

2 Definitionen und theoretische Konzepte

In diesem Kapitel werden die zentralen Begrifflichkeiten, die für die vorliegende Arbeit als relevant erachtet werden, definiert, der Forschungsgegenstand benannt und in einen theoretischen Kontext eingeordnet. Zur Benennung des Forschungsgegenstandes wird die Klärung der Begrifflichkeiten „Team“, „Kultur“ und darauf aufbauend „multikulturell“ herangezogen. Der letzte Teil dieses Kapitels erläutert, aufbauend auf dem Forschungsgegenstand der multikulturellen Teams, Theorien und Konzepte, welche die Dynamiken und Mechanismen in diesen Gruppen erklären können.

2.1 Team

In seiner allgemeinen Form bezeichnet der Begriff Team eine Gruppe (Warmbrunn et al. 2007). Eine Gruppe ist der Zusammenschluss mehrerer Personen, welche zur gemeinsamen Verrichtung einer Aufgabe oder Erreichung eines Zieles zuständig sind und zu diesem Zweck zusammenarbeiten sollen (Stumpf & Thomas 2003). Katzenbach und Smith (1993) bezeichnen Gruppen als Vorstufen von Teams und machen darauf aufmerksam, dass nicht jede Gruppe, die zusammenarbeitet, gleichzeitig ein Team ist. Oft werden diese Bezeichnungen vermischt. Die Autoren (Katzenbach & Smith 1993, S. 45) definieren Teams als „a small number of people with complementary skills who are committed to a common purpose, set of performance goals, and approach for which they hold themselves mutually accountable.“ Weiterhin legen die Autoren Unterscheidungskriterien zwischen Teams und Arbeitsgruppen fest, welche Tabelle 1 verdeutlicht.

Teams in der Pflege sind laut diversen pflegerelevanten Datenbanken folgendermaßen definiert: Die Datenbanken „MEDLINE“⁴ sowie „COCHRANE

4 „Kostenlose elektronische Literaturdatenbank der US-amerikanischen National Library of Medicine (NLM) zu biomedizinischen Themen.“ (Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG) 2006) Zugriff über <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/sites/entrez?tool=idesublib> am 11.05.2012

LIBRARY”⁵ definieren das “nursing team” als „Coordination of nursing services by various nursing care personnel under the leadership of a professional nurse. The team may consist of a professional nurse, nurses' aides, and the practical nurse.” Ähnlich definiert auch die Datenbank “CINAHL”⁶ “team nursing”: “Providing care to a group of patients by coordinating the RNs, LPNs, and aides under the supervision of one nurse, the team leader.”

Tabelle 1: Not all groups are teams: How to tell the difference
(Katzenbach & Smith 1993, S. 113)

Working group	Team
strong, clearly focused leader	shared leaderships roles
individual accountability	individual and mutual accountability
the group's purpose is the same as the broader organizational mission	specific team purpose that the team itself delivers
individual work-products	collective work-products
runs efficient meetings	encourage open-ended discussion and active problem-solving meetings
measures its effectiveness indirectly by its influence on others (e.g. financial performance at the business)	measures performance directly by assessing collective work-products
discusses, decides, and delegates	discusses, decides, and does real work together

Anhand dieser pflegespezifischen Definitionen wird deutlich, dass ein Team in der Pflege grundsätzlich einer leitenden Kraft unterstellt ist, welche die entsprechenden Akteure anleitet. Die Aufgabe eines Pflegeteams ist die Pflege der PatientInnen beziehungsweise BewohnerInnen. Da ein Pflegeteam eine leitende Kraft hat, ist das erste Charakteristikum eines Teams laut Katzenbach und Smith (1993) nicht erfüllt.

Darauf weist auch der Pschyrembel Pflege (Warmbrunn et al. 2007) unter dem Stichwort Team hin: Dieser bezeichnet ein Team als eine Gruppe von Personen,

5 „Die Cochrane Library ist eine elektronische Publikation, deren Ziel die Bereitstellung der besten verfügbaren Evidenz zu therapeutischen Fragestellungen ist. Der Inhalt der Cochrane-Library wird vierteljährlich aktualisiert und enthält die folgenden Datenbanken * Cochrane Database of Systematic Reviews (CDSR).“ (Staats- und Universitätsbibliothek Bremen) Zugriff über <http://www.thecochranelibrary.com/> am 11.05.2012

6 „Cumulative Index to Nursing & Allied Health Literature. Umfangsreichste elektronische Literaturdatenbank im Bereich Pflege und Gesundheitswissenschaften vom Anbieter EBSCO.“ (Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG) 2006) Zugriff über <http://web.ebscohost.com/ehost/search/advanced?sid=58f314d1-2dbb-49e6-8f51-c8a063e67283%40sessionmgr13&vid=1&hid=17> am 11.05.2012

„die sich mit einer Thematik beschäftigen, im Sinne von Zusammenarbeit in Arbeitsprozessen, die von den Mitgliedern der Gruppe gemeinsam geplant, koordiniert und strukturiert werden, wobei jedes Mitglied seine spezielle Befähigung einbringen kann; zeichnet sich durch das Streben nach kollektiver Gruppenleistung aus und durch eine gemeinsame Übernahme der Steuerung der Arbeitsprozesse sowie Übernahme von Verantwortung“.

Weiter heißt es, dass die Bezeichnung Team fälschlicherweise auch für Arbeitsgruppen gebraucht wird, deren Organisation – hier werden Krankenhäuser und Pflegeheime genannt – aufgrund einer Hierarchie, die für das Team ausschlaggebenden Einflussmöglichkeiten eines jeden Mitgliedes nicht gewährleistet (Warmbrunn et al. 2007), wie es die Definition erfordern würde. Die strenge hierarchische Mitarbeiterstruktur und die daraus resultierende fehlende Teamarbeit in Einrichtungen der stationären Altenpflege spricht auch Seeberger (2004) an.

Demzufolge wären Teams in der Pflege grundsätzlich rein definitorisch Arbeitsgruppen, welche „einer arbeitsorganisatorischen Einheit mit dem Ziel [entsprechen], die vom Management klar umrissenen Aufgaben auf der operativen Ebene zu erfüllen; die Gruppenleistung erfolgt durch Addition der Einzelleistungen“ (Warmbrunn et al. 2007, Stichwort Team).

Die strenge Trennung zwischen den Begriffen Gruppe und Team, wie sie von Katzenbach und Smith (1993) vollzogen wird und auf die häufig in der Literatur über Teams und Gruppen Bezug genommen wird (z.B. bei Guzzo & Dickson 1996, Cohen & Bailey 1997, Dreachslin et al. 2000, Köppel 2008, Tirmizi 2008a), wird nicht in allen Quellen vorgenommen. Häufig werden die Begriffe synonym verwendet (Guzzo & Dickson 1996, Cohen & Bailey 1997, Stumpf & Thomas 2003, Köppel 2008). Cohen und Bailey (1997) konstatieren beispielsweise, dass die Managementliteratur den Begriff „Team“ vorwiegend gebraucht, wohingegen die akademische Literatur sich weitgehend den Begriff der „Gruppe“ angeeignet hat, wobei die verschiedenen Disziplinen dieselben Phänomene untersuchen, wie zum Beispiel die Teameffektivität beziehungsweise die Gruppeneffektivität.

Eine Gruppe besteht mindestens aus zwei Personen – der so genannten Dyade. Nach oben hin sind der Anzahl der Mitglieder prinzipiell keine Grenzen gesetzt. Laut Köppel (2008), welche ihrerseits einige Quellen heranzieht, gibt es Definitionen, die maximal zehn Personen als die Obergrenze einer so genannten Kleingruppe zulassen, andere Quellen sprechen von maximal 25 Personen. Katzenbach und Smith (1993) halten fest, dass Teams meistens aus weniger als 10 Personen bestehen, auch wenn theoretisch 50 Personen ein Team bilden können. Je größer ein Team wird, desto größer ist das Risiko der Bildung kleinerer Subeinheiten.

In der Pflege scheint sich der Begriff des *Pflegeteams* in der Alltagssprache durchgesetzt zu haben, auch wenn streng genommen damit eine *Pflegegruppe* gemeint ist. Dies verdeutlichen die zitierten Definitionen der Datenbanken, die selbstverständlich die *nursing teams* definieren. Ein Blick in die deutschsprachige pflegerrelevante Literatur zeigt, dass in verschiedenen Artikeln selbstverständlich vom *Pflegeteam* (hierzu siehe beispielsweise die Ausgabe der Zeitschrift *Altenpflege* 2007, 32,7) die Rede ist und äußerst selten von der *Pflegegruppe* (Madler Mucciolo 1993).

Demzufolge werden in der vorliegenden Arbeit die Begriffe Gruppe und Team synonym verwendet.

Weiterhin ist es charakteristisch für Gruppen und Teams, dass sie in der Selbst- und Fremdwahrnehmung eine soziale Einheit bilden, also eine Gruppenidentität, ein „Wir-Gefühl“ haben, ausgedrückt durch gemeinsame Normen, welche die Handlungen bestimmen. Laut Hackman (1987 in Köppel 2008, S. 11) sind „Arbeitsgruppen (...) also soziale Systeme, die sich nach außen abgrenzen und sich nach innen strukturieren“. Um gemeinsame Normen entwickeln zu können, die eine Abgrenzung und Strukturierung erlauben, sind Teamentwicklungsprozesse notwendig, die im letzten Teil dieses Kapitels dargestellt werden.

2.2 Kultur

Die Bedeutungen des Begriffes „Kultur“ sind sehr vielfältig und unterschiedlich (Mucciolo-Madler 2003, Tirmizi 2008b, Dornheim 1997, Dreißig 2005, Köppel 2008). Bereits 1952 haben Kroeber und Kluckhohn (in Köppel 2008) 164 verschiedene Definitionen des Begriffes gefunden und es ist davon auszugehen, dass seitdem einige dazugekommen sind. Mucciolo-Madler (2003) bezieht sich auf Raymond Williams, welcher konstatiert, dass „culture“ eines der kompliziertesten Wörter der englischen Sprache darstellt, was zweifelsohne auch auf die deutsche Sprache übertragen werden kann.

Kultur ist eine relationale Kategorie und damit liegt die Wahrnehmung und Konstatierung immer im Auge des Betrachters (Seidl & Walter 2010b). Die Wahrnehmung von Kultur oder „Nichtkultur“ ist immer abhängig von der eigenen Kultur, Gesellschaft und Persönlichkeit. Letztendlich sind wir in einem „kulturellen Relativismus“ (Bude 1995 in Mucciolo-Madler 2003, S. 188) gefangen.

Kultur wird im Alltag selbstverständlich und unbewusst wahrgenommen (Mucciolo-Madler 2003), vermittelt durch Werte und Normen und zugehörige Institutionalisierungen (Köppel 2008). Bewusst wird sie erst bei der Begegnung mit etwas Fremden. So schreibt Mucciolo-Madler (2003, S. 195), dass „das Fremde hilft, die eigene Kultur und Identität zu erkennen und erfahrbar zu machen. Es ist der Spiegel unser selbst“. Kultur entfaltet sich also in der Wahrneh-

mung des Fremden, womit gleichzeitig die Funktion von Kultur deutlich wird. Menschen benutzen Kultur als Orientierung, als „Referenzrahmen für fundamentale Fragen der eigenen Herkunft“ (Köppel 2008, S. 22).

Der entscheidende Schritt zur Entwicklung des modernen Kulturbegriffes geht auf den Philosophen Johann Gottfried Herder zurück, auf den sich letztendlich alle Kulturdisziplinen beziehen. Er hat den Begriff der Kultur benutzt, um Unterschiede deutlich zu machen.

„Kultur‘ war also ein Begriff der Unterscheidung, etwa der Unterscheidung der eigenen Nation und Lebensweise von der der anderen. (...) Kulturen sind bei ihm Lebensweisen, Lebensweisen sind dabei national und Nationen gibt es zahlreiche“ (Rüsen 2006, S. 11f.).

Herder beschreibt Kultur als etwas abgrenzbares, geschlossenes Ganzes, vergleichbar mit aufeinander stoßenden Kugeln oder eigenständigen Inseln. Die einzelnen Inseln sollen ihre Abgrenzung durch die territorialen und sprachlichen Grenzen eines Volkes finden. Diese Auffassung von Kultur als komplexes Ganzes ist unter anderem auch als „Kugel- bzw. Containerparadigma“ bekannt. Die Auffassung, dass Kultur etwas Abgrenzbares ist, führte die bereits erwähnten Autoren Krober und Kluckhohn 1952 zu der Aussage, dass sie mehr als 100 Definitionen über Kultur gesammelt hätten und veranlasst die Pflegewissenschaftlerin Leininger (1998) zu der Aussage, sie habe zur Entwicklung ihrer „Theorie der transkulturellen Pflege“ ungefähr 45 Kulturen untersucht.

Im Zeitalter der Globalisierung ist die Vorstellung von Kulturen als Container oder Kugeln – der so genannte substantielle oder essentialistische Kulturbegriff – vollständig überholt. Kultur als geschlossener Gegenstand ist nicht mehr vorstellbar (Dornheim 2007).

Nünning und Nünning (2008, S. 6) konstatieren, dass in den letzten Jahren eine

„fächerübergreifende Präferenz für einen semiotischen, bedeutungsorientierten und konstruktivistisch geprägten Kulturbegriff [zu beobachten ist und demnach] Kultur als der von Menschen erzeugte Gesamtkomplex von Vorstellungen, Denkformen, Empfindungsweisen, Werten und Bedeutungen aufgefasst [wird], der sich in Symbolsystemen materialisiert“.

Problematisch am semiotischen Kulturbegriff ist, dass er nahezu alles als Kultur bezeichnet und damit Gefahr läuft, ein „soziales Totalphänomen“ (Nünning & Nünning 2008, S. 6) zu werden. Gerhart Schröder (2001, S. 8) drückt es folgendermaßen aus:

„Im Prozess der Globalisierung liegt eine Nötigung zur Totalen. Die Aktualität des Begriffs der Kultur liegt darin, dass er diese zu bieten scheint. Die Schwäche des

Begriffs liegt indessen gerade darin, dass er nunmehr die Gesamtheit der Wirklichkeit umfasst.“

Der semiotisch geprägte Begriff begreift Kultur als Zeichensystem, welches aus

„individuellen und kollektiven Zeichenbenutzern [besteht], die Texte produzieren und rezipieren, durch die mit Hilfe konventioneller Codes Botschaften mitgeteilt werden, welche den Zeichenbenutzern die Bewältigung ihrer Probleme ermöglichen“ (Posner 2008, S. 11f.).

Eine Gesellschaft umfasst auf der Mikroebene sehr viele ZeichenbenutzerInnen, die sich in sich teilweise überschneidende Gruppen aufteilen und als kollektive ZeichenbenutzerInnen auftreten können, beispielsweise im Rahmen einer gesellschaftlichen Institution. Diese Sichtweise erlaubt es, dass die Zugehörigkeit zu einer Kultur die andere nicht ausschließt. Ein Individuum ist vielmehr Teil mehrerer Kulturen. Kulturelle Identität entsteht dadurch, dass sich die Mitglieder bestimmte Texte aneignen, die sie für wichtig halten und die sie von anderen abgrenzen. Wenn alle Texte für alle Individuen gleichwertig wären, gäbe es demnach keine Kultur mehr. Ein Kulturwandel findet statt, wenn sich das Verhalten der Kulturmitglieder gegenüber den verwendeten Texten ändert, indem sich die Codes wandeln.

Es wird davon ausgegangen, dass jede Kultur das Bestreben hat, ihre Identität zu wahren und ihre Codes beizubehalten. Diese Identität beruht auf der Konstruktion einer so genannten Gegenkultur, die in der Regel negativ bewertet wird. Deswegen muss sie eliminiert werden oder es wird versucht, sie zu integrieren. Integration bedeutet in diesem Zusammenhang die Übertragung der kulturspezifischen Codes auf die Gegenkultur. Die Annahme, dass jede Kultur grundsätzlich die Tendenz hat fortzubestehen, führt zu einer ständigen Dynamik zwischen den Kulturen.

Zwischenformen der eben beschriebenen Dynamik zeigen sich momentan im Rahmen der Globalisierung. Im Zuge einer besseren Vernetzung zwischen den Kulturen versuchen alle Kulturen sich die prestigereichsten Codes anderer Kulturen anzueignen, was zu einer universalen Hybridisierung führt. Die fremden Codes werden fragmentarisch übernommen und erfahren dadurch eine kulturspezifische Ausdeutung. Dies hat zur Folge, dass sich die verschiedenen Kulturen immer ähnlicher werden, allerdings sind davon die identitätsbestimmenden Texte und zentralen Codes einer Gesellschaft vornehmlich weniger betroffen. Diese Entwicklungen können zu einer Selbstaufgabe der existierenden Kultur führen, indem identitätsbestimmende Texte und zentrale Codes verdrängt werden oder durch Integrationsprozesse bis zur Unkenntlichkeit verändert werden (Posner 2008).

Stichwörter für aktuelle Definitionsversuche des Kulturbegriffes, welche die beschriebenen Dynamiken zu fassen versuchen, sind beispielsweise die „Hybridi-

sierung“ nach Welsch oder die „Kreolisierung“, welche auf Hannerz zurückgeht (Dornheim 2007). Das Kulturkonzept der Kreolisierung besagt beispielsweise,

„dass Kultur als komplexes Ganzes in Form fassbarer Strukturen oder Bedeutungswelten nicht existiert, sondern allein in ihren Variationen und Übergängen. Kultur ist demnach per se das Ergebnis von vergangenen, gegenwärtigen und zukünftigen Kreolisierungsprozessen“ (Wicker 1996 in Dornheim 2007, S. 40f.).

Zentren der Hybridisierung finden sich in Einwanderungsländern und deren multikultureller Bevölkerung. Am Beispiel der Einwanderer 2. oder 3. Generation in Deutschland lassen sich diese Tendenzen nachzeichnen. Es bilden sich hybride Identitätsmodelle, die eine Gleichzeitigkeit verschiedener (kultureller) Kategorien zulassen⁷. Hinnenkamp (2010, S. 248) hat zum Beispiel festgestellt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund, die

„in polykulturellen und vielsprachigen Räumen groß werden, entwickeln in ihrem sprachlichen Ausdrucksverhalten spezifische Zwischenformen und Kreationen aus den ihnen zur Verfügung stehenden Codes. Schon formal stellen diese zweisprachigen und zweisprachig gemischten Konversationen nicht alleine ein Code-Switching im Sinne juxtaponierter Regelmäßigkeit und interaktionslogischer Aushandlungsfunktion dar. Vielmehr handelt es sich um einen hybriden Code, um ein Oszillieren zweier Sprachen, immerfort sowohl die eine Sprache als auch die andere präsentierend, aber gleichzeitig doch etwas eigenes, drittes konstituierend“.

In Deutschland wurde in diesem Sinne die „Kanak Sprak“ Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen (Füglein 2000, Kallmeyer & Keim 2003), die Variationen der deutschen und türkischen Sprache zusammenführt und insbesondere von türkischstämmigen Jugendlichen gebraucht wird.

Bolten (2011) erwähnt das Prinzip der „Fuzzy Cultures“. Das Fuzzyprinzip nach Lofti Zadeh fußt auf dem Gedanken, dass ein Element nicht nur einer Menge zugeordnet werden kann (also entweder A oder B und das eine schließt das andere aus), sondern verschiedenen Mengen in unterschiedlicher Intensität. Demnach stehen die Akteure in verschiedener Intensität in unterschiedlichen Lebenswelten, so genannten Kollektiven, in reziproken Beziehungen zueinander und lassen Kohäsionen entstehen. Die Kollektive sind wiederum jeweils mit anderen Kollektiven verbunden, so dass immer wieder neue Reziprozitätsdynamiken ausgelöst werden und so eigene Kulturalitäten entwickelt werden können. Diese sind eher bezie-

7 Das Projekt „Haymat“ der Humboldt Universität Berlin untersucht in einem noch laufenden Forschungsprojekt hybride europäisch-muslimische Identitätsmodelle. Ziel ist es Identitäts- und Abgrenzungsrituale von Menschen mit muslimischem Migrationshintergrund im deutsch-europäischen Innen- und Außenverhältnis zu untersuchen (<http://www.heyamat.hu-berlin.de/> Zugriff am 15.02.2014).

hungs- als substanzorientiert aufzufassen, so Bolten, und definierten sich vor allem über die Intensität, mit der sich die Akteure auf sie bezögen.

Bolten (2011) gibt zu bedenken, dass es entscheidend von der situativen Sichtweise abhängig ist, welcher Kulturbegriff sinnvoll anzuwenden ist. Die nach Homogenität suchenden substantiellen Kulturbegriffe mögen in mancherlei Sicht sinnvoll sein und manche Denk- und Handlungsweisen erscheinen auch nach außen hin als homogen, wohingegen die mikrokosmische Sicht sehr heterogene Sichtweisen bei den Individuen erkennen lässt. Kultur ist demnach gleichzeitig homo- sowie heterogen (Hansen 2009, Moosmüller 2009 in Bolten 2011). Allein aus forschungspraktischen Gründen wird häufig die Nationalkultur herangezogen, um Unterscheidungen zu treffen, wenngleich dadurch die Heterogenität in den Gesellschaften ignoriert wird (Meyer 2004 in Köppel 2008).

Tatsächlich gilt die Nationalkultur in den modernen Industriestaaten als besonders identitätsstiftend (Ladmiral und Lipiansky 2000 in Köppel 2008). In verschiedenen Studien gibt es Hinweise darauf, dass der territoriale Aspekt von Kultur zu einem starken Wir- und Zusammengehörigkeitsgefühl führt (z. B. Mucciolo-Madler 2003).

In der Pflegepraxis und den Pflegewissenschaften ist ein essentialistisch geprägter Kulturbegriff, wie er zum Beispiel im Konzept der transkulturellen Pflege von Leininger (1998) vertreten wird, nicht weiterführend. Denn dadurch werden interkulturelle Problematiken nur unvollständig abgebildet und komplexe Wirklichkeiten vereinfacht dargestellt, welches stereotypisierendes Verhalten (Habermann 2003a) und damit eine Kulturalisierung in der Pflege begünstigt. Infolgedessen würden Erwartungshaltungen in interkulturellen Begegnungen sowohl in der Interaktion mit PatientInnen und BewohnerInnen als auch im Team geweckt, die nicht eingehalten werden können und die interkulturelle Beziehung stören. Zielführender im Sinne einer bedarfsgerechten Pflege der BewohnerInnen/PatientInnen und einer konstruktiven Zusammenarbeit im multikulturellen Team ist eine semiotisch orientierte Auslegung des Kulturbegriffes, welche möglichst frei von kulturellen Zuschreibungen ist.

Dieser Arbeit liegt daher ein semiotisches Verständnis des Kulturbegriffes zugrunde.

2.3 Multikulturell vs. interkulturell vs. transkulturell

In der Literatur wird zumeist multikulturell von interkulturell abgegrenzt (Hinz-Rommel 1994, Auernheimer 1995, Dreißig 2005, Köppel 2008). Hinz-Rommel (1994) macht darauf aufmerksam, dass die Begriffe im deutschen Sprachraum oft synonym gebraucht werden und alles bezeichnen, was irgendwie mit einer multiethnischen Gesellschaft zu tun hat. Zur Unterscheidung der beiden Begriffe

zitiert er Rey von Allmen (1991 in Hinz-Rommel 1994, S. 32), welche die Begrifflichkeiten in ein sinnvolles Verhältnis setzt:

„Multikulturell (...) [eignet sich] für eine Zustandsbeschreibung für Situationen. (...) Im Unterschied dazu gibt interkulturell eine Dynamik, einen Prozess wieder. Der Terminus selbst bestätigt ausdrücklich das Vorhandensein von Interaktionen und Interdependenzen“.

Eine ähnliche Terminologie findet sich auch bei Auernheimer (1995), wie Hinz-Rommel (Hinz-Rommel 1994) feststellt. So hält Auernheimer (1995, S. 2) fest, dass

„Einige Autoren (...) der Ansicht [sind], dass mit der Kennzeichnung ‚multikulturell‘ das bloße Nebeneinander, die Koexistenz der Kulturen ausgedrückt wird, während mit dem Begriff ‚interkulturell‘ die Bezugsaufnahme aufeinander propagiert wird“.

Seidl und Walter (2010b, S. 19) verstehen unter multikulturell, die „Tatsache der kulturellen Vielfalt“, also verstehen sie darunter ebenfalls eine Zustandsbeschreibung.

Bolten (2007) versteht unter interkulturell, wenn sich Angehörige unterschiedlicher Kulturen treffen und interagieren und so bezeichnet er die Prozesse, die sich in dieser Situation abspielen, als interkulturell. Multikulturell

„bezeichnet (...) lediglich den Tatbestand, dass eine Lebenswelt dadurch charakterisiert ist, dass sie sich aus Angehörigen mehrerer Kulturen zusammensetzt. Es handelt sich folglich um eine soziale Organisationsstruktur. Genau auf diese Beziehungen verweist jedoch das lat. inter ‚zwischen‘ in dem Wort ‚Interkulturalität‘. Gemeint ist hier nicht eine soziale Struktur, sondern ein Prozess, der sich im Wesentlichen auf die Dynamik des Zusammenlebens von Mitgliedern unterschiedlicher Lebenswelten auf ihre Beziehungen zueinander und ihre Interaktionen untereinander bezieht. (...) Insofern bezeichnet Interkulturalität eine Qualität von Multikulturalität“ (Bolten 2007, S. 22&63).

Weiterhin taucht gerade in der Pflege der Begriff „transkulturell“ gehäuft auf, welcher auch einer Abgrenzung bedarf. „Transkulturelle Pflege“ ist der in der Fachliteratur des englischen und deutschen Sprachraums am häufigsten verwendete Begriff (gelegentlich findet sich auch cross-cultural)“ (Zielke-Nadkarni 2003, S. 21). Der Terminus der „transkulturellen Pflege“ wurde von der Pflegewissenschaftlerin Madeleine Leininger in den 50-er Jahren eingeführt. Die Intention war es, Wissen und Praktiken innerhalb der Pflege zu fokussieren und eine Abgrenzung zum Begriff des „cross-cultural“ zu erreichen. Zielke-Nadkarni (2003) verwendet

in ihrem Text den Begriff des interkulturellen, erstens um sich von Leiningers Theorie abzugrenzen, zweitens weil interkulturell kein spezifischer Fachterminus einer bestimmten Disziplin ist und drittens um hervorzuheben, dass Pflege ein interaktiver Prozess ist, an dem mindestens zwei Personen beteiligt sind, welche von ihrem kulturellen Hintergrund beeinflusst werden.

Hinz-Rommel (1994, S. 33) zitiert zur Klärung des Begriffes wieder Rey von Allmen: Der Begriff transkulturell

„beschreibt etwas Grenzüberschreitendes, aber impliziert keine Dialektik und auch keine Wechselbeziehung. Interaktionen sind zwar nicht ausgeschlossen, werden aber auch nicht explizit angesprochen; sie werden also als nicht konstitutiv für die Konzeption angesehen“.

Uzarewicz und Piechotta (1997, S. 7) grenzen die Begriffe „interkulturell“ und „transkulturell“ folgendermaßen voneinander ab:

„Der Begriff des Interkulturellen (...) bezieht sich auf Aspekte zwischen den Kulturen, betont damit den differenten, den differenzierenden Vergleich und hebt auf die kulturell bedingten Unterschiede ab. Während (...) der Terminus ‚transkulturell‘ anthropologisch universelle Aspekte fokussiert und (...) nach (...) fundamentalen allgemeinen Charakteristika [sucht].“

In der vorliegenden Arbeit wird die Bezeichnung des *multikulturellen* Teams gebraucht, da es zunächst nur darum geht, durch den Titel zu klären, dass MitarbeiterInnen mit verschiedenen soziokulturellen Hintergründen in einem Team Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit sind. Damit wird mit dem Titel zunächst nur die Intention verfolgt, deutlich zu machen, dass es sich um einen Zustand handelt, der in der Arbeit näher beleuchtet werden soll. Bolton (2007) schreibt, dass mit Multikulturalität in erster Linie eine soziale Organisationsstruktur bezeichnet wird. Eine solche soziale Struktur liegt auch bei den hier zu untersuchenden Teams vor, was ein weiteres Indiz dafür bietet, von *multikulturellen* Teams zu sprechen. Die Bezeichnung interkulturelle oder transkulturelle Teams würde über die reine Zustandsbeschreibung schon hinausgehen und erschien somit nicht geeignet für den Titel der Arbeit. Vielmehr werden in der Arbeit die multikulturellen Teams hinsichtlich ihrer interkulturellen Prozesse untersucht.

Multikulturelle Teams in der Altenpflege

Eine qualitative Studie

Stagge, M.

2016, XVIII, 273 S. 19 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-11509-8