

Transkulturalität in Institutionen der Behindertenhilfe

**Anforderungen an Institutionen im Umgang mit der Klientel aus
dem Schnittfeld von Behinderung und Migration**

Bachelor Thesis

Verfasst von: Monika Schmid

Eingereicht bei: Prof. Gabriela Antener

Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

Eingereicht im Juni 2014 zum Erwerb des Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit

Abstract

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund und einer Behinderung steigt und damit auch die Wahrscheinlichkeit, dass Angebote der Behindertenhilfe in Zukunft häufiger von Menschen mit Migrationshintergrund in Anspruch genommen werden. Das Ziel dieser Literaturarbeit bestand darin, herauszuarbeiten, welche Faktoren für Institutionen der Behindertenhilfe als Indikatoren für Transkulturalität betrachtet werden können. Dazu wurden die Begriffe „Transkulturalität“ und „transkulturelle Kompetenz“ erläutert und deren Bedeutung in Sozialberufen analysiert. Weiter wurde die transkulturelle Organisationsentwicklung nach Domenig beschrieben. Es zeigte sich, dass die Umstellung auf das Konzept der Transkulturalität für Institutionen aufgrund der unterschiedlichen Ressourcen auch unterschiedliche Anforderungen bedeutet. Die Sensibilisierung für diese Thematik und das Aufbauen einer Anlaufstelle für Migration innerhalb der Institution zeigten sich als zentrale Punkte in der Umsetzung des Konzeptes. Die Einführung des Konzeptes kann für eine Institution sehr aufwändig, aber für Klientel und Fachpersonen gleichermassen eine grosse Unterstützung in der Zusammenarbeit und damit wiederum gewinnbringend für eine Institution sein.

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	4
1.1 Migration und Integration in der Schweiz	4
1.1.1 Migration	4
1.1.2 Grundsätze der schweizerischen Integrationspolitik	5
1.2 Behinderung und Beeinträchtigung	6
1.2.1 Begriffsklärung Behinderung und Beeinträchtigung	6
1.2.2 Situation für Menschen mit Behinderung in der Schweiz	7
1.2.3 Institutionen der Behindertenhilfe	8
1.3 Migration und Behinderung	9
1.3.1 Aktuelle Diskurse	9
1.3.2 Projekte für Migration und Behinderung in Deutschland	12
1.3.3 Aktuelle Projekte in der Schweiz	12
1.4 Bedeutung vom Schnittpunkt Migration und Behinderung für die soziale Arbeit	13
1.5 Zielsetzung und Fragestellung	15
1.5.1 Zielsetzung	15
1.5.2 Leitfrage	15
1.5.3 Teilfragen	16
1.6 Methodisches Vorgehen	16
2. HAUPTTEIL	17
2.1 Transkulturalität	17
2.1.1 Annäherung an den Begriff „Kultur“ in Bezug zur Sozialen Arbeit	17
2.1.2 Inter-, Multi-, und Transkulturalität	18
2.2 Transkulturalität in Gesundheits- und Sozialberufen	20
2.2.1 Transkulturalität in der Pflege	20
2.2.2 Transkulturalität in der Sozialen Arbeit	21
2.3 Transkulturelle Kompetenz	23
2.3.1 Der Begriff „Kompetenz“	23
2.3.2 Transkulturelle Kompetenz	24
2.4 Transkulturelle Kompetenzen in Ausbildungen	26
2.5 Transkulturalität in Institutionen der Behindertenhilfe	28
2.5.1 Thematiken in der Zusammenarbeit mit Migrantinnen und Migranten in der Behindertenhilfe	28
2.5.2 Diversity Konzept in Institutionen	28
2.5.3 Transkulturelle Organisationsentwicklung	29
2.6 Indikatoren für Gleichstellung und Diversity	32
2.6.1 Diversity-Politik der FHNW	33
2.6.2 Gleichstellungsplan der Stadt Zürich 2009-2013	33
2.6.3 Fazit der betrachteten Dokumente	34

3. SCHLUSSTEIL	36
3.1 Zusammenfassung	36
3.2 Beantwortung der Fragestellung	37
3.2.1 Beantwortung der Teilfragen	37
3.2.2 Beantwortung der Leitfrage	39
3.3 Kritische Reflektion und Diskussion der Ergebnisse	41
3.3.1 Bedeutung der Ergebnisse für Institutionen der Behindertenhilfe	41
3.3.2 Kritik am Konzept der Transkulturalität	42
3.4 Kritische Reflektion des methodischen Vorgehens	43
3.5 Weiterführende Fragen	43
4. QUELLENVERZEICHNIS	45
4.1 Literaturverzeichnis	45
4.2 Internet-Quellenverzeichnis	47
ANHANG	50

1. Einleitung

1.1 Migration und Integration in der Schweiz

1.1.1 Migration

Als Menschen mit Migrationshintergrund werden in der Schweiz diejenigen bezeichnet, die, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, Eltern haben, die im Ausland geboren sind. Dazu zählen Personen, welche in die Schweiz eingewandert sind, sowie deren in der Schweiz geborenen, direkten Nachkommen (vgl. Bundesamt für Statistik, Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2014).

Durch die Globalisierung hat sich die Migrationsbewegung verstärkt. Weltweit leben so viele Menschen ausserhalb ihrer Herkunftsländer wie nie zuvor. Unterschiedliche Gründe, wie Flucht, Vertreibung, Arbeits- oder Bildungssituationen, Liebe, Hoffnung auf eine ökonomische Verbesserung und viele weitere veranlassen Menschen dazu, ihr Ursprungsland zu verlassen. (vgl. DEZA, Die zwei Seiten der Medaille).

Laut der Ausländerstatistik des Bundesamtes für Statistik waren Ende 2013 1'886'630 Menschen in der Schweiz ausländischer Herkunft. Davon waren 1.5% Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthalter (Personen, die sich weniger als 12 Monate in der Schweiz aufhalten). 32.9% galten als Aufenthalterinnen und Aufenthalter (Personen, die in der Schweiz wohnhaft und arbeitstätig sind, aber nicht die Schweizer Staatsbürgerschaft besitzen (vgl. <http://www.aufenthalter.ch/aufenthalter.htm>)) und 65,6% gelten als Niedergelassene (vgl. Bundesamt für Migration, Ausländerstatistik Ende Dezember 2013).

Das Freizügigkeitsabkommen mit den EU- / EFTA- Staaten, das 2002 in Kraft getreten ist, hat die Schweizer Migrationspolitik nachhaltig geprägt. Durch dieses Abkommen und dessen Protokolle wurden die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Schweiz für Bürgerinnen und Bürger der EU- und EFTA- Staaten vereinfacht (vgl. Bundesamt für Migration 2014, Personenfreizügigkeit Schweiz – EU/EFTA.). Laut Aussagen der DEZA (Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit) besteht die Mehrheit der Migrantinnen und Migranten in der Schweiz aus qualifizierten Personen aus dem europäischen Raum (vgl. DEZA, Migrationsdialog in der Schweiz).

1.1.2 Grundsätze der schweizerischen Integrationspolitik

Die Ziele der schweizerischen Integrationspolitik werden durch das Ausländergesetz (AuG) und die revidierte Integrationsverordnung (VIntA) rechtlich festgelegt. Das Bundesamt für Migration formuliert die Grundprinzipien folgendermassen:

- Integration ist ein gegenseitiger Prozess, an dem sowohl die schweizerische als auch die ausländische Bevölkerung beteiligt sind.
- Integration setzt die Offenheit der schweizerischen Bevölkerung, ein Klima der Anerkennung und den Abbau von diskriminierenden Schranken voraus.
- Der Beitrag der Ausländerinnen und Ausländer zur Integration zeigt sich in
 - der Respektierung der Grundwerte der Bundesverfassung,
 - der Einhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung,
 - dem Willen zur Teilhabe am Wirtschaftsleben und zum Erwerb von Bildung;
 - Kenntnissen einer Landessprache.
- Integration ist eine staatliche Kernaufgabe, an der alle staatlichen Ebenen mitwirken und zwar in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, den Nichtregierungs- und den Ausländerorganisationen (Bundesamt für Migration 2010, Grundsätze).

Das „Fördern“ und „Fordern“ kennzeichnen die Debatten zur Integration von Migrantinnen und Migranten. Unter dem Aspekt „Fördern“ werden „alle gezielten Vorkehrungen der staatlichen Stellen zur Förderung der Integration von Ausländerinnen und Ausländern“ (Bundesamt für Migration, 2010 Grundsätze) gesehen. Diese Förderung erfolgt hauptsächlich in der Regelversorgung, also im Gesundheitswesen, im Arbeitsmarkt, in der Berufsbildung usw.. Zusätzlich findet in der Regelversorgung eine spezifische Integrationsförderung statt. Dadurch wird die Qualität der Förderung gesichert und allfällige Lücken können geschlossen werden (vgl. Bundesamt für Migration 2010, Grundsätze). Die Forderungen an die Migrantinnen und Migranten bestehen aus dem oben genannten Punkt „Beitrag der Ausländerinnen und Ausländer zur Integration“. Werden die Anforderungen, die an die Migrantinnen und Migranten gestellt werden, nicht erfüllt, kann das ausländerrechtliche Sanktionen zur Folge haben (z.B. in Bezug auf das Erteilen oder Verlängern von Aufenthaltsbewilligungen)(vgl. Bundesamt für Migration 2010, Ausländerrechtliche Erfordernisse zur Integration).

Der Status einer Ausländerin oder eines Ausländers hat eine eingeschränkte Teilhabe am

politischen Geschehen zur Folge. Solche Einschränkungen zeigen auf, dass Migrantinnen und Migranten einer strukturellen Gewalt ausgesetzt sind. „Strukturelle Gewalt umfasst alle Handlungen und Strukturen, die Menschen daran hindern, ihr Entwicklungspotenzial zu entfalten.“ (Besic, 2007: 126) Diese gesellschaftlichen Bedingungen von Gewalt zeigen ungleiche Machtverhältnisse und somit auch unterschiedliche Lebenschancen auf. Da diese Gewalt nicht von einzelnen Personen ausgeht, wird sie kaum wahrgenommen (vgl. Besic 2007:126).

1.2 Behinderung und Beeinträchtigung

1.2.1 Begriffsklärung Behinderung und Beeinträchtigung

Laut dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zählen zu den Menschen mit Behinderungen diejenigen, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (Art.1 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) Die Verwendung und das Verständnis vom Begriff Behinderung verändern sich ständig. Behinderung gilt laut der ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) nicht als eine defizitäre Eigenschaft eines Menschen, sondern bezieht sich auf die Beziehung zwischen der betroffenen Person und ihrer Umwelt. Das Augenmerk richtet sich nicht auf ein gesundheitliches Problem, sondern auf dessen Auswirkungen auf die verschiedenen Kontextfaktoren (vgl. Insieme, ICF-Klassifikation). Ausgehend vom Verständnis, dass nicht der Mensch behindert ist, sondern von seiner Umwelt behindert wird, wird heute vermehrt von Menschen mit einer Beeinträchtigung gesprochen. Dadurch soll der Fokus, wie beim Verständnis von Behinderung bei der ICF, nicht auf einem Gebrechen liegen, wodurch die betreffenden Menschen nicht mehr nur aufgrund dieses Gebrechens definiert werden sollen. Jedoch wird der Begriff der Behinderung noch mehrheitlich gebraucht und findet in Gesetzen und Vereinbarungen Verwendung. Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit ebenfalls der Begriff Behinderung nach dem Verständnis von ICF verwendet.

1.2.2 Situation für Menschen mit Behinderung in der Schweiz

Viele Menschen mit einer Behinderung sind Diskriminierungen in verschiedenen Lebensbereichen, wie der Wohnsituation, Arbeitsplatz, oder dem Schulsystem ausgesetzt. Um der Benachteiligung vor allem im Bereich der Dienstleistungen im Gemeinwesen entgegen zu wirken, ist 2004 das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) in Kraft getreten. Benachteiligung wird darin folgendermassen definiert: „Eine *Benachteiligung* liegt dann vor, wenn Behinderte rechtlich oder tatsächlich anders als nicht Behinderte behandelt und dabei ohne sachliche Rechtfertigung schlechter gestellt werden als diese, oder wenn eine unterschiedliche Behandlung fehlt, die zur tatsächlichen Gleichstellung Behinderter und nicht Behinderter notwendig ist.“ (Art. 2 Abs.1 BehiG). Durch dieses Gesetz können sich Menschen mit einer Behinderung rechtlich insbesondere gegen Benachteiligungen bei Bauten, Dienstleistungen, öffentlichen Verkehrsmitteln und Aus-, sowie Weiterbildungen wehren. Das BehiG wird durch die Verordnung über die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (VböV) und die Behindertengleichstellungsverordnung (BehiV) konkretisiert. Die BehiV enthält Bestimmungen zu:

- der Organisation des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung der Menschen mit Behinderungen;
- der Geltendmachung von Rechtsansprüchen und dem Verhältnismässigkeitsprinzip;
- den Anforderungen an eine behindertengerechte Erstellung oder Erneuerung von Bauten und Anlagen, die im Eigentum des Bundes stehen oder von ihm mitfinanziert werden;
- den Anforderungen an eine behindertengerechte Ausgestaltung von Dienstleistungen des Bundes;
- den Massnahmen des Bundes als Arbeitgeber zu Gunsten seiner Angestellten mit Behinderungen;
- der Ausrichtung von Finanzhilfen.

(Art. 1 Abs.1 Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen)

1.2.3 Institutionen der Behindertenhilfe

Bei dieser Arbeit werden ausschliesslich Institutionen der Behindertenhilfe für Erwachsene betrachtet, um das Themengebiet einzuschränken. Dies sind also Angebote für Menschen, die das 18. Lebensjahr vollendet oder die obligatorische Schulzeit beendet haben.

Das Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG) soll gewährleisten, dass invalide Menschen Zugang zu einer Institution haben, welche die Eingliederung fördert (vgl. Art. 1 Abs. 1 IFEG).

Laut Artikel 3 des 2. Abschnitts des IFEGs gelten als Institutionen:

- a) Werkstätten, die dauernd intern oder an dezentral ausgelagerten Arbeitsplätzen Menschen mit Behinderung beschäftigen, die unter üblichen Bedingungen keine Erwerbstätigkeit ausüben können;
- b) Wohnheime und andere betreute kollektiven Wohnformen für invalide Personen
- c) Tagesstätten, in denen invalide Personen Gemeinschaft pflegen und an Freizeit- und Beschäftigungsprogrammen teilnehmen können.

Die Anerkennung einer Institution erfolgt durch denjenigen Kanton, in dem sich der Standort der Institution befindet. Damit eine Institution anerkannt wird, muss sie laut Artikel 5, Abschnitt 2 des IFEG:

- a) über Infrastruktur- und Leistungsangebot, welche den Bedürfnissen der betroffenen Personen entsprechen, sowie über das nötige Fachpersonal verfügen;
- b) ihren Betrieb wirtschaftlich und nach einer auf betriebswirtschaftlichen Grundsätzen basierenden einheitlichen Rechnungslegung führen;
- c) die Aufnahmebedingungen offen legen
- d) die invalide Personen und deren Angehörige über ihre Rechte und Pflichten schriftlich informieren;
- e) die Persönlichkeitsrechte der invaliden Personen wahren, namentliche ihr Recht auf Selbstbestimmung, auf Privatsphäre, auf individuelle Förderung, auf soziale Kon-

- takte ausserhalb der Institution, auf Schutz vor Missbrauch und Misshandlung sowie ihr Recht und das ihrer Angehörigen auf Mitwirkung;
- f) die invalide Person entlönnen, wenn diese eine wirtschaftliche verwertbare Tätigkeit verrichtet;
 - g) behinderungsbedingt notwendige Fahrten zu und von Werkstätten und Tagesstätten sicherstellen;
 - h) die Qualitätssicherung gewährleisten.

Die Anerkennung einer Institution hat zur Folge, dass sich die Kantone an den Kosten eines Aufenthaltes in diesen Institutionen beteiligen, sodass keine Person wegen des Aufenthaltes in einer Institution Sozialhilfe benötigt (vgl. Art. 7 Abs. 2 IFEG)

1.3 Migration und Behinderung

1.3.1 Aktuelle Diskurse

In der Bundesverfassung der Schweiz lautet Artikel 8, Abschnitt 2: „Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.“

Bei den aktuellen Diskursen bezüglich Migration und Behinderung geht es um die Frage, wie „Chancengleichheit hergestellt, Diskriminierung und Ausgrenzung vermieden und gleichberechtigte Teilhabe für alle Menschen in allen Lebensbereichen verwirklicht werden kann.“ (Wansing/Wespthal 2014: 17)

Obwohl Behinderung und Migration noch oft als soziale Probleme wahrgenommen werden, lässt sich vermehrt ein Perspektivewechsel hin zur Anerkennung dieser Merkmale als Regelfall feststellen. Mit der Politik der Inklusion werden Migration und Behinderung als Ausdruck von Verschiedenheit einer pluralen Gesellschaft gesehen. Eine gelingende Inklusion und

somit das Anerkennen dieser Verschiedenheit wird zu einer Aufgabe für alle Bereiche der Gesellschaft (vgl. Wansing/Wespthal 2014: 26-30).

Der Inklusion, respektive Integration bedarf es, um Chancengleichheit herzustellen. Inklusion hat zum Ziel, dass jeder Mensch die Möglichkeit erhält, „sich vollständig und gleichberechtigt an allen gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen und zwar von Anfang an und unabhängig von individuellen Fähigkeiten, ethnischer sowie sozialer Herkunft, Geschlecht oder Alter“ (vgl. Aktion Mensch, Was ist Inklusion?). Integration soll laut der Definition vom Bundesamt für Migration das Zusammenleben von einheimischer und ausländischer Wohnbevölkerung als Ziel haben, basierend auf gegenseitiger Achtung und Toleranz (vgl. Bundesamt für Migration 2012, Integration). Der zentrale Punkt der politischen Auffassung von Inklusion ist ein neues Verständnis von Behinderung. Diese soll nicht mehr ausschliesslich als Defizit der betroffenen Personen betrachtet werden. Vielmehr sollen Kontextfaktoren vermehrt in den Fokus gerückt werden und Behinderung als eine Benachteiligung verstanden werden, die „aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigung und einstellungs- und umweltbedingte Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“ (BRK, Präambel e). Bei der Vision einer inklusiven Gesellschaft werden jedoch vielfach die realen Dynamiken der Gesellschaft, die exkludierende Tendenzen aufweisen, ausgeblendet (vgl. Wansing 2012: 381-396).

Obwohl die Diskussionen bezüglich der Inklusion im Behindertenbereich und der Integration im Bereich der Migration beide die Chancengleichheit zum Ziel haben, wurden sie bisher meist getrennt voneinander betrachtet.

Neben der Tatsache, dass nur wenige Daten über die Bedarfslage von Menschen im Schnittfeld von Migration und Behinderung bestehen, werden Fachkräfte der Behindertenhilfe nicht in „Diversity-Kompetenz“ geschult, welche einen kompetenten und lösungsorientierten Umgang bezüglich der kulturellen Vielfalt zum Ziel hat (vgl. Kaiser-Kauczor 2012). Dabei erfordert das Zusammenwirken der Merkmale „Behinderung“ und „Migration“ besondere Aufmerksamkeit, da die Lebenswelten der betroffenen Personen durch diese Merkmale bestimmt werden und dies zu spezifischer Diskriminierung führen kann (vgl. Seifert/Harms 2012: 72).

Während beispielsweise zu den Thematiken von Behinderung und Geschlecht, oder Migration und Geschlecht bereits verschiedene Untersuchungen durchgeführt wurden, wurden die Diskussionen bezüglich Migration/Integration und Behinderung/Inklusion bisher fast aus-

schliesslich getrennt voneinander betrachtet. Daraus könnte man schliessen, dass diese „Verschiedenheiten“ immer noch als abgrenzbare personale Kategorien gedacht werden. Die Zuschreibung als Mensch mit Behinderung oder als Mensch mit Migrationshintergrund beeinflusst sämtliche Lebensbereiche eines Menschen. Dabei wird oft ausgeblendet, dass Menschen mit einer Behinderung die unterschiedlichsten Voraussetzungen mitbringen in Bezug auf Ursache, Art der Behinderung oder Zeitpunkt des Eintretens der Behinderung. Ebenfalls unterscheiden sich Menschen mit Migrationshintergrund in Bezug auf die Gründe für ihre Migration, in Bezug auf Herkunftsländer, in Bezug auf den Zeitpunkt der Migration etc. Die Forderung wird laut, sich von der Annahme, dass sich klar abgrenzbare personale Kategorien definieren lassen, zu distanzieren, da dies das Empfinden von sozialer Ungleichheit generiert und verstärkt. Aufgrund der Kritik an dieser isolierten Betrachtungsweise von Merkmalen eines Menschen gewinnen die Theorien von Intersektionalität an Bedeutung. „Eine intersektionale Perspektive ist daran interessiert, die sozialen Positionierungen und Lebenswirklichkeiten von Menschen im Lichte des dynamischen Wechselspiels der verschiedenen Heterogenitätsdimensionen, ihrer Überlagerungen, Überschneidungen und Effekte der gegenseitigen Verstärkung, Abschwächung oder des Ausgleichs in verschiedenen Lebensbereichen und –phasen zu beleuchten“ (Wansing/Wespthal 2014: 38).

Bisherige Untersuchungen haben gemeinsam, dass sie die Zusammenhänge von Behinderung und Migration, ihre Auswirkungen auf Teilhabemöglichkeiten und Formen der Alltagsbewältigung nicht angemessen wiederzugeben vermögen. Aus Erfahrungen im Bereich der Beratung von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund, sowie deren Angehörigen zeigt sich, dass diese Personengruppe Unterstützungsangebote verhältnismässig wenig in Anspruch nimmt. Kindern von Familien mit Migrationshintergrund werden oft später und seltener Fördermassnahmen zugesprochen als anderen Kindern. Wohnangebote oder die Angebote verschiedener Werkstätten werden von erwachsenen Menschen mit einer Behinderung selten genutzt und Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen werden von Angehörigen weniger aufgesucht. Oft wissen die Betroffenen oder deren Angehörige nicht, welche Angebote bestehen und welche Rechte sie haben. Als Grund dafür werden „defizitäres Informationsniveau, Kommunikationsbarrieren aufgrund fehlender oder unzureichender deutscher Sprachkenntnisse sowie kulturdifferente Interpretationsmuster und Bewältigungsformen bei Behinderungen in den Familien bzw. Betroffenenkreisen der sehr unterschiedlichen Herkunftsländer und –kulturen angesehen“ (vgl. Windisch 2014: 122).

1.3.2 Projekte für Migration und Behinderung in Deutschland

In Deutschland existieren bereits einige Projekte und Vereinigungen, die Menschen mit einer Behinderung und Migrationshintergrund, sowie deren Angehörige unterstützen. Ein solcher Verein ist UMUT e.v. in Hannover. Das Ziel der 1990 gegründeten Selbsthilfegruppe ist es, Migrantinnen und Migranten mit Behinderung, sowie deren Angehörigen in verschiedenen Lebensbereichen zu unterstützen. Dies beinhaltet das Informieren über Rechte und Pflichten, das Begleiten bei Behörden- oder Arztbesuchen und das Angebot von Dolmetscherdiensten. Dadurch sollen nicht nur die Lebensbedingungen für die Betroffenen, sowie deren Angehörigen verbessert, sondern auch einen Beitrag zur Integration geleistet werden. Ein wichtiger Punkt sei dabei die Zusammenarbeit mit Institutionen und die Vernetzung der verschiedenen Selbsthilfegruppen. Das Angebot umfasst:

- **regelmässige Gruppentreffen:** dabei soll der Austausch sowie die gegenseitige Unterstützung von Betroffenen gefördert werden.
- **Kinderbetreuung:** Kinder mit und ohne Beeinträchtigung, die zu Veranstaltungen mitgebracht werden, werden in den Räumlichkeiten des Vereins betreut.
- **Begleitdienst und Einzelgespräche zur Individuellen Beratung und Unterstützung:** die Personen werden bei Behördengängen begleitet und Informationen über medizinische, therapeutische Möglichkeiten, sowie zu rechtlichen Situationen werden vermittelt.
- **Verbreiten, Zugänglich machen und Übersetzen von Informationen:** regelmässig werden Infoveranstaltungen verschiedenen Themen wie Versicherungswesen, Ausbildung, Rechtsfragen durchgeführt.
- **Organisation von integrativen, interkulturellen Veranstaltungen, Kursen und Seminaren** (vgl. UMUT e.v.)

1.3.3 Aktuelle Projekte in der Schweiz

In der Schweiz liessen sich durch die Internetrecherche keine vergleichbaren Projekte auffindig machen. Dies könnte die Ursache darin haben, dass es zwar Gruppierungen gibt, diese jedoch nicht offiziell erfasst sind oder über keine Internetpräsenz verfügen. Oder aber es

bestehen noch keine Organisation, Vereine oder Selbsthilfegruppen, da die Bevölkerung in der Schweiz verstreut ist und es keine vergleichbaren Grossstädte wie in Deutschland gibt, sodass sich die Personen mit den ähnlichen Anliegen in Bezug auf Behinderung und Migration nicht so einfach finden und zusammenschliessen können. Jedoch scheint der Diskurs bezüglich der Schnittstelle zwischen Behinderung und Migration vermehrt stattzufinden. So haben beispielsweise Prof. Dr. Ingeborg Hedderich & lic. phil. Katharina Lescow von der Universität Zürich 2013 ein Forschungsprojekt über kultursensible Teilhabe und Behinderung lanciert. Das fünf Jahre dauernde Projekt soll Ergebnisse über folgende Punkte liefern:

- **Lebens- und Bedarfslage** von Menschen/ Familien mit einem behinderten Kind und Migrationshintergrund **analysieren**
 - **Partizipationschancen** und **Ausgrenzungsrisiken erfassen**
 - Anhand der eruierten Bedarfe **formelle wie informelle Unterstützungssysteme entwickeln, durchführen und evaluieren,**
 - welche auf **optimale Teilhabe- und Integrationsmöglichkeiten** fokussieren.
- (vgl. Heddrich/Lescow 2013:13)

Es erscheinen vermehrt Studien und Forschungsprojekte zu dieser Thematik, aktuell gibt es aber nach wie vor wenige Informationen bezüglich der Bedarfslage von Menschen mit Migration und Behinderung in der Schweiz.

1.4 Bedeutung vom Schnittfeld Migration und Behinderung für die soziale Arbeit

Die Soziale Arbeit wird in vielen unterschiedlichen Bereichen mit dem Thema der Migration konfrontiert, so zum Beispiel in der Jugendarbeit, im Altersbereich oder in der Behindertenhilfe. Ein wichtiger Teil der Sozialen Arbeit ist das Gestalten von Arbeitsbündnissen mit der Klientel, wozu es verschiedenster Kompetenzen bedarf. Laut dem Berufskodex von Avenir Social besteht für die Professionellen der Sozialen Arbeit folgende Verpflichtung zur Anerkennung von Verschiedenheiten: „Unter Beachtung von sozialer Gerechtigkeit, Gleichheit und Gleichwertigkeit aller Menschen sind ethnische und kulturelle Unterschiede zu achten und die Verschiedenheit von Individuen, Gruppen und Gemeinschaften zu berücksichtigen; vordringlich jedoch ist die stetige und nachdrückliche Einforderung unbedingter Akzeptanz

allgemein gültiger Normen und Werte, die insbesondere keine Menschenrechte verletzen und die für alle Menschen gelten.“ (Avenir Social 2010: 9)

Das Achten von ethnischen und kulturellen Unterschieden und die Verschiedenheit von Individuen zu berücksichtigen heisst im Kontext der Transkulturalität, dass die Arbeitsbündnisse mit der Klientel so gestaltet werden müssen, dass einerseits auf Unterschiede bezüglich ihrer Kultur, aber auch auf ihre individuellen Eigenheiten eingegangen wird, diese ernst genommen und respektiert werden. Das verlangt von den Fachpersonen der sozialen Arbeit ein grosses Mass an Offenheit für Neues und Unbekanntes, sowie Einfühlungsvermögen für die individuellen Lebenssituationen.

Mit den Begriffen Migration und Behinderung werden oft soziale Probleme verbunden. Der Prozess der Migration wird mit Schwierigkeiten bei der Integration für die zugewanderten Menschen wie auch für die aufnehmende Gesellschaft verbunden. Obwohl sich die Definition von Behinderung aktuell in einem Wandel befindet, wird dieser nach wie vor mit einer Problemlage und Hilfebedürftigkeit verbunden. (vgl. Wansing/Wespthal 2014: 35) Diese beiden Thematiken wurden bisher meist nur separat betrachtet, obwohl für eine gelingende Begleitung von Menschen mit einer Behinderung und mit Migrationshintergrund themenübergreifendes Wissen von grosser Bedeutung sein kann.

Soziale und psychische Ereignisse, die den Lebenslauf unterbrechen, erfordern von einem Menschen erhöhte Anpassungsleistung, vor allem bei negativ behafteten Erlebnissen. Durch verschiedene Bewältigungsstrategien sind Menschen in der Regel in der Lage, solche Stressoren aufzufangen, wenn diese Strategien vielseitig und verbunden mit hohen sozialen und kulturellen Kompetenzen sind. Dies ist jedoch bei Migrantinnen und Migranten oft eingeschränkt vorhanden, aufgrund von divergierender Erwartungshaltungen, fehlendem sozialen Netzwerk, Ängsten und Forderungen nach Anpassung. Dies führt oft zu emotionalen Spannungszuständen (vgl. Collatz 2001: 53). Für Migrantinnen und Migranten ist der Druck zur Integration gross. Aus Angst, Fehler zu begehen, werden eigene, teilweise kulturbezogene Gedanken verschwiegen, was eine gelingende Zusammenarbeit mit Fachkräften der sozialen Arbeit erschweren kann. Die Folgen von falscher oder ungenügender Begleitung von Menschen mit einer Behinderung und Migrationshintergrund sind noch wenig bekannt, da diese selten erkannt und noch seltener gemeldet werden.

1.5 Zielsetzung und Fragestellung

1.5.1 Zielsetzung

Das Ziel dieser Arbeit besteht darin, herauszuarbeiten, welche Indikatoren für Transkulturalität in Institutionen der Behindertenhilfe als sinnvoll und realistisch erscheinen. Dazu soll das Konzept der Transkulturalität dargelegt und die Herausforderungen des Schnittbereiches zwischen Migration und Behinderung aufgezeigt werden. Zudem soll in dieser Arbeit ersichtlich werden, welche Bedeutung Migration und Behinderung, sowie das Konzept der Transkulturalität für Institutionen der Behindertenhilfe haben kann.

1.5.2 Leitfrage

Im Jahr 2013 betrug der Anteil der Migrantinnen und Migranten in der Schweiz rund 35% (vgl. Bundesamt für Migration, Bevölkerung mit Migrationshintergrund) Anhand des demographischen Wandels ist zu erwarten, dass vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund in der Schweiz leben werden und damit wahrscheinlich auch der Anteil von Menschen mit Behinderungen und Migrationshintergrund grösser wird. Wie in Kapitel 1.3.1 beschrieben, erscheint es aber so, dass die Inanspruchnahme der existierenden Angebote der Behindertenhilfe von Menschen mit Migrationshintergrund unterdurchschnittlich ist. Die Gründe dafür können vielschichtig sein, doch stellt sich die Frage, welche Anforderungen an Institutionen für Menschen mit einer Beeinträchtigung gestellt werden sollen, damit die Barrieren für deren Angebote möglichst beseitigt werden können. Aus diesen Überlegungen ergibt sich folgende Fragestellung:

Welche Faktoren können für Institutionen der Behindertenhilfe als Indikatoren für Transkulturalität betrachtet werden?

1.5.3 Teilfragen

Um die Leitfrage beantworten zu können, sollen zunächst folgende Teilfragen beantwortet werden:

- **Was wird unter Transkulturalität verstanden?**
- **Was versteht man unter transkulturellen Kompetenzen?**
- **Welche Bedeutung hat Transkulturalität in der Sozialen Arbeit?**

1.6 Methodisches Vorgehen

Diese Bachelorthesis ist eine Literaturarbeit. Die Vorgehensweisen, um die Teil- und Leitfragen zu beantworten, sind Literatur- und Internetrecherchen. Es existiert viel Literatur zum Thema Migration und zum Thema Behinderung. Da diese Themen jedoch bisher meist nur getrennt betrachtet wurden, gibt es zum Schnittpunkt der beiden Bereiche nur wenig Literatur. Diese ist jedoch meist sehr aktuell. IN Fachzeitschriften und im Internet lassen sich viele aktuelle Artikel und Beiträge zu dieser Thematik finden.

Um Indikatoren für Transkulturalität in Institutionen der Behindertenhilfe ausarbeiten zu können, werden Dokumente von Organisationen beizugezogen, welche sich auf die Gleichstellungsthematik beziehen und Hinweise auf Indikatoren zu Transkulturalität beinhalten können.

2. Hauptteil

2.1 Transkulturalität

Um den Begriff der Transkulturalität definieren zu können, folgt zunächst eine Annäherung an die Definition von Kultur und im darauffolgenden Kapitel wird der Unterschied zwischen Multi-, Inter- und Transkulturalität aufgezeigt.

2.1.1 Annäherung an den Begriff „Kultur“ in Bezug zur Sozialen Arbeit

Kultur wird laut der UNESCO folgendermassen definiert: „Die Kultur kann in ihrem weitesten Sinne als die Gesamtheit der einzigartigen geistigen, materiellen, intellektuellen und emotionalen Aspekte angesehen werden, die eine Gesellschaft oder eine soziale Gruppe kennzeichnen. Dies schliesst nicht nur Kunst und Literatur ein, sondern auch Lebensformen, die Grundrechte des Menschen, Wertsysteme, Traditionen und Glaubensrichtungen.“ (Bundesamt für Kultur 2013, Kulturdefinition UNESCO) Der Begriff Kultur wird in den unterschiedlichsten Kontexten verwendet, wodurch kein Einheitliches Verständnis besteht. Nicht nur bei den verschiedenen Disziplinen wie z.B. Psychologie, Soziologie oder Ethnologie wird der Begriff Kultur unterschiedlich definiert, sondern auch innerhalb einer Disziplin entsteht ein unterschiedliches Verständnis aufgrund von verschiedenen gesellschaftlichen Hintergründen oder auch sozialen Gruppen (vgl. Bundeszentrale für Politische Bildung 2009, Vielfalt der Kulturbegriffe).

Die Vorstellung von Kultur als eine abgeschlossene Einheit prägte lange Zeit das Kulturverständnis. So basierte im 18. Jahrhundert der Kulturbegriff nach dem deutschen Dichter und Philosophen Gottfried Herder auf folgenden Grundannahmen: Kultur ist ethnisch fundiert, nach aussen abgegrenzt und es besteht eine soziale Homogenisierung, also keine „interne“ Differenzierung eines Volkes. Das bedeutet auch, dass alle Menschen einer Kultur über die gleichen oder zumindest ähnlichen Werte- und Normvorstellungen verfügen. Er beschreibt die Kultur als „autonome Inseln“, die identisch mit der sprachlichen und territorialen Ausdehnung eines Volkes sind. Diese Vorstellung einer nach aussen abgegrenzten Kultur erschwert die Kommunikation zwischen verschiedenen Kulturen, wie auch deren Koexistenz. Zur heuti-

gen Zeit ist diese Definition von Kultur eindeutig überholt. Das Verständnis von Kultur als nach aussen abgrenzbar, sowie der Homogenitätszwang innerhalb einer Kultur können Anlass zu Konflikten innerhalb einer Kultur und zu politischen Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen Kulturen geben (vgl. Welsch 1995:1). Die modernen Gesellschaften sind höchst differenziert, sodass ihnen ein homogenisierender Kulturbegriff keinesfalls gerecht werden könnte. Jedoch hat der traditionelle Kulturbegriff in der Öffentlichkeit und in den Medien seit den 80er Jahren wieder vermehrt Verwendung gefunden. Das Besorgniserregende an dieser Entwicklung liegt darin, dass die Verwendung dieses Kulturbegriffs oft und leicht für ideologische Zwecke geschieht. Die Gefahr dabei besteht aber darin, sich von allem, was als fremd empfunden wird, abzugrenzen und Menschen mit einer „fremden“ Kultur unreflektiert auszugrenzen. Zudem werden so gesellschaftliche Konflikte mit den unterschiedlichen Kulturen der betroffenen Parteien begründet, obwohl dabei vielschichtige soziale, politische, religiöse und viele weitere Aspekte eine zentralere Rolle spielen (vgl. Domenig 2007: 30-38).

2.1.2 Inter-, Multi -, und Transkulturalität

Nach wie vor werden in den verschiedensten Bereichen und Disziplinen die Begriffe Interkulturalität, Multikulturalität und Transkulturalität verwendet. Die nachfolgenden Abschnitte legen die Differenzierung dieser Begriffe dar, basierend auf den Ausführungen von Wolfgang Welsch bezüglich Transkulturalität.

Interkulturalität

Laut Welsch dient das Konzept der Interkulturalität lediglich dazu, die problematischen Folgen des oben beschriebenen, traditionellen Kulturbegriffs abzuschwächen. Es sucht nach Wegen, wie die verschiedenen Kulturen, die dabei immer noch als autonome Inseln betrachtet werden, dennoch miteinander in Kontakt stehen und einander anerkennen können. Das Konzept der Interkulturalität versucht also Probleme zu bewältigen, die erst durch das traditionelle Kulturverständnis entstehen.

Multikulturalität

Beim Konzept der Multikulturalität bezieht sich der Begriff der Kultur nicht mehr auf Völker oder Nationen. Multikulturalität heisst, dass verschiedene, nach aussen abgrenzbare, homo-

gene Kulturen innerhalb eines Staates oder einer Nation existieren und die Grenzen der Kulturen nicht mit den Grenzen der Nationen identisch sind. In diesem Punkt ist das Konzept zwar fortschrittlich, jedoch kritisiert Welsch, dass es, ebenso wie das Konzept der Interkulturalität, vom traditionellen Kulturbegriff aus geht. Es werden dann Möglichkeiten für gegenseitige Toleranz, Akzeptanz oder Konfliktvermeidung gesucht. Das Problem bei diesem Konzept ist, wie bei der Interkulturalität, dass Überschreitungen von den separierenden Abgrenzungen verunmöglicht werden. Daher existiert nach wie vor eine Spannung zwischen einzelnen Kulturen.

Transkulturalität

Ginge man, wie bei der Multikulturalität und der Interkulturalität, von den Kulturen als autonome Inseln aus, wäre die Schwierigkeit der Koexistenz und der Kooperation von unterschiedlichen Kulturen gar nicht lösbar. Jedoch ist es heute Tatsache, dass Kulturen keine homogene und separierte, sondern eine differenzierte und komplexe Form haben. Es besteht eine Vielzahl an Lebensstilen von Menschen, die innerhalb derselben Gesellschaft oder Nation leben.

Das Konzept der Transkulturalität geht von einem Kulturbegriff aus, der von interner Pluralisierung geprägt ist und nicht nach aussen abgrenzbar, sondern grenzüberschreitend ist. Die Kulturen sind heute miteinander verflochten und der Fokus soll nicht auf Unterschieden sondern auf Gemeinsamkeiten liegen. Menschen setzen sich in ihrem Leben mit mehreren Kulturen auseinander und werden dadurch geprägt. Beispielsweise bringen Migrantinnen und Migranten ihre Werte und Normen, sowie ihre Lebensstile in eine Gesellschaft mit ein und verändern diese so. Eine bestimmte Lebensform lässt sich also nicht einer Kultur zuschreiben, sondern findet sich in vielen anderen Kulturen wieder. Weiter gibt es auch grundlegende Schwierigkeiten, die in unterschiedlichen Kulturen gleichermassen auftreten. Der Fokus soll nicht auf den unterschiedlichen Kulturen, sondern auf den Menschen selber liegen. Dieses Auflösen von kulturellen Grenzen führt dazu, dass es nicht mehr die Eigenheit aber auch nicht die Fremdheit einer anderen Kultur gibt. An Stelle der Einzelkulturen, wie sie von Herder beschrieben wurden, ist heute eine „interdependente Globalkultur“ (Welsch 1995: 3) gerückt. „Die neuartigen Verflechtungen sind eine Folge von Migrationsprozessen, sowie von weltweiten materiellen und immateriellen Kommunikationssystemen (internationaler Verkehr und Datennetze) und von ökonomischen Interdependenzen.“(Welsch 1995: 2) Das Ziel vom Konzept der Transkulturalität ist eine vielmaschige und inklusive Vorstellung von Kultur. Statt der Isolierung entsteht ein Netzwerk von Kulturen. Unterschiede bezüglich Lebensformen,

regionalen Gegebenheiten usw. bestehen nach wie vor, jedoch wird die Verständigung untereinander einfacher und erlaubt die Anerkennung von unterschiedlichen Identitätsformen. Der Begriff Transkulturalität ist in sich aber auch widersprüchlich, da er einerseits das Konzept der autonomen Kulturen kritisiert, der Begriff selber aber impliziert, dass verschiedene Kulturen existieren. „Daher bezieht sich der Begriff Transkulturalität für Welsch auf einen Übergang und ist demnach für ihn nur eine „temporäre Diagnose“. (Domenig 2007: 173) Doch solange Menschen ihre Lebenswelt mit dem Begriff Kultur beschreiben, ist es für die Wissenschaft schwierig einen neuen Begriff zu etablieren, welcher der Transkulturalität gerecht werden würde (vgl. Domenig 2007:173).

2.2 Transkulturalität in Gesundheits- und Sozialberufen

2.2.1 Transkulturalität in der Pflege

Das folgende Kapitel beschreibt die Situation von Transkulturalität im Bereich von Pflegeberufen und basiert auf den Beschreibungen von Salman (2001: 88-96). Die gesundheitliche Sicherung der Migrantinnen und Migranten in Europa wird oft durch hohe Arbeitslosigkeit, eher nachteiligen Bildungsvoraussetzungen, finanziellen Problematiken, schwierigen Wohnsituationen, Verständigungsschwierigkeiten und durch „familiäre Generationen- und Geschlechterrollenproblematik“ (Salman 2001: 88) erschwert. Das grösste Problem bei der gesundheitlichen und psychosozialen Versorgung liege oft im mangelhaften Problembewusstsein von Fachpersonen für die Situation der Migrantinnen und Migranten.

Fehlende Vorgaben zu soziokulturellen Mindeststandards in der Gesundheitsversorgung führten dazu, dass eine unkoordinierte Palette an Angeboten für Migrantinnen und Migranten besteht. Dadurch können fachliche Qualität, organisatorische Ressourcen, sowie finanzielle Mittel nicht optimal genutzt werden. Aufgrund des demographischen Wandels lässt sich darauf schliessen, dass es immer mehr betagte Migrantinnen und Migranten geben wird, die auf fremde Hilfe angewiesen sind. Es ist bemerkbar, dass die engsten Familienmitglieder zunehmend nicht mehr bereit sind, die Pflege für betagte Angehörige zu übernehmen.

Eine Migrationssituation ist oft mit Stress verbunden und je nach Verarbeitungsmöglichkeit kann sich dieser Stress negativ auf die Gesundheit auswirken. Oft werden von Migrantinnen

und Migranten Beschwerden geäußert, die auf einen psychosomatischen Hintergrund schliessen lassen. Diese psychosomatischen Problematiken werden verstärkt durch den Verlust von Selbstwertgefühl (bspw. durch Diskriminierung), sowie den Verlust von Handlungs- und Kommunikationskompetenz aufgrund der fremdsprachigen Umgebung.

Es gibt verschiedene Gründe, welche die Inanspruchnahme von Gesundheitsdiensten für Migrantinnen und Migranten erschweren. Die sprachlichen Barrieren erscheinen dabei zentral. Für fremdsprachige Menschen existieren meist nur wenige verständliche und nachvollziehbare Informationen für Migrantinnen und Migranten über das bestehende Angebot. Dolmetscher werden noch selten eingesetzt. Das Fehlen von transkulturellen Kompetenzen und somit auch von Verständnis für ethnische und soziokulturelle Vielfalt bei Fachpersonen führt gerade in Beratungsprozessen oft zum Abbruch der Zusammenarbeit.

Die Verständigungsproblematik hat aber nicht nur die sprachlichen Barrieren als Ursache, sondern oft auch Vorurteilsstrukturen, unterschiedliche Erwartungen und Ziele. So erweist sich auch das unterschiedliche Beschreibungsmuster für Krankheiten als Hindernis für eine gelingende Zusammenarbeit. Daher sind für Pflegende „Kenntnisse über soziokulturell geprägte Krankheitsvorstellungen unerlässlich“ (Salman 2001: 93). Diese Krankheitsvorstellungen sind jedoch dynamisch und unterscheiden sich bei den Migrantinnen und Migranten individuell. Weitere Barrieren können soziokulturelle und migrationsspezifische Faktoren darstellen. In Migrantenfamilien existieren oft sehr viele, auch restriktiv wirkende Regeln, die je nach Herkunft, Alter der Familienmitglieder, Bildungsstand etc. sehr unterschiedlich sind. Durch die Migration entsteht nun vor allem für junge Menschen der Druck, allen gesellschaftlichen Forderungen gerecht zu werden. In diesem Prozess werden emotionale Wertigkeiten, sowie gesellschaftliche und familiäre Beziehungsgefüge und Machtverhältnisse der Migrantinnen und Migranten verändert. Dies kann bei einigen Personen zu Misstrauen führen, was wiederum negative Auswirkungen auf die Inanspruchnahme von Gesundheitsdiensten hat. Denn dadurch dauert es viel länger, bis ein vertrauensvolles Arbeitsbündnis zwischen der Fachperson und der Klientel aufgebaut werden kann.

2.2.2 Transkulturalität in der Sozialen Arbeit

Heute sind fast sämtliche Bereiche der Sozialen Arbeit mit kulturellen Herausforderungen konfrontiert. Fachpersonen treffen bei ihrer Arbeit auf Menschen mit unterschiedlichen Ge-

schichten der Sozialisation. Es besteht die Gefahr von Missverständnissen, Diskriminierung und Vorurteilen gegenüber fremden Lebenswelten. Die Problematik der gesundheitlichen Sicherung von Migrantinnen und Migranten wie sie von Salman beschrieben wird, lässt sich auch auf die soziale Sicherung übertragen. Denn eine hohe Arbeitslosenquote, finanzielle Problematiken, Verständigungsschwierigkeiten, usw. betreffen das Tätigkeitsfeld der Sozialen Arbeit ebenso.

In verschiedenen Bereichen der Sozialen Arbeit spielt Transkulturalität eine wichtige Rolle. So kann es beispielsweise in der Zusammenarbeit mit Migrantinnen und Migranten im Suchtbereich sehr wichtig sein, über die kulturellen Bedeutungen von gewissen Drogen Bescheid zu wissen. So ist es in einigen Regionen die Regel, dass man bei gesellschaftlichen Anlässen Alkohol trinkt, andernorts wird hingegen nur selten Alkohol getrunken. Durch den persönlichen Hintergrund hat Alkohol folglich sehr unterschiedliche Bedeutungen und das Wissen darüber kann für die Fachpersonen wichtige Informationen liefern, um auf die individuelle Situation der Klientel einzugehen. In der Kinder- und Jugendarbeit kann das Bewusstsein für Transkulturalität ebenfalls von grosser Bedeutung für die Zusammenarbeit sein. Durch migrationsspezifisches Hintergrundwissen und durch das Wissen über die individuellen Situationen der Kinder und Jugendlichen können die Bedürfnisse, die hinter einem Verhalten stehen, besser erkannt werden. Zudem kann durch die Auseinandersetzung mit anderen, unbekannte Lebenswelten Toleranz geschaffen werden.

In der Behindertenhilfe sind Kenntnisse über Transkulturalität ebenfalls von grosser Bedeutung. Der Eintritt in eine Institution der Behindertenhilfe ist für viele Menschen ein grosser Schritt, da es die Ablösung vom gewohnten Umfeld bedeutet. Das gesamte Umfeld erscheint neu und unbekannt, man wird mit neuen Gewohnheiten und Ritualen konfrontiert, was bei einigen viel Unsicherheit auslösen kann. Auch für die Angehörigen kann die Zusammenarbeit mit Institutionen der Behindertenhilfe eine Herausforderung sein, aufgrund von unterschiedlichen Zielen oder wie im Kapitel 2.2.1 beschrieben, einem gewissen Misstrauen gegenüber fremden Personen.

Deshalb erscheint es wichtig, dass die Fachpersonen in Bezug auf Transkulturalität sensibilisiert sind. Das Verständnis für die herausfordernde Situation der Klientel wie auch deren Angehörigen kann das Arbeitsbündnis positiv beeinflussen. Zudem kann der Einbezug von Gewohnheiten und Ritualen der Klientel viel Sicherheit verleihen und so Veränderungen in der Lebenssituation erleichtern.

2.3 Transkulturelle Kompetenz

2.3.1 Der Begriff „Kompetenz“

Um transkulturelle Kompetenz definieren zu können, wird zunächst der Begriff der Kompetenz erläutert.

In unterschiedlichen Disziplinen wird der Begriff der Kompetenz verschieden definiert. So wird Kompetenz im Zusammenhang mit Behörden oft als Zuständigkeit verstanden, während Kompetenz im Kontext einer Institution als Berechtigungen und Pflichten gelten. Es stellt sich die Frage nach der Messbarkeit von Kompetenzen im Bereich der Psychologie, da der Begriff innere, unbeobachtbare Dispositionen eines Menschen beschreibt. Laut Erpenbeck/Rosenstiel „sind Kompetenzen Dispositionen selbstorganisierten Handelns, sind Selbstorganisationsdispositionen“ (Erpenbeck/Rosenstiel 2003: XI). Laut Erpenbeck/Rosenstiel lassen sich unterschiedliche Klassen von Kompetenzen unterscheiden:

Personale Kompetenzen

Beschreibt die Kompetenz, reflexiv selbstorganisiert zu handeln. Das heisst, ein Mensch kann sich selber einschätzen, Selbstbilder entwickeln, Begabungen und Motivationen entwickeln.

Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen:

Beschreibt die Kompetenz, aktiv und gesamtheitlich selbstorganisiert zu handeln. Das Handeln wird auf die Umsetzung von Plänen für sich oder andere gerichtet.

Fachlich – methodische Kompetenzen:

Beschreibt die Kompetenz einer Person, bei einem sachlich – gegenständlichen Problem die Lösung geistig und physisch selbstorganisiert zu erarbeiten. Dabei werden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur kreativen Problemlösung angewendet.

Sozial-kommunikative Kompetenzen:

Beschreibt die Kompetenz des selbstorganisierten Handelns in Bezug auf Kommunikation und Kooperation. Dies beinhaltet die kreative Zusammenarbeit mit anderen, um neue Pläne und Ziele zu entwickeln (vgl. Erpenbeck/Rosenstiel 2003: XVI).

2.3.2 Transkulturelle Kompetenz

„Transkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, individuelle Lebenswelten in der besonderen Situation und in unterschiedlichen Kontexten zu erfassen, zu verstehen und entsprechende, angepasste Handlungsweisen daraus abzuleiten.“ (Domenig 2007: 174) Die Gemeinsamkeiten der Menschen und nicht die Unterschiede sollen im Zentrum der Interaktion stehen. Durch das Zeigen von Interesse an der anderen Person und das aufeinander Zugehen soll Ab- und Ausgrenzung verhindert werden. Die Interaktionsdynamik zwischen den Migrantinnen und Migranten und den Dienstleistenden bringt eine Vielfalt soziokultureller Knotenpunkte mit sich. Diese Vielfalt kann bei Fachpersonen zu Unsicherheiten führen, da es kein Modell mit konkreten Handlungsanleitungen gibt, sondern man der Individualität der Situationen gerecht werden muss. Die Unsicherheiten führen dazu, dass sich viele Fachpersonen vom Klientel mit Migrationshintergrund abgrenzen und auf Stereotypisierung und Kulturalisierung zurückgreifen. Daher sollen nicht die Kulturen und die mit diesem Begriff zusammenhängenden fremden Anteile der anderen Person, sondern die Interaktion zwischen den Fachpersonen und der Klientel im Fokus stehen (vgl. Domenig 2007: 173-175). Laut Domenig basiert die transkulturelle Kompetenz auf folgenden drei Säulen:

- Selbstreflexivität
- Hintergrundwissen und transkulturelle Erfahrungen
- Narrative Empathie

Selbstreflexivität

In der eigenen Lebenswelt nimmt man vieles wahr, ohne dies zu reflektieren. Sie ist der Bereich von Wirklichkeit, den wir als gegeben und selbstverständlich hinnehmen. Sämtliche Wahrnehmungen und Interpretationen basieren auf bisher gemachten Erfahrungen. Man

wird sich dieser Lebenswelt besonders dann bewusst, wenn eine neue Erfahrung nicht in das bisherige Schema passt. Die transkulturelle Kompetenz beinhaltet nun, kompetent mit dieser neuen Erfahrung umzugehen und einerseits die eigene Lebenswelt zu reflektieren und all das Selbstverständliche und Unbewusste bewusst zu machen. Andererseits muss man sich mit der Lebenswelt von anderen Menschen möglichst neutral auseinandersetzen. Das setzt eine grosse personale Kompetenz voraus. Da man sich aber nie vollständig von der eigenen Lebenswelt lösen kann, kann man sich nicht vollständig in diejenige einer anderen Person versetzen. Jedoch kann man sich der Lebenswelt von anderen annähern und deren Perspektive erfassen. Unterlässt man diese Selbstreflexion ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass man anderen Menschen, insbesondere mit Migrationshintergrund mit Vorurteilen begegnet und Situationen dementsprechend beurteilt. Erst nach der Auseinandersetzung mit der Perspektive der Klientel kann die Gesamtsituation erfasst und das weitere Vorgehen geplant werden.

Hintergrundwissen und transkulturelle Erfahrungen

Das Hintergrundwissen über migrationsspezifische Lebenssituationen soll nicht kulturell gebunden sein, sondern beispielsweise Konzepte genereller Art beinhalten und somit bei sämtlichen Migrantinnen und Migranten gleichermaßen Verwendung finden können. Das Hintergrundwissen beinhaltet Kenntnisse über Migration, Integration, Grund- und Menschenrechte, migrationsspezifische Lebensbedingungen (wie Zugangsbarrieren zu Unterstützungsangeboten oder die Vorstellungen über Gesundheit, Krankheit und Beeinträchtigung), soziale Organisation (beispielsweise von Familien), Rassismus, Diskriminierung und Gewalt, eine angepasste Kommunikation im Migrationskontext und bestehende Richtlinien und Instrumente zur Umsetzung neu gewonnener Kenntnisse. Weiter soll ein Grundwissen über psychische Erkrankungen vorhanden sein, da diese im Zusammenhang mit Migration gehäuft auftreten.

Narrative Empathie

Empathie dient dazu, sich der Perspektive einer anderen Person anzunähern, um das Verstehen und Erleben der Person nachvollziehen zu können. Empathie ist deshalb so bedeutend, da es heisst, Neues und Unbekanntes kennen zu lernen und sich darauf einzulassen. Dies setzt bei den Professionellen Aufgeschlossenheit und Interesse für Fremdes voraus. Man muss sich aber auch damit abfinden können, dass man nicht alles Fremde versteht. Das Zeigen von Interesse an fremden Lebenswelten kann die Klientel dazu ermutigen, ihr Erleben und ihre Situation aus ihrer Sicht zu schildern. Dies erfordert von den Fachpersonen sozial-kommunikative Kompetenz. Diese Narrationen der Klientinnen und Klienten sind ein

wichtiger Bestandteil von Bewältigungsprozessen. Durch die Narration werden die Klientinnen und Klienten ins Zentrum gerückt und Ereignisse, die den Lebenslauf verändert haben, erhalten Bedeutung. „Unterschiedliche Erzählungen über Ursachen, Aufrechterhaltung und soziale Konsequenzen von Problemen führen eben auch zu unterschiedlichen Erzählungen über notwendige und hilfreiche Umgehensweisen und Reaktionen.“ (Hegemann 2006: 119) Narrationen zeigen nicht nur das subjektive Erleben einer Person, sondern werden auch vom jeweiligen Publikum beeinflusst. Durch das Eingehen der Fachperson auf die Narration der Klientel kann zwischen der Lebenswelt und der abstrakten Welt der Wissenschaft oder Medizin vermittelt werden (vgl. Domenig, 2007: 172-180).

2.4 Transkulturelle Kompetenzen in Ausbildungen

Um einen Überblick über die Bedeutung der transkulturellen Kompetenz in verschiedenen Ausbildungen zu erhalten, werden im folgenden Kapitel unterschiedliche Lehrpläne und Ausbildungskonzepte in Gesundheits- und Sozialberufen bereits betrachtet. Um den Bereich der Ausbildungen in Sozialberufen bestmöglich zu erfassen, wurde jeweils ein zufällig ausgewählter Lehrplan einer Lehre als Fachfrau oder Fachmann Betreuung, sowie einem Konzept der höheren Fachschule für Sozialpädagogik und Modulbeschrieben für die Fachhochschule für Soziale Arbeit betrachtet.

Bereits in den 1990er Jahren hat im Gesundheitsbereich eine Sensibilisierung für eine angepasste Behandlung für Migrantinnen und Migranten stattgefunden. Damals wurden jedoch Modelle verwendet, die auf einer statischen und homogenisierenden Definition von Kultur basieren. Heute sind in den Ausbildungen für Pflege- und Gesundheitspersonal unterschiedliche transkulturelle Lerninhalte integriert und die Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Migration werden zahlreicher. Somit sind Fachpersonen in der Pflege heute vermehrt sensibilisiert in dem Bereich und im Vergleich zu den 1990er Jahren besteht die Erwartung weniger, dass auf die unterschiedlichen Kulturen passende Handlungsanleitungen vermittelt werden. Da die Pflege eine praxisorientierte Disziplin ist, liegt der Fokus in der Lehre hauptsächlich auf der Handlungsebene. Daher liefern Pflege-theorien und –ansätze oft konkrete Handlungsvorschläge für die Praxis. Der beschreibende Charakter der Ethnologie gibt keine konkreten Antworten auf Fragen der Pflege, was bei den Fachpersonen dazu führen kann, dass die Ethnologie als unwichtig angesehen wird. Eine weitere Gefahr besteht darin, dass durch

die Vermittlung von ethnologischem Wissen die Stigmatisierung und Kulturalisierung von Migrantinnen und Migranten eher gefördert statt vermindert wird (vgl. Domenig 2007: 181-187).

Auch in der Bildung für Sozialarbeitende wird Transkulturalität vermehrt integriert. Bei der Ausbildung als Fachfrau oder Fachmann Betreuung gehören die Themen Kultur, Migration, Ausgrenzung und Integration zum Lehrplan. Dabei wird Wissen über unterschiedliche Migrationssituationen, Kulturen, Religionen, Feste und Rituale vermittelt (vgl. Lehrplan Fachfrau / Fachmann Betreuung. Fachrichtung Behindertenbetreuung 2001: 33). Dadurch können sich die Auszubildenden migrationsspezifisches Hintergrundwissen und grundlegende Kenntnisse über Integration und Ausgrenzung aneignen. Jedoch erscheint der Inhalt sehr konkret und lässt darauf schliessen, dass bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Migration die unterschiedlichen Kulturen im Zentrum stehen und nicht, wie beim Konzept der Transkulturalität gefordert, die Interaktion mit den Menschen.

An der höheren Fachschule für Sozialpädagogik wird im Lehrplan von Interkulturalität gesprochen. Inhalte der Ausbildung sind dabei die Grundbegriffe wie Interkulturalität, Migration oder Diskriminierung, Konzepte der interkulturellen Pädagogik, die interkulturelle Verständigung, eine offene und verständliche Kommunikation mit Personen mit unterschiedlicher Herkunft und das Begreifen von fremdkulturellen Aspekten als Ressourcen. Auch hierbei wird ein migrationsspezifisches Hintergrundwissen vermittelt. Die Lerninhalte erscheinen offen formuliert und die Interaktion mit der Klientel scheint im Fokus zu stehen.

An Fachhochschulen für Soziale Arbeit besteht ein breites Angebot an migrationsspezifischen Modulen. Am Beispiel der Fachhochschule Nordwestschweiz ist ersichtlich, dass auch hier migrationsspezifisches Hintergrundwissen vermittelt werden soll, wobei die rechtlichen Grundlagen eine wichtige Rolle spielen. Ein Ziel ist auch, die Selbstreflexion der Studierenden zu fördern, indem sie sich mit den eigenen Werthaltungen kritisch auseinandersetzen (FHNW Modulverzeichnis 2014/2015: 127). Zudem soll das kultursensible Handeln und die Haltung reflektiert werden (vgl. ebd.: 131). Wie auch beim Lehrplan der höheren Fachschule sind die Inhalte so offen formuliert, dass es darauf schliessen lässt, dass nicht die Kultur, sondern die Auseinandersetzung mit den Migrantinnen und Migranten im Vordergrund steht.

Neben den Angeboten in der Ausbildung gibt es gesamtschweizerisch mehrere Weiterbildungsangebote und Kurse von verschiedenen Anbietern in transkultureller Kompetenz, transkultureller Kooperation und transkultureller Kommunikation.

2.5 Transkulturalität in Institutionen der Behindertenhilfe

2.5.1 Thematiken in der Zusammenarbeit mit Migrantinnen und Migranten in der Behindertenhilfe

Da man aufgrund der demographischen Entwicklung davon ausgehen kann, dass der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund und einer Beeinträchtigung zunehmen wird und dadurch voraussichtlich auch die Inanspruchnahme von institutionellen Unterstützungsangeboten durch diese Personengruppe, ergeben sich für die Institutionen der Behindertenhilfe neue Herausforderungen. Die Institutionen müssen vermehrt auf die kulturelle Vielfalt eingehen und Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund beseitigen. Somit besteht an die Institutionen vermehrt die Erwartung zu einer transkulturellen Öffnung.

Für die Fachpersonen zeigen sich die grössten Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit von Menschen mit einer Behinderung und Migrationshintergrund bei der Kommunikation, insbesondere auch mit den Angehörigen. Als einen grossen Stolperstein erweisen sich die unterschiedlichen Auffassungen von Behinderung, Gesundheit und Krankheit. Ein gemeinsames Verständnis davon kann eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit von Klientinnen und Klienten, Fachpersonen und Angehörigen sein und das Verständnis für die Situation der anderen Parteien fördern. Neben den unterschiedlichen Rollenverständnissen von Männern und Frauen können sich auch die Zielvorstellungen (auch in der Zusammenarbeit mit Angehörigen) aufgrund unterschiedlicher Werthaltungen stark unterscheiden. Weiter werden teilweise in Bezug auf kulturelle und religiöse Regeln Forderungen an die Betreuung gestellt, die innerhalb der Rahmenbedingungen der Institutionen nicht geleistet werden können und sich möglicherweise negativ auf die Integration in einer Gruppe auswirken könnte. (vgl. Harms/Seifert 2012: 73).

2.5.2 Diversity Konzept in Institutionen

Die Migrantinnen und Migranten sollen nach dem Diversity- Ansatz in der Regelversorgung wie alle anderen Bürgerinnen und Bürger behandelt und betreut werden. Voraussetzung dafür ist aber eine transkulturelle Öffnung (vgl. Domenig 2007: 346). „Eine *Diversity*- kompeten-

te Organisation ist fähig, die Bedürfnisse von vielen verschiedenen Gruppen zu beantworten und zwar in einer Art und Weise, die für diese Gruppen soziokulturell angepasst ist.“ (Domenig 2007: 344). Diversity-Ansätze anerkennen die menschliche Vielfalt und verstehen die Differenzen als Bereicherung. Der Schwerpunkt der Diversity-Diskurse liegt auf den sozialen Kategorien Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung, Behinderung und Ethnizität (vgl. Rosenstreich 2011: 232-235). Das Diversity Management soll die Vielfalt in einer Organisation, Firma usw. fördern und das dadurch entstehende Potenzial nutzen. Es benötigt daher keine speziellen Konzepte für einzelne Personengruppen, sondern es besteht Chancengleichheit für alle Personen. Erst dadurch, dass ein ganzer Organisationsentwicklungsprozess, der von allen Mitarbeitenden getragen wird, kann auch innerhalb einer Institution ein einheitliches Verständnis von Chancengleichheit entwickelt werden.

2.5.3 Transkulturelle Organisationsentwicklung

Ein Wandel in einer Institution kann nur dann stattfinden, wenn die Mitarbeitenden im Sinne dieses Wandels im Arbeitsalltag handeln. Wenn lediglich einzelne Fachpersonen in einem Team in transkulturellen Kompetenzen geschult werden, kann dies dazu führen, dass sie sich mit ihrer Haltung stark exponieren müssen und auf Widerstand im Team stossen können, was dazu führt, dass die geschulten Kompetenzen nicht weitergegeben sondern eher zurückgehalten werden (vgl. Domenig 2007: 342). Das heisst, auch leitende Personen müssen für die Thematik der Transkulturalität sensibilisiert werden und es bedarf an strukturellen Rahmenbedingungen, die es den Fachpersonen ermöglichen, Transkulturalität im beruflichen Alltag umzusetzen. Domenig (2007: 352-360) unterscheidet bei der transkulturellen Organisationsentwicklung die Bereiche System-Management, Marketing-Management und Ressourcen-Management.

System-Management

Das **transkulturelle Commitment auf Leitungsebene** meint, dass eine Sensibilisierung auf Leitungsebene stattfinden muss und ein entsprechender Verantwortungsbereich für Migrationsfragen erstellt werden soll. Dadurch sollen nicht einzelne, unkoordinierte Massnahmen in der Praxis ergriffen, sondern Synergien der gesamten Institution, also auch abteilungsübergreifend, genutzt werden. Von der Leitung müssen Rahmenbedingungen und Strukturen vorgegeben werden, um den Prozess zu steuern. Die Mitarbeitenden, die von den Veränderun-

gen betroffen sind, sollen so weit wie möglich in den Prozess einbezogen werden, damit ihre Ressourcen genutzt werden können. Eine **migrationspezifische IST- Analyse** dient dazu, die unterschiedlichen aktuellen Bedingungen zu erfassen. Basierend auf dieser IST-Analyse formuliert die Leitung die **SOLL-Vorgaben**, also die Ziele, die erreicht werden sollen. Eine **migrationsverantwortliche Person** soll eine Person sein mit Wissen im Migrationsbereich, mit guten sozialen und emotionalen Kompetenzen und sie soll in alle Bereiche und Prozesse mit einbezogen werden. Für die Mitarbeitenden einer Institution ist sie Ansprechperson bei Unsicherheiten in der Praxis. Eine **migrationspezifische Anpassung von Angeboten** soll erfolgen, nachdem auf einzelnen den Abteilungen die organisatorischen Abläufe in Anbetracht von migrationspezifischen Aspekten untersucht wurden. Diese organisatorischen Abläufe können dann bei Bedarf angepasst werden, um den Bedürfnissen von Migrantinnen und Migranten gerecht zu werden. Um den transkulturellen Wandel einerseits intern aber auch nach aussen sichtbar zu machen, muss **eine migrationspezifische Anpassung der Dokumente** vorgenommen werden. Durch das schriftliche Festhalten von Neuerungen in Konzepten, Merkblättern o.ä. entsteht für das Personal die Verpflichtung zu transkulturellem Handeln und verhindert damit, dass nur einzelne Personen nach dem Konzept der Transkulturalität handeln.

Marketing-Management

Die **Aus- und Weiterbildung in transkultureller Kompetenz** ist die Grundlage dafür, dass die Organisationsentwicklung in der Basis, also beim Personal, ausreichend unterstützt ist. Dabei eignen sich Weiterbildungen, bei denen ein ganzes Team anwesend ist. So können innerhalb des Teams Haltungen gebildet und der Umgang mit dem Konzept diskutiert werden. Bei komplexen Situationen soll die Möglichkeit von Fallbesprechungen, interdisziplinären Interventionsgruppen oder vom Beizug der migrationsverantwortlichen Person bestehen. Durch solche **transkulturellen Gruppenprozesse** kann Erfahrung ausgetauscht und Wissen vertieft werden. Durch das **Fördern der Kompetenz bei Migrantinnen und Migranten** sollen die betreffenden Klientinnen und Klienten aktiv bei ihrer Begleitung mitsprechen können. Dies soll durch das Weiterleiten von verständlichen Informationen, sei es mündlich, schriftlich (auch in unterschiedlichen Sprachen) oder auch mit Bildern, ermöglicht werden. Durch eine vermehrte **Zusammenarbeit mit Migrantengemeinschaften** oder Schlüsselpersonen kann erreicht werden, dass Informationen über bestehende Angebote besser bekannt sind und Angebote von der Migrantenbevölkerung vermehrt in Anspruch genommen werden. Eine bessere Zusammenarbeit mit Fachstellen für Migration und Expertinnen und Experten

in diesem Bereich kann zu einer bessern **Zusammenarbeit und Vernetzung im Migrationsbereich** führen.

Ressourcen-Management

Ein transkultureller Wandel einer Institution erfordert zu Beginn den Einsatz von **finanziellen Ressourcen**. Weiterbildungen, eine Ansprechperson für migrationspezifische Fragen, die Überarbeitung von Konzepten, usw. sind nicht zu unterschätzende finanzielle Posten. Jedoch soll durch eine transkulturelle Organisationsentwicklung längerfristig Geld wieder eingespart werden können, da die Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund vereinfacht wird. Ein weiterer Punkt ist das **gezielte Einsetzen von Fachpersonen mit Migrationshintergrund**. Einerseits können sie oft schnell Zugang zu anderen Migrantinnen und Migranten finden. Andererseits werden dadurch die transkulturellen Diskussionen innerhalb eines Teams gefördert, wodurch oft auch Prozesse initiiert werden, die der ganzen Institution dienen und die transkulturellen Kompetenzen aller involvierten Personen erhöhen können. Menschen, die selber Diskriminierung erlebt haben, setzen sich oft stark für transkulturelle Anliegen ein. **Der Einsatz von einem Übersetzungsdienst** soll vermehrt Verwendung finden. Einerseits soll zunächst intern abgeklärt werden, welche sprachlichen Ressourcen bei Mitarbeitenden vorhanden sind, die eingesetzt werden könnten. Zudem muss vorgängig das organisatorische Vorgehen, wie auch die Finanzierung bekannt sein, wenn ein Übersetzungsdienst eingesetzt wird. Deshalb empfiehlt es sich, eine Datenbank von internen sprachlichen Ressourcen und externen Ansprechstellen zu führen (vgl. Domenig 2007: 352-360).

Das Bereitstellen von finanziellen, personellen und fachspezifischen Ressourcen bildet die Grundlage, damit ein Verantwortungsbereich „Migration“ geschaffen werden kann. Dieser erscheint sinnvoll, da dadurch die Erarbeitung und Koordination von strukturellen Massnahmen gewährleistet werden kann. Dieser Verantwortungsbereich kann gleichermassen als Anlaufstelle für migrationspezifische Fragen dienen, da die daran beteiligten Personen aufgrund der Auseinandersetzung mit dem Thema Migration entweder selber Auskunft geben und Unterstützung bieten können oder die Fragen entsprechend weiterleiten können. transkulturelle Kompetenzen sollen nicht nur Inhalt von Aus- sondern auch von Weiterbildungen sein. Durch interne Weiterbildungen kann ein Konsens für eine ganze Institution geschaffen und an einer gemeinsamen Haltung gearbeitet werden.

Je nach Grösse der Institution sind die finanziellen und personellen Ressourcen für die transkulturelle Organisationsentwicklung sehr unterschiedlich, wodurch nicht alle Punkte

gleichermassen abgedeckt werden können. Dennoch ist das Informieren über Rechte und Pflichten von Menschen mit einer Behinderung und deren Angehörigen laut IFEG ein Auftrag einer Institution für Menschen mit einer Behinderung. Der Aufbau eines Netzwerkes mit externen Fachpersonen bietet auch in Zusammenhang mit den finanziellen Mitteln grosse Ressourcen, sei es durch externe Beratungsstellen, Kontaktpersonen von Migrationsvereinigungen oder Dolmetscherdiensten. Durch die Vernetzung müssen nicht alle Dienste von der Institutionen selber eingerichtet und geführt werden, was sehr kostenintensiv wäre, sondern es kann auf bestehende, externe Dienste zurückgegriffen werden. In den meisten Institutionen wird es beispielsweise aus finanziellen Gründen nicht möglich sein, selber einen Dolmetscherdienst aufzubauen. Deshalb kann es für eine Institution sehr gewinnbringend sein, ein Netzwerk mit Dolmetscherdiensten zu bilden.

Das Umstellen einer Institution auf ein neues Konzept ist oftmals ein schwerfälliger und langwieriger Prozess. Zudem wird häufig lediglich die Weiterbildung des Personals als Vorkehrung getroffen und die Weiterentwicklung der anderen oben genannten Punkte wird vernachlässigt. Dadurch bleibt eine Weiterentwicklung der Institution oft aus (vgl. Domenig 2001: 153-156). Deshalb ist es wichtig die Umstellung auf das neue Konzept ganzheitlich zu planen und durchzuführen.

2.6 Indikatoren für Gleichstellung und Diversity

Für grosse Organisation, Firmen, Schulen und Institutionen wird der Umgang mit der Migrationsthematik zu einem immer zentraleren Thema. In vielen grösseren Organisationen gibt es deshalb Gleichstellungspläne, Richtlinien für Diversity und Gleichstellung, Hinweise für interkulturelle Zusammenarbeit o. ä.. Um den Aufbau und die verschiedenen enthaltenen Ebenen zu untersuchen, werden in dieser Arbeit zwei solche Dokumente analysiert. Daraus sollen mögliche Rückschlüsse für das Erstellen eines Kriterienkatalogs zu transkulturellen Kompetenzen in Institutionen der Behindertenhilfe erarbeitet werden. Das erste betrachtete Dokument beschreibt die Diversity-Politik der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. Das zweite Dokument ist der Gleichstellungsplan der Stadt Zürich. Sie wurden deshalb ausgewählt, weil es zwei Dokumente von öffentlichen Organisationen sind. Die Themen Migration und Behinderung werden an der FHNW einerseits in der Lehre für Sozialarbeitende behandelt, andererseits ist die internationale Zusammenarbeit mit Institutionen ein wichtiger Be-

standteil der FHNW. Zürich hat schweizweit die grösste Einwohnerzahl und ebenfalls den grössten Anteil an ausländischer Wohnbevölkerung. Der Gleichstellungsplan der Stadt Zürich legt den Fokus auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Integration von Migrantinnen und Migranten.

2.6.1 Diversity-Politik der FHNW

Zunächst wird in diesem Papier der FHNW aufgezeigt, auf welchen rechtlichen Grundlagen die Diversity-Politik basiert. Danach werden die Ziele der Diversity-Politik genannt, die darin bestehen, die Vielfalt der Studierenden und Mitarbeitenden, sowie der Organisation als Ressource und Potential zu betrachten. „Die FHNW verfügt über eine hohe Diversity-Kompetenz in den vier Leistungsbereichen Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistung.“ (Diversity-Politik FHNW 2011: 1) Nach den Zielformulierungen folgt schliesslich die Beschreibung der Umsetzung. Es wird genannt, dass die Verantwortung zur Umsetzung der Diversity-Politik bei der Direktionspräsidentin oder dem Direktionspräsidenten und den einzelnen Direktorinnen und Direktoren und den weiteren Führungsverantwortlichen der einzelnen Hochschulen liegt. Weiter wird unter dem Punkt Umsetzung genannt, dass die Kompetenzen und Erfahrungen, die sich aus der Verschiedenheiten der Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergeben genutzt werden. Zudem existiert eine Stabstelle Gleichstellung/Diversity, welche die Verantwortlichen bei der Umsetzung der Diversity-Politik unterstützt. Weiter werden nach Möglichkeiten finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt, damit die Umsetzung der Diversity-Politik erfolgen kann (vgl. Diversity-Politik FHNW 2011).

2.6.2 Gleichstellungsplan der Stadt Zürich 2009-2013

Die Stadt Zürich verfügt über eine Fachstelle für Gleichstellung, die das Kompetenzzentrum und die Anlaufstelle für Bewohnerinnen und Bewohner, sowie Angestellte der Stadt Zürich bezüglich Gleichstellung ist. Die „Kommission für die Gleichstellung von Mann und Frau“ besteht aus mindestens 13 und höchstens 19 Personen von Vertreterinnen und Vertretern aus Nicht-Regierungsorganisationen, Personen aus politischen Parteien und dem Gemeinderat sowie einer Person der Fachstelle für Gleichstellung. (vgl. Stadt Zürich, Gleichstellungsko-

mission). Der Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung (Stadt Zürich, Fachstelle für Gleichstellung) umfasst folgende Punkte:

- Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen
- Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von homo-, bi-, trans- und intersexuellen Menschen
- Die Förderung der Gleichstellung der Arbeitnehmer/innen der Zürcher Stadtverwaltung

Die Rahmenbedingungen werden von der Bundesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz vorgegeben. Die Fachstelle für Gleichstellung Zürich hat einen Gleichstellungsplan entwickelt, indem die Strategie zur Gleichstellung in der Zürcher Stadtverwaltung verankert wird. Der Gleichstellungsplan umfasst sechs Schwerpunkte:

Gute Datengrundlage: Gezielte Gleichstellungspolitik soll durch eine gute Datengrundlage ermöglicht werden.

Zürcher Arbeitsmarkt: Die Gleichstellung auf dem Zürcher Arbeitsmarkt wird gefördert.

Junge Menschen: Junge Menschen werden darin unterstützt, ihre Lebensentwürfe ohne Geschlechterstereotypen zu gestalten.

Häusliche Gewalt: Die Früherkennung und Prävention der häuslichen Gewalt wird gestärkt.

MigrantInnen: Die rechtliche Stellung von Migrantinnen und Migranten soll verbessert und geschlechterspezifische Diskriminierung abgebaut werden.

Stadt Zürich als Arbeitgeberin: Die Position der Stadt Zürich auf dem Arbeitsmarkt ist fortschrittlich, gleichstellungsfördernd und familienfreundlich. (Stadt Zürich, Schwerpunkte und Ziele).

Basierend auf diesen sechs Schwerpunkten wurden insgesamt 154 konkrete Massnahmen formuliert, welche die Stadt Zürich umsetzen soll (vgl. Stadt Zürich, Gleichstellungsplan 2009-2013).

2.6.3 Fazit der betrachteten Dokumente

Bei beiden Dokumenten werden die rechtlichen Grundlagen aufgezeigt, welche die Rahmenbedingungen bilden. In beiden Fällen wird eine Fachstelle benannt, die bei auftretenden Fragen aufgesucht werden kann. Weiter werden bei der Diversity-Politik der FHNW und dem Gleichstellungsplan konkrete Ämter erwähnt, die für die Umsetzung verantwortlich sind. Dies kann als strukturelle Ebene betrachtet werden. Bei der Diversity-Politik wird genannt, dass die Ressourcen der Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden und Studierenden genutzt werden. Dies ist Bestandteil der personellen Ebene. Bei der Diversity-Politik der FHNW werden Ziele eher allgemein formuliert, sodass sie für sämtliche Institute der FHNW gleichermassen Anwendung finden können. Beim Gleichstellungsplan der Stadt Zürich fällt auf, dass die sechs Schwerpunkte und die ausformulierten 154 Massnahmen zur Umsetzung sehr viel konkreter formuliert sind. Sie geben daher eher eine Handlungsanleitung und beschreiben das genaue Tätigkeitsfeld der Stadt Zürich. Durch eine derart konkrete Formulierung ist es notwendig, dass die Ziele breitgefächert ausgelegt werden und der Handlungsspielraum erscheint auf diese Ziele beschränkt.

3. Schlussteil

3.1 Zusammenfassung

Obwohl man in der Sozialen Arbeit mit dem Schnittfeld von Migration und Behinderung oft konfrontiert wird und die Merkmale „Behinderung“ und „Migration“ die Lebenswelt der betroffenen Personen bestimmen, werden diese beiden Themen oft nur getrennt betrachtet. Für Institutionen der Behindertenhilfe bringt die Zunahme der Klientel mit Migrationshintergrund neue Herausforderungen und so besteht die Forderung nach einer transkulturellen Öffnung der Institutionen vermehrt.

Für die Inanspruchnahme von sozialen Diensten zeigen sich für viele Menschen mit einer Behinderung und Migrationshintergrund einige Hindernisse, beispielsweise sprachliche Barrieren, fehlendes Wissen über bestehende Angebote, unterschiedliche Zielvorstellung in der Zusammenarbeit mit Institutionen oder unterschiedliche Auffassungen von Behinderung. Für die Institutionen der Behindertenhilfe gilt es, diese Barrieren zu beseitigen, was durch das Konzept für Transkulturalität erreicht werden soll.

Beim Konzept der Transkulturalität geht man davon aus, dass Kulturen nicht nach aussen abgrenzbar sind, sondern dass die Grenzen fließend verlaufen und die Menschen von verschiedenen Kulturen beeinflusst werden und ihre Lebenswelt unter diesem Einfluss betrachten.

Das Konzept der Transkulturalität hat sich bisher vor allem im Gesundheitswesen etabliert, findet jedoch immer mehr Einzug in den Bereich der sozialen Arbeit. Transkulturalität legt den Fokus nicht auf Unterschiede von einzelnen Kulturen, sondern stellt das Individuum und die individuellen Eigenschaften und Sichtweisen ins Zentrum. Das Konzept der transkulturellen Kompetenz besteht laut Domenig auf den drei Pfeilern Selbstreflexion, Hintergrundwissen und transkulturelle Erfahrungen, sowie narrative Empathie. Selbstreflexion soll dazu führen, dass das Eigene und das Fremde unterschieden werden kann und man Fremden offen begegnet. Das Hintergrundwissen über migrationsspezifische Lebenssituationen dient einem besseren Verständnis der aktuellen Lebenslage von Migrantinnen und Migranten. Die narrative Empathie hat zum Zweck, die betroffenen Migrantinnen und Migranten zum Erzählen ihrer Situation zu bewegen, um so eine Annäherung an ihr subjektives Empfinden ihrer Situation zu erzielen.

Damit das Konzept der transkulturellen Kompetenz umgesetzt werden kann, muss ein Wandel in der gesamten Institution stattfinden. Bei dieser Entwicklung können die Bereiche des System-Managements, des Marketing-Managements und des Ressourcen-Managements unterschieden werden. Diese Bereiche beinhalten die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden, auch auf der Leitungsebene, das Ermöglichen von migrationsspezifischen Gruppenprozessen (z.B. Fallbesprechungen), die Anpassung der Angebote (z.B. Migrationsverantwortliche Person), Anpassung der bestehenden Dokumente, Zusammenarbeit mit externen Migrantenorganisationen und der gezielte Einsatz von Fachpersonen mit Migrationshintergrund.

Beim Betrachten von zwei Dokumenten bezüglich Gleichstellung und Diversity ist aufgefallen, dass die rechtlichen Grundlagen als Rahmenbedingungen genannt werden, eine Fachstelle besteht und die Verantwortlichen für die konkrete Umsetzung der Pläne genannt werden. Ein grosser Unterschied der Dokumente besteht in der Zielformulierung, die beim einen Dokument sehr konkret ist und viele Punkte umfasst und beim anderen Dokument eher offen und kurz formuliert ist.

3.2 Beantwortung der Fragestellung

3.2.1 Beantwortung der Teilfragen

Um anschliessend die Leitfrage beantworten zu können, werden in diesem Kapitel zunächst die einzelnen Teilfragen beantwortet.

Was versteht man unter Transkulturalität?

Transkulturalität unterscheidet sich von Multi- und Interkulturalität hauptsächlich aufgrund des Verständnisses des Begriffes Kultur. Transkulturalität ist von interner Pluralisierung der Gesellschaft und einem Verständnis von Kulturen, die ineinander verflochten sind, geprägt. Der Fokus soll nicht auf den Unterschieden sondern auf Gemeinsamkeiten der Menschen liegen. Denn bestimmte Lebensformen lassen sich nicht mehr einer einzelnen Kultur zuschreiben, sondern finden sich in verschiedenen Kulturen wieder. Dadurch, dass es keine klaren Grenzen der Kulturen mehr gibt, existieren die Eigenheiten der eigenen oder die Fremdheit von anderen Kulturen nicht mehr. Die Vorstellung von Transkulturalität ist, dass

keine Isolierung der einzelnen Kulturen stattfindet. Denn dadurch würde das Konfliktpotenzial zwischen unterschiedlichen Kulturen geschürt und die Begründung für Konflikte würde viel zu einfach bei den Unterschieden der Kulturen gesucht werden. Stattdessen besteht eine inklusive Vorstellung von Kultur. Unterschiede in Lebensformen, Ansichten und Gepflogenheiten bestehen weiterhin, jedoch soll mehr Toleranz für diese Unterschiede aufgebracht werden. Die Verständigung untereinander wird einfacher aufgrund der Vernetzung und den nicht mehr existenten Grenzen der Kulturen. Das erlaubt und vereinfacht die Anerkennung von unterschiedlichen Identitätsformen. Der Begriff der Transkulturalität ist in sich jedoch auch widersprüchlich. Die Definition von Transkulturalität kritisiert einerseits das Bestehen von unterschiedlichen Kulturen, impliziert aber gleichzeitig, dass diese dennoch bestehen. Daher wird der Begriff auch als „temporäre Diagnose“ verstanden.

Was versteht man unter transkulturellen Kompetenzen?

Unter den transkulturellen Kompetenzen versteht man die Fähigkeit, die Lebenswelt von anderen Menschen zu erfassen, nachzuvollziehen und dementsprechend angepasste Handlungsweisen zu planen und durchzuführen. Die Interaktion mit den Menschen soll im Fokus stehen, wodurch Ausgrenzung verhindert werden soll. Diese Interaktion mit Migrantinnen und Migranten kann sich sehr individuell gestalten, wodurch es keine einheitliche Vorgehensweise für einen „korrekten“ Umgang gibt. Die transkulturelle Kompetenz liegt nun darin, der Individualität der Situation gerecht zu werden. Für einen möglichst gelingenden Umgang mit Migrantinnen und Migranten ist es für Fachpersonen wichtig, sich mit der eigenen Lebenswelt auseinander zu setzen, um in der Interaktion mit Migrantinnen und Migranten erkennen zu können, welche Anteile die Eigenen sind und was fremd ist. Dies erfordert die Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Weiter ist es wichtig, über ein Wissen über grundlegende Informationen zu migrationsspezifische Lebenslagen zu verfügen, um die aktuelle Situation der Migrantinnen und Migranten besser nachvollziehen zu können.

Empathie ist sehr bedeutend, da man sich damit der Lebenswelt einer Person annähern und ein gewisses Verständnis für ihre Situation erhalten kann. Das setzt bei den Fachpersonen Aufgeschlossenheit für Unbekanntes voraus. Ein empathischer Umgang mit Migrantinnen und Migranten, kann sie darin unterstützen, ihre aktuelle Situation aus ihrer Sicht zu schildern. Die Narration kann für Klientinnen und Klienten ein wichtiger Bestandteil für einen Bewältigungsprozess sein und rückt sie und ihr subjektives Erleben in den Fokus. Den transkul-

turellen Kompetenzen werden in der Aus- und Weiterbildung von Gesundheits- und Sozialberufen immer mehr Bedeutung zugeschrieben und das Personal vermehrt sensibilisiert wird für diese Thematik.

Welche Bedeutung hat Transkulturalität in der Sozialen Arbeit?

Die Soziale Arbeit wird heute in vielen Bereichen mit dem Thema Migration konfrontiert. Sei es im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit, Sozialdienst oder in der Behindertenhilfe. Aufgrund mehrerer Erfahrungsberichten erscheint es so, dass Menschen mit Migrationshintergrund und einer Behinderung die Dienste der sozialen Arbeit weniger in Anspruch nehmen, als Personen ohne Migrationshintergrund. Dies lässt sich auf unterschiedliche Faktoren wie Verständigungsschwierigkeiten, unzureichende Informationen zu den bestehenden Angeboten, unterschiedliche Auffassung von Gesundheit, Krankheit und Beeinträchtigung zurückführen. Deshalb gewinnt Transkulturalität in Gesundheits- und Sozialberufen vermehrt an Bedeutung. Aufgrund des demographischen Wandels lässt sich darauf schliessen, dass in Zukunft mehr Menschen mit Migrationshintergrund in der Schweiz leben und die Dienstleistungen der Sozialen Arbeit in Anspruch nehmen werden. Es ist daher die Aufgabe der Institutionen, Organisationen und Fachkräfte der Sozialen Arbeit, die Zugangsbarrieren zu ihren Angeboten und Dienstleistungen für Migrantinnen und Migranten weitestgehend zu beseitigen. In vielen Institutionen der Behindertenhilfe wird das Thema Migration noch kaum behandelt. Um aber eine gelingende Zusammenarbeit mit Migrantinnen und Migranten gestalten zu können, ist eine Sensibilisierung für migrationsspezifische Themen nötig. Dies muss einerseits auf der personellen Ebene stattfinden (durch Aus- und Weiterbildung) aber auch auf struktureller Ebene (Anpassung von Konzepten, Schaffen von migrationsspezifischen Fachstellen, Aufbau von Netzwerken mit Migranten-Organisationen).

3.2.2 Beantwortung der Leitfrage

Im folgenden Kapitel soll die Leitfrage aufgrund der erarbeiteten Informationen beantwortet werden:

Welche Faktoren können für Institutionen der Behindertenhilfe als Indikatoren für Transkulturalität betrachtet werden?

Die ausgearbeiteten Indikatoren für Transkulturalität in einer Institution der Behindertenhilfe lassen sich der strukturellen und der personellen Ebene zuordnen. Diesen Ebenen übergeordnet sind die Rahmenbedingungen, welche die Vorgaben für die Indikatoren bilden.

Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen definieren, woran sich die Indikatoren orientieren. Sie geben vor, was unbedingt eingehalten werden muss. Für Indikatoren der Transkulturalität in Institutionen der Behindertenhilfe geben das BehiG und das IFEG den Rahmen vor, zudem müssen sich die Indikatoren an den Grundsätzen der Schweizerischen Migrationspolitik orientieren.

Strukturelle Ebene

Transkulturalität muss in den Strukturen einer Institution verankert sein. Das setzt voraus, dass die Formulierungen im Leitbild das Umsetzen des Konzeptes der Transkulturalität erlauben. Zudem müssen die Konzepte, Merkblätter u.ä. mit der Transkulturalität abgestimmt sein. Es bedeutet nicht, dass eine Institution ein separates Konzept für Transkulturalität haben muss, da Konzepte so allgemein formuliert werden können, dass sie die Haltung hinter der Transkulturalität mit einschliessen, ohne diese in Dokumenten explizit aufzuführen. Jedoch führt das Erwähnen des Konzeptes der Transkulturalität bei den Fachkräften bereits zu einer Sensibilisierung, da man sich so eher damit auseinandersetzt, als wenn es gar nicht genannt wird. Zudem dienen Merkblätter oder Konzepte dazu, die Palette der Angebote zu strukturieren, um unkoordinierte Angebote zu verhindern.

Weiter soll eine Fachstelle für Transkulturalität bestehen. Je nach Art, Grösse und finanziellen Ressourcen der Institution kann diese individuell aufgebaut sein. Beispielsweise kann dafür eine neue Stelle geschaffen werden, für die eine in Migrationsfragen kompetente Person eingestellt wird. Eine weitere Möglichkeit wäre, dass eine oder mehrere Personen die Aufgaben der Migrationsverantwortlichen teilzeit übernehmen. Diese Fachstelle dient als Anlaufstelle für Fragen in Zusammenhang mit Transkulturalität für Fachpersonen der Institution, für Menschen mit einer Beeinträchtigung und Migrationshintergrund, sowie deren Angehörigen.

Das Aufbauen eines Netzwerkes mit Migrationsgemeinschaften und Dolmetscherdiensten soll sicherstellen, wer bei Fragen oder Schwierigkeiten, die nicht innerhalb der Institution bearbeitet werden können, kontaktiert werden kann.

Personelle Ebene

Auf der personellen Ebene lassen sich folgende möglichen Indikatoren formulieren: Die transkulturellen Kompetenzen, und die Umsetzung der drei Säulen (Selbstreflexion, Hintergrundwissen und transkulturelle Erfahrungen, narrative Empathie) müssen bei den Mitarbeitenden gefördert werden. Das Einstellen von Fachpersonen mit Migrationshintergrund soll forciert werden. Leute sollen also nicht trotz, sondern auch wegen ihres Migrationshintergrundes angestellt werden. Da die Institution wenig Einfluss auf die Ausbildung und auch auf das Angebot an externen Weiterbildungen hat, muss diese Thematik in internen Weiterbildungen behandelt werden. Zudem soll das Angebot von abteilungs- oder gruppenübergreifenden Fallbesprechungen und Interventionen bestehen, damit migrationsspezifisches Wissen geteilt und vertieft werden kann.

3.3 Kritische Reflektion und Diskussion der Ergebnisse

3.3.1 Bedeutung der Ergebnisse für Institutionen der Behindertenhilfe

Für einen Grossteil der Institutionen der Behindertenhilfe würde der Einbezug des Konzeptes der Transkulturalität eine Umstellung bedeuten, da es erst an wenigen Orten überhaupt thematisiert wurde und da die Inanspruchnahme der Angebote von Migrantinnen und Migranten tendentiell noch gering erscheint. Zudem liegt die Vermutung nahe, dass Transkulturalität eher in Institutionen in städtischen Gebieten thematisiert wird und in ländlich gelegenen Orten dieses Thema bisher wenig behandelt wurde, da der Anteil von Migrantinnen und Migranten in den Städten grösser ist. Das würde auch zur Folge haben, dass die Inanspruchnahme der Angebote der Behindertenhilfe von Migrantinnen und Migranten von Institution zu Institution stark variieren kann. Das Abschätzen der Nachfrage durch Migrantinnen und Migranten kann für eine Institution eine grosse Herausforderung bedeuten. Denn einige transkulturalitäts-bezogene Umstellungen können eine grosse finanzielle Investition bedeuten. Zumal einige zeitintensive Massnahmen getroffen werden sollen, auch wenn noch keine konkrete Nachfrage besteht. Eine Fachstelle für migrationsspezifische Fragen kann beispielsweise eine Unterstützung für Migrantinnen und Migranten mit einer Beeinträchtigung und deren Angehörigen sein, ein Angebot überhaupt in Anspruch zu nehmen. Das Personal

muss geschult werden und interne Weiterbildungsangebote müssen bestehen. Das Aufbauen eines Netzwerkes mit Migrationsfachstellen usw. benötigt viel Zeit und kann daher nicht kurzfristig, wenn Bedarf vorhanden ist, aufgebaut werden. Folglich müsste eine Institution die Entwicklung des Anteils der Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund prognostizieren, um den Ausbaubedarf der Angebote abschätzen zu können. Dadurch kann zumindest annähernd ermittelt werden, wieviel zeitliche und finanzielle Ressourcen in die transkulturelle Organisationsentwicklung investiert werden kann.

Trotz dieser Schwierigkeit kann das Einführen des Konzeptes für Transkulturalität sehr gewinnbringend sein. Ist eine Institution transkulturell kompetent, kann dies verhindern, dass bei der Interaktion von Fachpersonen und Klientel durch Nichtwissen Überforderung und Frust entstehen. Denn dies könnte bei der Klientel das Wohlbefinden stark beeinträchtigen und auf der Seite der Fachpersonen zu Diskriminierung und negativer Abgrenzung gegenüber der Klientel mit Migrationshintergrund führen. Insgesamt bedeutet eine Anpassung an das Konzept der Transkulturalität für eine Institution ein grosser personeller und finanzieller Aufwand, der sich für die Fachpersonen aber hauptsächlich auch für die Klientel lohnt und zu mehr gegenseitigem Verständnis und Zufriedenheit auf beiden Seiten führen kann

3.3.2 Kritik am Konzept der Transkulturalität

Der Begriff der Transkulturalität an sich gibt Anlass zur Kritik. Denn einerseits will er vermitteln, dass es keine abgrenzbaren Kulturen mehr gibt. Jedoch impliziert der Begriff Transkulturalität die Existenz von Kulturen. Dies basiert jedoch darauf, dass der Begriff der Kultur nur schwer dekonstruiert werden kann, da er aufgrund seiner Verwendung im Alltag wiederum geprägt wird.

Das Konzept der transkulturellen Kompetenz verlangt, dass Leitbilder und Konzepte von Institutionen so offen formuliert werden, dass keine zusätzlichen Formulierungen für den Umgang mit Migrantinnen und Migranten verwendet werden sollen. Dies könnte wiederum dazu führen, dass transkulturelle Kompetenz sehr in den Hintergrund gerät und das Bewusstsein und die Sensibilisierung für diese Thematik mit der Zeit in den Hintergrund gelangt.

Weiter birgt das Konzept der transkulturellen Kompetenz die Gefahr, dass es falsch verstanden und falsch angewendet wird. Da das Konzept keine klaren Handlungsanleitungen bietet,

besteht die Möglichkeit, dass Fachpersonen aufgrund von Nichtwissen und falschen Interpretationen gegen den eigentlichen Sinn des Konzeptes Handeln und so die Unterschiede in den Fokus stellen und die Interaktion miteinander noch erschwert wird. Dies könnte aber durch eine sorgfältige Schulung, Fallbesprechungen und Anlaufstellen für transkulturelle Fragen, innerhalb einer Institutionen verhindert werden.

3.4 Kritische Reflektion des methodischen Vorgehens

Um die Fragestellung zu beantworten, erwies sich die Literatur- und Internetrecherche als sinnvolle Vorgehensweise. Es zeigte sich, dass es zum Schnittfeld von Behinderung und Migration noch sehr wenig Literatur gibt, die aber oft sehr aktuell ist. Zudem ist diese Thematik vermehrt in Beiträgen in Internet oder Fachzeitschriften zu finden, was zeigt, dass das Thema Behinderung und Migration stark an Bedeutung gewinnt. Im Bereich der Gesundheitsberufe existiert bereits mehr Literatur zu dieser Thematik. Zudem hat Transkulturalität im Gesundheitsbereich auch starken Einfluss in die Aus- und Weiterbildung genommen, daher waren Unterrichtsunterlagen einsehbar.

Die Suche nach unterschiedlichen Katalogen für Gleichstellung und Diversity gestaltete sich schwieriger als erwartet. Viele der gefundenen Kataloge behandelten hauptsächlich die (finanzielle) Gleichberechtigung von Frauen und Männern und erschienen daher zu wenig vielschichtig für diese Arbeit. Zudem waren die gesichteten Kataloge derart unterschiedlich in ihren Schwerpunkten, was einen Vergleich der Dokumente erschwerte.

3.5 Weiterführende Fragen

Als Weiterführung dieser Arbeit könnten die ausgearbeiteten Indikatoren in der Praxis, also in unterschiedlichen Institutionen untersucht werden. Dabei würde sich einerseits die Frage stellen, in wieweit diese Indikatoren bereits Anwendung finden in den Institutionen. Andererseits könnte man untersuchen, welche Veränderungen in einer Institution vorgenommen werden müssten, um die Indikatoren für Transkulturalität zu erfüllen und wie diese Erneuerungen derart gestaltet werden können, damit sie für die Institution individuell passen.

Dies würde auch beinhalten, dass die Konzepte, Leitbilder u.ä. darauf untersucht werden, ob Aspekte der Transkulturalität bereits beinhaltet sind, oder was noch angepasst werden müsste. Zudem könnte man für Institutionen individuell angepasste Methoden zur Sensibilisierung für diese Thematik ausarbeiten.

Weiter könnte man die Auswirkungen untersuchen, die die Umstellung auf das Konzept der Transkulturalität, in Bezug auf die Klientinnen und Klienten, die Fachpersonen und die gesamte Institution hatte.

4. Quellenverzeichnis

4.1 Literaturverzeichnis

- Beck, Susanne/Diethelm, Anita/Kerssies, Marijke/Grand, Olivier/Schmocker, Beat Avenir-Social (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. Bern: AvenirSocial
- Besic, Osman (2007). Gewalt und Migration. In: Domenig, Dagmar (Hg.) Transkulturelle Kompetenz. Lehrbuch für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe. Bern: Verlag Hans Huber. S. 126.
- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungenvon Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)(2013)
- Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von Invaliden Personen (IFEG)(2006)
- Collatz, Jürgen (2006). Bedarf und Inanspruchnahme psychiatrischer Versorgung durch Migrantinnen und Migranten. In: Transkulturelle Psychiatrie. Konzepte für die Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen. Bonn: Psychiatrie-Verlag.
- Do Mar Castro Varela, Maria/Dhawan, Nikita (Hg.) (2011). Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Berlin: LIT Verlag Dr. W. Hopf.
- Domenig, Dagmar (Hg.) (2001). Professionelle Transkulturelle Pflege. Handbuch für Lehre und Praxis in Pflege und Geburtshilfe. Bern: Verlag Hans Huber.
- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (2011). Diversity-Politik FHNW.
- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (2014). Modulverzeichnis 2014/2015 Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit.

- Hedderich, Ingeborg/Lescow, Katharina (2013). Migration und Behinderung: Status und Herausforderung. Universität Zürich Institut für Erziehungswissenschaft Lehrstuhl für Sonderpädagogik: Gesellschaft, Partizipation und Behinderung. Zürich.
- Hegemann, Thomas (2006). Transkulturelle Kommunikation und Beratung. Die Kompetenz, über kulturelle Grenzen hinweg zu kommunizieren. In: Transkulturelle Psychiatrie. Konzepte für die Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen. Bonn: Psychiatrie-Verlag.
- Keller, Andrea (2009). Die transkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit. Unveröffentlichte Bachelor-Thesis. Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz. Studienrichtung Sozialarbeit. Olten.
- Rosenstreich, Gabriele Dina (2001). Antidiskriminierung und/als/trotz... Diversity Training. In: Castro Varela, Maria do Mar/Dhawan Nikita: Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Berlin: LIT Verlag Dr. W. Hopf.
- Salman, Ramazan (2001). Zur Gesundheitsversorgung von MigrantInnen. In: Domenig, Dagmar: Professionelle Transkulturelle Pflege. Handbuch für Lehre und Praxis in Pflege und Geburtshilfe. Bern: Verlag Hans Huber.
- Schwalgin, Susanne (2013). Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund – Wie inklusiv ist die Behindertenhilfe gegenüber doppelt Benachteiligten? In: Teilhabe. 52 Jg. (3).
- Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiV) (2010).
- Wansing, Gudrun (2012). Inklusion in einer exklusiven Gesellschaft. Oder: Wie der Arbeitsmarkt Teilhabe behindert. In: Behindertenpädagogik 51. Jg. (4) S. 381-396
- Wansing, Gudrun/Westphal, Manuela (Hg.) (2014). Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Windisch, Matthias (2014). Lebenslagenforschung im Schnittfeld zwischen Behinderung und Migration. Aktueller Stand und konzeptuelle Perspektiven. In: Wansing, Gud-

run/Wespthal, Manuela (Hg): Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

4.2 Internet-Quellenverzeichnis

- Aktion Mensch, Was ist Inklusion? URL: <http://www.aktion-mensch.de/inklusion/was-ist-inklusion.php>. Zugriffsdatum [13.3.2014]
- Aufenthaltler INFO e.V. URL: <http://www.aufenthalter.ch/aufenthalter.htm> [Zugriffsdatum: 7.6.2014]
- Bildungszentrum Gesundheit und Soziales, Kanton Solothurn. Lehrplan Fachfrau / Fachmann Betreuung. Fachrichtung Behindertenbetreuung (2001). URL: <https://www.bz-gs.ch/grundbildung/fabe/fabe-fachrichtung-behindertenbetreuung/schullehrplan-bivo-2011> [Zugriffsdatum 12.6.2014]
- Bundesamt für Kultur (2013). Kulturdefinition UNESCO URL: <http://www.bak.admin.ch/themen/04117/index.html> [Zugriffsdatum: 27.3.2014]
- Bundesamt für Migration (2010). Ausländerrechtliche Erfordernisse zur Integration. URL: <https://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/themen/integration/foerderung/vereinbarungen.html> [Zugriffsdatum 14.02.14]
- Bundesamt für Migration, Ausländerstatistik Ende Dezember 2013. URL: <https://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/statistik/auslaenderstatistik/2013/auslaenderstatistik-2013-12-d.pdf> [Zugriffsdatum: 23.3.2014]
- Bundesamt für Migration (2013). Bevölkerung mit Migrationshintergrund). URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/key/04.html> [Zugriffsdatum: 10.6.2014]

- Bundesamt für Migration (2010). Grundsätze. URL: https://www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/themen/integration/politik/grundsaeetze_ziele.html [Zugriffsdatum 14.2.2014].
- Bundesamt für Migration (2012), Integration. URL: <https://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/themen/integration.html> [Zugriffsdatum 13.3.2014]
- Bundesamt für Migration, Personenfreizügigkeit Schweiz – EU/EFTA. URL: https://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html [Zugriffsdatum: 14.2.2014]
- Bundesamt für Statistik (2014). Migration und Integration - Indikatoren URL:<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/00.html> [Zugriffsdatum: 6.3.2014]
- Bundeszentrale für Politische Bildung (2009). Vielfalt der Kulturbegriffe. URL: <http://www.bpb.de/gesellschaft/kultur/kulturelle-bildung/59917/kulturbegriffe> [Zugriffsdatum 27.3.2014]
- Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit – DEZA. Migration – Die zwei Seiten der Medaille. URL: <https://www.deza.admin.ch/de/Home/Themen/Migration> [Zugriffsdatum 13.4.2014]
- Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit – DEZA. Migrationsdialog in der Schweiz. URL: <https://www.deza.admin.ch/de/Home/Themen/Migration/Migrationsdialog> [Zugriffsdatum 14.2.2014]
- Harms, Janna/Seifert, Monika (2012) Migration und Behinderung. Teilhabebarrrieren und Teilhabechancen aus Sicht der türkischen Community in Berlin. In: Teilhabe 51. Jg. (2)
- Insieme, ICF- Klassifikation. URL: <http://insieme.ch/geistige-behinderung/icf-klassifikation/> [Zugriffsdatum 8.6.2014]

- Kaiser-Cauczor, Cornelia (2012). Stiefkinder der Inklusionsdebatte: Migranten mit Behinderung. URL: <http://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2012/artikel/stiefkinderderinklusionsdebattemigranten> [Zugriffsdatum: 22.03.2014]
- Stadt Zürich, Fachstelle für Gleichstellung. URL: <https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung.html> [Zugriffsdatum: 15.05.2014]
- Stadt Zürich, Gleichstellung. URL: https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/ueber_uns.html [Zugriffsdatum 15.05.2014])
- Stadt Zürich, Gleichstellungskommission. URL: <https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/Gleichstellungskommission.html> [Zugriffsdatum 15.5.2014]
- Stadt Zürich, Gleichstellungsplan 2009-2013. URL: <https://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan.secure.html> [Zugriffsdatum 15.5.2014]
- Stadt Zürich, Schwerpunkte und Ziele. (<https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/gleichstellungsplan/schwerpunkte-und-ziele.html>) [Zugriffsdatum 15.5.2014]
- UMUT e.v. (2014). Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. URL: <http://www.umut-ev.de/umut/?q=node/8> [Zugriffsdatum: 23.1.2014]
- Welsch, Wolfgang (1995). Transkulturalität. http://www.forum-interkultur.net/uploads/tx_textdb/28.pdf [Zugriffsdatum: 18.1.2014]

Anhang

I. Ehrenwörtliche Erklärung der Studierenden zur Bachelor Thesis

I. Ehrenwörtliche Erklärung der Studierenden zur Bachelor Thesis

Verfasst durch:

Schmid Monika

Transkulturalität in Institutionen der Behindertenhilfe - Anforderungen an Institutionen im Umgang mit der Klientel aus dem Schnittfeld von Behinderung und Migration

Begleitung Bachelor Thesis:

Prof. Gabriela Antener

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Bachelor Thesis selbstständig, ohne unerlaubte Hilfe und nur unter Benutzung der angegebenen Quellen, Hilfsmittel und Hilfeleistungen verfasst und sämtliche Zitate kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form, auch nicht in Teilen, keiner anderen Prüfungsinstanz vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Datum:

Unterschrift: