

# **KULTURBEGRIFF: VORAUSSETZUNG FÜR EIN GUTES MITEINANDER**

**Mag. Dr. Markus  
Glatz-Schmallegger  
17.05. 2024**



# “KULTUR” IST KEIN ZUSTAND

“Kultur” ist nicht statisch, wie ein fixer Rahmen, um darin gezeigte Menschen aufgrund von Eigenschaften als “fremd” hinzustellen.

Sondern Kultur ist wie ein **Rahmen für eine Situation**, der gemeinsames Handeln ermöglicht. Dieser muss je erarbeitet werden.



Bild Glatz-Schmallegger, Bhai Sahib Mohinder Singh

# **DIE VERWENDUNG BESTIMMT DEN INHALT!**

**Vorsicht in unserer Einwanderungs-  
Gesellschaft: seine Verwendung  
bestimmt auch den Inhalt des  
umstrittenen Kultur-Begriffs („Leit-  
Kultur“).**

**Kultur gilt als wirkmächtiger Begriff der  
Alltagssprache, dessen Inhalt meist nicht  
infrage gestellt wird.**

**Trotz der Vielschichtigkeit des  
Sachverhalts, der charakteristischen  
Unbestimmtheit und Mehrdeutigkeit.**

**Einführung Beispiel Frau Melek**



Bild Caritas international



# **KULTUR ERMÖGLICHT SOZIALES HANDELN**

**Kultur ist ein individuell und kollektiv gefestigtes Denkmuster,**

**das Kontexten eine Bedeutung zu weist, um soziales Handeln zu ermöglichen. Gerade wo Kontexte nicht eindeutig sind.**

**Kultur entsteht auf der Grundlage von (gemeinsamen) Erfahrungen und wirkt sich auf das Denken, Fühlen und Handeln aus.**



# KULTUR HAT VERFESTIGTES UND VERFLÜSSIGTES

Innere Repräsentation äußerer Wirklichkeit wie beim **“Fuzzy Sandberg Modell”** von Bolten.

Kultur hat durch vielfache (und kollektive) Wiederholung gefestigtere Bestandteile (Sandberg unten) und sehr flüchtige (außen und oben).

Wiederholung oder Veränderung sind entscheidend für die Wirksamkeit,

Bsp. Frau Melek: Verstehen-Wollen und Ändern vorschneller – meist tief verankerter - Muster.



# KULTUR = WIE EINE MENTALE LANDKARTE

Wir speichern Lebens-Erfahrungen ab wie in einer inneren Landkarte („**mental map**“ Peter Senge),

um soziales Handeln zu ermöglichen - auch in mehrdeutigen Situationen:

Lichte, farbige zugängliche Regionen für Erfahrungen, die wir reflexiv verarbeiten konnten -

dunkle Regionen der inneren Karte, vielleicht sogar ohne Zugangswege stehen für Erfahrungen, die uns überfordert haben. Plus „Framing“!



# DAS „WIMMELBILD“ (ALI MITGUTSCH) ALS BILD FÜR DIE MENTAL MAP



# ZOOMING IN...

Wir greifen auf solche **mental maps** zurück, z.B. wenn wir „zooming in“ betreiben:

**Orientierung** suchen in bezug auf ausgewählte Situationen und um uns zu einer konkreten sozial gerahmten Handlung zu befähigen und den eigenen Ort/Weg im Ausschnitt zu finden.

Es geht also um Auswahl und Bewertung eines konkreten Fokus, mit dem Handeln sinn-voll scheint.





## ... ZOOMING OUT

Situationen bewerten, indem wir sie in Bezug setzen zum Ganzen (die Ganzheit als Simulation ist die mental map):

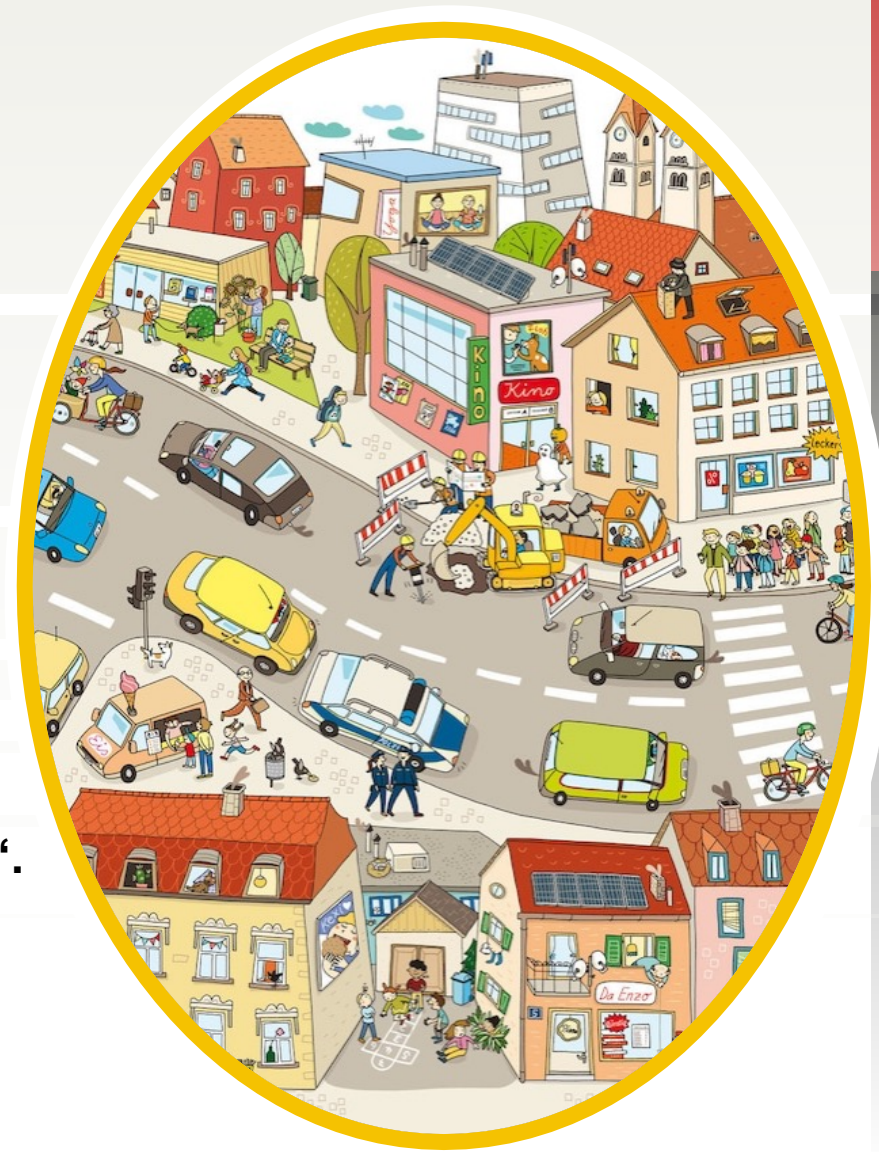
Um uns zu orientieren und Situationen zu bewerten vom Kontext her.

**Kultur** ist Sinn finden durch „**mental mapping**“, **Fokus-nehmen** und „**framing**“.

Darauf beziehen wir uns für soziales Handeln (z.B. rund um Entscheidungen)

mit **Strukturen, Werten, Normen, Ressourcen** (A. Giddens), die unser Verhalten leiten,

begründet in individuellen und kollektiv **stabilisierten Erfahrungen**.



# KONTINUIERLICH IST DER WANDEL

A. Sen: Mitglieder einer (Volks-)Gruppe haben keine einheitliche Sicht auf die soziale Welt.

„Eine Person kann gänzlich widerspruchsfrei amerikanische Bürgerin, von karibischer Herkunft, mit afrikanischen Vorfahren, Christin, Liberale, Frau, (...) Jazzmusikerin und der tiefen Überzeugung sein, dass es im All intelligente Wesen gibt, mit denen man sich ganz dringend verständigen muss (vorzugsweise auf englisch). (...)“

Bsp. Frau Melek. Wir verfügen über **viele Identitätselemente**. Wir sind Mitglieder einer Vielzahl von verschiedenen und sich wandelnden Gruppen.



# BE-WERTEN DES EIGENEN

Welche Bedeutung die Einzelnen ihren unterschiedlichen Zugehörigkeiten beimessen, hängt von der Situation im Kontext (Fokus, Framing) und spezifischen Prioritäten (Zooming in, out) ab.

Identitäten überschneiden sich und zeigen keine scharfen Grenzen, lediglich eine Tendenz zu Kontinuität (Fuzzy Sandberg).

Einzelne Vielfaltsmerkmale wie Religion bzw. Kultur sind nicht alleinige Bestimmungsgrößen einer Identität.

Identität bezieht sich auf Selbstwertgefühl oder -bewusstsein, wird als Prozess mit anderen – und in Gesellschaft - begriffen (vgl. Bronfenbrenner...).



# ... UND DES „ANDEREN“

**Ziel: Übereinstimmendes Framing zu finden, damit die Erkrankung gemeinsam überwunden werden kann.**

**„fremd“-gehen hilft manchmal ☺**

**Durch die Auseinandersetzung mit dem „Anderen“ werden scheinbare „Selbst“-Verständlichkeiten hinterfragt. Das passiert in multikultureller Gesellschaft ständig. Aushandlungen sind wichtig.**

**Lernen der Regeln von Konfliktbearbeitung zentral. Nicht fixieren, sondern verflüssigen.**

**Indem wir mit „Werten“ und Ressourcen aus der mental map operieren:**

- **Nur als Tätigkeitswort: wir „be-werten“**
- **Kommunikation zwischen mental maps erfordert Qualität.**



# TRANS-“KULTUR“-ELLE KOMPETENZ IN DER PFLEGE

... ist dann (vgl. Domenig 2007):

die Fähigkeit, individuelle Lebenswelten in der besonderen Situation (zooming in) und in unterschiedlichen Kontexten (zooming out) zu erfassen, zu verstehen und entsprechende, individuell passende Handlungsweisen daraus abzuleiten.

Transkulturell kompetente Fachpersonen reflektieren eigene lebensweltliche Prägungen und Vorurteile,

haben die Fähigkeit die Perspektive anderer zu erfassen und zu deuten und vermeiden Kulturalisierungen und Stereotypisierungen von bestimmten Zielgruppen, um gemeinsam handlungsfähig zu werden.

Frau Melek: Biographisches Gespräch, Beisein Tochter, Anschluss an andere türkische Senioren, Überlegungen zum Kulturschock. Blockade konnte überwunden werden.



# TRANSKULTURELLE KOMPETENZ PFLEGE

... ist also eine spezifische Sensibilität für Pflege-Situationen.

- Eine gelernte Reflexion der eigenen persönlichen (vorher nicht-bewussten) Wissens- und Sinnordnungen (mental map)
- **UND** der subjektiven Wissens- und Sinnordnungen der Klient\*innen bzw. Bewohner\*innen (mental map).
- Versuch der Ineinander-Verschränkung dieser Wissens- und Sinnordnungen (zooming in/out)
- Herausfiltern von Ähnlichkeiten/Gemeinsamkeiten, sowie Widersprüchen und Unterschieden (verflüssigen und gemeinsames Framing suchen),
- um Ansatzpunkte für gemeinsames Handeln in der Pflege zu entwickeln.



# KULTURELLE ÖFFNUNG DER ORGANISATION

- **Kultursensible Pflege geht auf Menschen (z.B. mit Migrationshintergrund) individuell ein, setzt „personenzentrierte“ und „bedürfnisorientierte“ Pflege um, und festigt diese mit guten Modellen strategisch organisations-kulturell (überfordert nicht Einzelne).**
- **Es geht nicht darum, Standardfälle abzuarbeiten und Migrant\*innen gleich wie alle anderen zu behandeln...**
- **sondern um eine person-zentrierte Pflege – diese aber für alle.**
- **Führung zur kulturellen Öffnung ist dann ein bewusst gestalteter Prozess, der (selbst-)reflexive Lern- und Veränderungsprozesse zwischen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Abgrenzungsmechanismen in Organisationen abgebaut und Anerkennung ermöglicht werden (nach A. Schröder 2007).**

# EINEN HERZLICHEN DANK AN

... Sie alle

... die TN der Trainings bei COL<sup>3</sup>

... die Studierenden im Master IKM bei COL<sup>3</sup>

... und die Studierenden im Master Integrierte Versorgung FH  
Bgld.

Bitte besuchen Sie gerne [www.valUse.at](http://www.valUse.at)

und das Austria Chapter des Humanistic Management  
Network: [Humanistic Management Network](#)

und kontaktieren Sie mich gerne: [office@valUse.at](mailto:office@valUse.at)