

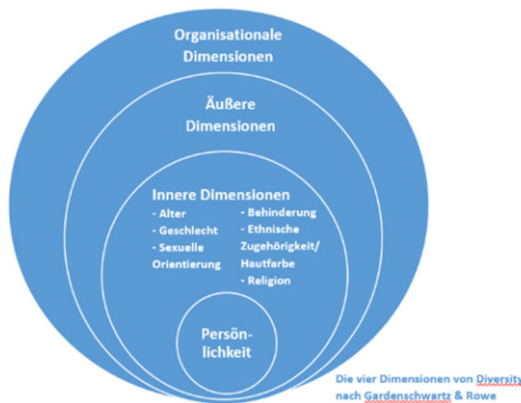
## Psychosoziale Arbeit braucht Vielfalt

Akzeptanz von Vielfalt (Diversität) und einer daraus resultierenden Haltung führt zur inklusiven psychosozialen Arbeit.

1.) Die psychosoziale Arbeit im Kontext von Akzeptanz von **Diversität** und Wahrnehmung von **Intersektionalität** bedeutet:

- Ständiges reflexives Handeln und Denken
- Bereitschaft und Fähigkeit immer wieder andere Standpunkte wahr- und einzunehmen
- Aushalten von Ambiguität, dem Gefühl von Fremdheit und Ungewissheit über den wirklichen Prozess der Interaktion

a) Kriterien von **Diversität**



→ Konzentration auf die Inneren Dimensionen (Kerndimensionen: Eigenschaften einer Person, die nur unter viel Aufwand zu verändern sind)

b) Beschreibung von **Intersektionalität**

Unter Intersektionalität wird im weiten Sinne die Gleichzeitigkeit, Mehrdimensionalität, Verwobenheit und/oder Verschränktheit unterschiedlicher Ungleichheitsstrukturen, Diskriminierungen, Identitäten und Repräsentationspolitiken verstanden“

Barskanmaz(2009)

2.) Grundlage für die Entwicklung einer **diversen Haltung** in Bezug auf inklusive psychosoziale Arbeit, bedeutet wahrzunehmen, dass die Arbeitsbeziehungen in diesem Kontext geprägt sind von:

- Statusunterschieden
- Wohlstandsgefälle
- Machtasymmetrien
- Rechtsungleichheit
- Nicht gleicher Zugang zu gesellschaftlichen Privilegien

Diese **Haltung** muss auf zwei Ebenen entwickelt werden:

In Form einer personenbezogenen Auseinandersetzung in Bezug auf interaktionelle Diskriminierung – das Ich als handelnde Person, die abwertet und ausgrenzt und in Form der organisationsbezogenen Auseinandersetzung in Bezug auf institutionelle Diskriminierung – durch tradierte Regeln und ungeschriebene Gesetze.

Birgit Rommelsbach (2009)

- 3.) Fragen zur eigenen Diversitätsbiographie – unterschiedliche Annäherung zur Haltungsentwicklung
- Welcher „Kulturbegriff“ hat mich geprägt und wie kann ich diesen der Realität anpassen?
    - ✓ Anregung: Aus einer Zuordnung zu einer „kulturellen Gruppe“ kann ggf. eine Prägung abgeleitet werden, was ein Individuum daraus jedoch für sein Leben für Schlüsse zieht oder Handlungsperspektiven entwickelt, bleibt offen.
  - Wie gestalte ich mein Beratungssetting in Bezug auf Diversitätskriterien?
    - ✓ Anregung: Sorge ich als Dienstleisterin im Psychosozialen Bereich für eine funktionierende Kommunikation, z.B., in dem ich eine/n SprachmittlerIn hinzuziehe oder eine einfache Sprache benutze?
  - Wie ist mein Überblick über die Realität von Diskriminierungserfahrungen, der Menschen mit denen ich zusammenarbeite?
    - ✓ Anregung: Welche Lebensrealitäten von Benachteiligung kenne ich und kann ich beschreiben? Wie und an welcher Stelle trage ich selber zur Diskriminierung und Ausgrenzung bei und warum?

Verhaltensanalyse nach Auernheimer in interkulturellen/vielfältigen Kommunikationssituationen	Machtasymmetrie (z.B. Zugriff auf soziale Ressourcen, Kommunikationsregeln bestimmen) <b>Fremdbilder</b> (Stereotype und Fremdheitszuschreibungen) <b>Kollektiverfahrungen</b> (Geschichtliche Dimensionen, Sozialstrukturen und Machtverhältnisse) Kulturelle Codes (Ausdrucksformen von Respekt, Nähe & Distanz)
---	---

- Welche Fremdbilder sind in meinem Handlungssystem und Bewertungssystem implementiert. Welche Eigenschaften beschreibe ich für diese Bilder und welche Erwartungen verknüpfe ich damit?
  - ✓ Anregung: Analysiere die Herkunft der Beschreibungen und deren Modifizierbarkeit.
- Welche Kollektiverfahrungen kann ich für meinen Sozialisationsprozess beschreiben?

### Schlussfolgerung: Diversity-kompetentes Handeln

- ist lernendes Handeln
- ist die Bereitschaft, sich in der Interaktion mit anderen verunsichern zu lassen...
- ist der Versuch, mit Unterschieden angemessen umzugehen, zwischen Othering (Betonung von Unterschieden) und Unsichtbarmachung (Vernachlässigung von Differenzen und sozialer Ungleichheit)
- begleitet dieses Bemühen selbstironisch und freundlich, auch mit sich selbstvergleichend

Mecheril(2004) und Foitzik(2009)