalisierung im Umgang mit Anderen ist ein Indiz der Hilflosigkeit und eines bloß wissensbegründeten Handelns
D ominanzsensibilität	Beratungssituationen sind prinzipiell durch Ungleichheit charakterisiert. Interkulturelle Professionalität gründet in einem Wissen um die eigene Position im Feld der „Kategorien der Über- und Unterordnung“
E rmächtigung	„Empowerment“ bezeichnet sowohl den Prozess der Selbstbemächtigung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen.
R espekt	Respekt ist eine Form der Anerkennung und verlangt nach einem Ausbalancieren von Nähe und Distanz. Eine respektierende Beratung berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse nach Nähe und Distanz.
S elbstreflexion	Interkulturelle Kompetenz erfordert die Infragestellung des eigenen professionellen Handelns.

Reflexion interkultureller Aspekte und Stärkung der eigenen Professionalität



Claudia Khalifa

Coaching • Training • Diversity





www.bigstock.com · 12034301

Wo ‚systemisch‘ draufsteht, ist ‚diversity‘ schon drin?
Wie sehen Sie das?
Was sind Ihre Erfahrungen, Ihre wichtigsten Fragen?



www.bigstock.com · 12034301

Was mich anders macht, ist meine Stärke.