

Erste Liebe, erste Hiebe- Gewalt in Teenagerbeziehungen

„Bei denen haben Frauen eh nichts zu melden...“
- Kultur erklärt alles?

Workshop 8.

31. Oktober 2012, Zürich

Judith Jordáky, lic. oec., Projektleiterin TikK

TikK Kompetenzzentrum für
interkulturelle Konflikte.



„Bei denen haben Frauen eh nichts zu melden...“

TikK Kompetenzzentrum für
interkulturelle Konflikte.



Zweck:

Einleitung und Begleitung von Lern- und Lösungsprozessen. Förderung des friedlichen Zusammenlebens.



Tikk Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte.



Was ist Tikk?

- seit 1995 ein etabliertes Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte (und Fragen)
- getragen durch einen gemeinnützigen, politisch und konfessionell unabhängigen Verein
- Interdisziplinäres Team aus den Bereichen: Sozialwissenschaften, Soziale Arbeit, Konfliktmanagement, Supervision und Public Management, Betriebswirtschaft, Psychologie
- Ca. 70% Eigenwirtschaftlichkeit, ca. 30% Spenden
- Sitz: Zürich
- Arbeitsgebiet: ganze Deutschschweiz

Tikk Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte.



Tikk Dienstleistungen

1. Krisenintervention/Beratung und Konfliktbearbeitung (Spezialgebiet: rassistische Diskriminierung)
2. Konzipierung und Realisierung von Projekten
3. Aus- und Weiterbildung
4. Coaching von Fachpersonen

Themen: Integration, Partizipation
Interkulturelle Kompetenz und Öffnung,
Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus
interkulturelle Konflikte und Gewalt

Spezialgebiet: Öffentlicher Raum

Tikk Kompetenzzentrum für
interkulturelle Konflikte.



Wer meldet sich bei Tikk mit welchen Konflikten?

Konfliktbereiche

- Konflikte im/mit öffentlichem Raum
 - Plätze/Quartiere/Nachbarschaft/Schule/Freizeiteinrichtungen/Ämter
- Innerfamiliäre Konflikte
 - Drohungen und Gewalt, Partnerwahl, Gender
- Rassistische Diskriminierung
 - Wohnen, Schule, Arbeit, Ämter, Freizeit

Tikk Kompetenzzentrum für
interkulturelle Konflikte.



Bereiche

- Öffentlicher Raum

- Innerfamiliär

- Diskriminierung

Hilfesuchende

- Behörden/Fachpersonen
- Betroffene, niedriger Status, strukturelle Zwänge
- Betroffene, meist Frauen, traditionelle, patriarchale Familienstrukturen
- Betroffene aus aktuell vulnerablen Gruppen durch Hautfarbe, Herkunft oder Religion



Unsere Arbeitsweise 1/2

Prozessorientierte und kontextbezogene Vorgehensweise

Tikk begleitet das Geschehen an Ort und Stelle und auch zu den Zeiten, die von der Sache her erforderlich sind.

Der erste Schritt beinhaltet die Frage des «Verstehens»

Tikk befragt Akteure, hält sich an den einschlägigen öffentlichen Orten auf, besucht Personen auf Wunsch zu Hause und recherchiert relevante Sachverhalte. Tikk verschafft sich einen Überblick über die Problemlage unter Berücksichtigung von individuellen, strukturellen, ökonomischen und kulturellen Aspekten.

Der Weg ist das Ziel, es gibt nicht «eine» Lösung

Tikk tritt mit den Konfliktparteien in den Dialog und bezieht sie aktiv in die Lösungsfindung ein. Diese muss von den Beteiligten letztlich umgesetzt werden. Das Tikk initiiert und begleitet den nötigen Prozess.



Unsere Arbeitsweise 2/2

TiKK vermittelt spezifisches Fachwissen, leitet Lernprozesse ein und leistet Vernetzungsarbeit

TiKK verfügt über eigenes Fachwissen, speziell was die Arbeit mit Einzelnen und Gruppen aus anderen Kulturkreisen anbelangt. Zudem hat TiKK die Möglichkeit, Fachkräfte (KulturvermittlerInnen) einzubeziehen, die selber diesen Kulturkreisen angehören.

TiKK dokumentiert seine Arbeit und wertet sie aus

Damit vertieft TiKK seine Erkenntnisse über Ursachen und Zusammenhänge interkultureller Konflikte und über die Wirkungsweise seiner Interventionen und Beratungen.



Interkulturelle Kompetenz - Modell:

1. Orientierungswissen

- Migration - Integration
- Kultur, Diskriminierung
- Gesetzliche Grundlagen

2. Selbst/Sozialkompetenz

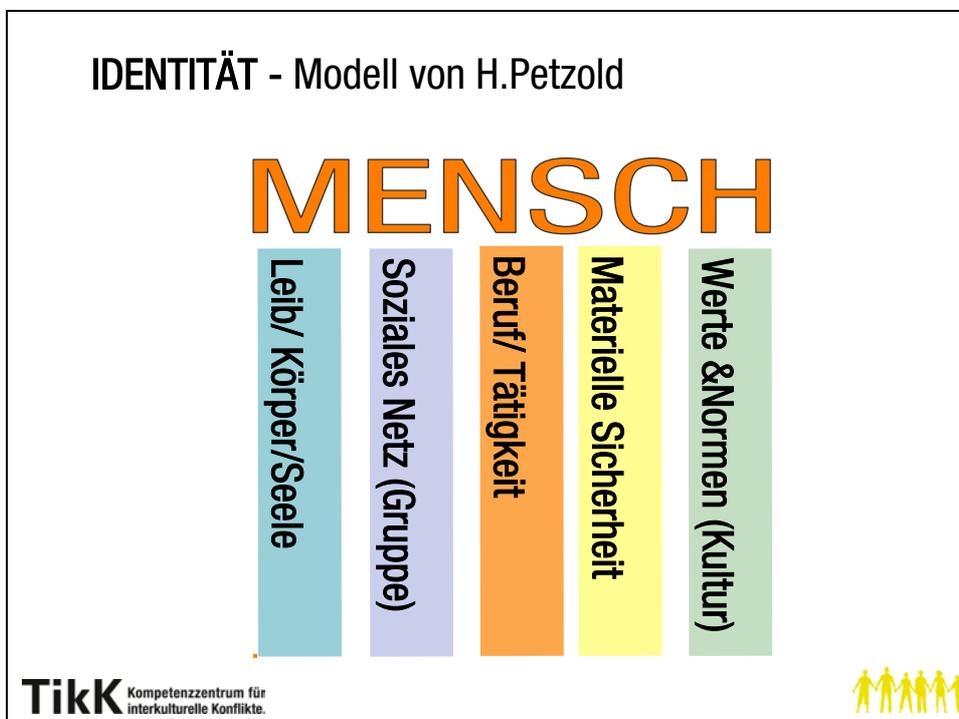
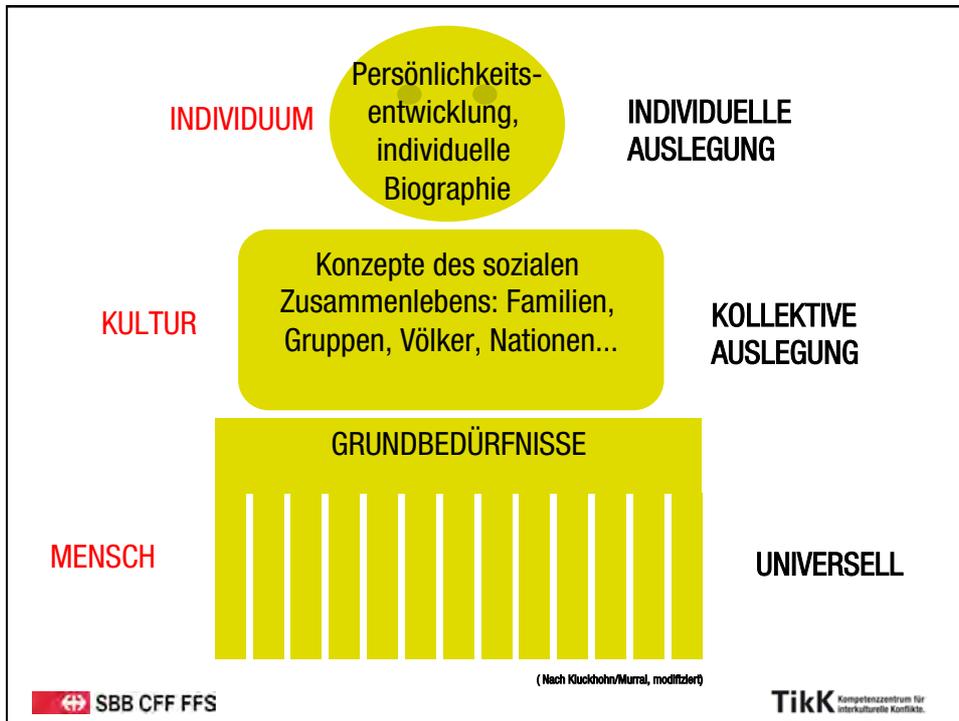
- Reflexion, eigene Bilder
- Perspektivenwechsel
- Frustrationstoleranz



3. Auftragskompetenz

- Prof. Umgang in schwierigen Situationen
- Kommunikation ermöglichen
- Nicht-Diskriminierung beachten





Kulturverständnis heute

- Referenzsystem, das Orientierung im Handeln und Denken sowie Bedeutung und Sinn stiftet
- Dennoch **nicht statisch**: Prozess, ständig im **Wandel**
- **historisch geformt** aber **nicht festgeschrieben**
- Wird vom Menschen im Laufe des Lebens erworben und gleichzeitig von ihm **mitgestaltet**
- Keine homogene Einheit: **Vielfalt innerhalb** der Kulturen

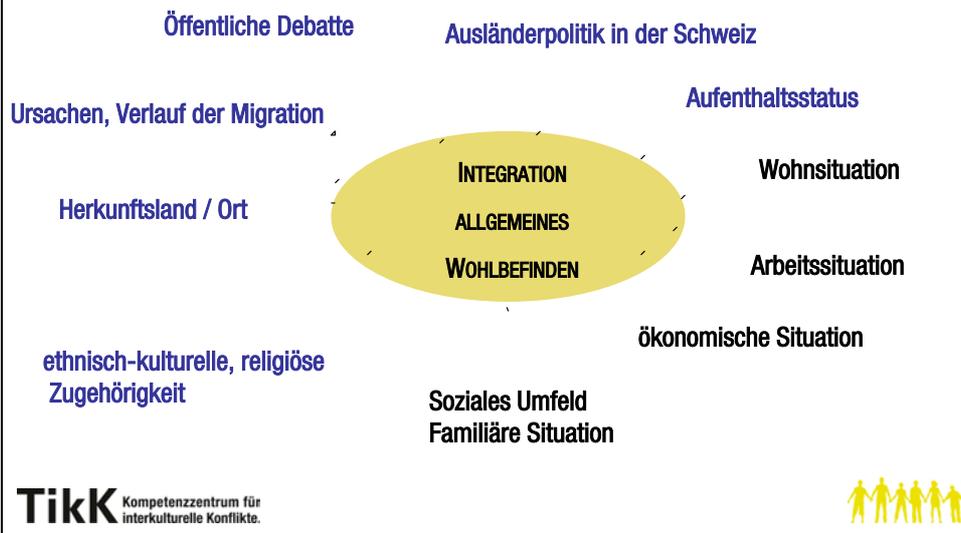


Was ist anders bei MigrantInnen?

- Einflussgrößen
- Migrationspezifische Phänomene
- Konfliktpotentiale



Einflussgrößen bei „Allgemeines Wohlbefinden“ und „Integration“



3 zentrale Einflussgrößen

1. Mitgebrachtes kulturelles Selbstverständnis
Orientierungs-, Werte- und Normensystem, soziale Organisation
2. Vorgefundene soziale, ökonomische, politische und rechtliche Position
strukturelle Ebene
3. Ursachen und Verlauf der Migration
Objektive Gründe (wirtschaftlich, politisch, ökologisch, genderspezifisch),
subjektive Gründe (Heirat, Familiennachzug, Studium, Neugier etc.)



2. Vertiefung sozio-strukturelle Ebene „wie man sich bettet so liegt man?“

– Soziale Stellung in der Gesellschaft:

Zuweisung der unteren sozialen Schicht, eingeschränkte gesellschaftliche Partizipation (keine Mitbestimmung), unbefriedigende rechtliche Situation (Aufenthaltsstatus, Wohnsitznahme) und mangelnde Informationen. Knappe finanzielle Möglichkeiten, enge Wohnverhältnisse, belastete Wohnumgebung

– Ungleiche Verteilung von Bildungschancen:

unterschiedliche bzw. ungenügende Angebote für das Erlernen der Sprache, strenge und frühezeitige Selektion und Ausgliederung im Schulsystem, erschwerte Lehrstellensuche

– Verschlechterte Gesundheitslage:

durch belastende Berufe, Emissionen, Doppelbelastung der Frauen, Armut, Entwurzelung und unklarer Aufenthalt, Identitätskonflikte, Diskriminierungen aber auch erschwerter Zugang zu Beratung und Behandlung.



3. Vertiefung Migrationsverlauf - Phasen im Migrationsprozess 1/2

1. Vorbereitung der Migration

- Gründe, Art und Weise, alle zusammen, schrittweise?

2. Erste Schritte im fremden Land

- Unterstützungssysteme? Erfahrungen, Gefühle?

3. Konsolidierung und Konfliktverleugnung

- Stabilisierung als familiäre Einheit, Überkompensierung: Familienorganisation und -regeln werden strikter und starrer gehalten. Starker Zusammenhalt, Widerstand gegen externe Einwirkungen als Überlebensprinzip. Hilfe von aussen kann als Bedrohung wahrgenommen werden.

(Vgl. A. Lafranchi, Therapie und Beratung von Migranten)



Phasen im Migrationsprozess 2/2

4. Flexibilisierung und Krise (Destabilisierung)

- Umgang suchen mit veränderten Referenzsystemen. Erschütterungen und Krisen. Neudefinierung von Selbstverständnis als Familie/Mann/Frau etc. Notwendig, damit Neuorientierung stattfinden kann.

5. Anschluss und Integration

- Synthese von Altem und Neuem.

Schwierigkeit: Bewältigung der Übergänge !



Typen der Bewältigung von Übergängen 1/2

Vorwärtsgewandtheit

- Fähigkeit: Intimität nach Innen und Öffnung nach Aussen angemessen zu regeln; sich auf Veränderungen einzulassen; Gefühl haben, Lebensereignisse mitbestimmen zu können; proaktive Grundhaltung.

Rückwärtsgewandtheit

- Rückkehr(mythos) immer oder wieder präsent; Orientierung an Altbekanntem; Warten auf besseres Leben; Verdrängung von Konflikten.



Typen der Bewältigung von Übergängen 2/2

Sklerotisierung / Blockierung

- Gefühl, den Lebensereignissen ausgeliefert zu sein, weder vorwärts, noch rückwärts, starre Innenzentrierung, traditionsgebunden und statisch, Widerstand leistend.

- Nicht als Skala zu verstehen
- Ein oder alle Typen können durchgemacht werden
- In derselben Familie können unterschiedliche Typen vorkommen



Zusammenfassung: migrationsspezifische Aspekte 1/2

- Verlust von bekannten Unterstützungssystemen
- Innerfamiliäre Machtverschiebungen und Rollenkonfusionen
- Identitätsprobleme: „Seelische Grenzgänger“
- Tabuisierung innerfamiliärer Probleme und Konflikte
- Loyalitätskonflikte (Kinder - Eltern, Mann - Frau)



Zusammenfassung: migrationsspezifische Aspekte 2/2

- Alltagsprobleme in der Neugestaltung kultureller Normen
- Sprach- und Kommunikationsbarrieren
- Untere gesellsch. Positionszuweisung, **Diskriminierung**, Rassismus
- Prekäre rechtliche Probleme (Aufenthaltsstatus etc.)

Für Familien ergeben sich daraus in Kombination mit den sonstigen alltäglichen Herausforderungen häufig Konflikte, welche familiäre (und externe) Systeme überdurchschnittlich hoch belasten können.

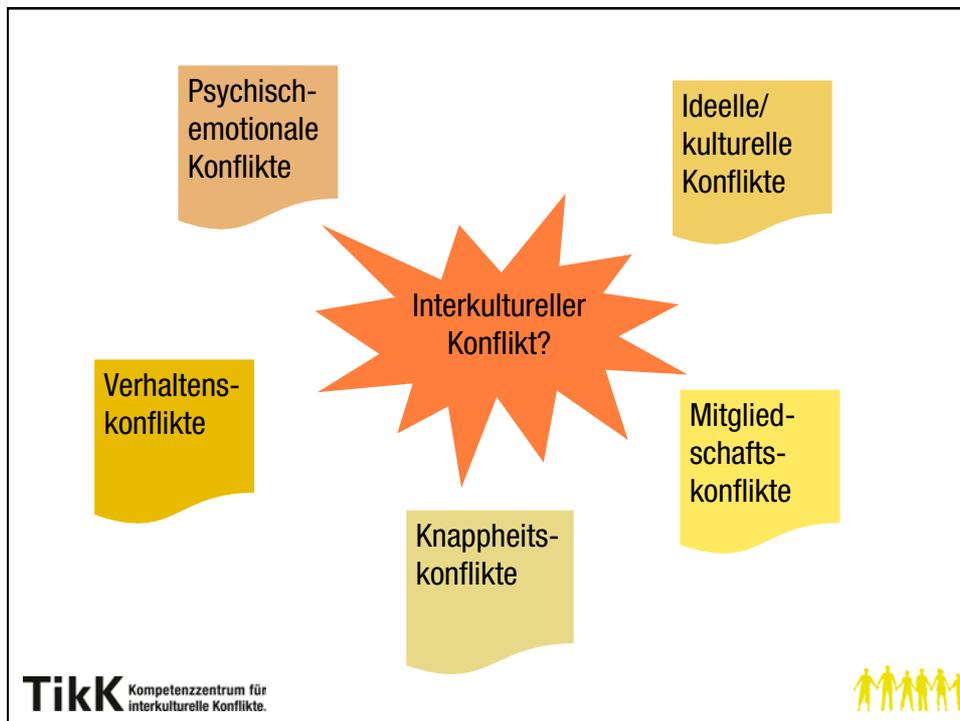


Diskussion – Reflexion



- Waren Ihnen diese Betrachtungsweisen zu Kultur und migrationsspezifischen Phänomenen eher neu? Welche sind für Sie dabei die wichtigsten Erkenntnisse?
- Welche Rolle kann dieses Orientierungswissen zu Kultur und migrationsspezifischen Phänomenen in Ihre Arbeit spielen?





Konfliktdimensionen in so genannten „interkulturellen Konflikten“ 1/2

1. Interkulturell-ideelle Verständigungskonflikte

(d.h. interkulturelle Konflikte im engen Sinn, u.a. über die Interpretation der Welt, Natur, Mitmenschen, Gesellschaft, der eigenen Situation und Probleme)

2. Verhaltenskonflikte

(d.h. Verletzung von Regeln, Normen, Gesetzen – bis hin zur direkten Gewaltanwendung)

3. Knappheitskonflikte

(„Kampf und knappe Güter“, mangelnder Zugang zu Bildung, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, Wohnraum, erschweringliche Freizeiteinrichtungen und –räume usw.)



Konfliktdimensionen in so genannten „interkulturellen Konflikten“ 2/2

4. Mitgliedschafts- bzw. Ausschlusskonflikte

(allgemein: soziale Netze und Zugehörigkeiten;
speziell: Einbürgerungskonflikte; Zugang zu schweizerischen
Organisationen, Vereinigungen, zum politischen System u.a.)

5. Psychisch-emotionale Konflikte

seelisch-emotionale Nöte bis hin zu psychischen Krankheiten,
Traumatas etc.

Quelle: Staub-Bernasconi, Silvia (1999): Zivilgesellschaft: Integrationshilfe durch NGO's am Beispiel der schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft. Beitrag zum UNESCO-Seminar „Integration der Einwanderer – schweizerische Antworten“, 27.10.1999, Bern.



Arbeitsweisen in den fünf Konfliktdimensionen 1/2

1. Bei **Kulturkonflikten** geht es um:
 - interkulturelle Begegnungs-, Übersetzungs- und Verständigungsprozesse schaffen
2. bei **Verhaltenskonflikten** geht es um:
 - Ursachen des abweichenden Verhaltens suchen
 - Kommunikation und Anwendung legitimer Gesetze
 - Aushandlung und Durchsetzung gegenseitig akzeptierter Vereinbarungen und Regeln



Arbeitsweisen in den fünf Konfliktdimensionen 2/2

3. Bei **Knappheitskonflikten** geht es um:
 - Erschließung und Verteilung von Ressourcen, chancengleichen Zugang
 4. Bei **Mitgliedschaftskonflikten** geht es um:
 - Förderung von sozialer Vernetzung und Interaktion
 - die Bewusstmachung diskriminierender Normen und Praktiken von Organisationen, sozialkulturellen Einrichtungen, Vereinen etc.
 - Fragen einer fairen Einbürgerungspolitik
 5. Bei **psychisch-emotionalen Konflikten** geht es um:
 - Betreuung und Begleitung der Betroffenen durch therapeutische Hilfe
- In der Regel kommen in jeder Konfliktsituation verschiedene, miteinander kombinierte Arbeitsweisen zur Anwendung.



Grundhaltung von Tikk bei der Bearbeitung von interkulturellen Krisenfällen

- Unterscheidung von strukturellen und kulturellen Ursachen
→ Gefahr der vorschnellen Kulturalisierung!
- Soziales Umfeld und Not/Bedürfnisse aller Beteiligten (auch der „Täter“) berücksichtigen → systemischer Sicht
- Wenn möglich gemeinsame Nenner/Interessen suchen und herausarbeiten.
- Dem Täter alternative Wege zur Gewalt/Bedrohung bieten, ohne dass er dabei zum totalen Verlierer wird (Gesichtsverlust/ Machtverlust, Ehrverlust etc.).
- Schutz der Opfer, Stärkung der Schwächeren gewährleisten



Was bedeutet Fallbearbeitung „unter Berücksichtigung interkultureller Aspekte“?

- Eigene Haltung kennen und reflektieren können.
- Auseinandersetzung mit „Kultur“ (eigene und fremde) führen.
- Hintergrundwissen aneignen zu Kulturen, Religionen, Situation von MigrantInnen resp. migrationsspezifischen Phänomenen.
- Unterschiedliche Einflussgrößen bei Konflikten erkennen – z.B. Unterscheidung in strukturelle und kulturelle Ursachen.
- Jeden Fall spezifisch betrachten, keine stereotypen Interpretationen und davon abgeleitete Handlungen.
- Grenzen der Toleranz kennen, erkennen und begründen.



Fallbeispiel **Tikk** - Reflexion

Schlussbetrachtungen & Erkenntnisse

- Hätte ich mit einzig dem Kulturaspekt zu eine Lösung kommen können? Nein, denn eine **differenzierte** Analyse der Lebens-Situation (siehe Konfliktdimensionsmodell) und der Gefährdung ist notwendig
- Priorität: Gefahrenlage erkennen und Schutzmassnahmen treffen
- Akteure mit Legitimierung identifizieren und aktivieren, wenn nötig
- Die eigene Rolle und Auftragsverständnis, inkl. Grenzen klar deklarieren
- Die eigene Motivation zum Beraten und mein Opfer-Täter Bild immer wieder reflektieren; eigene Hilfslosigkeit/Grenzen aushalten



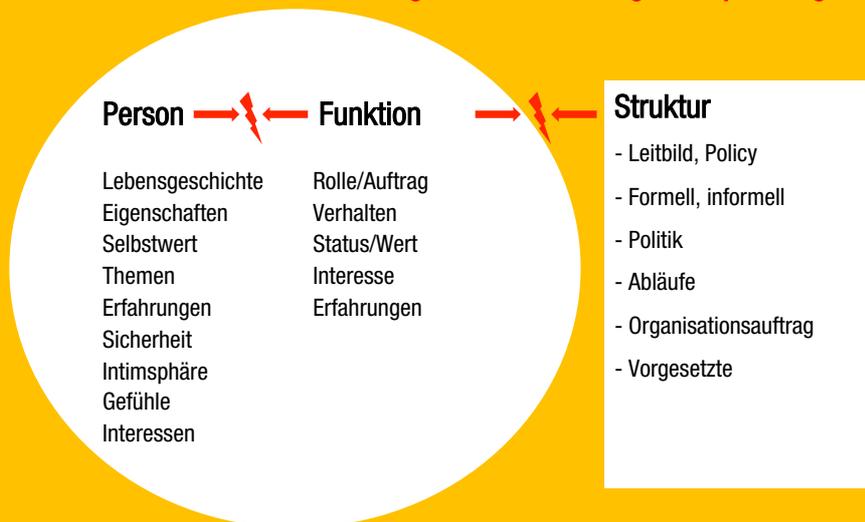
Zusammenfassend...

- Die nationale oder ethnische Herkunft gibt nie eine hinreichende Erklärung oder Orientierung für den Umgang mit Menschen.
- Wir tun gut daran, bei jedem Individuum von Neuem zu schauen, wer er/sie ist und weshalb er/sie so funktioniert.
- Dabei spielen neben kulturellen Faktoren andere (ökonomische, soziale, rechtliche, psychische etc.) ebenso eine wichtige Rolle.

Probleme nie nur kulturspezifisch angehen, sonst Gefahr der Kulturalisierung und inadäquate Vorgehensweise gross!



Was ist mein beruflicher Auftrag? Herausforderungen & Spannungsfelder



Vielen Dank und auf Wiedersehen!



Tikk Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte

Strassburgstrasse 15
CH-8004 Zürich

Telefon: 044 291 65 75
E-Mail: info@tikk.ch
www.tikk.ch

Tikk Kompetenzzentrum für
interkulturelle Konflikte.

