

Friedeborg Röcher

Supervision in interkulturell zusammengesetzten Gruppen

Anhand eines Praxisbeispiels wird die Supervision in interkulturellen Gruppen erläutert. Die Gestaltung der Anfangssituation hat hierbei große Bedeutung. Die Interaktionen innerhalb der Gruppe werden von verschiedenen Standpunkten betrachtet. Durch dieses Vorgehen soll das gegenseitige Verstehen und die Verhandlungsfähigkeit innerhalb interkultureller Gruppen gefördert werden.

The supervision of intercultural groups is explained based on a practice example. The setup of the initial situation is of great importance in this context. The interactions within the group are considered from different points of views. This method enhances mutual understanding and negotiating capabilities within intercultural groups.

Supervision – what does it mean?

Welche Assoziationen haben Sie, wenn Sie an Supervision denken? Super Vision: etwas Meditatives? Oder Übersinnliches? ‚Bei uns im Konzern wurden die Gruppenleiter gerade umbenannt in SupervisorInnen!‘ ‚Bei uns ist das die Praxisbegleitung!‘ Sie kennen vielleicht die Vielzahl der Vorstellungen, Ahnungen, Schulen, die sich hinter dem supervisorischen Ansatz der Selbstreflexion des eigenen beruflichen Handelns aufbaut. Es ist hier nicht der Rahmen, um die Vielfalt der Verständnisse im Zuge einer ca. 100-jährigen Geschichte von Supervision national und international darzustellen. Die Klarheit über das eigene Verständnis von Supervision und die Bewusstheit der persönlichen biographischen Wurzeln, die die eigene supervisorische Haltung prägen, sind für mich bedeutend in der Arbeit mit interkulturellen Gruppen. Ich bin mir bewusst darüber, dass mein Handeln als Supervisorin durch mein Menschen- und Gesellschaftsbild beeinflusst wird, welches basiert auf meiner Normen- und Werteorientierung.

Mein persönlicher Zugang als Supervisorin

Mein erstes prägendes Erlebnis im ‚Umgang mit dem Fremden‘ geht zurück in meine Grundschulzeit. An einem Abend erzählte mir meine Mutter mit Blick auf ihr eigenes Klassenphoto die Geschichte von Leni, einem jüdischen Mädchen in ihrer Klasse, die eines Tages 1939 nicht wiederkehrte. Meine Mutter stellte sich einige Fragen. Warum hatte sie damals nicht nachgefragt? Warum hatte sie das Reden über die Juden so hingenommen?

Ich fragte, ob sie später wieder etwas von der jüdischen Mitschülerin gehört hätte? Das brachte meine Mutter auf die Idee, beim Stadtarchiv in Goch nachzufragen und

später anzuregen, dass es eine Erinnerungstafel geben sollte. Sie erzählte mir von der Korrespondenz mit dem Archiv. Diese Gespräche und auch viele internationale Gäste in meinem Elternhaus haben bei mir eine nachhaltige Wirkung hinterlassen. Ein Grundgefühl von Achtsamkeit gegenüber Menschen anderer Überzeugungen und Herkunft wurden zu einem tief verwurzelten inneren Leitbild und prägen auch meine Berufsbiographie. Mein biographischer Hintergrund beeinflusst meine Haltung und meine supervisorische Arbeit. Ich spüre eine innere Verbundenheit mit divers zusammengesetzten Gruppen. Es entsteht bei mir ein erforschendes Interesse an den Unterschieden und Gemeinsamkeiten auf der Basis von Gleichwertigkeit. Mein Impuls ist oft in Richtung Synergien wecken gerichtet.

Selbstreflexion und kulturelle Unterschiede

Die Selbstreflexion und Offenheit in der Supervision trifft in interkulturellen Gruppen auf sehr unterschiedliche Hintergründe. Die Einen haben langjährige Erfahrungen mit Selbsterfahrung und dem entsprechenden Vokabular sowie mit dem Umgang mit offener Kommunikation über das eigene Wahrnehmen, Fühlen und Handeln. Selbstreflexion ist für Menschen, die einen kollektiven Kommunikationshintergrund mitbringen oder in so genannten ‚Wir-Kulturen‘ (Pinto) geprägt wurden, eher mit Scham verbunden oder es wird auch als befremdlich und ichbezogen abgelehnt. Es tauchen innere Widerstände auf. Werte wie: Respekt vor einer anderen Person, Zurückhaltung im Gruppengeschehen und im Umgang mit Hierarchien u.a.m. werden tangiert.

Die unterschiedlichen Temperamente spielen eine wichtige Rolle. So platzte eine Spanierin einmal in einer Gruppen-Supervision heraus: ‚Das ist mir hier alles so ernst und andächtig, ich sehe an euch so wenig Körperreaktionen, wenig lebendiges Miteinander...‘ Eine Engländerin vermisste den ‚...Witz und Humor, man solle doch auch über sich Lachen können!‘ Eine Japanerin wünschte sich ‚eher Zurückhaltung, und es ist mir wichtig das Gesicht wahren zu können‘.

Unterschiede ergeben sich auch aus den verschiedenen Lernsozialisierungen. Wer gelernt hat sein Handeln auf Reproduktion und Handeln auf Auftrag hin auszurichten, fordert in der Supervision eher Beispiele, Instruktionen und Ratschläge um Handeln zu können. Davon unterscheidet sich eine reflexive Handlungsorientierung mit dem Wunsch nach Selbststeuerung und mit ausgeprägter Prozessorientierung.

Anfangssituationen und die eigene Haltung im ‚Diversity Dialogue‘

Im nachfolgenden Fallbeispiel wird die reflexive Bearbeitung in der Supervision mit Elementen des Diversity Dialogue vorgestellt, die ich zusammen mit Dr. Annette Niederhellmann-Mogk und Dr. Kazuma Matoba an der Universität Witten in einem zweijährigen Praxisprojekt initiiert, erprobt und vertieft habe (www.transcultural-dialogue.com).

Ich arbeite als Supervisorin mit einer Gruppe von Rückkehrerinnen aus der entwicklungspolitischen Arbeit. Die Teilnehmerinnen sind in drei unterschiedlichen Kontinenten aufgewachsen und leben seit einigen Jahren als Deutsche in Deutschland.

Auftrag: Die Teilnehmerinnen dieser Gruppe sind in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in Deutschland tätig. In der Supervision sollen die aktuellen und zurückliegenden Erfahrungen im eigenen Umgang mit Verschiedenheit reflektiert werden.

In der Anfangsphase der Supervision nehme ich mir Zeit um einen Vertrauensrahmen in der Gruppe aufzubauen. „Der Boden, auf dem der Dialog gedeiht, ist so wichtig, wie das Korn, das auf dem Boden ausgesät wird und das Klima, in dem er wächst“ (Hartkemeyer, Hartkemeyer & Dhority, 2001, S. 45).

Ich gebe einen kurzen Input zur Haltung der Achtsamkeit und Eigenverantwortlichkeit und es werden folgende Regeln vereinbart (vgl. Gardenswartz & Rowe, 2002 – www.gardenswartzrowe.com).

- Zeige guten Willen;
- Sprich für dich selbst;
- Sei offen – teile und höre zu;
- Sei in einer respektvollen Haltung;
- Achte auf die Zeit-Vereinbarungen;
- Sei mit dir selbst in Verbindung;
- Übernimm die Verantwortung für dein eigenes Lernen.

Ich nutze in dieser Anfangsphase die Grundelemente des Dialogverfahrens. Diese Form des kollektiven Denkens und Erkundens geht auf die Ideen von Martin Buber und David Bohm zurück und wurde am ‚Massachusetts Institute of Technology‘ (Boston) im Kontext von Entwicklungsprozessen in Organisationen weiterentwickelt (www.dialogprojekt.de).

Ich bilde den Vertrauensraum, indem ich eine Eingangsrunde eröffne mit den Worten: ‚Was liegt Ihnen in dieser Zeit, in der wir hier zusammen sind, besonders am Herzen?‘ Wer den ersten Impuls hat, nimmt einen Redestein aus der Mitte und lässt diesen in der Gruppe rundgehen. Ich stelle mich in dieser Phase in der Rolle als Dialog-Prozessbegleiterin vor, die den Gruppenprozess begleitet und die Gruppenmitglieder im Vertrauensraum schützt. Diese Haltung bringt mich auf die gleiche Ebene als Lernende. Ich achte auf meine Gefühle und Wahrnehmungen und versuche mit den Anliegen und Bedürfnissen der Teilnehmenden eine Verbindung aufzubauen.

Ein Beispiel aus der Reflexion in einer Supervisionssitzung: Wir beginnen wieder mit dem Aufbau des Vertrauensraumes. Eine Teilnehmerin hat den Impuls zu beginnen, nimmt den Redestein, trägt ihr Herzensanliegen vor und reicht den Stein weiter. In kurzer Zeit ergeben sich gemeinsame thematische Verbindungen und Anliegen zum Thema ‚aktuelle Erfahrungen mit Ausgrenzung und Dazugehören‘. Im Laufe des Dialoges trägt eine Deutsche afrikanischer Herkunft, Frau S., eine sehr bewegende persönliche Geschichte zum Thema ‚sich ausgegrenzt fühlen und tiefe Einsamkeit spüren‘ vor. Eine ältere deutsche Teilnehmerin, Frau M., lange im Gesundheitswesen in verschiedenen afrikanischen Ländern tätig, will die Falleinbringerin unterstützen und sagt spontan und voller Mitgefühl: ‚Gibt es in deiner Umgebung nicht Landsleute, mit denen du dich zusammuntun kannst und dich verbunden fühlst?‘ Die Falleinbringerin platzt empört aus sich heraus: ‚Nein, ich will nicht immer reduziert werden auf meine Landsleute. Ich bin seit vielen Jahren Deutsche und will dazugehören, verstanden werden, Gleichwertigkeit

erfahren.‘ Diese Reaktion löst viele unterschiedliche Gefühle in der Gruppe aus. Frau M. ist erschreckt über diese Reaktion und fühlt sich missverstanden, andere fühlen Scham, Erinnerungen an eigene Fettnapf-Situationen tauchen auf. Die Reaktion von Frau S. wird von einigen als überhöht empfunden. Ich spüre die Spannung und frage Frau M., ob sie uns ihre Geschichte erzählen möchte, die hinter ihren Gedanken liegt. Sie erzählt von ihren Erfahrungen in Afrika, dass sie viele enge Einzelkontakte zu den Patienten gehabt habe, aber immer mit Faszination beobachtet hätte, wie die afrikanischen Frauen unter dem Baobab-Baum sitzen und in ihrem Dialekt so vertraut miteinander palavern. Diese Erfahrung hätte Ihr oft ein so warmes Gefühl und eine Sehnsucht nach Dazugehören gegeben. Daran hätte sie gerade gedacht und sich vorgestellt, wie dies der Kollegin helfen könnte. Ich bitte auch Frau S. darum, uns ihre Geschichte, die hinter ihrer Empörung steht, mitzuteilen und – wenn Sie möchte – auch die Gefühle zu beschreiben, die sie in sich spürt. Sie schweigt eine Weile und beginnt uns dann zu erzählen: ‚Einerseits weckt dieses Beispiel unterm Baobab-Baum viele verschüttete Erinnerungen aus der Zeit als Jugendliche in Afrika und vor allem mit meiner Großmutter, dann aber ist da meine Trauer über die Einsamkeit in Deutschland, und dann die Wut über die ständigen Erfahrungen nicht dazuzugehören, ausgegrenzt zu sein, gemieden zu werden, Misstrauen, reduziert zu werden auf die afrikanische Herkunft.... Dies höre ich auch aus der Bemerkung von Frau M.‘

Wir greifen die verschiedenen Perspektiven, Sehnsüchte und Grundbedürfnisse in der gemeinsamen Reflexion auf. Das Einbringen der unterschiedlichen Bilder, die dem eigenen Sprechen zugrunde liegen, schafft gegenseitiges Verständnis und Empathie, eröffnet ein Gefühl für die Vielfalt der Lebensentwürfe und der Deutungen von persönlichen Aussprüchen beim jeweils Anderen. Es wird deutlich, wie divers die eigenen biographischen Erfahrungen sind, die unser Handeln prägen und unsere Gefühle leiten. Was höre ich? Wie höre ich? Wozu höre ich? Welche Annahmen und Bewertungen sind im Moment des Sprechens präsent? Welche Bilder und Maßstäbe prägen meine Beurteilung z.B.: ich werde abgewiesen, ausgegrenzt...?

Diese selbstreflexive Form des miteinander Denkens und Fühlens ermöglicht einen Erfahrungsraum des Verstehens, der ‚Rückgewinnung‘ des achtsamen und respektvollen Umgangs miteinander. Die Bedeutung der eigenen ‚Wahrheit‘ und Wirklichkeitsdeutungen werden erlebbar und ermöglichen einen Respekt vor ‚dem jeweils Anderen‘.

Die Bereitschaft zur Erkundung dieser Diversität in der Gruppe schafft einen Selbsterfahrungsraum im Umgang mit Verschiedenheit. Das offene Ansprechen von Diversität und den damit verbundenen Gefühlen in der Gruppe – sei es Männlich-/Weibliches, Interkulturelles, alt/jung... – kann die konstruktive Zusammenarbeit und ein ‚im Gespräch bleiben‘ fördern, gerade auch da, wo Missverständnisse auftauchen und Reibung verursachen.

Reibung, insbesondere im Kontext mit Konflikten/Zusammenstößen auf Grund von Kulturunterschieden in der Interaktion zwischen SupervisorIn und Supervisandin und zwischen SupervisandInnen untereinander, kann – aber muss nicht immer – polarisierend wirken. Die Reflexion über die entstandene Reibung kann sehr aufklärend und bereichernd sein. Es ist nicht schlimm in die Situationen hineinzutappen, wichtig ist es zu wissen, wie man wieder herausfindet.

Grundideen des Diversity Dialoges sind:

- Unterschiedlichkeit, Andersartigkeit und Individualität werden anerkannt und finden durch eine erkundende und wertschätzende Haltung mit der Verlangsamung im dialogischen Verstehensprozess einen Platz.
- Verletzliche Erfahrungen können angesprochen werden und die eigenen Wurzeln des Denkens, Fühlens und Handelns können benannt werden.
- Stereotypisierung, Vorurteilsbildung und Diskriminierung werden offen bearbeitet durch Erkunden und von Herzen Sprechen.
- Anpassungsdruck wird vermindert.
- Verletzungen werden aufgearbeitet, Commitment wird hergestellt, indem eigene Bedürfnisse, Grenzen, Rahmen für Zeit und ‚Ordnungen‘ ausgetauscht und ausgehandelt werden.

Supervision bietet den Raum, diese Verstehens- und Aushandlungsprozesse gerade auch in interkulturellen Gruppen und Teams zu begleiten. Diese Möglichkeit bietet eine Unterstützung der Kooperation und Kommunikation in Phasen von Organisationsentwicklungen.

Kaleidoskopische Sichtweise

Einen weiteren methodischen Ansatz für die Supervision mit interkulturellen Gruppen und Teams habe ich von meinen Kolleginnen Twie Giok Tjoa und Christine van de Duin aus den Niederlanden übernommen. Der Ansatz ‚Kaleidoscopia‘ basiert auf Studien von Gloria Wekker, Professorin für Gender und Ethnizität in Utrecht.

Die Theorie über die Kreuzpunktperspektive oder Kaleidoskopische Sichtweise ist eine Art auf deine Umgebung zu schauen, auf die Weise, dass es zu inklusivem und dynamischem Handeln einlädt. Es geht hierbei um Kombinationen von Dimensionen (Multidimensionalität), die bestimmend für jemandes persönliche Identität, jemandes gesellschaftliche Position sind und die Bedeutungen und Erwartungen, die ihrer/seiner Position zugeschrieben werden (Tjoa, 2003, S. 11).

Mit anderen Worten: jeder Mensch beherbergt zahlreiche Dimensionen und Interaktionsmuster in sich, die einander beeinflussen, ineinander greifen und einander konstruieren (eine Verwobenheit von Unterschieden. Gender (männlich/weiblich), Ethnizität (schwarz/weiß), Alter (jung/alt), Klasse (reich/arm), sexuelle Orientierung (homo/hetero), etc. können auch als gesellschaftliche Ordnungsprinzipien benannt werden.

Ich beachte in der Supervision die Verwobenheit (Intersektionen) von mehrfachen Unterschieden: unterschiedliche Linien, die einander kreuzen. Diese zahlreichen Dimensionen von Verschiedenheiten spielen im Zusammenhang eine Rolle und sind inklusiv und gleichzeitig wirksam. Im o.g. Fallbeispiel sehe ich die gebildete Frau und Mutter (Gender) mit afrikanischer Herkunft (Ethnie), mit deutschen Pass (Staatsangehörigkeit) und langjährigem Aufenthalt in Deutschland (Alter, Zugehörigkeitsgefühl). Diese Sichtweise steht im Unterschied zur Eindimensionalität, bei der Mann/Frau geneigt ist, die verschiedenen Dimensionen voneinander zu trennen – man sieht dann nur eine Mutter oder nur einen Vater; jemanden der nur deutsch oder ausländischer Herkunft ist, homo oder hetero, etc. Hier wird Ausschluss riskiert, weil sich die Dimensionen nicht überschneiden, nicht miteinander verwoben sind.

Das kaleidoskopische Betrachten kann mit den farbenfrohen, bewegenden Bildern eines Kaleidoskops assoziiert werden, die immer wieder unterschiedliche Figuren oder Positionen in Bezug zueinander einnehmen.

Es handelt sich dabei nicht um statische, gleiche Muster und auch keine vorherrschende, dominante Farbe; die weiße Farbe ist hierbei auch eine Farbe, genauso wie die weiße Ethnizität eine Ethnizität ist. Oft wird ‚Ethnizität‘ mit Minderheiten oder ‚Fremden‘ assoziiert, aber genauso wie Gender auch von Männern handelt und nicht nur von Frauen, behandelt Ethnizität auch die ethnische Mehrheit oder weiße AusländerInnen und gehört die weiße Ethnizität auch dazu‘ (inklusive). Dadurch, dass ‚Weißheit‘ nun nicht mehr unsichtbar und ungreifbar ist, kann man sich auch bewusst über die Bedeutung von weißer Dominanz in Beziehung zu allem und jedem werden, der nicht-weiß ist und meistens auch untergeordnet ist (ebd., S. 12).

Diese mehrdimensionale Sichtweise ermöglicht in interkulturellen Gruppen und Teams eine faszinierende Möglichkeit, die Komplexität der Wirkfaktoren auf gleichberechtigter Basis gemeinsam zu reflektieren und die eigenen Verbindungen mit dem Ganzen zu erspüren. Supervision bietet den Raum, im Rahmen der Selbstreflexion Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu erkunden und festzustellen. Irritationen und Missverständnisse liegen in vielen alltäglichen Interaktionen und in der gemeinsamen Erledigung von Arbeitsaufträgen. Es ist förderlich für die interkulturelle Teamarbeit, wenn zeitnah eine Auf-Klärung erfolgt. So kann über das Verstehen der konkreten Situation und Irritation Synergie, Kreativität und Inspiration für das gemeinsame Handeln aufgebaut werden und zur vollständigen Qualität führen.

Literatur

- Hartkemeyer M. & Freeman Dhority L. (2001). *Miteinander Denken – Das Geheimnis des Dialogs*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Gardenswarz, L. & Rowe, A. (2002). Eigene Notizen und Übersetzung aus dem Workshop ‚Managing Gender and Diversity‘ in Schwerte.
- Pinto, D. (1996): *Interculturele communicatie*. Amsterdam Houten: Bohn Stafleu Van Loghum uitgever.
- Tjoa, T. G. (2003). *Reibung gibt Glanz* (deutsche Übersetzung). Amsterdam: Manuskript der Autorin. www.kaleidoscopia.nl
- Wekker, G., Botman en M. & Jouwe, N. (2001): *Kaleidoscopische Visies. De zwarte, migranten- en vluchtelingen-vrouwenbeweging in Nederland*. KIT/Amsterdam, E-Quality/Den Haag, FORUM/Utrecht.

Zur Autorin:

Friedeborg Röcher, Diplom-Sozialpädagogin, Supervisorin, Dialog-Prozessbegleiterin mit Schwerpunkt interkulturelle Gruppen und Teams in Institutionen und Organisationen der Migrationsarbeit und der developmentpolitischen Zusammenarbeit. Leiterin des Netzwerks ‚interkulturelle Zusammenarbeit‘ in der DGSv. Tätig in eigener Praxis Röcher und Partner, supervision und personalentwicklung interkulturell.

Anschrift:

Friedeborg Röcher, Königstr. 70, 53115 Bonn, Tel.0228-2619019, e-mail supervision@roecher.de, Web www.supervision-frg.de