

Interkulturelle Beratung

Einleitung

Die Forschung belegt, dass Klient/innen aus ethnischen Minderheiten am wenigsten von Beratungsangeboten Gebrauch machen. Eine Erklärung hierfür lautet, dass es sich bei diesen Angeboten um ethnozentrische Aktivitäten handelt, die auf dem Wertekanon der weißen Mittelschicht basieren und so auf Angehörige anderer Kulturen fremd wirken können. Mit einem interkulturellen Beratungsansatz wird hinterfragt, ob ein und dieselbe Interview-Technik auf alle Klient/innen übertragbar ist. Im vorliegenden Text werden die Theorie der interkulturellen Beratung sowie die diesbezüglichen Definitionen und Modelle von Interkulturalität überprüft und deutlich gemacht, welche Auswirkungen diese für Berater/innen haben.

Theorie der interkulturellen Beratung und Therapie

Die meisten Berufsberater/innen und –betreuer/innen stimmen darin überein, dass jede/r Klient/in einzigartig ist und dass individuelle Unterschiede anerkannt und respektiert werden müssen. Oft ist jedoch die Praxis – auf der Grundlage von Theorien, die während der ersten Berufsausbildung erlernt bzw. später zu Arbeitshypothesen weiterentwickelt und ausprobiert wurden – von der Annahme geleitet, dass eine bestimmte Interview-Technik auf viele Klient/innen anwendbar ist. Der interkulturelle Beratungsansatz hinterfragt diese Annahme.

Sue et al (1996) stellen eine Theorie der interkulturellen Beratung und Therapie vor. Diese sei wegen der Unzulänglichkeiten der gegenwärtigen Theorien und der darauf aufbauenden Praxis eine notwendige Neuerung. Da die aktuell angewendeten Theorien eine Reihe von expliziten und impliziten Annahmen enthielten, die sich in deren praktischer Anwendung auswirken, stellen die Autoren an den Anfang ihrer MCT eine so genannte „Bestandsaufnahme von Annahmen“ ('assumption audit'), die sie als eine wichtige Voraussetzung für das Verständnis der neuen Theorie bezeichnen.

Auf Seite 2 regen die Autoren an, dass alle Beratenden eine “kritische und unabhängige Bestandsaufnahme” der Annahmen vornehmen sollen, die der gegenwärtigen Beratungspraxis zugrunde liegen und diese sodann mit den weiter unten beschriebenen Punkten abgleichen.

Zugrunde liegende Annahmen:

- Die gegenwärtig üblichen Theorien der Beratung und Psychotherapie beschreiben und erklären die heutige kulturelle Vielfalt nur unzureichend und bieten keine ausreichenden Möglichkeiten der Vorhersagbarkeit und des Umgangs damit.
- Kultur ist komplex aber nicht chaotisch.
- Die Diversifizierung schreitet zur Zeit so schnell voran, dass Menschen, die professionell mit psychisch Kranken umgehen, zunehmend mit Klient/innen oder Gruppen von Klient/innen zu tun haben, die eine andere Hautfarbe, einer anderen Kultur oder Ethnie als sie selbst angehören.
- Betreuer/innen von psychisch Kranken sind nicht angemessen für die interkulturelle Praxis ausgebildet.
- Die traditionellen Ausbildungsmodelle der Berufsschulen tragen zu einer Abkapselung bei.
- Ein Paradigmenwechsel größeren Ausmaßes ist im Gange.

- Multikulturalität stellt eine vierte Dimension zusätzlich zu den drei traditionellen Unterstützungsdimensionen dar (der psychodynamischen, existentiell-humanistischen und der kognitiven).
- Asiatische, Afrikanische und andere nicht-westliche Anbieter/innen von Beratungs- und Psychotherapieleistungen sind bislang trivialisiert worden.
- Der Bereich psychischer Erkrankungen ist bislang von individualistischen Ansätzen dominiert, was sich in Beratung und Psychotherapie niederschlägt.
- Eine kulturorientierte Metatheorie ist brauchbar
- Lernen findet immer in einem kulturellen Kontext statt; auch Identitäten entstehen immer in einem kulturellen Kontext.
- Kulturelle Identität ist eine dynamische und veränderliche Größe.
- Unbeabsichtigt entstehender Rassismus ist genauso ernst zu nehmen wie bewusst geäußelter Rassismus.
- Interkulturelle Ausbildungselemente erhöhen die Bandbreite an Kompetenzen der Beraterin/des Beraters und erweitern ihren/seinen Horizont.
- In vielen kulturellen Kontexten sind sowohl formale als auch informelle Beratungsangebote wichtig.
- Es sollte ein Kulturbegriff verwendet werden, der breit angelegt und integrativ ist.
- Um einen eine Klientin/einen Klienten präzise einschätzen, ihr/sein Verhalten interpretieren und ihn behandeln zu können, muß man ihren/seinen kulturellen und sozio-politischen Kontext kennen und verstehen.
- Um kulturelle Aspekte in die Beratung einfließen lassen zu können, muß ein angemessener Forschungsansatz gewählt werden, der sowohl qualitative als auch quantitative Elemente enthält.
- Zur Entwicklung einer interkulturellen Kompetenz ist ein erhöhter Grad an Selbstreflektiertheit eine wichtige Ausgangsvoraussetzung.
- Der Erwerb relevanten Fachwissens setzt eine hochentwickelte Sensibilisierung in kulturellen Dingen voraus.
- Ein angemessener Einsatz von Beraterkompetenzen in interkulturellen Kontexten setzt eine hochentwickelte Sensibilisierung und entsprechende Fachkenntnisse in kulturellen Dingen voraus.

Die Theorie von Sue et al. wird unter Verwendung dieser Annahmen entwickelt.

Was sind interkulturelle Beratungsangebote?

Eine breit angelegte Definition des Begriffes "Multikulturalität" umfasst viele verschiedene soziale Faktoren bzw. Unterschiede wie z.B.:

- Gender,
- Sexuelle Orientierung,
- Behinderungen,
- soziale Schicht,
- Alter,
- Religion,
- Ethnizität.

Pederson (1994) schlägt eine breit angelegte Definition von interkultureller Beratung vor, die folgende Punkte mit einschließt:

- “ethnographische Faktoren wie Ethnizität, Nationalität, Religion und Sprache; demographische Faktoren wie Alter, Gender und Wohnort; Fragen des sozialen, Bildungs- und wirtschaftlichen Status; Zugehörigkeit – und zwar sowohl die formale Zugehörigkeit zu einer Familie oder Organisation als auch das informelle Sich-Zugehörig-Fühlen zu Ideen oder einer Lebensart“ (S. 229).

Gemäß dieser Definition hat jede Person mehrere verschiedene Kulturen und Identitäten, wobei jede einzelne von ihnen zu unterschiedlichen Zeitpunkten und in unterschiedlichen Zusammenhängen relevant wird. Pederson ist der Auffassung, dass Multikulturalität beides betont: wie wir uns von anderen unterscheiden und wie wir ihnen ähneln. Damit wird sowohl die Haltung derjenigen, die davon ausgehen, dass Unterschiede keine Rolle spielen, als auch derjenigen, die die Unterschiede übertreiben (und damit Klischees oft noch befördern) auf den Prüfstand gestellt.

Ivey *et al.* (1997, S. 134) beschreiben interkulturelle Beratung als einen “metatheoretischen Ansatz, der davon ausgeht, dass alle Unterstützungsangebote letztendlich nur in ihrer kulturellen Bedingtheit existieren”. Ferner argumentieren sie, dass Multikulturalität

- bei der Sensibilität für Unterschiede zwischen den Klient/innen beginnt;
- die Bedeutung von Familie und von kulturellen Faktoren hervorhebt und sich so auf die Weltanschauung des der Klientin/des Klienten auswirkt;
- eine Heraus- und Aufforderung für Beratende, Theoretiker/innen und Forscher/innen ist, erneut zu hinterfragen, was Beratung meint, und kulturellen wie familiären Belangen gegenüber aufmerksam zu sein.

Gemäß diesen Definitionen ist Multikulturalität für alle Klient/innen relevant, die sich um Beratungs- und Betreuungsangebote im Vereinigten Königreich bemühen.

Ursprünge und Relevanz interkultureller Beratungsangebote und -ansätze

Bimrose (1996, S.238) leitet die Anfänge interkultureller Beratungsangebote von der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der Siebziger Jahre her. Damals wurde zum ersten Mal nach Menschen oder gesellschaftlichen Gruppen gefragt, die bis dahin nie Beratungsangebote in Anspruch genommen hatten bzw. die, wenn sie dies doch einmal taten, nach dem ersten Gespräch nie zurückkehrten. Es zeigte sich ein eindeutiges Muster: Klient/innen von ethnischen Minderheiten waren diejenigen, die am seltensten Beratungsleistungen in Anspruch nahmen bzw. über längere Zeit dabeiblieben.

Es besteht weitgehend Konsens bezüglich einer möglichen Erklärung hierfür, nämlich dass Beratungstätigkeiten ethnozentristisch sind. Viele Autor/innen (z.B. Ridley, 1995, Lago & Thompson 1996, Sue et al, 1996 und Sue & Sue, 1999) argumentieren, dass die Mainstream-Angebote von der weißen Mittelschicht geprägte Aktivitäten seien, die mit einer ganzen Reihe von distinktiven Werten und Vorannahmen arbeiteten. So wird z.B. davon ausgegangen, dass Klient/innen zukunfts- und handlungsorientiert seien. Solche Ansätze seien ethnozentristisch oder “kulturell isoliert” (Wrenn, 1985), weil sie von einem zentralen Normalitäts-Begriff ausgingen, der der weißen Kultur entstamme, für viele Klient/innen jedoch irrelevant sei und auf diese sogar potentiell fremd und abstoßend wirke.

Diese Erklärung dafür, dass Klient/innen anderer Ethnien die Mainstream-Beratungsangebote als wenig hilfreich empfinden, gilt gleichermaßen für andere Klientenmerkmale wie z.B.

Gender, sexuelle Orientierung und Behinderungen. Die zentrale Aussage ist klar: Bei der Anwendung von Mainstream-Ansätzen auf vielfältige Klientengruppen ist Vorsicht geboten.

Bedeutung/Auswirkungen auf die Praxis

Da interkulturelle Ansätze der Beratung relativ neu sind, werden deren Auswirkungen auf die Praxis erst allmählich deutlich. Weitgehende Übereinstimmung besteht allerdings darüber, dass interkulturelle Ansätze zwar ihre Eigenständigkeit wahren, jedoch gleichzeitig auf den existierenden Best Practices aufbauen und daraus die besten Elemente übernehmen sollten. Sue et al (1995, S. 633) haben einen "konzeptionellen Rahmen für kulturübergreifende Kompetenzen" entwickelt, der hierbei behilflich sein kann. Er besteht aus einer Matrix mit drei mal drei Spalten bzw. Zeilen, in die die meisten kulturübergreifenden Kompetenzen und Kenntnisse eingeordnet oder innerhalb derer sie entwickelt werden können – so der Anspruch der Autor/innen.

Im Folgenden wird eine Auswahl an Kompetenzen, Techniken und Strategien vorgestellt, die von Sue und Sue (1995) entwickelt wurden. Von kulturell geschulten Berater/innen seien folgende Kompetenzen zu fordern:

- Bewusstmachung eigener Vorannahmen, Werte und Voreingenommenheiten;
- Verständnis der Weltanschauungen von Klient/innen anderer Kulturen;
- Entwicklung angemessener Interventions-Strategien und -techniken.

Erhöhte Selbstreflektiertheit

Viele Autor/innen, die sich mit interkulturellen Beratungsangeboten befassen, glauben an die Notwendigkeit eines Beginns und fortlaufenden Prozesses interkultureller Selbstreflektion bei der/dem Beratenden.

- Die erste Aufgabe ist, über sich selbst nachzudenken;
- Die zweite Aufgabe besteht darin, die Werte der dominanten Kultur, innerhalb derer die Beratungstätigkeit ausgeübt bzw. die Kommunikation durchgeführt wird, zu benennen;
- Die dritte Aufgabe ist, alternative Wertorientierungen zu überprüfen.

Bimrose (1998) erörtert die Übungen und Schemata, die für diese Art der Selbstreflektion entwickelt wurden, umfassender. Locke (1992, S. 2) schlägt vor, dass Berater folgende Fragen durcharbeiten sollten:

- Wie sieht mein kulturelles Erbe aus? Wie sah die Kultur meiner Eltern und Großeltern aus? Mit welchen kulturellen Gruppen identifiziere ich mich?
- Welchen kulturellen Bezug hat mein Name?
- Welche Werte, Überzeugungen, Meinungen und Einstellungen habe ich, die sich mit der dominanten Kultur decken? Wo gibt es mangelnde Übereinstimmungen? Wie habe ich davon erfahren?
- Wie kam es zu meiner Entscheidung für den Beraterberuf? Welche kulturellen Standards haben dabei eine Rolle gespielt? Wie sehe ich das Verhältnis von Kultur und Beratertätigkeit?
- Welche einzigartigen Fähigkeiten, Aspirationen, Erwartungen und Grenzen habe ich, die meine Beziehung zu Menschen anderer Kulturen evtl. beeinflussen könnten?

Wenn Sie die Möglichkeit dazu haben, sollten Sie Ihre Antworten auf diese Fragen mit denen von Kolleg/innen vergleichen – dies macht den Lernprozess noch effektiver. Alle genannten Fragen sind wichtig, jedoch fällt besonders die zweite Frage ins Gewicht – vielleicht, weil sie das Ausmaß beleuchtet, in dem kulturelle Konventionen im Zusammenhang mit dem Kategorisierungssystem der dominanten Gesellschaft von den in ihr sozialisierten Mitgliedern als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Erwerb von Wissen und Verständnis

Eine Übung zum Wissenserwerb über und zur Erlangung eines tieferen Verständnisses von Andersartigkeit ist das von Jackson (1995) in einem Workshop entwickelte Rollenspiel – in einer angepassten Form. Hierzu benötigt man drei Teilnehmer, etwa zwei Stunden für die Arbeit an der Übung, einen passenden Raum sowie Zeit für individuelle Recherche. Jackson nennt zwei Hauptzielsetzungen der Übung:

- Erstens: Einfühlungsvermögen und Verständnis für die Situation eines Menschen zu entwickeln, der eine andere Lebensgeschichte hat: versuchen zu entdecken, wie sich dies anfühlen könnte.
- Zweitens: einige praktische Leitlinien herauszuarbeiten, die Beratende nutzen können, um die Effektivität ihrer Arbeit mit Klient/innen zu erhöhen, die anders sind als sie selbst.

Zur Vorbereitung auf das Rollenspiel sollten Sie jemanden auswählen, die/der aus einer anderen Kultur stammt und von dem Sie das Gefühl haben, nicht viel zu wissen oder den Sie nur unzureichend verstehen, jedoch gern besser kennen lernen würden. Das Adjektiv „kulturell“ muss in diesem Zusammenhang so allgemein wie möglich definiert werden (d.h. es muss Faktoren wie soziale Schichtzugehörigkeit, Gender, sexuelle Orientierung, Ethnizität, Behinderungen etc. begrifflich abdecken). Erforschen Sie, soweit die Zeit dies zulässt, die Lebensgeschichte von Menschen, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben. Die Forschungstätigkeit sollte verschiedene Ressourcen nutzen, u.a. auch jemanden aus der von Ihnen ausgewählten Gruppe.

Sobald die individuelle Recherche abgeschlossen ist, beginnt der Schulungsverlauf mit der Gruppenarbeit (etwa eineinhalb Stunden). Während dieser Zeit übernimmt jedes Gruppenmitglied nacheinander Aufgaben, die jeweils mit der Rolle des der Klientin/des Klienten, Beratenden und der/des Beobachtenden zusammenhängen.

Klient/in: Sie haben die Gelegenheit, etwa fünfzehn Minuten lang in die Rolle eines Gruppenmitglieds zu schlüpfen, das einen anderen kulturellen Hintergrund hat als Sie selbst. Bereiten Sie sich so vor, dass Sie der/dem Beratenden oder der Fachkraft im Gesundheitswesen, der/die Ihnen helfen möchte, ein Problem oder ein Anliegen vortragen können. Wählen Sie ein realistisches Anliegen, das die Person, die sie ausgewählt haben, tatsächlich gehabt hat oder hätte haben können.

Beratende/r: Vom “Der Klientin/dem Klienten” werden Sie aufgefordert, ein Problem lösen zu helfen, das dieser Ihnen vorträgt. Ggf. können Sie die/den “Beobachtende/n” um Rat fragen oder von ihr/ihm Vorschläge dazu einholen, wie Sie vorgehen könnten.

Beobachtende/r: Sie stehen dem Beratenden zur Seite und bieten ihm ihre Ideen und Vorschläge an. Nach dem Rollenspiel werden Sie die Rückmelde-Runde moderieren, im Zuge

derer die hilfreichsten Äußerungen oder Handlungen der/des Beratenden herausgearbeitet werden sollten.

Empfohlene Leitlinien:

- Einleitung: Als Klient/in sollten Sie sich Ihren beiden Kolleg/innen vorstellen (mit Ihrer angenommenen Rolle/Identität einschließlich der relevanten kulturellen Daten). (Dauer: 2 bis 3 Minuten)
- Rollenspiel: Führen Sie ein kurzes Beratungsgespräch durch, im Zuge dessen die Klientin/der Klient ihr/sein Anliegen vorträgt und die/der Beratende versucht, so gut wie möglich Hilfestellung zu geben. (Dauer: ungefähr 15 Minuten)
- Rückmeldung: Analysieren Sie das Beratungsgespräch mit dem Ziel, die hilfreichsten Handlungen herauszuarbeiten. Alle drei Mitglieder der Rollenspiel-Gruppe sollten hierzu mit ihren Beobachtungen beitragen (Dauer: ca. 10 Minuten)

Nachdem jeder alle drei Rollen durchgespielt hat, können die gemachten Beobachtungen zusammengetragen werden, damit sich die hilfreichsten Techniken/Interventionen herauskristallisieren.

Fertigkeiten der interkulturellen Kompetenz

Zusätzlich zum Bemühen, einen höheren Grad an Selbstreflektiertheit zu erreichen und Kenntnisse sowie Verständnis für die Andersartigkeit des Klienten/der Klientin zu entwickeln, sollten Beratende darüber nachdenken, wie sie ihre Kompetenzen anpassen oder modifizieren können, um sich auf die besonderen Bedürfnisse bestimmter Klientengruppen einzustellen.

Ivey *et al.* (1997) und Ivey (1994) sind der Auffassung, dass es das non-verbale Verhalten sei, das für erfolgreiche Beratungsgespräche entscheidend sei. Ivey (1994, S. 75) spricht sich dafür aus, dass alle in der Beratung Tätigen sich einem "lebenslangen Studium non-verbaler Kommunikationsmuster und -variationen" widmen sollten. Es werden diverse Kategorien non-verbaler Verhaltens sowie die dazugehörigen kulturellen Konnotationen herausgestellt und diskutiert (z.B. Augenkontakt, Körperhaltung, Körperkontakt/Berührungen, stimmliche Anpassung) (Ivey, 1994, S. 29)).

Non-verbale Kommunikation ist ein Beispiel für eine Kompetenz, die ohne weiteres auf ihre Voreingenommenheit hin überprüft und modifiziert werden kann. Ihre Kompetenz auf diesem Gebiet können Sie gut steigern, indem Sie mit einer guten Freundin oder einem Ihnen vertrauten Kollegen üben.

- Wählen Sie verschiedene Kombinationen non-verbaler Kommunikationselemente (z.B. Augenkontakt, Körperhaltung und Gesten mit den Händen).
- Versuchen Sie, deutliche Signale des Zuhörens zu geben, ohne dabei in die Verhaltensmuster zu verfallen, die Sie üblicherweise in Ihren Beratungsgesprächen oder Ihrer Kommunikation als Beratende/r benutzen (wenn Sie z.B. normalerweise versuchen, Augenkontakt herzustellen, könnten Sie zur Abwechslung einmal versuchen, ohne Augenkontakt zu kommunizieren: Sie könnten weg oder auf den Boden sehen). Wie fühlt sich das für Sie an? Fragen Sie Ihr Gegenüber, wie es sich für sie oder ihn anfühlt.

Kann man verschiedene Arten non-verbaler Kommunikation entwickeln und dennoch effektiv zuhören?

Fazit

Gegenwärtige politische Strategien betonen Aspekte wie soziale Ausgrenzung und Chancengleichheit in der Berufsberatung und –begleitung. Dies macht deutlich, dass eine professionelle Praxis entwickelt werden muss, die die diesbezüglichen Anliegen von Klient/innen aufgreift und sie sich effektiv zueigen macht. Interkulturelle Beratung ist ein relativ neuer Ansatz, der praktische Methoden für die Verbesserung in der Praxis anbietet, die leicht in die gängigen Herangehensweisen integriert werden können.

Literatur

- Bimrose, J. (1996) Multiculturalism, in Bayne, R., Horton, I. & Bimrose, J. (Eds) *New Directions in Counselling*, London: Routledge.
- Bimrose, J. (1998) *Increasing Multicultural Competence* (1998) in Bayne, R., Nicolson, P. & Horton, I. (Eds) *Counselling and Communication Skills for Medical and Health Practitioners*, Leicester: BPS.
- Ivey, A.E. (1994) (3rd edition) *Intentional Interviewing and Counseling: Facilitating client development in a multicultural society*, California, Brooks Cole Publishing
- Ivey, A.E., Ivey, M.B. & Simek-Morgan, L. (1997) (4th Ed) *Counselling and Psychotherapy: a Multicultural Perspective*, Boston: Allyn & Bacon.
- Jackson, M. A., *Innovative Counselor Training: multicultural and multimedia (component: Practice in Cross-cultural career counseling)*, Fifth National Conference of the National Career Development Association, San Francisco, July 1995.
- Lago, C. & Thompson, J. (1996) *Race, Culture & Counselling* Buckingham: Open University Press
- Pedersen, P.B. (1991) Multiculturalism as a generic framework, *Journal of Counselling & Development*, 1991, 70, 1: 6-12.
- Ridley, C.R. (1995) *Overcoming Unintentional Racism in Counseling and Therapy: a practitioner's guide to intentional intervention*, Thousand Oaks: Sage
- Sue, D.W. & Sue, D. (1999) (3rd Ed) *Counselling the Culturally Different: Theory and Practice*, New York: Wiley.
- Sue, D.W., Arrendondon, P. and McDavis, R.J., (1995) *Multicultural Counseling Competencies and Standards: a call to the profession*, in *Handbook of Multicultural Counseling*, Ponterotto, J.G., Casas, J.M., Suzuki, L.A. and Alexander, C. M., Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Sue, D.W., Ivey, A.I., Pederson, P.B. (1996) *A Theory of Multicultural Counseling & Therapy*, Pacific Grove: Brooks/Cole
- Wrenn, C. G. (1985) *The culturally encapsulated counsellor revisited*, in Pedersen, P. (ed) *Handbook of cross-cultural counselling and therapy*, Westport, CT: Greenwood.