

Jeder ist irgendwann ein Fremder

Mitarbeitende der GiB und des AZH eignen sich interkulturelle Kompetenzen an

Analog zur demografischen Entwicklung im Bundesgebiet steigt auch die Zahl der geförderten Kinder und Erwachsenen mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen der GiB kontinuierlich an. Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund bedürfen einer besonderen Aufmerksamkeit.

Um dem fachlich gerecht zu werden, bilden der Diplom-Sozialarbeiter **Ergün Arslan** des Verbunds Sozialtherapeutischer Einrichtungen (**VSE**) und die Diplom- Psychologin der GiB/AZH, **Yvonne Racek**, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GiB/AZH in Fragen des kultursensiblen Handelns weiter. Analog zum Deeskalationstraining sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GiB diese Fortbildung erhalten.

Die Problematik können wir in der Arbeit mit Migrant_innen eventuell dann überwinden, wenn es uns gelingt, in die Einzigartigkeit des einzelnen Individuums, des Paares, der Familie und dessen Lebenswelt einzutauchen, erklärt Ergün Arslan als einen Ziel der Fortbildung.

Weitere Themen der Fortbildung sind z.B. Fragen wie; Wem gebe ich die Hand? Ziehe ich die Schuhe aus oder behalte ich sie an? Wie ist die Rollenverteilung innerhalb der Familie? Wer ist das Familien“oberhaupt“? Wer vertritt die Familie nach innen und außen? Vielfach bestehen bei den Mitarbeitenden Unsicherheiten im Umgang mit MigrantInnen. Antworten auf diese Fragen zu haben, erleichtert es ihnen, Menschen mit Behinderung aus einem anderen Kulturkreis und ihre Angehörigen zu verstehen. So wird der Behinderungsbegriff in anderen Kulturen anders als hierzulande definiert. Mitunter ist er religiös behaftet. Dieses uns fremde Verständnis kann es einer Einrichtung schwer machen, „einen Zugang mit ihrem Angebot zu finden, weil die betreffenden Menschen glauben, dass ihnen die Behinderung des Angehörigen als „Strafe“ auferlegt wurde“, erklären Yvonne Racek und Ergün Arslan. Dieses kulturelle Wissen kann zum Beispiel bei einem Aufnahmeprozess hilfreich sein.

Migrant zu sein bedeutet, nach Ansicht von Ergün Arslans nicht automatisch, interkulturelle Kompetenz zu besitzen. Und: Menschen ohne Migrationshintergrund mangelt es nicht per se an interkultureller Kompetenz. Vielmehr ist dies eine Haltung, die nicht angeboren ist, die deshalb entwickelt und regelmäßig „gepflegt“ werden muss. Zu dieser besonderen Haltung gehört Rollendistanz, die Fähigkeit, sich auf andere Perspektiven einzulassen, sich einzufühlen in eine andere Herkunft, in andere Lebensrealitäten, ein Bewusstsein zu haben für soziale Ungerechtigkeiten und die entsprechende Empathiefähigkeit, beschreibt der Diplom-Sozialarbeiter die Fähigkeiten und Fertigkeiten für ein kultursensibles Handeln. Menschen mit Migrationshintergrund haben einen unterschiedlichen Aufenthaltsstatus, das löst Ängste bei denen aus, die keinen dauerhaften Aufenthaltsstatus haben, sie unterliegen der Ausländergesetzgebung. Daraus resultieren Unsicherheiten und Ängste bei den Betroffenen, erklärt Ergün Arslan ein weiteres Beispiel, das Mitarbeitende bei ihrer Arbeit berücksichtigen sollten.

Wer in der Arbeit mit MigrantInnen kultursensibel handeln möchte, dem hilft es, die Geschichte des Gegenübers zu kennen, zu wissen, warum der Mensch möglicherweise geflüchtet ist und was er für Ängste in sich trägt. Dazu muss der Mitarbeitende eine entsprechende Neugier und Offenheit und

auch Zeit mitbringen, um sich in das Gegenüber einzufühlen, sich über soziale Ungerechtigkeiten klar zu werden.

Dieses Sicheinfühlen in das Gegenüber kostet Zeit – mehr Zeit als vielfach Mitarbeitenden zum Beispiel in Elterngesprächen zur Verfügung steht. Dennoch: Yvonne Racek und Ergün Arslan sind überzeugt, dass diese anfänglich hohe Investition sich lohnt. „Am Anfang mehr Zeit, spart letztlich mehr Zeit“, erklärt Yvonne Racek den Mitarbeitenden. Was passiert, wenn dieser Satz nicht beherzigt wird, erlebt Ergün Arslan oft in der Praxis. Wenn er danach fragt, wie sich eine Beziehung gestaltet, muss er mitunter feststellen, dass die Menschen, die miteinander was zu tun haben, sich nicht richtig kennen. „Für kultursensibles Handeln muss man sich Zeit nehmen, wenn man es leben und dabei bleiben will“, ergänzt die Psychologin der GiB.

Für ein sensibles Handeln ist es auch wichtig, Antworten auf drei Fragen zu haben: Was braucht der Mensch? Was ist der Mensch? Was macht den Menschen aus?

Mit dieser Haltung schaffen sich Mitarbeitende einen Zugang zu ihrem Gegenüber, erfahren mehr über die Bräuche und Gegebenheiten, sind im Dialog, können Fragen stellen und sich auch mit dem Gegenüber austauschen. Bewertungen sind da fehl am Platz. „Man muss nicht bewerten, warum bestimmte Bräuche zelebriert werden. Ich will es verstehen, um meine Arbeit machen zu können“, betont Yvonne Racek.

Damit wir, die obigen Adressat_innen nachhaltig bei der Klärung, Bewältigung und Entwicklung von Lösungen unterstützen können, müssen wir die Bereitschaft mitbringen neue Wege zu gehen. Das Erzählen der eigenen Migrationsbiographie, Fragen nach erfüllten und enttäuschten Erwartungen, Zukunftsvorstellungen, nach der eigenen Lebensgestaltung zwischen Tradition und Moderne, schafft eine stabile emotionale Basis und öffnet den Blick für die eigenen Stärken und Ressourcen. Entwicklung ist eher dann möglich, wenn belastende, aber auch ressourcenreiche familienbiographische Elemente identifiziert und verstanden werden, erklärt Ergün Arslan.

Die aktuelle Fortbildung zum Thema Kultursensibles Handeln befasst sich exemplarisch mit dem islamischen Kulturbereich. Doch Gültigkeit hat diese zu entwickelnde Haltung und Handlungsweise gegenüber jedem Menschen, unabhängig in welchem Kulturkreis er seine Wurzeln hat, sagt die Pädagogische Leitung der GiB, Christine Voigt.

Yvonne Racek / Ergün Arslan