



Interkulturelle Fallarbeit Lösungsstrategien durch Perspektivwechsel entwickeln

Interkulturelle Fallarbeit ist Bestandteil eines vom Teilprojekt Ausbildung und Ausbildungscoaching entwickelten Fortbildungskonzeptes. Zur besseren Einordnung der interkulturellen Fallarbeit ins Gesamtkonzept sind im Folgenden das Ziel und die einzelnen Module beschrieben.

Ziel des Teilprojekts der regionalen Entwicklungspartnerschaft m.a.r.e ist es, Angebote zur Verbesserung von Beratung und Vermittlung für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu konzipieren. Es richtet sich an Fachkräfte der Jugendberufshilfe und den Jugendagenturen der beteiligten Gebietskörperschaften. Das entwickelte Fortbildungskonzept umfasst folgende Module:

- Zweitätiges Training „Interkulturelle Kompetenz“
- Dreitätiges Training „Beratungskompetenz“
- Je ein Tag Vertiefung an Praxisbeispielen in Interkultureller und Beratungskompetenz

Das interkulturelle Training legt seinen Schwerpunkt auf die Sensibilisierung für eigene und fremde Prägungen und Wahrnehmungen und vermittelt mit den von Prof. Hofstede entwickelten Kulturdimensionen Wissen über unterschiedliche Ausprägungsgrade kultureller Werte- und Normenvorstellungen.

Daran schließt sich ein Beratungstraining an, das systematisch die einzelnen Beratungsschritte (Ankommen, Durchführung, Abschluss) in bezug auf die Zielgruppe erarbeitet und trainiert.

Im Coaching für Beratungskompetenz geht es um einen Erfahrungsaustausch über die Anwendung der vermittelten Beratungsschritte und Instrumente.

Im Interkulturellen Coaching geht es vor allem darum, unterschiedliche Kulturdimensionen auf ausgewählte Fälle, die die Teilnehmenden aus ihrem Arbeitsumfeld einbringen, anzuwenden. Die Fachkräfte üben hierbei, sich von ihren eigenen kulturellen Prägungen zu lösen und den Fall aus einer anderen Perspektive (Dimension) zu betrachten. Aus diesem Perspektivenwechsel entwickeln sich unterschiedliche Lösungsansätze für den jeweiligen Fall.

Interkulturelle Fallarbeit als Bestandteil des Coachings kann demnach nur eingesetzt werden, wenn im Vorfeld Fachkräfte ein entsprechendes Training durchlaufen haben, für unterschiedliche kulturelle Prägungen und Wahrnehmungen sensibilisiert wurden und über Kenntnisse zu unterschiedlichen Kulturtheorien, vor allem die Kulturdimensionen nach Geert Hofstede, verfügen. Um diese Kenntnisse in den Arbeitsalltag transportieren und verwerten zu können bedarf es praxisrelevanter Übungseinheiten. Interkulturelle Fallarbeit stellt hierfür eine hervorragende Methode dar.

Dabei ist interkulturelle Fallarbeit an die Struktur der in der Praxis bewährten und bereits existierenden Fallbearbeitung angelehnt. Sie unterscheidet sich lediglich durch hinzugefügte Zwischenschritte, welche die Kulturdimensionen berücksichtigen und Perspektivwechsel ermöglichen. Somit wird durch die Einbindung interkultureller Aspekte in die Fallbearbeitung gewährleistet, dass die Fachkräfte den oft als schwierig erlebten Perspektivwechsel einüben und gleichzeitig ein konkretes Fallbeispiel bearbeiten können.

Der im Folgenden beschriebene Leitfaden wurde vom Teilprojekt im Coaching eingesetzt.

Leitfaden Interkulturelle Fallarbeit

Interkulturelle Fallarbeit wird dann zum hilfreichen Problemlösungsinstrument, wenn nachfolgende Schritte beachtet werden.

1. Vorstellung Fallbeispiel

Hilfestellung zur strukturierten Vorstellung eines Falls

- In Ich-Aussagen formulieren
- Wer sind die beteiligten Personen/Institutionen?
- Worin besteht der Konflikt / das Problem aus Sicht der Fachkraft?
- Wie ist das Problem entstanden?
- Welche Gefühle löst die beschriebene Situation bei der Fachkraft aus?

2. Formulierung des Auftrags / Anliegens an die KollegInnen – was möchte der Problemsteller beantwortet haben?

3. Inhaltliche Nachfragen der KollegInnen – Ist das Fallbeispiel allen verständlich und klar?

4. eventuell konkretisieren des Auftrags / Anliegens

5. sammeln der Kulturdimensionen, die zu diesem Fall passen und visualisieren durch Moderationskarten an Metaplanwand

6. KollegInnen erläutern die Kulturdimension und machen Handlungsvorschläge. Die Handlungsvorschläge werden in Ich-Aussagen formuliert, z.B. „Ich würde die Frage nach z.B. xy stellen“.

7. Die / der Präsentierende wählt aus den formulierten neuen Fragestellungen die für sie/ihn stimmen aus und beschreibt seine derzeitigen Emotionen (Wie geht es ihm /ihr jetzt mit dem Fall?)

Praxisbeispiel

Das vorgestellte Praxisbeispiel verdeutlicht, wie an Hand des Leitfadens ein konkreter Fall im Coaching bearbeitet wurde.

Fall „Rückkehrer“

1. Vorstellung Fallbeispiels¹

„Ich habe einen 21-jährigen türkischen jungen Mann in der Beratung, der seit eineinhalb Jahren eine außerbetriebliche Ausbildung absolviert. Bislang sind keine nennenswerten Probleme aufgetreten. Völlig überraschend eröffnete mir er mir, dass er beabsichtigt bald in die Türkei zurückzukehren. Ich war irritiert und bin besorgt, dass der Jugendliche seine Ausbildung abbrechen will. Mich ängstigt die Vorstellung, dass der Jugendliche ohne Ausbildungsabschluss sein weiteres Leben gestalten will.“

2. Formulierung des Anliegens

Wie kann ich dem Jugendlichen bei seiner Entscheidung so helfen, dass er sich über die Konsequenzen bewusst ist?

3. Inhaltliches Nachfragen

Sind der Beratungsfachkraft schulische Probleme oder Probleme mit dem Träger / Ausbilder bekannt?

Der junge Mann hat keine Probleme mit dem Ausbilder vor Ort, seine Leistung in Theorie und Praxis entsprechen dem momentanen Ausbildungsstand.

Kommen beide Elternteile aus der Türkei?

Ja.

4. eventuell Auftrag konkretisieren

Der Auftrag wurde nicht konkretisiert

5. Sammeln möglicher zugrundeliegender Kulturdimensionen

Statusgewinn - Statusgewinn durch Zuschreibung – Statusgewinn / Merkmale

Kollektivismus - Kollektivismus / Bindungen zwischen den Menschen größer

Kurzfristige Zeitplanung – kurzfristig

6. KollegInnen erläutern die Kulturdimension und erarbeiten Handlungs- und Lösungsvorschläge

Statusgewinn

Mich würde interessieren:

- Welchen Status hat der Jugendliche in Deutschland in bezug auf Aufenthaltsgenehmigung oder Aufenthaltserlaubnis?
- Welchen Status hatten die Eltern im Herkunftsland? Ist dieser höher als in Deutschland? Bedeutet demnach eine Rückkehr ins Heimatland einen Statusgewinn, weil Status über Generationen hinweg weitergegeben wird und dem Jugendlichen dadurch andere Wahlmöglichkeiten eröffnet werden?

¹ Auf die Nennung von Namen und Institutionen wird aus datenschutzrechtlichen Gründen verzichtet.

Kollektivismus

Mich würde Interessieren,

- Ob die Bindungen im Heimatland und den Menschen dort wichtiger sind als in Deutschland?
- Ob der Jugendliche und eventuell seine Eltern dauerhafte Bindungen in der Türkei haben?
- Ob es Traditionen gibt, die der Jugendliche gegenüber einer bestimmten Gemeinschaft zu berücksichtigen hat?
- Wie der Jugendliche seine Familienplanung gestalten will?

Zeit

Kurzfristige Zeitplanung

„Für mich wäre es hilfreich, einen Blick auf diese Kulturdimension zu werfen, um mir zu verdeutlichen, woher die übereilte Abreiseidee des Jugendlichen kommt. Wenn in kollektivistischen Kulturen eher kurzfristig gedacht wird, ist dem Jugendlichen vielleicht nicht bewusst, was seine Entscheidung für ihn in einem Jahr bedeuten könnte. Ich würde ihn fragen, wie er sich sein Leben in einem Jahr vorstellt?“

„Da wir als Angehörige der westlichen Kultur eher zu langfristigem Denken neigen, würde ich dem Jugendlichen versuchen zu verdeutlichen, dass er nach seiner Ausbildung immer noch in die Türkei zurückgehen kann.“

„Ich würde den Jugendlichen fragen: „Wie lange glaubst du, kannst du es an deiner Ausbildungsstelle noch aushalten?“

Aus den Kulturdimensionen und dem formulierten Anliegen wurden weitere Fragestellungen und Anregungen gesammelt:

- Was würde er hier aufgeben?
- Welche Vorbereitungen zur Rückkehr ins Heimatland sind notwendig?
- Ich würde eine Fantasiereise durchführen, in der der Jugendliche einzelne, konkrete, kleine Schritte beschreiben soll, damit ihm die Situation bewusster wird. Er wird dadurch ernst genommen.
- Muss der Jugendliche in der Türkei zum Militärdienst?

7. Die / der Präsentierende wählt aus den formulierten neuen Fragestellungen die für sie/ihn stimmen aus und beschreibt seine derzeitigen Emotionen (Wie geht es ihm /ihr jetzt mit dem Fall?)

Die Beratungsfachkraft will sich im Vorfeld der nächsten Beratung erkundigen, ob der junge Mann bei Rückkehr in die Türkei zum Militärdienst eingezogen wird. Außerdem möchte die Beratungsfachkraft mit den Jugendlichen über seine Familienplanung sprechen. Der Status der Eltern im Heimatland wird eine weitere Frage sein, die die Beratungsfachkraft angehen möchte. Schlussendlich sieht die Beratungsfachkraft auch ein Weiterkommen in der Beratung, in dem sie mit dem Jugendlichen über konkrete und notwendige Vorbereitungen für eine Rückkehr spricht.

Sie / er fühlt sich zufrieden mit den Ergebnissen und freut sich darauf, mit dem Jugendlichen die Vorschläge zu bearbeiten und ist auf dessen Reaktion gespannt.

Das Praxisbeispiel verdeutlicht, dass in einem interkulturellem Beratungsfall mit Hilfe der Kulturdimensionen die Teilnehmenden eine andere / neue Perspektive gewinnen. Dies ermöglicht eine Erweiterung ihrer Handlungsoptionen und kann ihre Sensibilität in der Wahrnehmung unterschiedlicher kultureller Prägungen steigern.

Das Praxisbeispiel zeigt auch, dass gemeinsame Bearbeitung schwierig erlebter Beratungsfälle viele unterschiedliche Lösungsansätze hervorbringt. Die Anwendung des erlernten Basiswissens führt zu dessen Verfestigung und Vertiefung. Die Bündelung der Kompetenz im Team stellt einen herausragenden Vorteil von Fallarbeit dar und trägt maßgeblich zur Professionalitätssteigerung der Fachkräfte bei.

Aus der bisherigen Darstellung lassen sich Handlungsempfehlungen ableiten, die sowohl auf Fallarbeit im Allgemeinen zutreffen, aber auch interkulturelle Fallbesprechung berücksichtigen.

Handlungsempfehlungen

Eine gelingende Fallarbeit setzt voraus, dass

- sie institutionalisiert ist – von Leitung gewünscht ist
- es ein Team von KollegInnen gibt
- grundsätzlich Interesse an Fallarbeit im Kollegium besteht
- KollegInnen Interesse und Kompetenz für das Problem haben
- eine vertrauensvolle Atmosphäre existiert
- ein tragfähiges Vertrauensverhältnis vorherrscht
- respektvoll mit den Schilderungen des anderen umgegangen werden

Dann ist die Bereitschaft der KollegInnen gegeben, Fälle aus dem eigenen Arbeitsumfeld einzubringen. Um der Fallarbeit einen geschützten Rahmen zu geben sollte darauf beachtet werden, dass

- der Falleinbringer / der Problemsteller seinen Fall in Ich-Aussagen vorbringt
- Ideen und Handlungsvorschläge in Ich-Sätzen formuliert werden z.B. „Meiner Meinung nach kommt diese Kulturdimension in Betracht, weil.....“; „Mich würde die Frage Interesse, ob“

Professionelles Bearbeiten von „interkulturellen“ Fällen erfordert interkulturell geschulte Fachkräfte. Inhalte von Schulungen in interkultureller Kompetenz sollten sein:

- Sensibilisierung für eigene und fremde Prägungen und Wahrnehmungen
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Kulturtheorien
- Fallarbeit – Praxisbezug

Fachkräfte sollten im besonderen in der interkulturellen Fallarbeit fähig sein:

- Die Kulturdimensionen als Instrument auf einen Beratungsfall anzuwenden
- Die Perspektive zu wechseln

Unter Berücksichtigung der genannten Handlungsempfehlungen können die Kompetenzen des Kollegiums voll ausgeschöpft und unterschiedliche Lösungsansätze entwickelt und verfolgt werden. Der Falleinbringer / die Falleinbringerin wählt die für sie/ihn realisierbaren Lösungsmöglichkeiten aus, kann mit größerer Souveränität in ihren/seinen Beratungen agieren und spezielle Hilfeplanung aufgrund des Migrationshintergrunds erfolgreicher gestalten.

Obwohl die Vorteile von Fallarbeit, sei sie nun interkulturell oder nicht, offensichtlich sind, hat sie sich als Instrument im Alltagshandeln kaum durchgesetzt. Nach den Erfahrungen des Teilprojekts stellt sich nach einer gewissen Zeit eine Sättigung an dieser Methodik ein. Diese Problematik wurde von erfahrenen und qualifizierten Trainerinnen bestätigt. Sie schlagen deshalb vor, bei sinkender Beteiligungsbereitschaft des Teams eine Pause einzulegen und die Fallarbeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder einzusetzen.

Für all diejenigen, die Fallarbeit als Methode implementieren wollen wünscht das Teilprojekt:
Gutes Gelingen!