



MULTIMONDO

Erste Bieler Fachtagung Integration vom 26.5.2015

„Wie ticken MigrantInnen?“ Anwendung transkultureller Kompetenzen im Berufsalltag

Zusammenfassung der Tipps für Fachpersonen

1. Tipps von Schlüsselpersonen

- Wir alle haben Vorurteile. Eigenen Bildern und Vorurteilen bewusst sein/ werden und diese immer wieder hinter den Vorhang stellen bevor und während der Interaktion
- Versuchen, bei MigrantInnen vom professionellen Verständnis her gleich vorzugehen wie bei SchweizerInnen (z.B. individuelle Fallbeurteilung ,Berücksichtigung der persönlichen Biographie“ etc.).
- Der Unterschied ist fehlendes Wissen und ein erhöhter Erklärungsbedarf: es muss vielmehr erklärt werden, da viele Personen das System hier nicht kennen (z.B. wie das Soziale System der Schweiz funktioniert, welches die Grenzen sind, was ihre Rolle genau ist und wo ihre Grenzen sind etc.)
- Also ist es wichtig immer wieder zu erklären, warum man was macht und welches die Rahmenbedingungen sind. Die persönlichen Grenzen und der Handlungsspielraum aufzeigen, denn die Erwartungen sind oft sehr hoch.
- Flexibel, situativ offen und erfinderisch sein. Vorgehen „aushandeln“. Auch einmal neue Wege beschreiten und Kompromisse suchen, sofern dies das Setting zulässt.
- Immer wieder den Kopf mit dem Herzen verbinden (Tipp im Workshop)
- Wichtige Informationen wiederholen

2. Tipps aus Sicht der transkulturellen Kompetenz

Die transkulturelle Fallbearbeitung anwenden

- **Hintergrundwissen= Kontextwissen statt Kulturenwissen:** Verallgemeinerndes Wissen über Kulturen ist in der individuellen Interaktion nicht hilfreich und kann Vorurteile untermauern. Das Gegenüber ist der/die beste Informant/in über seine Lebenswelt hier und im Heimatland. Dem Gegenüber also mit echtem Interesse für seine Welt begegnen (Herkunftsgeschichte, Migrationsgeschichte, Integrationsgeschichte).

- Im Hinterkopf behalten, dass viele sog. „Kulturunterschiede“ entweder Verständigungsprobleme, mit der sozialen Schicht/Bildung oder mit der traumatisierenden und destabilisierenden Erfahrung der Migration/fehlende Integration zusammenhängen. Nicht mit der „Kultur“.
- **Selbstreflexion:** z.B. gehe ich bei Schweizern anders in die Interaktion als bei MigrantInnen? Wenn ja, was mache ich anders und warum? Könnte ich mir vorstellen, dass ich mit derselben Haltung in das Gespräch gehe? Was würde sich ändern?
- **Empathie:** Das Hintergrundwissen und die Selbstreflexion führen dazu, dass es einem gelingt, sich in die „Schuhe“ des Gegenübers zu stellen und zu verstehen, warum z.B. gewisse Integrationsbarrieren vorhanden sind, die nicht aufgrund eines fehlenden Willens, sondern aufgrund von fehlendem Wissen und

Auf eine optimale Verständigung achten

- Mündliche Information ist sehr zentral (und Schriftlichem vorzuziehen)
- Wenn schriftlich, dann übersetzte Unterlagen z.B. www.migesplus.ch)
- Versuchen, Miss-Verständnisse zu reduzieren, indem (vor allem in heiklen, wichtigen Gesprächen) professionelle Interkulturelle Dolmetschende beigezogen werden.
- Nicht nur nachfragen, ob es verstanden wurde (Antwort wird ja sein), sondern die Person selbst wiederholen lassen, was gesagt wurde.
- Mit Bildern arbeiten

Beim Rassismus-Vorwurf daran denken:

- Dieser hat in den seltensten Fällen mit Ihnen zu tun, sondern mit in der Vergangenheit gemachten Erfahrung der Person. Jemand der Rassismus erlebt hat und sich deswegen verletzt fühlt, wird sehr sensibel und wittert in jeder Situation rassistische Elemente.
- Der Rassismus-Vorwurf ist ein Ohnmachtszeichen, sozusagen das letzte Register, dass gezogen werden kann, um Macht über den Gesprächspartner auszuüben. Denn dieser Vorwurf trifft Fachpersonen sehr, denn niemand möchte Rassistisch sein.
- Daher ist es wichtig, zu klären, warum genau der Vorwurf gemacht wird
- versichern, dass es das eigene Handeln in keinem Fall rassistisch gemeint war.
- Auch ist es hilfreich dem Gegenüber die Empathie bezüglich vergangener Erfahrungen mitzuteilen, welche die Person sicherlich gemacht hat.

Im Team/Vorgesetzte anregen, Personal mit Migrationshintergrund anzustellen (auch der zweiten Generation. Diese decken verschiedene Sprachen ab und sind meistens transkulturell kompetent).

Interne Weiterbildungen/Schulungen zum Thema durchführen