

Regina Heimann

Supervision im interkulturellen Kontext

Ein Bericht zur Veranstaltung DGSv Kompass digital
vom 11.09.2024.



Laut DGSv bietet dieses Veranstaltungsformat durch seinen kompakten Aufbau einen Workshopcharakter, der neben einem fachlichen Input aus der Beratungsarbeit zu praxisnaher Diskussion einlädt und Vernetzungsmöglichkeiten offeriert.

Als Referentin für diesen digitalen Kompass war die Supervisorin und Coach (DGSv) Sosan Azad eingeladen. Sie ist Geschäftsführerin des Ausbildungsinstituts Streit Entknoten GmbH und u.a. Trainerin für interkulturelle Kompetenz. An der gut besuchten Veranstaltung nahmen 78 Teilnehmer*innen teil, was auf ein Interesse und einen Bedarf an Information und Austausch zu diesem gesellschaftspolitisch relevanten Thema hinweist. Den Workshopcharakter erreichte die Referentin über eine anschauliche Theorie-Praxis-Verknüpfung während des Fachvortrages, in welchen viele Beispiele aus der eigenen Weiterbildungs- und Supervisionspraxis eingebunden waren. Die Teilnehmenden wurden durch Einzelübungen zur Selbsterfahrung eingeladen und über Kleingruppenarbeit zur Auseinandersetzung mit persönlichen Themenbezügen angehalten. Die eingestreuten Diskussionsimpulse wurden rege aufgegriffen. Fragen zu konkreten Handlungs- und Herangehensweisen als Supervisor*in im Umgang mit Interkulturalität wurden seitens Suzan Azad ehrlich und anschaulich beantwortet. Der Fachvortrag befasste sich mit folgenden Fragestellungen:

- Was ist Kultur?
- Wie hängen Heimat und Identität zusammen?
- Wie findet Interkulturalität Raum in Supervision?
- Welche Arbeitsmodelle sind hilfreich für Supervision?

Was ist Kultur?

Bereits die ersten Einzelübungen wie das Schreiben des eigenen Namens mit der rechten Hand und danach mit links ließ die Teilnehmenden sehr anschaulich erfahren, wie verunsichernd und irritierend sich eine Veränderung der Schreibkultur anfühlt. Dazu gesellen sich Schamgefühle, weil etwas kulturell Vertrautes wie das eigene Schriftbild mit der ungewohnten Hand nicht in der gleichen Qualität erzeugt werden kann. Die Aufgabe, ein arabisches Schriftzeichen nach Vorlage zu zeichnen, intensiviert das Fremdheitsgefühl und den Druck, alles richtig zu kopieren. Gleichzeitig fehlte die emotionale Verbindung zum kopierten Wort – Frau Azad beschreibt es als ein „abgemaltes Bild ohne Identität“. Hier wird der Kulturbegriff Milton Bennetts (1993) greifbar: *„Kultur ist, was mir vertraut ist und mit dem ich emotional verbunden bin. Sie ist die Koordination der Sinngebung und des Handelns in spezifischen Kontexten“*

Im interkulturellen Kontext treffen Menschen aufeinander, die unterschiedliche Bilder zu einer gerade erlebten Situation im Kopf haben. Darunter können auch Bilder sein, die nicht ausgesprochen werden dürfen. Es werden Übertragungs- und Gegenübertragungsgefühle aktiviert, wie die „Sorge vor einem nicht verstanden werden“ oder sich selbst als abweichend zu erleben. Da das Trennende im Fokus steht, wird statt der Gemeinsamkeit die Abweichung von der Norm zum Thema.

Im Gegensatz zu einer besonderen Kleidung als gewähltem distinktiven Merkmal sind unterscheidbare Hautfarbe, Aussprache oder Wortwahl nicht frei wählbar. Sie können nicht als selbstbewusst initiiertes Unterscheidungsmerkmal fungieren. Das unfreiwillig Trennende und die Fokussierung darauf wird so mindestens als ausgrenzend erlebt. Frau Azad rät deshalb, die gegenseitigen negativen Zuschreibungen, Befürchtungen und Bilder, die mit dem unfreiwillig Trennenden verknüpft sind, zum Thema in Supervision zu machen. Eine öffnende Fragestellung und Haltung könnte sein: Wie geht es Ihnen als Mensch in einer Gruppe, in der Sie nicht zur Mehrheitskultur gehören? Aber auch ein Zugang über Metaphern bietet sich an.

Als Kleingruppe erhalten wir die Aufgabe, uns über Fragen und Gedanken zu Supervision im interkulturellen Kontext auszutauschen und dafür eine gemeinsame Metapher zu finden. Hier einige Beispiele aus dem anschließenden Plenum: „Wie ein Fisch im Weltall; Kabelsalat; bunte Blumenwiese; Haus mit verschiedenen Etagen, wie eine Ameise im

Zoo, the dark side of the moon“. Der Vorteil dieses Zugangs liegt in der indirekten Kommunikation und Bildsprache, die mit der Suche nach Metaphern verbunden ist. Zudem liegt im Herausarbeiten eines gemeinsamen Nenners und dem Bemühen um die Herstellung von Einigkeit etwas Verbindendes, das für diesen spezifischen Kontext Geltung erfährt.

Erfahrungen mit Unterschieden besprechbar machen

Sobald eine grundlegende Vertrauensbasis und klare Strukturen in der Supervision erarbeitet wurden, können Diskriminierungserfahrungen zum Thema gemacht werden. Frau Azad schlägt einige Fragerichtungen vor: Wie geht es Ihnen hier miteinander? Welche Dinge finden Sie gut im Miteinander? Welche Dinge erleben Sie als verletzend? Wenn Sie eine gemeinsame Sprache hätten, die niemanden verletzt, wie könnte diese hier aussehen? Vor allem in der letzten Frage wird der spezifische Kontext betrachtet. Es geht nicht um irgendeine Erfahrung oder um eine große Lösung, sondern um das Teilen der Erfahrungen mit Unterschiedlichkeit im Hier und Jetzt mit diesen Menschen. Die ehrliche Auseinandersetzung mit dem, was jede/r für sich braucht und womit sie/er sich unwohl fühlt stellt das supervisorische Ziel dar. Das Mitteilen von schmerzhaftem Erleben und das gemeinsame Aushalten dieser Erzählungen. Die Arbeit mit Metaphern und Bildern oder die Suche nach einer diskriminierungsfreien Sprache für diesen Moment in diesem Raum verhindert die Bearbeitung vergangener Geschichten und Erzählungen und legt die Konzentration auf das Hier und Jetzt. Supervision wird zum Ort des emotionalen Erlebens.

Laut Sozan Azad sollen Supervisor*innen das Trennende und Otheringprozesse zum Thema machen, auch mit dem Wissen, dass damit Widerstände hervorgerufen oder die Angehörigen der Mehrheit mit den eigenen Privilegien konfrontiert werden. Sie rät hier zu dem Mut, nach den trennenden Bildern zu fragen und sich dieser Auseinandersetzung zu stellen und die dabei auftretenden Unsicherheiten auszuhalten. Da offene Fragen nach Diskriminierungserfahrungen selten funktionieren (nicht jeder Mensch spricht freimütig über diese Erfahrungen) bieten sich konkrete Beispiele aus vergangenen Fallsupervisionen oder Erfahrungsimpulse der Supervisor*innen als Einladung an. Ziel ist der Austausch über konkretes Fremdheitserleben. Frau Azad betont hier, dass es seitens der

Gruppe und der Supervidierenden eine „interkulturelle Ambiguitätstoleranz“ braucht, da immer Verstehenslücken bleiben oder bestimmte Aspekte gegenseitig nicht verstehbar sind. Wichtig sei zudem, das Erleben Einzelner weder zu bagatellisieren noch zu relativieren – beide Techniken dienen zur Verschleierung von Machtverhältnissen oder zur Schuld- und Schamabwehr – sie führen nicht zu einem gegenseitigen Verstehen.

Kultur beginnt mit Heimat

Bezogen auf den Themenbereich Heimat und Identität erfolgt die Einladung, über Begriffe, Emotionen oder Definitionen zum Begriff „Heimat“ nachzudenken. Viele verbinden damit Sprache und Vertrautheit: „Ich verstehe und werde verstanden“. Herder sagt dazu: „Heimat ist der Ort, an dem ich mich nicht erklären muss“ (Johann Gottfried von Herder 1744-1803). Legt man diese Definition für ein interkulturelles Miteinander zugrunde, lässt sich daraus die Anstrengung im Zusammenhang mit Vielfalt und Interkulturalität ableiten. Diese ist abhängig von der eigenen Position im Begegnungsland. Sofern ich in der Position der Fremde bin, muss ich mich erklären und mich u.a. mit schmerzhaften, kränkenden Aspekten von Vielfalt und dem Erleben von Ohnmacht auseinandersetzen. Zudem muss ich jemanden finden, der mir die fremde Kultur erklärt. Aus der gebenden Position heraus, also derjenigen, die sich im Begegnungsland beheimatet fühlt, kann ich entscheiden, ob ich erklären will.

Sozan Azad formuliert Fragen an interkulturelle Supervisionssettings, welche neben einem reflektierten Wissen über die eigene Heimatkultur zur Vorbereitung hilfreich sein können: Diese bieten sich an, wenn entweder die Themen der Supervision als interkulturell deklariert sind oder die Zusammensetzung der Teilnehmendengruppe in der Supervision interkulturell ist:

- Was weiß ich als Supervisor*in über die beteiligten Kulturen?
- Woher habe ich dieses Wissen?
- In welchem Kontext trifft es zu?
- In welchem Kontext trifft es nicht zu?

Arbeitsmodelle

Im folgenden Theorieteil stellt Frau Azad das Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) von Milton Bennett (1993) mit dem Entwicklungsweg vom Ethnozentrismus (Ablehnung) zum Ethnorelativismus (Integration) über sechs Phasen sowie das Konzept der dritten Kultur (Useem 1960 zit. n. Pollock & van Recken 2003) vor. Letzteres setzt auf ein kohärenzorientiertes Verständnis von Interkulturalität, welches die dritte Kultur als Co-Creations Schnittmenge von Kultur A und Kultur B präferiert. Vor allem Kinder der dritten Kultur (Third Culture Kids), die einen großen Teil ihrer Entwicklungsjahre außerhalb der Herkunftskultur der Eltern aufwachsen, erleben diesen zwischenkulturellen Raum – teils als Herausforderung, teils als Chance (Pollock & van Recken 2003). Für die interkulturelle Supervision kann dieser Ansatz nutzbar gemacht werden, indem bspw. nach einer gemeinsamen (nicht diskriminierenden) Sprache für diese Gruppe in diesem begrenzten Kontext gefragt wird.

Mit den fünf Phasen des Migrationsprozesses von Sluzki (2001) verdeutlicht die Referentin die Dauer von Integrationsleistungen und die jeweiligen innerpsychischen Herausforderungen, die mit jeder Phase verbunden sind.

- Vorbereitungsphase (Abschied, Motivation, Auftrag, Entscheidung)
- Migrationsakt (Welcher Weg und wie lange)
- Überkompensierung (Verdrängung, Neugier, Anpassung)
- Dekompensation (Idealisierung der Ursprungskultur, Wertehaltung, Kritischer Blick auf Aufnahmekultur)
- Anpassung (Umgang mit Herkunfts- und Aufnahmekultur)

Interkulturalität bedeutet in dieser Betrachtung, dass es nicht nur darum geht, sich in der Vielfalt zu begegnen. Vielmehr treffen Menschen mit unterschiedlichen Geschichten und Entwicklungsherausforderungen aufeinander, die nicht nur verschiedenen Kulturen angehören, sondern sich möglicherweise auch in unterschiedlichen Phasen ihres Migrationsprozesses befinden. Vor allem in der Phase der Dekompensation ergeben sich Krisen und Konflikte mit der Aufnahmekultur, da vor allen Dingen das Trennende fokussiert wird. Es handelt sich um einen inneren Konflikt, den die Betroffenen über die Abgren-

zung im Außen ausagieren. Dieser herausfordernde Entwicklungsprozess ist als Übergangsphase notwendig und mündet letztlich in einen integrierenden Umgang mit beiden Kulturen.

Abschlussdiskussion

Zum Abschluss der Veranstaltung gab es weniger eine Diskussion der vorgestellten Konzepte als vielmehr die Klärung noch offener Handlungsfragen im Rahmen von interkultureller Supervision. Mit beeindruckender Klarheit vertrat Frau Azad ihre Haltung, dass Supervision einen Erfahrungsraum zur interkulturellen Begegnung erschaffen muss, in welchem Verletzungen angesprochen und bearbeitet werden können. Dabei geht es auch um die Ansprache diskriminierender Strukturen gegenüber der Leitungsebene, selbst wenn diese Erkenntnisse dort nicht gehört werden wollen. Das Feld sei häufig noch nicht so weit, dass diskriminierungsfrei über Interkulturalität gesprochen werden könne – aber es sei notwendig, im Gespräch zu bleiben. Hier sieht Sozan Azar auch ihre Mission: Das Thema Interkulturalität muss in der Gesellschaft gut positioniert werden. Es gibt viele Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland. Jedes dritte Kind unter sechs Jahren und jede/r fünfte Einwohner*in stammt aus einer Zuwanderungsfamilie, also werden uns die Herausforderungen weiter begleiten.

Für Zukunftsmusik hält Frau Azad die geäußerte Überlegung, die Filterfunktion des Beraterscouts der DGSv um den Begriff Migration zu erweitern. Damit könnte man besondere Beratungsressourcen von Supervisor*innen mit Migrationshintergrund sichtbar machen. Derzeit würde nach ihrer Einschätzung eher die Gefahr von Diskriminierung und Otherring durch eine solche Funktion bestehen. Zudem wolle nicht jeder Mensch mit internationaler Geschichte (diese Bezeichnung schlägt Aladin El Mafaalani (2022) u.a. als Ersatz für den alltagssprachlich sperrigen Begriff des Migrationshintergrundes vor) das Thema Interkulturalität professionell besetzen.

Zusammenfassend betrachtet hat dieser DGSv Kompass einen guten Einblick in die Diskussion zum Umgang mit Fremde und dem Trennenden im interkulturellen Kontext gegeben. Zu einer offenen Gesellschaft, die sich im Zusammenwachsen zwangsläufig an-

nähert, gehören Veränderungen, Spannungen und der friedliche Konflikt als Umgangsstrategie (El Mafaalani 2023: 17f.). Vielfalt in Nähe zu leben ist kein gemütlicher Prozess und nicht immer schön. Strukturen oder zwischenmenschliche Interaktionen unterschiedlich wahrzunehmen, zu erleben und zu deuten ist Teil des gemeinsamen und (nicht nur) interkulturellen Alltages unserer Gesellschaft. Diese Ebenen an- und auszusprechen und zum Gegenstand des Austausches zu machen ist Aufgabe von Supervision.

Literatur

- Azad, Sozan (2017): Vom Aufbruch in die neue Heimat - Phasen der Migration. In: Die Mediation, Quartal III, S. 64ff.
- Bennett, Milton J. (1993): Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In: Paige, Michael R. (Hrsg.): Education for the Intercultural Experience. Yarmouth: Intercultural Press.
- El Mafaalani, Aladin (2022): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassistuskritischen Widerstand. Köln: Verlag Kiepenheuer und Witsch.
- El Mafaalani, Aladin (2023): Das Integrationsparadox. Warum gelingende Integration zu mehr Konflikten führt. 4. überarbeitete Ausgabe. Köln: Verlag Kiepenheuer und Witsch.
- Pollock, David E. & Van Reken, Ruth (2009). Third culture kids: Growing up among worlds. Boston: Nicholas Brealey Publishing.
- Sluzki, Carlos E. (2001): Psychologische Phasen der Migration und ihre Auswirkungen. In: Hegemann, Thomas & Salman, Ramazan (Hrsg.): Transkulturelle Psychiatrie. Bonn: Psychiatrie Verlag, S. 101-115.