

Ich bin wir – und anders als Ihr!

Kulturelle Identität zwischen Widerstand und Zwangsjacke

Meine Überlegungen beruhen auf Erfahrungen, die ich einerseits in meiner Beratungspraxis gemacht habe, wo wir mit Menschen und Paaren aus unterschiedlichen Kulturen arbeiten und andererseits aus vielen Supervisionen aus dem sozialen und klinischen Bereich. Vom Kindergarten, über Schulen und Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen bis hin zu psychiatrischen auch forensischen Kliniken treffe ich bei Supervisionen auf das Thema der Arbeit mit Menschen mit unterschiedlichen Kulturen. Beispiele sind anonymisiert, kommen aber aus der Praxis.

Macht es eigentlich Sinn, einen Vortrag zu halten über

Kulturelle Identität zwischen Widerstand und Zwangsjacke?

Der Begriff der kulturellen Identität, bzw. der Gebrauch dieses Begriffes ist in meinem Verständnis verbunden mit einer Hoffnung und einer Vision – nämlich mit der Vision, dass Menschen ihre Unterschiede leben und miteinander verbinden können, mit der Hoffnung, dass wir unterschiedlich sein können und uns dennoch miteinander entwickeln können.



In Zeiten eines immer wieder aufflammenden furchtbaren Nahostkrieges, eines Genozids in Syrien,

- macht es Sinn in diesen Zeiten Sinn, über kulturelle Identität zu sprechen mit all den Implikationen, die darin sind – Dialog, Wertschätzung, Verbundenheit im Unterschiedlich sein? Ist das nicht Disneyworld für Naive und Gutmenschen?

Ich denke nicht. Es geht darum, ein Miteinander zu entwickeln, das von Wertschätzung und Akzeptanz getragen wird, bevor es zu Eskalationen kommt. Es geht um pro-aktive Gestaltung persönlicher, sozialer und politischer Verhältnisse – und nicht immer nur Brände löschend zu reagieren.

Auch wenn wir uns der Gefahr aussetzen, naiv zu wirken – es geht nicht ohne – und es lohnt sich.

Mein Ziel ist es nicht, in die tiefen von Identitäts- und Kulturtheorien einzusteigen, sondern Modelle und Überlegungen vorzustellen, die in meiner Praxis hilfreich sind. Hierzu will ich der Frage nachgehen,

- wie kann kulturelle Identität gelingen, ohne entweder in abwertende, entwertende Haltungen und Handlungen anderen gegenüber zu entgleiten oder aber in Selbstaufgabe zu enden.

- Wie kann kulturelle Identität als Teil einer gelingenden Autonomie gelebt werden und nicht als Teil einer Angst – dominierten Fixierung.

Um es auf den Titel dieses Fachkongresses zu beziehen –

- wie kann kulturelle Identität entwickelt und genutzt werden als Teil unseres Seins, in dem wir Widerstand gegen Vereinnahmung und gegen die Rigidität nicht passender kultureller Bezugsrahmen leisten.

Dazu will ich auf die reichen und geeigneten Mittel der Transaktionsanalyse verweisen, die wir nutzen können, um in Beratung und Pädagogik diese Themen zu bearbeiten.

Wie sorgt der syrische Arzt, der in Deutschland in leitender Position im Krankenhaus arbeitet, dafür sich identisch zu erleben – auch im Sinne einer kulturellen Identität? Wie sorgt die muslimische Frau dafür, kulturell identisch zu bleiben, wenn sie Arbeit nur unter der Bedingung bekommt, wenn sie das Kopftuch nicht trägt, das ihr aber hilft, sich wohl und geschützt zu fühlen?

Identität als soziokultureller Akt in einer sich wandelnden Welt und unsere Aufgabe als Beraterinnen und Pädagoginnen dabei, das ist das Thema meiner Überlegungen.

Dabei will ich Folgendermaßen vorgehen, folgende Themen besprechen:

- Identität – was ist es, wie findet gelingende Identitätsentwicklung statt
- Kultur
 - Vielfalt
 - Abgrenzung als Grundmerkmal – und was bedeutet das
 - Phasen der Kulturentwicklung
 - Merkmale von Kulturen, Kulturzweibel von Hofstede
- Kulturelle Identität
- Aufgaben und Herausforderungen

1. Identität

Eine kleine Geschichte zum Thema Identität: Identität war nicht schon immer eine bestimmende Frage – auf jeden Fall nicht eine, die besprochen werden musste.

In einer alten schwäbischen Geschichte wird vom Schultheiß (also vom Bürgermeister) eines kleinen Dorfes berichtet, der eines Tages eine Anfrage des Ministeriums, seiner vorgesetzten Behörde, erhielt: man interessiere sich für einen Xaver Bauer, geboren am 31. August 1867; man habe festgestellt, daß ein Mann

dieses Namens in dem betreffenden Dorf lebe und bitte nun den Bürgermeister zu überprüfen, ob selbiger identisch sei.

Der Schultheiß habe zurückgeschrieben: der in seinem Dorf lebende Xaver Bauer sei amtsbekannt als arbeitsscheues und versoffenes Subjekt und habe einen schlechten Leumund; ob er auch identisch sei, könne er nicht sagen, aber zuzutrauen wäre es ihm.

Aus dem Vortrag 1985 von **HERMANN BAUSINGER** KULTURELLE IDENTITÄT - SCHLAGWORT UND WIRKLICHKEIT*

Erik Erikson

sieht „das Kernproblem der Identität in der Fähigkeit des Ichs, angesichts des wechselnden Schicksals Gleichheit und Kontinuität aufrecht zu erhalten.“¹

Er definiert Identität

- ✚ als einen Prozess, der im Kern des Individuums lokalisiert ist und doch auch im Kern seiner gesellschaftlichen Kultur, ...“².
- ✚ Weiterhin ist es ein Prozess, in dem der Einzelne seine Wahrnehmung von sich selbst und von den anderen abgleicht mit den Wahrnehmungen, die er bei den anderen Menschen von ihm und von sich wahrnimmt – also ein Prozess wechselseitiger Durchdringung und Abstimmung aufeinander.
- ✚ „Im besten Fall ist Identität ein Prozess zunehmender Differenzierung.“(S.19) Der Mensch entwickelt zunehmend eine Bewußtheit seiner Verbundenheit mit seinen Mitmenschen

Es gibt nach Erikson, um es kurz zu sagen, das Ich nur im Wir.

Dem Einzelnen kommt die Aufgabe zu, sich selbst und sein Leben passend zu den äusseren Umständen und passend zu seiner Geschichte und seinen inneren Bedürfnissen zu gestalten – mit all den Freiheitsrisiken, die damit verbunden sind.² Diese Kosten sind z.T. immens, wie es von Alain Ehrenberg in dem Buch „Das erschöpfte Selbst“ ausgeführt wird. „Identitätsarbeit in der Spätmoderne ... ist eine aktive Leistung der Subjekte, die zwar risikoreich ist, aber auch die Chance zu einer selbstbestimmten Konstruktion enthält.“³ Das Gelingen dieser inneren und äußeren Gestaltungsarbeit führt für die einzelne Person

- zum Erleben von *Kohärenz* und *Authentizität* als eher innere Qualitätsmerkmale

¹ „Identitätsarbeit als Lebenskunst – eine Perspektive für die psychosoziale Beratung“, Heiner Keupp, in „Die Zukunft der Beratung“, Frank Nestmann, Frank Engel (Hg.), Tübingen 2002, S. 51 ff.

² Ebd. S 51

³ Ebd. S. 52

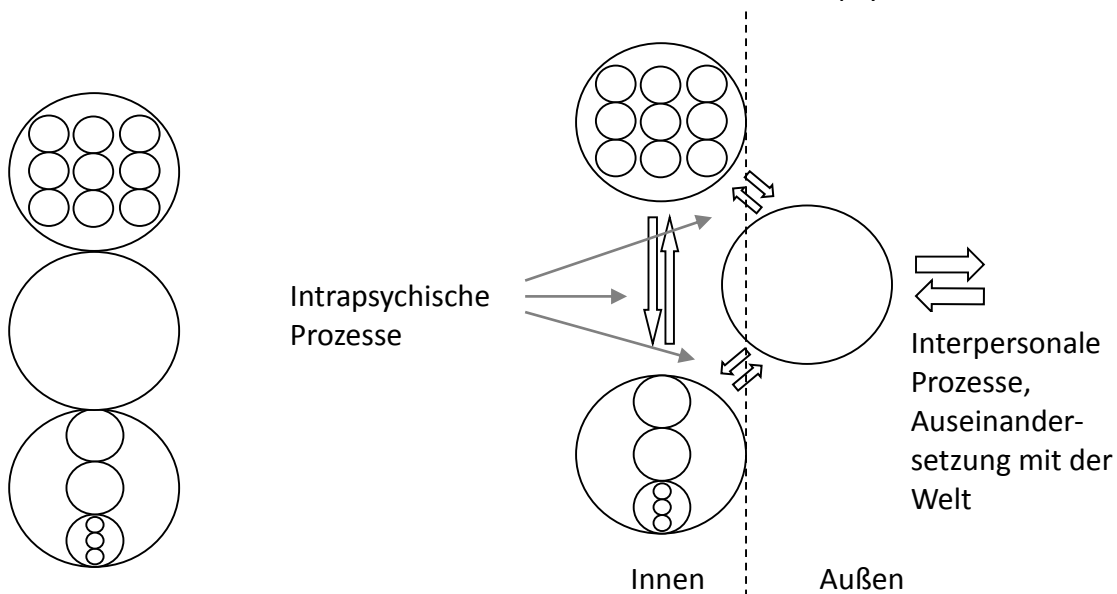
- und zum Erleben von *Anerkennung* und *Handlungskompetenz* als eher äußerliche Qualität.⁴

Das Herstellen und Erleben dieser Qualitäten kann als Anzeichen für „gelungene Identität bezeichnet werden.“ (NESTMANN & ENGEL, 2002, 62)

Wie drückt sich das aus in transaktionsanalytischer Theorie?

Ich nehme hier aus Zeitgründen nur ein Modell, um zu zeigen, wie wir als Transaktionsanalytiker dieses Thema aufgreifen können, nämlich das Strukturmodell. Kurz verweisen will ich aber auch auf das Modell der Autonomie, das diese Verbundenheit ebenfalls im Kern aufgreift, ebenso wie Petrusca Clarksons Überlegungen zu Merkmalen des Selbst.

Das Strukturmodell ist ein Modell, das nicht triebdynamisch arbeitet, sondern die Person als Schnittpunkt sozialhistorischer Prozesse versteht – als Produkt und Produzent gesellschaftlicher Verhältnisse. Wir finden den Ort der Gegenwart im ER, die verinnerlichte Geschichte der Aussenwelt im Eltern-Ich, der Exteropsyche, und die verinnerlichte Geschichte des Selbst im Kind-Ich, der Archäopsyche.



Strukturmodell:

Die Person entwickelt sich durch Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt und mit ihrer Geschichte. Die Auseinandersetzung mit der Aussenwelt führt dazu, daß die gespeicherten Erfahrungen im Eltern-Ich und im Kind-Ich berührt und infrage

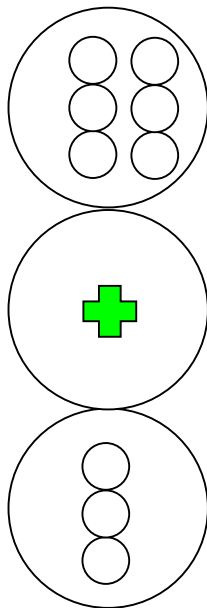
⁴ Ebda. S. 62

gestellt werden. Die Auseinandersetzung findet statt zwischen ER und EL, ebenso wie zwischen ER und K. Auf diese Weise bilden sich auch neue Muster zwischen EL und K.

Identität ist so immer eine soziale und eine historische, die sich in der Gegenwart weiter entwickelt. . Berne's Leistung in diesem Modell ist das Zusammenbringen individueller Identität und sozialhistorischer Geschichte. Er fragt nicht nach Identitätskernen oder Triebdynamiken, sondern nach intra- und interpsychischen Prozessen.

Transaktionsanalytisch gesehen lässt sich das Wesentliche gelingender Identitätsarbeit in 3 Schritten deutlich darstellen:

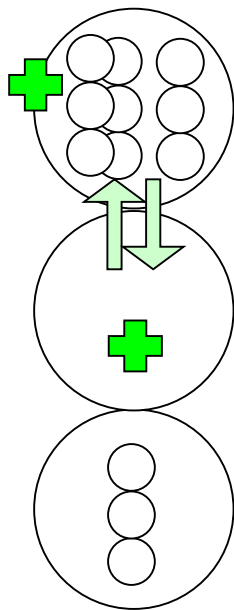
Es geht im Kern um eine innere und äußere OK/OK Erklärung. Die 3 Schritte, die ich darstelle, finden in Beratung und Pädagogik in unterschiedlichen Formen und unterschiedlichen Gewichtungen und Reihenfolgen statt. Als Inhalte sind sie zur gelingenden Identitätsentwicklung aber notwendig.



1. Gelingende Identität bedeutet hier zunächst zu sagen:
,So wie ich jetzt bin – mit meiner Gegenwart, mit meinen Problemen und Entwicklungsaufgaben bin ich in Ordnung. Ich sehe, dass ich manchmal verstrickt handle, Spiele mache und mich und andere abwerte und ich bin dabei, für mich neue angemessenere Muster zu entwickeln. Ich als erwachsene Person bin so in Ordnung.'

Das heißt, der Klient oder der Jugendliche in der Wohngruppe erkennt seine Situation an, hat den Wunsch nach Veränderung und ist auf dem Weg dorthin und schimpft sich nicht dafür, wenn er manchmal das Alte wiederholt.

2. Gelingende Identitätsarbeit heißt dann (zunächst in der Beratung):



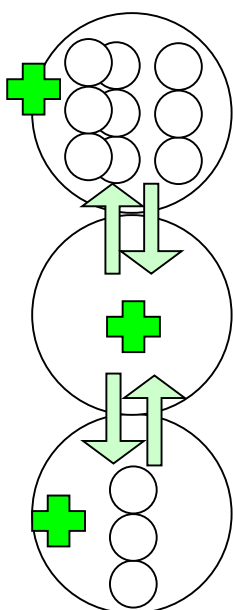
,Ich erkenne und respektiere die Geschichte der Personen, die für mich bedeutsam waren, und erkenne und akzeptiere meine Verbundenheit mit ihnen.

Ich löse mich von der Hoffnung, noch Zuwendung oder Wiedergutmachung zu bekommen und erkenne das, was ich bekommen habe, als ausreichend an.'

In der Pädagogik kann das heißen: Der Jugendliche lernt seine Situation anzunehmen, daß es von ihm abhängt, ob er sich in der Schule oder der Gruppe wohlfühlt und nicht mehr von seinen Eltern oder den Erziehern.

Mit dieser Anerkennung verbunden ist eine Veränderung der Wahrnehmung der Introjekte. Es entsteht ein intrapsychischer OK/OK Kreislauf.

Hier wird persönliche und soziale Geschichte neu aufgenommen und geschrieben. Hier wird die gesellschaftliche Wirklichkeit neu, anders, tiefer und verwurzelter gestaltet.



Gelingende Identitätsarbeit heißt auch, die Dramatik der eigenen Geschichte anzuerkennen, ohne in ihr zu verharren.

Die Position des ausgelieferten Kindes z.B. gilt es zu sehen als historisch bedingte, die aktuell nicht mehr stimmig ist und mit der ich lerne, verantwortungsvoll und sorgsam umzugehen.

Auch mit dieser Anerkennung ist eine Veränderung der Wahrnehmung des Selbst verbunden. In der Praxis bewirkt es auch hier etwas wie einen intrapsychischen OK/OK Kreislauf. Die Erfahrungen des Kindes, das so viel getragen hat, können dann zur Ressource werden.

Identität – in diesem Sinne – heißt, dass ich mich mit meiner Geschichte wahrnehme und akzeptiere – mit den Grenzen, den Ressourcen, den Wurzeln und Eigenheiten. Bewege ich mich nicht im Rahmen und auf der Grundlage dieser Wurzeln, so wird Identitätsarbeit meines Erachtens zu einer Beliebigkeitsblase ohne Kraft.

Die Manager des Selbst finden hier m.E. ihre Grenzen, wenn sie diese Wurzeln nicht berücksichtigen und damit die mit den Wurzeln verbundenen Ressourcen vermeiden.

Soweit zum Strukturmodell.

Ziel von Beratung/ Pädagogik ist es letztlich immer, Klienten in dieser Passungsarbeit zu unterstützen, indem ihnen

- ein Raum zur Reflexion innerer und äußerer Bedingungen gegeben wird und
- der Raum der professionellen Begegnung selbst zum Raum veränderter Selbst- und Weltkonstruktion wird.

Soweit zum Thema Identität – es wurde deutlich, wie sehr Identität des Einzelnen eine gesellschaftliche Identität ist und wie sehr sie letztlich auch mit Kultur zusammen hängt. Dennoch will ich mir für dieses Thema Kultur extra Raum nehmen.

2. Kultur

Geert Hofstede und sein Sohn Gert Jan Hofstede haben sich vielfältig mit dem Thema Kultur beschäftigt, u.a. in Untersuchungen der Kultur von IBM in den unterschiedlichen Standorten. Ihre etwas Computerorientierte Definition von Kultur lautet:

„Kultur ist die kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen von einer anderen unterscheidet.“ (Hofstede; 2005) Jede Kultur basiert auf und besteht aus Überzeugungen, von denen sich Werte ableiten, anhand derer sich Denken, Fühlen und Handeln der Gruppenmitglieder entwickeln.

Kultur ist erst mal nicht nur die Hochkultur, die Gemälde und Musiken in den großen Sälen. Es ist auch die tiefere Art und Weise, wie wir in unserem Denken, Fühlen, Wahrnehmen, Empfinden den anderen verbunden sind.

Kultur ist

- ein kollektives Phänomen
- sozial geteilt
- unabhängig vom Nationenbegriff
- durch Abgrenzung wirksam (Kultur entsteht dadurch, daß es andere gibt.)

Wir haben nicht die eine Kultur in uns, sondern eine Vielfalt von Kulturen, und jeder von uns ist sozusagen Träger unterschiedlicher Kulturen in sich. Kultur ist das, was und wie wir uns verbinden mit den anderen und wie wir dabei zugleich identisch bleiben.

Beispiele für verschiedene Formen dieser Verbindungen⁵

Wie Alexandra Maxeiner und Anke Kuhl in ihrem bezaubernden Buch ‚Alles Familie‘ zeigen, haben auch Familien ihre jeweils spezifische Kultur :

Die laute Familie



Die stille Familie



Schnell- und Langsamküsser

Paul Watzlawick erzählte bei einem Vortrag, von Konflikten, die nach dem 2. Weltkrieg zwischen amerikanischen Soldaten und britischen Soldatinnen in Großbritannien stattgefunden hätten – in der Reihenfolge der Beziehungsentwicklung stand das Küssen bei den Amerikanern weit vorn (man küsst

⁵ Alexandra Maxeiner, Anke Kuhl, „Alles Familie! Vom Kind der neuen Freundin vom Bruder von Papas früherer Frau und anderen Verwandten“, Leipzig, 2010, S. 8, f.

früh), bei den Britinnen spät (Küssen bedeutet Verbindlichkeit). Dadurch wurden die Amerikaner als Hallodris und die Britinnen als prüde erlebt.

Innerhalb der Kultur werden auch solche Überzeugungen nicht hinterfragt, sondern die ‚Realität‘ so interpretiert, dass sie in das Gesamtkonzept der kulturellen Überzeugung passt. (Sinn stiftende Wirklichkeitskonstruktion).

Eine solche kulturelle Grundüberzeugung Überzeugung kann z.B. sein:

Jeder ist in der Lage für sich selbst zu denken und zu entscheiden.

Dies führt zu dem Wert oder fördert den Wert *Individualität* als etwas Positives.

Hieraus folgt, die Art und Weise, wie ich mich und die anderen erlebe, denke und entsprechend handle.

Wieweit kann und darf ich mit dem Wert Individualität abhängig, bedürftig, gebunden sein – wie sehr werden diese Aspekte negativ beurteilt.

Eine andere kulturelle Überzeugung kann sein – die Gemeinschaft ist das wichtigste im Leben. Wichtig ist die Aufrechterhaltung des Ansehens der Familie. Hieraus folgen der Wert der Gemeinschaft und die Zurückstellung des individuellen Anliegens.

Für mich war es sehr spannend in einer Fortbildung mit türkisch – muslimischen Pädagoginnen zu erleben und zu erfahren, daß meine gewohnte Form der Präsentation von Arbeitsergebnissen im Plenum für viele der KollegInnen nicht passend war, weil es nicht zu Ihrer Kultur und zu ihrem Stil passte so öffentlich und positioniert zu sein.

Kulturelle Prägungen sind Identitätsstiftend und bieten Lösungswege für das Spannungsfeld zwischen eigener Verwirklichung und notwendiger Anpassung an andere. Aus diesem Gleichgewicht entstehen gesellschaftliche Regeln und Normen, die als ‚selbst-verständlich‘ angesehen werden.

Im Umgang mit Kulturen in Beratung und Pädagogik habe ich darauf zu achten, mich nicht zum Richter und Experten zu machen für richtiges Verhalten, sondern die Wertigkeit und Überzeugungen der Kultur zu verstehen und zu respektieren.

Bsp.:

Mohamed L. – der palästinensisch/ syrische Arzt, der wegen Gewalt in der Ehe – zur Beratung kam – Beratung war Bedingung der deutschen Frau für Nicht Trennung. Kluger, charmanter Mann, fähig auch zur Selbstreflexion – spannend für mich war es, nicht be- und verurteilend einzusteigen, sondern mit ihm auf die Suche zu gehen, was der Grund für seine Eskalation war und welche Not er in seinem Alltag erlebt hat, für die er noch keine Lösung gefunden hatte. In seinen Erzählungen

wurde deutlich, wie sehr er sich seiner Herkunftsfamilie verbunden fühlte, wie sehr er sich verantwortlich fühlte für das Wohlergehen seiner Herkunftsfamilie und seiner jetzigen Familie. Die Tatsache, dass seine jetzige Frau ihn wirtschaftlich im Wesentlichen nicht brauchte, da sie auch erfolgreiche Ärztin war – und dass sie diesen Erfolg auch gerne und in seiner Wahrnehmung massiv ausbaute und lebte, verunsicherte und verletzte ihn.

Es war gut, diese Verletzung mit ihm zu betrachten – und dabei wahrzunehmen, wie wenig er an solchen Stellen von den Erwartungen seines Vaters abgegrenzt war.

Diese Verletztheit zu zeigen in einem wertschätzenden Rahmen und die Abhängigkeit darin zu erkennen, half ihm, sich autonomer in Bezug auf seine Herkunftsfamilie und seine Frau zu entwickeln.

2. Beispiel

Ahmed und Ariane – er mit türkischem Migrationshintergrund, in Deutschland geboren, sie mit langer deutscher Vorgeschichte hatten immer wieder das Thema – Nähe zulassen. Sie vermisst die Innigkeit von Situationen zu zweit, ist genervt über sein ständiges Freunde – einladen. Im Gespräch wird deutlich, daß sie unterschiedliche Bilder von Vertrautheit und Geborgenheit haben – er eher mit vielen Menschen – die Betonung der Person in der Zweier – Situation ist für ihn eher schwierig, unangenehm, unter Freunden erlebt er Vertrautheit und Nähe. Diese Form der Vertrautheit gehört eher in eine türkisch- arabische Kultur – mir ist sie vertraut aus den Zeiten und Begegnungen mit meiner libanesischen Verwandtschaft.

Ihr Bild von Innigkeit ist ein eher europäisch/ deutsches Bild – 2 Personen, jeder Raum für sich, beide mit Raum zur Begegnung.

Für sie wird das Dabeisein von Freunden und Bekannten schnell zur beliebigen, distanzierten Situation.

Dies zunächst mal einfach zu erkennen – und dann die Bedeutung für sich selbst und den anderen zu respektieren macht es dem Paar leichter, gute Innigkeit zu gestalten und zu erleben.

So weit erst mal zur Vielfalt und zum Sinnstiftenden von Kultur – es gibt auch **dunkle Seiten der Kultur**

Eine der zentralen Annahmen von Kulturen, so schreibt Thomas Gramlich in einem WS – Handout (Fachtag Beratung in Mainz), führt zu einer automatischen Abwertung:

„Wenn wir es richtig machen, und die anderen machen es anders, machen die anderen es falsch.“ Dadurch tendieren alle Kulturen dazu, sich allen anderen

gegenüber als überlegen einzuschätzen. Als Folge versuchen Kulturen oft, andere zu ‚kultivieren‘ oder zu ‚zivilisieren‘, nicht selten mit Gewalt.

z.B. Römisches Reich vs. Barbaren; Britisches Empire vs. ‚Wilde‘, Französische Grande Nation gegen ‚Unzivilisierte‘, Nazi-Deutsche vs. ‚Entartete‘, ‚Rassisch Unreine‘, USA vs. ‚Unfreie, undemokratische, Schurkenstaaten‘, etc.

Auch ich – wie denke ich über islamische Fundamentalisten, z.B. Ahmadedschad – wie weit kommt das aus einer rationalen Abwägung und wieweit aus der kulturell bedingten Spaltung in richtig und falsch.

Beispiel für interkulturelle Abwertung: **Dramadrieieck** im interkulturellen Kontext:

Retter: „Entwicklungshilfe“, „Rettungsschirm“

Verfolger: „Griechenland hat seine Hausaufgaben nicht gemacht“

Opfer: „Die Deutschen sind die Zahlmeister Europas“

Wie entwickelt sich Kultur nun von ihrer ‚dunklen‘ Seite zu ihrer reichen dialogischen Seite? Hierzu ein Entwicklungsmodell:

Kultur und ihre Entwicklungsaufgaben – ein Phasenmodell

Dan Bar On, Psychologe an der Ben – Gurion Universität in Israel, entwickelte ein interessantes Modell für die Entwicklung von Kulturen⁶ – und machte dies an der israelischen Kultur deutlich. Das Modell ist m.E. auch für andere Kulturen deutlich.

Er nannte diese 3 Phasen

- Die monolithische Phase
- Die Auflösung der monolithischen Phase
- Die Wahrnehmung der auseinander fallenden Aspekte der Identität und die Entstehung eines Dialogs zwischen ihnen

Die monolithische Phase ist gekennzeichnet durch ein Denken und Wahrnehmen in polarisierten Blöcken. Das Selbst und die eigenen Zugehörigen sind richtig und gut, die anderen schlecht, böse. Auf sie trifft zu, was George Kohlrieser ausführte, wenn er davon sprach, daß Menschen keine Menschen töten, sondern Sachen oder Dinge. Wir entmenschlichen den Anderen in dieser Phase. Er ist kein Du mehr, in dem ich mich wieder erkenne.

In einem Interview von Dan Bar On erzählte ein alter Mann und Jude aus seiner Zeit, nachdem er aus dem KZ fliehen konnte und bei den Partisanen war:

⁶ „Die Anderen in uns – Dialog als Modell der interkulturellen Konfliktbewältigung“ Dan Bar On, Hamburg 2003, S. 18, ff.

„Ich habe die Rechnung mit den Gojim (den Ungläubigen) beglichen, die die Juden umgebracht haben. Ich habe sie vollständig beglichen. Sie erinnern sich gut an mich. Ich habe alle ihre Häuser verbrannt. Das heißt, ich habe Erfahrungen, die ich nicht will, nein, es tut mir nicht leid, dass ich es getan habe, ich habe es getan.“⁷

Es gibt hier das geschlossene, schützende, monolithische und in diesem Sinne auch starre Selbst, das dem monolithischen Anderen gegenüber steht. Das Selbst kann und darf sich nicht differenzieren, ebenso wie der Andere in seinem Nicht-Ok sein starr gelassen wird.

Der Film ‚The Cut‘ von Fatih Akim zeigt am Beispiel des Genozids an den Armeniern zwischen 1905 und 1918, wie schnell aus entwickelten und offenen Kulturen wieder Konstrukte werden können, die einerseits lebensrettend und andererseits mörderisch sind.

In der Mitte des Films wird gezeigt, wie nach der Niederlage des osmanischen Reiches 1918 die abziehenden Türken von den überlebenden armenischen Menschen gedemütigt, entwertet und verletzt werden. Der Protagonist des Films, Nazareth, steht da mit einem Stein, den er auf die die abziehenden Menschen werfen will und zögert, hält inne, als er einen kleinen Jungen sieht, der von diesen Steinen im Gesicht verletzt wurde.

Die Auflösung der monolithischen Phase ist zunächst mal gekennzeichnet durch eine Auflösung des monolithischen Selbst. Es tauchen Unterschiede und Gegensätze im eigenen Selbst auf, die nicht mehr erfassbar sind mit dem ursprünglichen Bild. Es gibt Anteile im Selbstbild, die nicht mehr zum guten, idealisierten Bild passen.

Unterschiede, die nicht integriert werden können. „Genauso wenig ließ sich der äußere ‚Andere‘ weiterhin als unzweideutig bedrohlicher Faktor konstruieren.“⁸

Mit der Auflösung dieses monolithischen Bildes geht auch massiv das Empfinden von Sicherheit verloren. Dementsprechend gibt es Angst - Abwehrmechanismen und Gegenbewegungen, die das Aufrechterhalten der alten, starren Überzeugungen zum Ziel haben, die aber die zunehmende Differenzierung und Auflösung des monolithischen Bildes auf Dauer nicht aufhalten können. Die Träger dieser Kultur halten die Spannungen dieser Unterschiede zunehmend aus.

Interessant für uns als Pädagoginnen und Beraterinnen ist die Gleichzeitigkeit und Verknüpftheit der Selbstbilder und der Bilder des Anderen. Mit anderen sprechen zu können und sie in ihrer Unterschiedlichkeit und Vielfalt wahrzunehmen heißt, uns mit unserer Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu erkennen und zu akzeptieren.

Schließlich:

⁷ Ebda. S 47

⁸ Ebda. S. 20

Die Wahrnehmung der auseinander fallenden Aspekte der Identität und die Entstehung eines Dialogs zwischen ihnen

Die Fortführung des Prozesses der Auflösung führt zu einer Identität, die unterschiedliche auch gegensätzliche Anteile enthält. Dan Bar On schreibt von verschiedenen israelischen Gruppierungen, z.B. auch von arabischen Israelis, die so zu einer gemeinsamen Identität kommen. Diese Anteile sind integrierbar in ein gemeinsames, übergreifendes Ganzes, das als Selbst, bzw. als identisch erlebt wird. Auch der Andere wird in seiner Unterschiedlichkeit und Vielfalt gesehen. Das führt nicht zu einer Verwischung von Unterschieden, sondern zu der Fähigkeit mit den Unterschieden und der Bedeutung willentlich, bewusst und akzeptierend umzugehen.

Es entsteht ein komplexeres Weltbild, das in der Lage ist, Spannungen und Konflikte anders und dialogischer zu gestalten. Im Vergleich zum monolithischen Weltbild wird dieses Weltbild häufiger als ‚schwach‘ oder ‚weicher‘ wahrgenommen, auch als ‚zögernder‘.

Zugleich ist diese entwickelte Form der Kultur eine Grundlage für ein stabileres Miteinander, das nicht in Polarisierungen, Projektionen und andere Abwehrformen regredieren muss.

Überlegung:

An diesem Modell ist für mich wichtig, dass es zeigt, dass es nicht nur um die Unterschiedlichkeit von Kulturen geht, sondern auch um die *Entwicklung der Kultur*. Kulturen können sich entwickeln zu einer differenzierenden, dialogischen Kultur oder auch regredieren in monolithische und entwertende Entwicklungsstufen. Diese unterschiedlichen Phasen/ Stufen sind nicht aus sich heraus wertvoll oder unwert, richtig oder falsch, aber für die Entwicklung kultureller Identität unter heutigen Bedingungen ist die dialogische Form der kulturellen Identität absolut notwendig.

Wenn wir Menschen unterstützen wollen, ihre Kultur nicht als Zwangsjacke zu erleben, gilt es, sie zu unterstützen, mit dieser Kultur autonomer umzugehen.

Dazu ist es hilfreich, die Kultur stärker handhabbar zu machen – die Frage zu klären, worin unterscheiden sich die Kulturen eigentlich.

Wie können wir diese Kultur etwas greifbarer machen:

Die Hofstedesche Kulturzwiebel

Mit Hofstedes Modell können wir uns eine Kultur wie eine Zwiebel vorstellen. Das Innere der „Kulturzwiebel“⁹ besteht aus **Werten**: Sie bestimmen als eine Art unbewusste Programmierung, wie wir bestimmte gesellschaftliche Situationen oder Beziehungen erleben, bewerten und danach handeln.

Damit haben sie auch Auswirkung auf die äußeren Schichten der Kulturzwiebel. Hofstede nennt sie Symbole, Helden und Rituale - zusammen die kulturellen Praktiken.



Die Kulturzwiebel
von Hofstede

Symbole

Auf der äußersten Schicht der Kulturzwiebel befinden sich die so genannten Symbole. Es sind die Dinge, die wir als erstes bemerken, wenn wir eine neue Kultur kennen lernen, weil sie deutlich sichtbar sind. Symbole einer Kultur können zum Beispiel sein: Worte oder Ausdrücke, Gesten oder andere Formen der Körpersprache, Kleidungsstücke, Bilder, Flaggen oder andere äußerliche Zeichen, die eine bestimmte Bedeutung haben.

Bsp. Lange Haare, die 3 Kreise bei uns TA'lern, kein Anzug im soz.päd. Bereich (Bsp. Rückkehr von Hamburg – ich ziehe den Anzug aus und Jeans und Jacke an.), das zerbeulte Auto

Helden

Ein weiteres Merkmal von Kulturen, das wir schnell entdecken weil es gut sichtbar ist, sind Helden. Hofstede bezeichnet damit Personen, die in einer Kultur hohes Ansehen genießen oder einfach populär und berühmt sind. Von Popstar über Freiheitskämpfer bis hin zum König kann jeder als Held gesehen werden. Dutschke, Adorno, Mandela, z.B. auch große Poster der Vorsitzenden der DGTA bei der Konferenz in Dortmund – eine interessante Geste.

Rituale

Schließlich gibt es kulturelle Rituale. Nach Hofstede verstehen wir darunter Handlungen oder feste Abläufe, die von allen Mitgliedern einer Kultur einheitlich ausgeführt werden.

Typische Rituale sind soziale und religiöse Zeremonien, Begrüßungsformen, Darstellung von Ehrerbietung oder der Ablauf von politischen und geschäftlichen Verhandlungen.

Begrüßung Holland, Schweiz, ... Die kurdisch- muslimische Teilnehmerin einer sozialpädagogischen Fortbildung, die mir nicht die Hand gab, als ich meine hin hielt. Sie erläuterte, daß sie als muslimische Frau sich dann die Hände waschen müsse.

⁹ Lokales Denken, globales Handeln, Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management, Geert und Geert Jan Hofstede, München 2011, S. 8 ff.

Dies sei bei jüdischen Frauen auch so. Ich war dankbar für ihre Offenheit und dafür, daß sie sich nicht angepasst hatte.

Werte

Der Kern der Kultur besteht aus Überzeugungen und Werten. Hofstede unterscheidet hier fünf verschiedene Bereiche, die er Kulturdimensionen nennt.

Hofstede nennt seine Kulturdimensionen:

- Machtdistanz
- Individualismus
- Maskulinität
- Unsicherheitsvermeidung
- Langzeitorientierung

Machtdistanz

Das Ausmaß der Machtdistanz beschreibt die Verteilung von Macht in einer Gesellschaft. Je höher die Machtdistanz, desto ungleicher ist die Machtverteilung: in Familie, Schule, Beruf oder Politik.

Bei hoher Machtdistanz wird erwartet, dass die Initiative immer vom Lehrer oder Vorgesetzten ausgeht. Bei einer niedrigen Machtdistanz wird Eigeninitiative von Schülern oder Mitarbeitern gefordert und man wird zu Gleichberechtigung erzogen. Auch die Akzeptanz von sozialen und wirtschaftlichen Unterschieden hängt hiervon ab.

Individualismus

Gesellschaften, in denen die Bindungen der Menschen untereinander locker sind, werden als individualistisch bezeichnet. Im Gegensatz dazu finden sich in kollektivistischen Kulturen starke, geschlossene Wir-Gemeinschaften, deren Mitglieder ihnen ein Leben lang angehören.

In eher individualistischen Gesellschaften ist es wichtig, sich als eigene Person zu definieren, in der Kommunikation wird direktes und offenes Auftreten erwartet. In kollektivistischen Gesellschaften geht das „Wir“ vor das „Ich“, und in der Kommunikation werden viele Dinge für selbstverständlich gehalten und daher nicht direkt angesprochen.

Maskulinität

Bei dieser Kulturdimension ist für mich schon die Frage, ob damit nicht auch Klischees gefestigt werden – ich trage es trotzdem vor, da die Inhalte aus meiner Erfahrung wichtig sind. Hofstede macht sie an „typisch männlichen“ und „typisch weiblichen“ Merkmalen fest. In maskulinen Gesellschaften

herrschen demnach vermeintlich männliche Werte (hart, kämpferisch, materiell orientiert) vor und die Rollen der Geschlechter sind klar abgegrenzt. In Gesellschaften mit femininer Werteausrichtung (sozial, sensibel, verhandelnd) überschneiden sich die Geschlechterrollen.

Beispiel aus der Wirtschaft

Holländer (feminine Kultur) war mehrere Jahre für renommierte Beratungsfirma in USA tätig schildert die unterschiedlichen Funktionen von Besprechungen.

In den NL wurden Besprechungen abgehalten, um über Probleme zu sprechen und zu Entscheidungen zu kommen. Hier wurden gemeinsame Entscheidungen getroffen.

In den USA (maskuline Kultur) hatte er Besprechungen als eine Möglichkeit für die Selbstdarstellung der TeilnehmerInnen erfahren: sie konnten zeigen, wie gut sie waren. Entscheidungen wurden anderswo von einzelnen getroffen.

Unsicherheitsvermeidung

Zunächst das Beispiel:

Eine Schule, die die Aufgabe hat, inklusive Strukturen zu entwickeln, muss sich natürlich auf Unsicherheit einlassen können. Zugleich hat sie den Auftrag der verlässlichen Standardisierung von Kompetenzentwicklung. Wie sehr ist die Schule in der Lage, Prozesse zu hinterfragen, gewohnte Standards auszusetzen, Ziele variabel und offen zu gestalten?

In Kulturen, die ungewisse oder unsichere Situationen schlecht ertragen und daher vermeiden wollen, ist das Leben durch Gesetze und Sicherheitsmaßnahmen stark reglementiert. Das Gegenteil ist der Fall, wenn Unsicherheit akzeptiert und ausgehalten wird.

Langzeitorientierung

Gesellschaften mit ausgeprägter Langzeitorientierung sind ausdauernd. Kurzfristige Orientierung ist dagegen in der Gegenwart verankert. Bei langfristiger Orientierung haben Beharrlichkeit und traditionelle Werte einen hohen Stellenwert, bei eher kurzfristiger Orientierung kommt es auf Effizienz und das „objektiv“ Richtige an.

Wozu dienen diese ganzen Differenzierungen?

Sie helfen uns, kulturelle Konstrukte, Gedanken überhaupt wahrzunehmen.

Die Fragen,

- wie nah dürfen wir sein,
- dürfen wir die Hand geben,
- wie selbstverständlich ist es, klar nein zu sagen oder ich will
- wie selbstverständlich ist Ärger

all diese Selbstverständlichkeiten sind wir uns nicht bewusst. Sie sind Teil unseres Bezugsrahmens, aus dem heraus wir handeln, den wir aber meist nicht wissen. Erst die Bewusstheit des eigenen Bezugsrahmens befähigt uns aber, andere in ihrer anderen Art des Bezugsrahmens zu sehen, zu respektieren und sie zu unterstützen in einen Prozess der gemeinsamen Entwicklung zu kommen.

Die Tiefe der Kränkung für den syrischen Arzt, der sich von seiner Frau zurück gewiesen und entwertet erlebt, wissen wir nicht – und er weiß es auch nicht in einem bewußten Sinn – er spürt es, aber er weiß nicht, daß das, was er in sich hat ein spezifisches Konstrukt seiner jetzigen Kultur ist, das mit den Dimensionen Individualismus und Langzeitorientierung zu tun hat.

Von dem Moment an, wo er das weiß, kann er damit völlig anders umgehen, kann es reflektieren, infrage stellen, verändern, begrenzen – vieles ist möglich, wenn wir das Nicht – Gewusste ans Licht bringen.

Diese Modelle helfen mir/ uns, das Ungewusste und doch aufgenommene zu suchen und zu benennen.

Das Paar Ariane und Ahmed (T) wusste nicht die unterschiedlichen Konstrukte ihrer kulturbedingten Innigkeit. Jetzt, wo sie wissen, daß für Ariane Zweisamkeit innig und erfüllend ist, für Ahmed aber das Verweilen mit Familienangehörigen und Freunden, innig und entspannend ist – können sie auf sich achten, sich absprechen – und erleben den anderen nicht jeweils vermeidend und ausweichend.

3. Kulturelle Identität

Kulturelle Identität ist somit eine Kultur des Einzelnen und zugleich auch eine einer Gruppe von Menschen. Wir betonen beim Begriff der kulturellen Identität den Aspekt der Verbundenheit mit einer sozialen Gruppe. Es gilt, diese kulturellen Positionen zu erkennen, zu respektieren und zugleich nicht zu überhöhen. Die Positionen des Einzelnen und die der gedachten sozialen Gruppe müssen nicht übereinstimmen. Nicht jeder Jugendliche aus einer asiatischen Kultur vermeidet es, offen nein zu sagen. Die ich – Bezogenheit und Konfrontationsfreude eines vietnamesischen Jugendlichen kann erheblich höher sein als die seiner gedachten Bezugsgruppe. Hier müssen wir aufpassen, den Begriff der kulturellen Identität

nicht zu überhöhen und nicht zum normativen Dogma zu machen und zum Beispiel zu erwarten, dass alle muslimischen Mädchen Kopftuch tragen wollen.

Kulturelle Identität verstehe ich als eine, in der die Person sich selbst definiert, sich selbst im Verhältnis zur Herkunftskultur definiert und sich selbst im Verhältnis zur bestehenden Kultur des Lebensortes definiert.

Wir haben als Pädagogen und Berater nur begrenzt Einfluss auf die gewählten Inhalte. Wir können unterstützen darin, wie frei und autonom diese Gestaltung vorgenommen wird.

Zunächst wieder ein Beispiel

Vor 20 Jahren Supervision in einem Kindergarten in kleiner norddeutscher Industriestadt. Ein 5 jähriger türkischer Jungen machte permanent Randalen, überschritt Grenzen, wertete andere Kinder und die Frauen ab. Die Pädagoginnen (erfahrene Frauen) konnten ihm keinen Weg in den Kindergarten ebnen, wo er seinen Platz gut hätte einnehmen können.

In einer Aufstellung wurde deutlich, dass der Junge mit diesem Widerstand ganz nah bei seinem Vater war. Dieser war einerseits nach Informationen der Pädagoginnen ein Patriarch (der sich noch nie hatte blicken lassen, andererseits war er schon länger arbeitslos, die Familie lebte von Sozialhilfe und den Einkommen der Frauen der Familie. In der Aufstellung wurde deutlich, wie sehr der Junge seinem Vater darin treu war, seinen Platz hier nicht wirklich einzunehmen.

Die Pädagoginnen entwickelten die Idee, dass es für den Jungen hilfreich wäre, wenn der Vater ihm selbst sagen würde, dass er den Frauen im Kindergarten auch zu gehorchen habe – und dass er wolle, dass der Junge sich im Kindergarten wohlfühle. Im weiteren Vorgehen gelang es den Pädagoginnen, den Vater explizit und durch mehrmaliges Nachfragen zu bewegen, selbst zu kommen. Sie betonten seine Wichtigkeit für die Entwicklung des Sohnes – und verdeutlichten, dass sie, die Pädagoginnen, ohne ihn den Sohn nicht dazu bringen könnten, sich auf seinen Platz im Kindergarten – und auf diese Weise in Deutschland einzulassen.

Der Vater sah sich sehr gewürdigt in seiner Bedeutung und vermittelte dem Sohn nachhaltig und ernsthaft, dass er den Erzieherinnen zu gehorchen habe und dass er wolle, dass der Sohn sich wohlfühle und Freunde habe – was dem Jungen in der weiteren Zeit auch mühelos gelang.

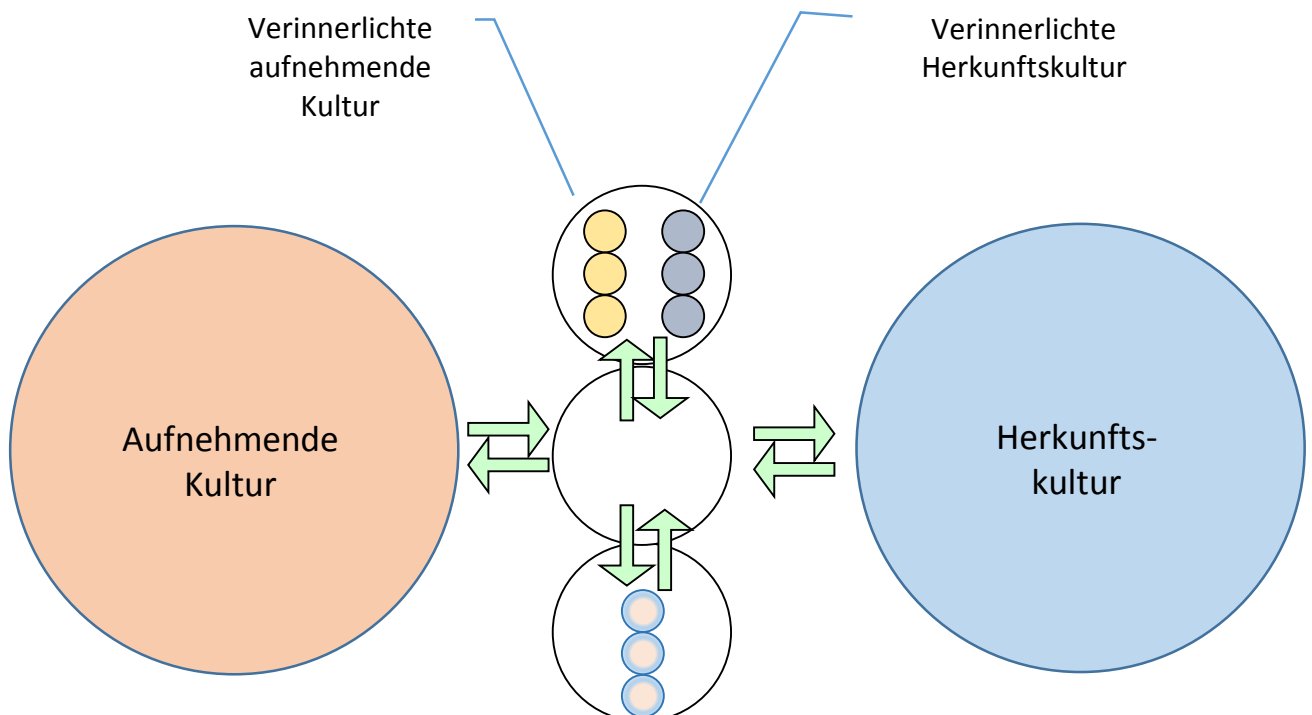
Was das mit gelingender kultureller Identität zu tun hat, will ich noch ein wenig ausführen:

Kulturelle Identität entwickelt sich bei Menschen mit Migrationshintergrund in der doppelten Auseinandersetzung mit Herkunft- und aufnehmender Kultur: In Auseinandersetzungen mit den Menschen und Gruppen werden Bilder und

Erfahrungen verinnerlicht, die als Introjekte und Selbsterfahrungen/ - bilder gespeichert werden. Wie zu Anfang des Vortrags bereits ausgeführt: Das Gelingen dieser inneren und äußeren Gestaltungsarbeit führt für die einzelne Person

- zum Erleben von *Kohärenz* und *Authentizität* als eher innere Qualitätsmerkmale
- und zum Erleben von *Anerkennung* und *Handlungskompetenz* als eher äußerliche Qualität.

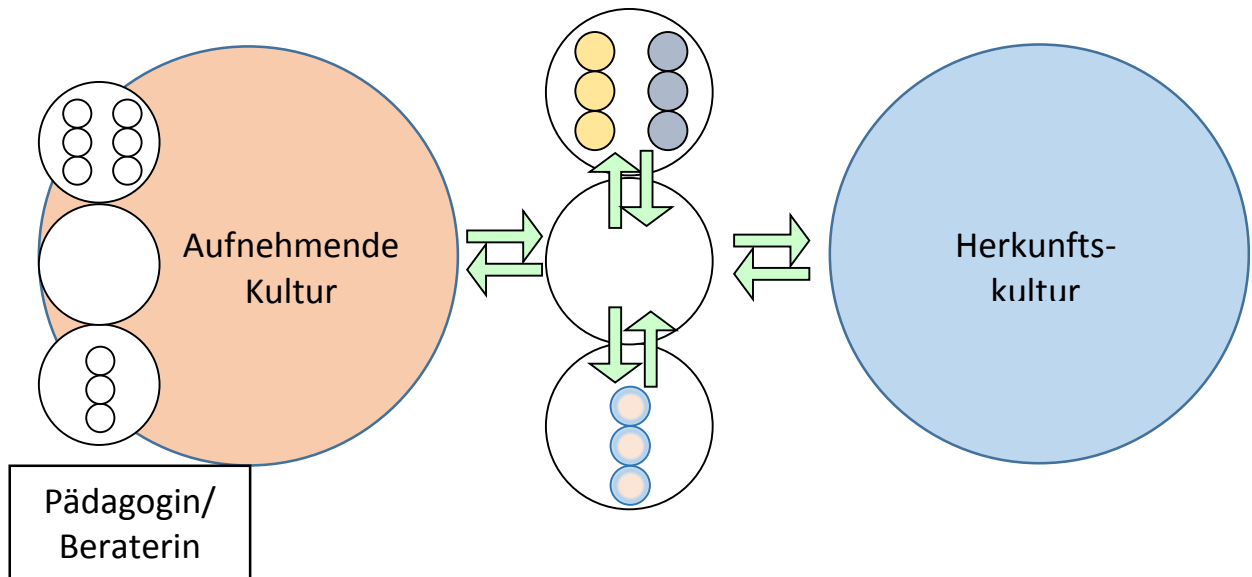
Das Herstellen und Erleben dieser Qualitäten kann als Anzeichen für „gelungene Identität bezeichnet werden.“



Es gilt, die Personen darin zu unterstützen, sich selbst reflexiv und wertschätzend wahrzunehmen, eine Bewusstheit ihrer selbst zu entwickeln, aus der heraus sie sich autonom positionieren können in Loyalität und Abgrenzung.

Eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit:

Die Pädagogin ist Teil der aufnehmenden Kultur. Wieweit kann sie die andere Kultur mit denken?



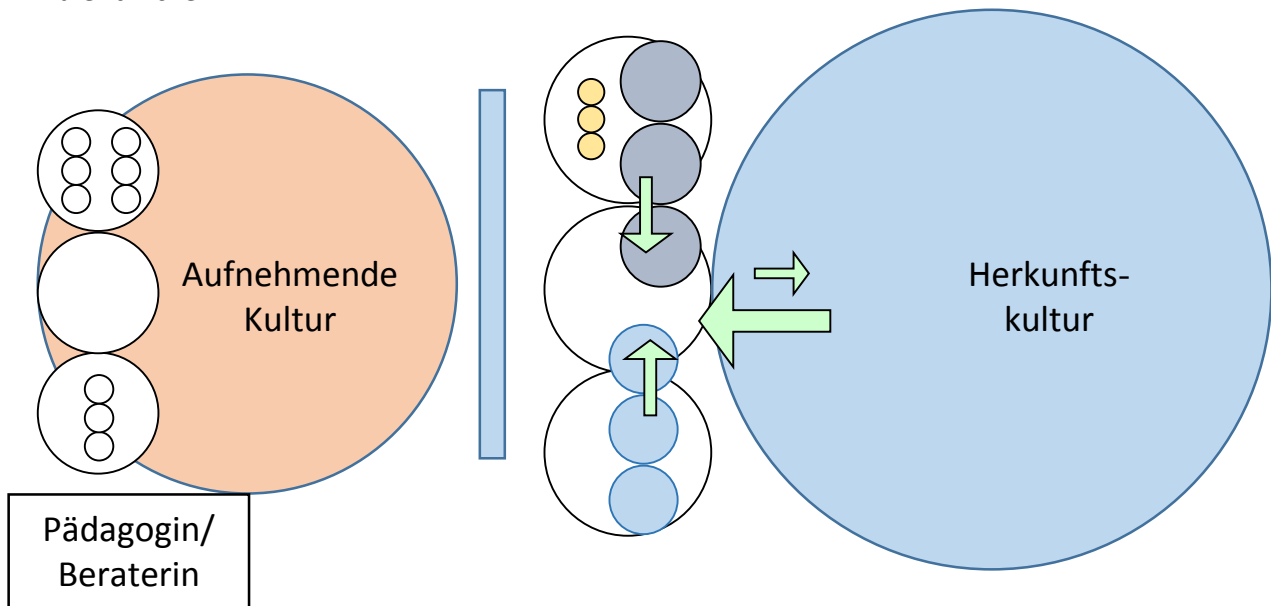
Wie weit kann sie die eigene Kultur mit denken und infrage stellen? Inwieweit hat sie ein Bild ihres eigenen Bezugsrahmens. Es war im Kindergartenbeispiel wichtig, daß die Pädagoginnen sahen, daß der Junge nicht einfach rebellisch war, sondern daß sein Einlassen auf die Kindergartenwelt einen kulturellen Veränderungsschritt für die ganze Familie bedeutete.

Da ist die Frage auch wichtig: Inwieweit hat sie ein Bild dieses ganzen Prozesses? Wieweit hat sie Bilder von Kultur – von eigener und von anderer?

Wenn die Pädagogin sich dieses Prozesses und dieser parteilichen Position nicht bewusst ist, können verschiedene Probleme auftauchen.

Problem 1:

Es gelingt der Pädagogin und dem Kind (bzw. entsprechenden Rollen) nicht, eine angemessene erwachsene, autonome Auseinandersetzung mit der anderen Kultur zu entwickeln.

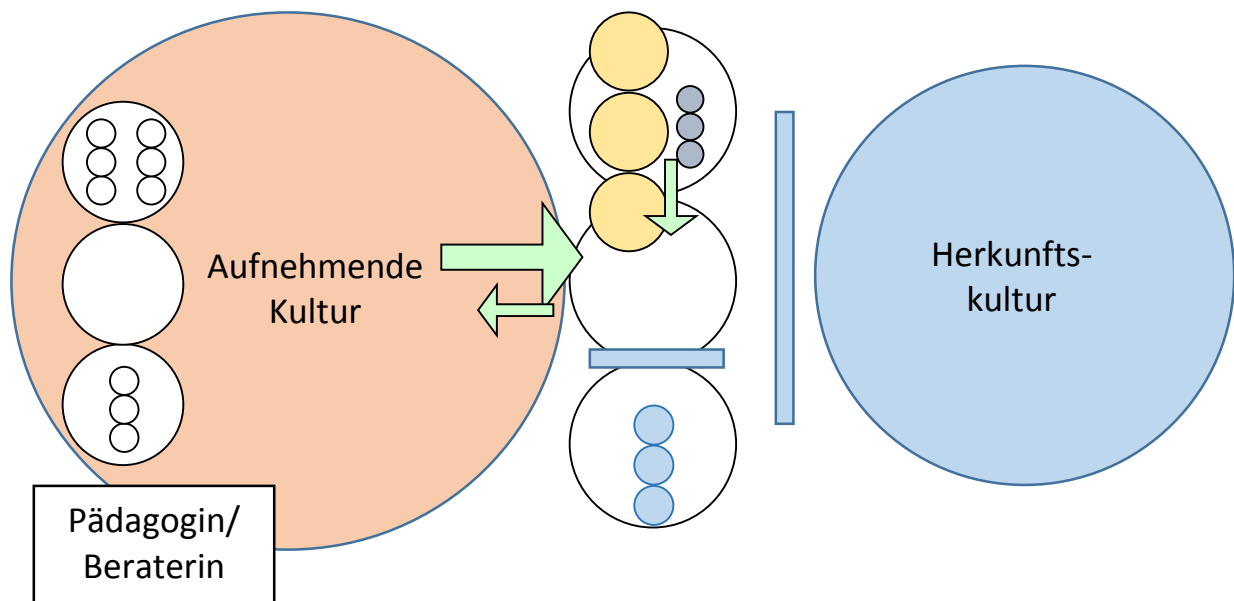


Es findet Idealisierung und Anpassung statt an die Herkunftskultur des Kindes. Wenn die Pädagoginnen im Kindergarten gesagt hätten: Ja, so sind die Jungs aus diesem Herkunftsbereich, das ist die wertvolle Kultur, da wollen wir mal nicht intolerant sein, dann hätten sie die Auseinandersetzung vermieden. Die Herkunftskultur wäre einseitig dominant/ monolithisch geblieben. Die äußere Anerkennung und Handlungskompetenz für den Jungen wäre eingeschränkt gewesen. Es fänden Eltern- und Kind-Ich Trübungen statt.

Problem 2:

Die Pädagogin sieht kein Kulturproblem. Sie bleibt in ihrem Rahmen und erklärt ihn dadurch zur nicht hinterfragbaren Norm („Alle Mädchen gehen mit schwimmen.“ „Kopftücher sind überflüssig.“ „Jeder kann über sich und seine Gefühle sprechen.“) – oder im Beispiel: Der Junge hat sich anzupassen, wir gehen den Weg der weiteren Störungsbehandlung mit den entsprechenden Spezialdiensten und Sonderbehandlungen.

Möglicherweise findet dann eine Anpassung auf der Oberfläche statt. Die Identitätsentwicklung bleibt aber stehen und auf Ebene des Kind-Ichs bleibt eine blinde Loyalität mit dem Herkunftssystem bestehen.



Gelingende Entwicklung der kulturellen Identität hilft Menschen, sich im Spannungsfeld der unterschiedlichen Kulturen **autonom** zu **positionieren**, eigene, mit gebrachte Kultur als Ressource zu nutzen und sich angemessen auf neues und fremdes einzulassen. In der Kultur des Dialoges gestaltet sich dies als ein wertschätzender ergebnisoffener Prozess, in dem die Selbstbestimmung im sinnvollen Rahmen gegeben ist.

Was bedeutet das nun für die Pädagoginnen und Beraterinnen?

3. Beratung und Pädagogik im interkulturellen Kontext

Es gilt für Berater/innen und Pädagoginnen, sich mit ihren Werkzeugen wahrzunehmen und infrage zu stellen:

Ihr Umgang mit Sprache, Gefühlen, Offenheit, ihr Konfliktstil, ihre Art der Selbstreflexion – Introspektion – all das ist Kultur gebunden.

Es gilt, die eigene Kultur auch in den 5 Hofstedschen Wertedimensionen erkennen oder finden zu können.

Wie sieht es bei mir selbst und bei meinem Gegenüber aus in Bezug auf:

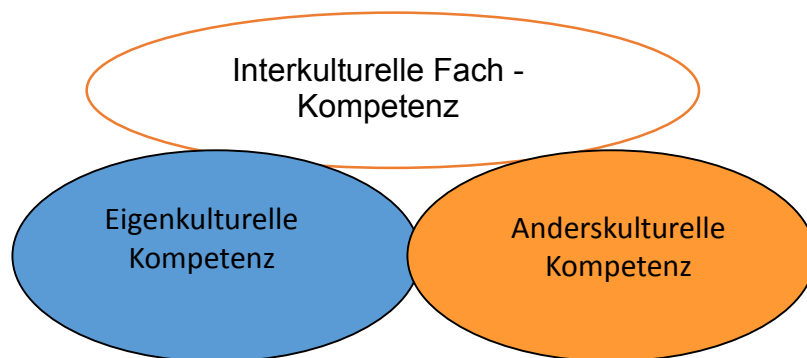
- Machtdistanz
- Individualismus
- Maskulinität
- Unsicherheitsvermeidung
- Langzeitorientierung

Unsere Idee von Partnerschaftlichkeit in einem Beratungsprozess ist für viele Kulturen abstrus – oft wird hier nicht aus kindhafter Abhängigkeit, sondern aus kultureller Selbstverständlichkeit eine direktive Behandlung erwartet.

Wie stellen wir uns auf die Unterschiede ein? Es war für mich sehr spannend, diesen hoch kompetenten syrischen Arzt vor mir sitzen zu haben, der einerseits manchmal (in meiner Wahrnehmung) kindhaft angepasst reagierte – und auf seine Weise sich klug und entschieden für sich einsetzte.

Wie sieht es um das Wissen über andere Kulturen aus: Manchmal ist es gut zu wissen, dass ich muslimischen oder jüdischen Frauen nicht die Hand geben soll, manchmal hindert mich dieses Wissen daran, einer jüdischen oder muslimischen Frau die Hand zu geben, die sie mir aber geben will. Wir sind sehr aufgefordert, unser Wissen und Nichtwissen um die Kulturen und ihre Eigenheiten zu untermauern durch eine Haltung der respektvollen Neugierde¹⁰.

Es gilt für uns Beraterinnen und Pädagoginnen eine interkulturelle Fachkompetenz¹¹ zu entwickeln, die basiert auf den beiden Füßen der eigenkulturellen Kompetenz und der anderskulturellen Kompetenz.



Zugleich ist es wichtig, zu wissen dass Migration psychologische, rechtliche und soziale Belastungen und Spuren mit sich bringt, die für die pädagogischen Prozesse und die Beratungsprozesse von enormer Bedeutung sind – ich verweise nur kurz auf die Frage des Aufenthaltsstatus bei minderjährigen Flüchtlingen, bei Asylbewerbern, usw. .

¹⁰ „Die Balance finden – Psychologische Beratung mit bikulturellen Paaren und Familien“, Verband binationaler Familien und Partnerschaften e.V., Frankfurt am Main, 2008

¹¹ „Grundbegriffe der interkulturellen Kommunikation“, Hamid Reza Yousefi, München 2014, S. 51
Seite 23 von 25, PR – 22.10.2014

Wenn wir Menschen in Beratung und Pädagogik darin unterstützen, ihre kulturelle Identität in dieser Gesellschaft autonom zu entwickeln, so heißt das, uns selbst auf diesen tieferen Prozess der Begegnung und Infragestellung einzulassen – uns selbst auch tiefer zu erkennen und zu entwickeln.

In diesem Sinn wünsche ich Ihnen in Ihrer Arbeit mit Menschen aus den unterschiedlichen Kulturen gute Begegnungen mit sich selbst und auch mit den Anderen.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit

Peter Rudolph

Peter.rudolph@oliw-oldenburg.de
www.oliw-oldenburg.de

4 Dimensionen kultursensibler Beratung

Der multiperspektivische Beratungsansatz im Überblick

Handbuch Kultursensible Beratung - Caritas Stuttgart

Migrationsspezifische Dimensionen

- Prozessverlauf der Migration
- Migration: Hintergründe, Verläufe, frühere und aktuelle Belastungen, Ressourcen, Zukunftsorientierung
- Erfahrung als Migrantin in der Mehrheitsgesellschaft
- Diskriminierung/ Rassismus
- Identitätsentwicklung
- Erwartungs- und Erfüllungsdynamik
- Ausländergesetzgebung
- Grad der gesellschaftlichen Partizipation

Kulturspezifische Dimensionen

- Überlieferte Normen und Werte
- Grundwerte des kollektiven Zusammenlebens
- Religion und Konsequenz für die Lebenspraxis
- Rolle des Individuums, soziale Rolle: Tradierte Rollen Frau und Mann
- Sprache und Kommunikation, Dialekt, Herkunftssprache, Deutschkenntnisse, subkulturspezifischer Verständigungscode, nonverbale Kommunikationsmuster
- Soziokulturelles Milieu, Subkultur

Beziehung Klientin –
Beraterin
im Beratungs-/
Therapieprozess

Psychologische Dimensionen

- Emotionale, psychosexuelle und kognitive Entwicklung, individuelle Belastungen, Fähigkeiten, Spezifik von Alltagsphasen
- Persönlichkeitsstruktur
- Lebenspläne, Sinnfragen, Lebensziele
- Familiendynamik
- Psychodynamik in Familien
- Beziehungsmuster / Konstellationen
- Interaktion Mann / Frau in Beziehungen
- Spezifität von Alter und Geschlecht

Soziale Dimensionen

- Berufsfähigkeit / Arbeitslosigkeit
- Einkommen / Armut
- Wohnverhältnisse, Wohnumfeld
- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Aufnahmelandes
- Bezug zum Gemeinwesen, soziale Netzwerke im Stadtteil (Kita, Schule, Verein, Initiativgruppen)
- andere soziale Netzwerke