

Interkulturelle Sensibilisierung und interkulturelle Kompetenz

Kompetenz:

„Kompetenz“ kann als Lizenz oder spezielles Mandat für ausgewählte Berufsgruppen gelten, hingegen geht es bei Interkultureller Kompetenz in sozialen Berufen um eine Kompetenz mit Querschnittscharakter. Dies bedeutet, dass Interkulturelle Kompetenz bei verschiedenen Voraussetzungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wie bei Strukturen der Institution ansetzt und Erfordernisse interkulturell kompetenter Praxis davon als Lernprozess ableitet.

Es bedeutet weiter, dass eine interkulturell kompetente Praxis Strukturen bedarf, in denen entsprechend fortgebildete und motivierte Mitarbeiter ihre erworbenen Fähigkeiten einbringen können.

Das hier vorgestellte Kompetenzverständnis geht davon aus, dass Interkulturelle Kompetenz als allgemeines Bildungsgut erlernbar und anzueignen ist.

Merkmale interkultureller Kompetenz:

Eine einheitlich allgemeine Definition von Interkultureller Kompetenz ist vor dem Hintergrund einer ausdifferenzierten interkulturellen Praxis sowohl in Kontexten Sozialer Arbeit wie in institutionellen Zusammenhängen weder möglich noch sinnvoll. Die wissenschaftliche Debatte um die Interkulturelle Kompetenz nimmt Bezug auf eine Vielfalt von Kontexten, in denen die interkulturelle Perspektive auf je unterschiedliche Weise zur Geltung kommt.

Gleichwohl sind die unterschiedlichen Ansätze darauf bedacht, verbindliche Orientierungen zu ermöglichen.

Daher ist eine Definition Interkultureller Kompetenz für die Zielsetzungen sozialer Dienste an Kriterien zu binden, die zum einen die komplexen Aufgaben und Strukturen berücksichtigen, zum anderen Leitbilder, rechtliche und politische Maßgaben der betreffenden Institutionen zum Ausdruck bringen.

Im Sinne „lernender Institutionen“ ist dabei eine Entwicklung einzuleiten, deren grundsätzliches Ziel in der Absicht liegt, das Zusammenleben und den Integrationsprozess pluraler Gesellschaften wie der unsrigen zu gestalten. Dabei ist die vorhandene durch Zu- und Abwanderungen geprägte Struktur der Bevölkerung im jeweiligen sozialräumlichen Kontext zu berücksichtigen und der Freiheit von Bürgern und Bürgerinnen auf ein Leben in jeweils unterschiedlichen kulturellen Orientierungen Rechnung zu tragen. Adressaten und Adressatinnen mit einem sogenannten „Migrationshintergrund“ haben dabei grundsätzliche Ansprüche auf Anschlussmöglichkeiten in der Aufnahmegesellschaft und einen diskriminierungsfreien Umgang im Kontakt mit öffentlichen Stellen, wobei Aspekte „schwieriger Kundschaft“ aus der Perspektive der Professionellen nicht beiseite geschoben, sondern als besondere Herausforderungen reflexiv und analytisch zum Ausgangspunkt für Klärungsprozesse herangezogen werden können.

Vor diesem Hintergrund spielen folgende stichwortartigen Kompetenzmerkmale eine grundsätzliche Rolle:

Grundlagenwissen über:

- die Bedeutung von unterscheidbaren Migrationsverläufen für Bürger mit Migrationshintergrund
- Grundkenntnisse über die rechtliche, ökonomische und soziale Stellung von Migranten
- Politische Grundprinzipien moderner demokratischer Einwanderungsländer
- Risiken des Missverstehens und der unterschiedlichen Deutung in interkulturellen Kommunikationen
- Formen und Ursachen von Diskriminierung, Wirkung von Vorurteilen, Gefahren rassistischer Weltbilder.
- die Bedeutung kultureller Einbettungen und Prozesse kulturellen Wandels im Einwanderungsverlauf.
- kulturelle Bedürfnisse v.a. im Feld der Pflege, Altenhilfe oder Therapie
- Methoden zur konstruktiven Bearbeitung ethnisierter Konflikte.
- Religiösität und Religionen; religiöse und kulturelle Maßstäbe und Tabugrenzen

Persönliche und fachliche Kompetenzen und Einstellungen:

- Kommunikative Kompetenz, Gefühl für angemessenes Handeln.
- Offenheit und Perspektiveübernahmefähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Toleranz und Lösungsorientierung bei erlebten Konflikten
- Aushalten von Widersprüchen
- Die Fähigkeit, eigenes Handeln in interkulturellen Zusammenhängen selbstkritisch reflektieren zu können
- Einsicht in die Partikularität eigener kultureller Orientierungen.
- Einsicht in eigene Grenzen (z.B. sprachliche)
- Beherrschung und Selbstkontrolle bei tatsächlicher oder vermeintlicher Grenzüberschreitung durch Adressaten/innen der Sozialen Arbeit.
- Respektvolle Haltung gegenüber anderen Erfahrungen und Wertemustern

Methoden und Fähigkeiten:

- Fähigkeit, bei prekären Erfahrungen kompetenten Rat einzuholen.
- Umgang mit unterschiedlichen Verkehrsformen und Höflichkeitsmaßstäben (z.B. Umgang mit Zeit, Geschenken etc.)
- Gewandtheit im Umgang mit unterschiedlichen Personen mit verschiedenen Kommunikationsstilen.
- Umgang mit Selbstreflexivität
- Breite Methodenkenntnisse, die multiperspektivisch – nicht methodenfixiert – anwendbar sind.
- Analytische Fähigkeiten bei der Unterscheidung unterschiedlicher Mandatierungen (Auftraggeber) des beruflichen Handelns in interkulturellen Handlungsfeldern und die praktische Fähigkeit, diese zu synchronisieren. (Z.B. Träger, Geldgeber, Professionelle Standarts, Klienten Sozialer Arbeit, Netzwerketeiligte...)

Kulturelle Befangenheit und Implementierung:

Menschen sind in ihrem Verhalten und in ihren Urteilen und Deutungen kulturell eingebunden und damit grundsätzlich kulturell befangen. Dies gilt in Kontexten von Migration, Einwanderung und interkultureller Interaktion z.B. zwischen Eingewanderten und Einheimischen für alle Beteiligten; nicht nur für „Migranten“, sondern eben immer auch für Angehörige der „Merheitsgesellschaft“. Alle handeln und interagieren im Medium partikularer kultureller und sprachlicher Skripte ganz unabhängig davon, ob dabei Universalien eine Rolle spielen oder „kulturalistisch“ bzw. „ethnisierend“ verengte Gruppeninteressen maßgeblich sind. Kulturelle Muster dienen zweifelsfrei der stabilisierenden Orientierung im Alltag (Kultur als Ressource), können aber gleichermaßen zu einer unangemessenen Starrheit in der Beurteilung von Situationen und Personen führen, wenn ein bestimmtes vermeintlich kulturelles Verhalten zwangsläufig in einen Zusammenhang mit der Herkunft der Person gebracht wird.

Soziales Handeln in Institutionen und Handeln von Behörden hat zugleich davon auszugehen, dass das Klientel im Verlauf der Migration spezifische Erfahrungen gemacht hat, die nicht mehr kulturell zurückgebunden werden können.

Auch Institutionen, Behörden und Verwaltungen bilden in Ihrer Handlungslogik unterschiedliche Organisationskulturen aus. Diese profilieren die entsprechenden Einrichtungen, richten ihr Handeln und ihr Bild in der Öffentlichkeit aus. Sie laufen aber gleichsam Gefahr, die eigene institutionelle Kultur so absolut zu setzen, dass einzelne Klientengruppen ausgegrenzt werden können.

Verwaltungen unterliegen darüber hinaus eher strengen Handlungsvorgaben, weil von Ihnen Verlässlichkeit durch immer gleiche Verfahrenswege abverlangt wird. Dies aber widerspricht (mit Einschränkung) den Erfordernissen einer flexiblen, dehnbaren und an die Erfordernisse einer modernen multikulturellen Stadtgesellschaft angepassten Dienstleistungskultur.

In dieser Grundkonstellation ist ein latenter Konflikt angelegt, der nicht durch einmalige Vorgaben oder Beschlüsse, wohl aber durch eine gezielte Strategie zur interkulturellen Qualifizierung und Sensibilisierung entsprechender Einrichtungen, Verwaltungen und Angestellten konstruktiv bearbeitet werden kann. Dadurch können Reibungsverluste abgebaut und die Arbeitsproduktivität und Effizienz erhöht werden. Hier setzten Strategien zum „diversity management“ mit einer Perspektive an, die „Differenz“ und kulturelle Unterschiedlichkeiten als letztlich gewinnbringende Ressource für (soziale) Unternehmen profilieren möchte.

Das Ziel eines solchen Prozesses sollte sich an einem Integrationskonzept orientieren, dass keine einseitige Anpassung an die Vorgaben der jeweiligen Einrichtung fordert. Vielmehr sind alle Akteure dafür zu gewinnen, die Integrationsperspektive durch Zugangsmöglichkeiten, Verstehen und Verständigung zu gewährleisten.

Für Mitarbeiter/innen und Akteure entsprechender Einrichtungen bedeutet dies zunächst eine Klärung der Problemsichten und eine realistische Einschätzung von Möglichkeiten und Grenzen einer interkulturell sensiblen Praxis.

Der hier skizzierte Prozess einer interkulturellen Qualifizierung kann u.a. durch folgende Maßnahmen ermöglicht werden:

- Qualifizierung der Leitungsebenen
- Implementierung integrationsorientierter Leitbilder
- Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern/innen
- Regelmäßige Supervisionsangebote

- Nutzung vorhandener Möglichkeiten der Konfliktmediation
- Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien auf lokaler Ebene, z.B. durch die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen.
- Abbau von Zugangsbarrieren für Migranten/-innen in Hinblick auf freie Stellen.
- Entwicklung und Erkundung interkultureller Initiativen und Projekte im Kontext bestehender Aufgaben und Dienste Sozialer Arbeit