

---



# **Interkulturelle Kompetenz** in der beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen

Forte, Linz 9. Mai 2012

## **Besonderheiten in der interkulturellen Arbeit**

- Rolle der Kultur (Wie viel liegt an der Kultur?)
- Welche Kenntnisse brauchen ProfessionistInnen?
- Weitere Einflussfaktoren (Migration, Interaktion, Kontext)

## **Kulturdimensionen und Wertorientierungen**

- Ein Versuch, Kultur zu beschreiben ist die Definition zentraler Dimensionen anhand derer sich Kulturen unterscheiden oder ähneln z.B.
  - Individualismus vs. Kollektivismus
  - High vs. Low Context Kommunikation
  - Zeitorientierung
  - Sache- vs. Beziehungsorientierung

## **Kollektivistische Tendenzen**

- Gruppenzugehörigkeit als identitätsstiftendes Element (im Gegensatz zu persönlichen Eigenschaften und Wünschen)
- Beziehungsorientierung und High Context Kommunikation
- Indirekte Bewältigungsstrategien bei Problemen
- Fokussierung auf somatische Parameter des Leidens

## **Kritik am Interkulturalitätszugang**

- Untersuchungskategorien und Interpretationen werden von den Forschenden aufgezwungen.
- Dabei werden indigene Konzepte übersehen.
- Machtstrukturen und Aspekte der Interaktion werden nicht berücksichtigt.

## **Kultur als Praxis**

- Kultur ist dynamisch und nicht abgeschlossen
- Kultur ist sowohl eine historische als auch eine aktuelle Erfahrung
- Diese Auffassung berücksichtigt die Hintergründe der Teilnehmer aber auch ihre Interaktion.

## Kultur und Behinderung

Nora Groce definiert drei Bereiche, die den Einfluss von Kultur auf Einstellungen und Umgang mit Behinderung beschreiben:

- **Ursache** von Behinderung  
Magie, Strafe Gottes, Besonderes Vertrauen Gottes an die Fähigkeiten der Eltern, Wiedergeburtzyklus, Genetik usw.
- **Attribute** bzgl. der Behinderung  
Positive oder negative
- **Rollenerwartung** für Menschen mit Behinderung  
Art und Grad der gesellschaftlichen Integration

## Bedeutung für die professionelle Arbeit

- Nicht nur die „mitgebrachte“ Kultur ausschlaggebend.
- Vielmehr beeinflussen Migrations-, Interaktions- und Kontextfaktoren die Betreuungsarbeit.

## **Migrationsfaktoren**

- Wie wird die Migration erlebt?
- Welche Haltung haben die Personen gegenüber der Herkunfts- und der Ankunftskultur?
- Welche Elemente der beiden „Kulturen“ wirken für die Personen fördernd?
- Welche Elemente haben eine belastende Wirkung

## **Kontextfaktoren**

- Welche gesellschaftliche Wirkung haben „mitgebrachte“ kulturelle Elemente?
- Welche Möglichkeiten bestehen für die Personen außerhalb der „mitgebrachten“ Kultur bzw. der Community?
- Wie gehen Institutionen mit kultureller Diversität um?
- Welche Möglichkeiten stehen in einer Institution zur Verfügung?

## Interaktionsfaktoren

- Welche Repräsentation haben ProfessionistInnen von der „Kultur“ der KlientInnen?
- Wie gehen Sie mit Unsicherheiten bzgl. Kultur um?

## Interventionsprinzipien

- ☺ Kontextorientierung
- ☺ Anteilnehmende Haltung
- ☺ Kulturgeprägte Vorstellungen berücksichtigen
- ☺ Vorerst zuhören und vorsichtig hinterfragen
- ☺ Häufiges überprüfen des Gesagten und des Gehörten („Übersetzen und Rückübersetzen“)

## Interkulturelle Kompetenz

- Interkulturelle Kompetenz  $\neq$  Wissen über Kulturen
  - Objektivierbares Wissen kann irritierende oder sogar bedrohliche Gefühle nicht immer verstehbar machen
- Wissen  $\neq$  Verstehen
- „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ trotz des nicht Verstehens (Mecheril, 2002)

### mag.<sup>a</sup> olga kostoula

klinische und gesundheitspsychologin  
arbeitspsychologin, notfallpsychologin

+43.(0)699.81359662  
beratung@olgakostoula.net  
www.olgakostoula.net  
www.naop.at