

Theorie der Beratung für ethnische Minderheiten

Jenny Bimrose *Institute for Employment Research, University of Warwick*

1. EINLEITUNG

Fitzgerald und Betz (1994) argumentieren, dass die aktuelle Theorie der Karriereplanung für große Gruppen von Klient/innen unangemessen sei, weil das in ihr enthaltene Konzept der Karriereentwicklung möglicherweise nicht relevant sei, da große Teile der Bevölkerung dabei vernachlässigt würden und weil die Theorie strukturelle und kulturelle Faktoren nicht ausreichend berücksichtige (S. 103). Fitzgerald und Betz (1994) meinen, dass die Relevanz der Karriereplanungs-Theorie für nicht-weiße Klient/innen und Klient/innen aus dem Arbeitermilieu in der Forschung einen weißen Fleck darstelle, weil wir uns nie bemüht hätten, etwas darüber herauszufinden (S. 105).

„Es ist kaum übertrieben zu behaupten, dass wir, was einen Großteil der Bevölkerung angeht, so gut wie nichts über den Prozeß ihrer Berufswahl wissen: Dies gilt für diejenigen, die nicht aufs College gehen, die nicht weiß sind und für Menschen aus den unteren sozioökonomischen Schichten“ (Fitzgerald und Betz, 1994, S. 106).

Betz and Fitzgerald (1995) arbeiten mit Bezug auf Praxis und Bewertung der Karriereplanung von Klient/innen ethnischer Minderheiten oder unterschiedlicher Hautfarbe wesentliche Punkte heraus, von denen die wichtigsten im Folgenden zusammengefaßt sind:

a) Berufsberatung muß innerhalb eines angemessenen kulturellen Kontextes stattfinden:

Das westliche Wertesystem, das nach Meinung vieler Bestandteil der Praxis der Berufsberatung ist, wird nun endlich hinterfragt. Es ist für die Praxis der Berufsberatung wichtig, dass sie das Wissen um und den Respekt gegenüber den Werten anderer Kulturen thematisiert und dass die in der Berufsberatung Tätigen ihre eigenen Werte und eigene Ethnizität beständig überprüfen. Dies ist deshalb von entscheidender Bedeutung, weil wichtige variable Faktoren der Berufsberatung möglicherweise mit der jeweiligen ethnischen Zugehörigkeit korrelieren. So kann ein/e Berufsberater/in zum Beispiel eine stark individualistisch ausgerichtete Methode der Beratung wählen (und damit implizit davon ausgehen, dass Wahlentscheidungen und Steuerungsmöglichkeiten bei den einzelnen Klient/innen liegen) und damit frontal mit den stark familienorientierten Werten von Klient/innen aus bestimmten ethnischen Gruppen zusammenprallen. Außerdem sorgt eine reflektierte Sensibilität des/der Beratenden für seine/ihre eigenen Werte mit einiger Wahrscheinlichkeit dafür, dass auch Faktoren Berücksichtigung finden, die vielleicht bisher nicht bedacht wurden. So werden zum Beispiel bestimmte von Klient/innen bevorzugte Formen der Entscheidungsfindung möglicherweise als passiv oder von Abhängigkeit zeugend wahrgenommen – ein/e Berufsberater/in mit Grundlagenkenntnissen über andere Wertesysteme dagegen könnte das beobachtete Verhalten positiver kategorisieren, indem er/sie es als „kollektiv ausgerichtet“ einstuft.

b) Vermeidung von Stereotypen

Es ist wichtig, dass die Unterschiede innerhalb von aber auch zwischen Gruppen anerkannt werden. Wir dürfen weder davon ausgehen, dass ethnische Minderheiten in sich homogene Gruppen darstellen, noch dass ethnische Gruppen mit nationalen identisch sind.

c) Neue veränderliche Variablen

Die folgenden Faktoren müssen in eine kompetente kulturübergreifende Berufsberatung wie folgt integriert werden:

Die Entwicklung Identität aufgrund der Hautfarbe oder der ethischen Zugehörigkeit beinhaltet:

- Eine Konzeptualisierung der Wünsche des/der Klienten/Klientin bezüglich der Ethnizität des Beraters;
- Eine offene Wahrnehmung von Berufsstrukturen;
- Die Bereitschaft des Klienten, auf Vorschläge des Beraters einzugehen.

Selbstverständlich beeinflusst die ethische Identität oder die Hautfarbe die Reaktionen des Berufsberaters auf bestimmte Klient/innen.

Akkulturation:

Dieser Begriff bezieht sich auf den Grad der Akzeptanz/Integration in das Selbst von Werten der dominanten Kultur.

Sprachwahl:

Englisch/Deutsch als Zweitsprache. In welchem Umfang kann der/die Einzelne seine/ihre eigene Muttersprache benutzen? Dies hat einen Einfluß auf Bewertung und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Berufsberatung.

d)Hautfarbe/Ethnizität und Gender

Hautfarbe/Ethnizität und Geschlecht müssen als in einem Wechselverhältnis stehende Faktoren betrachtet werden. In diesem Sinne sind Frauen, die einer Minderheit angehören, bislang weitestgehend unsichtbar geblieben, obwohl diese Frauen in doppelter Hinsicht benachteiligt sind, nämlich sowohl sozial als auch wirtschaftlich gesehen. Man bezeichnet diese doppelte Benachteiligung auch als „double jeopardy“ (doppeltes Risiko). Für die genannte Wechselbeziehung der Faktoren Hautfarbe/Ethnizität und Geschlecht spielen Unterschiede bezüglich der während der Sozialisation erlernten Geschlechterrolle sowie bezüglich der Erwartungen an Frauen, außerhalb der eigenen vier Wände einer Arbeit nachzugehen, eine wichtige Rolle. Eine wichtige Aufgabe für Berufsberater/innen kann darin bestehen, Klient/innen dabei zu helfen, die zuweilen widerstrebende Kräfte kultureller Werte mit persönlichen Überzeugungen und Zielsetzungen in Einklang zu bringen.

Das von Gainor und Forrest entwickelte Model (1991) beschreibt eine Möglichkeit, wie Frauen dabei unterstützt werden können, Fragen der Hautfarben, ethnischen und Geschlechterzugehörigkeit zu verbinden, statt diese voneinander zu trennen. Das Modell enthält Elemente, die Klientinnen dabei helfen sollen, sich erstens als Frauen zu erleben, zweitens als Mitglieder einer ethnischen Minderheit und drittens als einzigartige Individuen.

Auch die Erforschung der Karrieren von Frauen ist hilfreich. Sie kann beispielsweise zu einem besseren Verständnis der folgenden Aspekte beitragen:

- Notwendigkeit, Familie und Beruf wertzuschätzen;
- Wahrnehmung bestimmter Berufe als Frauen nicht zugänglich;
- Nachteile, die Frauen durch das “Old Boys Network” erwachsen (Geflecht von Beziehungen, die arrivierte männliche Hochschulabsolventen im Vereinigten Königreich unterhalten und damit Günstlingen unter die Arme greifen; Anm.d.Übers.);
- Probleme bei der Suche nach guten Kinderbetreuungseinrichtungen;
- Das generelle Risiko für Frauen, sexuell diskriminiert oder belästigt und Opfer von Gewalt zu werden.

Berufsberater/innen müssen generell mit den Karriereverläufen von Frauen und Angehörigen ethnischer Minderheiten vertraut sein.

e) Bislang unzureichende Erkenntnisse

Die bisher geleisteten Forschungsarbeiten zum Karriereverlauf bei Angehörigen von Minderheiten reichen nicht aus. So schließen beispielsweise Meßwerte für die Arbeitsethik nicht unbedingt die kulturellen Wertesysteme verschiedener kultureller Gruppierungen ein. Darüber hinaus muß der gesamte Prozeß der Durchführung und Auslegung von Tests im jeweiligen kulturellen Kontext gesehen werden (es hat sich z.B. gezeigt, dass Amerikaner asiatischer Herkunft, die eher in autoritär strukturierten Familien lebten, in einer Testsituation weniger bereit waren, Autoritäten zu hinterfragen). Die weiteren Schritte in Forschung und Praxis werden wie folgt angegeben:

Forschung:

In der Forschung muß begonnen werden, die Zugehörigkeit der Proband/innen zu ethnischen Minderheiten festzustellen, damit eine Einschätzung vorgenommen werden kann, inwieweit die Forschungsergebnisse für eine bestimmte Gruppierung repräsentativ und relevant sind.

Praxis:

Berufsberater/innen müssen u.a. noch mehr dafür sensibilisiert werden, dass es verschiedene Kommunikationsstile gibt, dass der Familie ein unterschiedlicher Stellenwert beigemessen wird, dass der Beherrschungsgrad einer Sprache eine Rolle spielt, und, dass bezüglich einer Berufsberatungssituation unterschiedliche Erwartungshaltungen bestehen können. Wenn einem asiatischen Klienten z.B. gesagt wird “Es ist dein Leben – tu, was du möchtest und triff deine eigenen Entscheidungen!” ist dies ein Beispiel dafür, wie man mit einer Beratung „gründlich daneben“ liegen kann. Berufsberater/innen sollen Klient/innen dabei helfen, die funktionalen bzw. dysfunktionalen Aspekte traditioneller Werte und Überzeugungen zu bewerten und sie dabei unterstützen, Entscheidungen zu treffen, die sowohl Elemente eigener Wertigkeiten enthalten als auch Ausdruck des Respekts für traditionelle Anschauungen sind.

2) EIN KARRIEREMODEL FÜR ANGEHÖRIGE ETHNISCHER MINDERHEITEN

Fouad und Bingham (1995) stellen ein “Modell kulturell angemessener Berufsberatung” vor (S.344). Um dieses Modell erfolgreich einsetzen zu können, halten sie es für erforderlich, dass Berufsberater/innen folgende Aspekte beachten:

1. Aneignung einer multikulturellen Kompetenz wie von Sue et al (1995, S. 624) definiert.
2. Verständnis verschiedener Weltanschauungen (Sue & Sue, 1990, S.137).
3. Kenntnisse über die Entstehung/Entwicklung ethnischer Identität. Hierfür wird das von Cross (1994, S.122) entwickelte Modell als relevant empfohlen. Danach besteht die ethnische Identitätsbildung aus vier Entwicklungsschritten:

Vor dem Wandel:

Das Individuum möchte nicht in Begriffen von ethnischer Zugehörigkeit oder Hautfarbe beschrieben werden, sondern sieht sich lieber als Menschen. Dass er/sie z.B. Schwarze/r ist, empfindet der/die Betreffende als unbedeutsam.

Begegnungsphase:

Das Individuum beginnt, sein Gefüge von Anschauungen aus der ersten Phase zu hinterfragen. Das Individuum ist jetzt der Meinung, dass er/sie unter falschen Vorgaben erzogen worden und nicht „schwarz“ genug identifiziert ist.

Übergangsphase:

Eine Zeit der Veränderung, während derer die alte Identität und die neue im Clinch miteinander liegen. Eine Phase extremer Hochgefühle und Niedergeschlagenheit, wobei die größte Energie in dem Augenblick verspürt wird, wenn die „Weißen“ und die weiße Gesellschaft als der Feind identifiziert werden.

Internalisierung:

Im Zuge der Veränderung der Lebenssituation beginnt das Individuum, bislang unzweideutige Haltungen zu hinterfragen. Das Individuum gewinnt innere Sicherheit, wird pluralistischer und kann Menschen aller ethnischen Gruppierungen besser akzeptieren. Er/sie fühlt sich allmählich wohler und internalisiert die neue Identität.

Je nachdem, in welcher Phase sich der Klient/die Klientin befindet, wird sich dies möglicherweise auf seine/ihre beruflichen Ziele und Erwartungen auswirken. Es ist daher wichtig, dass Berufsberater/innen eine Einschätzung vornehmen, in welcher Entwicklungsphase der Klient/die Klientin einer ethnischen Minderheit sich befindet.

3) EIN MODELL ZUR KULTURELL ANGEMESSENEN BERUFBERATUNG

Fouad und Bingham (1995, S.344) haben ein siebenstufiges Modell für die Arbeit mit Klient/innen ethnischer Minderheiten entwickelt:

1. Schritt:

Eine Verbindung / kulturell angemessene Beziehung herstellen

Hören Sie dem Klienten/der Klientin zu und beobachten Sie sein/ihr Verhalten; finden Sie heraus, wie er/sie angesprochen werden möchte; reagieren Sie auf die wichtigsten Wörter und Begriffe des Klienten/der Klientin und entwickeln Sie gemeinsam mit ihm/ihr Aussagen zu bestimmten Themen und überprüfen Sie diese anschließend.

2. Schritt:

Bearbeiten von Karriere- und Berufsplanungsfragen, die der Klient/die Klientin aufwirft: kognitive, soziale, emotionale (z.B. Panikattacken bei der Arbeit), das Arbeitsumfeld betreffend (z.B. Arbeitsbedingungen, Kollegen), verhaltensbezogene (z.B. Unbeherrschtheit/Wutanfälle des Klienten/der Klientin am Arbeitsplatz), äußere Barrieren (z.B. Diskriminierung, Unterdrückung, Rassismus, Sexismus, finanzielle Sorgen).

Die explizite Definition der äußeren Barrieren ist für das Modell von entscheidender Bedeutung, denn für viele Klient/innen ethnischer Minderheiten sind Entscheidungen über die Karriere eine Frage des Abwägens von Faktoren, die außerhalb ihrer Kontrolle liegen und solchen, die sie steuern können.

3. Schritt:

Einschätzung der Auswirkungen kultureller Variablen auf Karrierefragen.

Hier geht es zum Beispiel um die Auswirkungen, die eine Karriereentscheidung für die Familie oder die Klientin/den Klienten haben kann, wenn Erwartungen von Eltern enttäuscht werden. Auch kann es darum gehen, was Genderfragen für die Klientin/den Klienten selbst bedeuten.

4. Schritt:

Prozesse und Zielsetzungen festlegen, die kulturell angemessen sind.

Unangemessene Zielsetzungen können z.B. solche sein, die Karriereentscheidungen betreffen, die auf unrealistischen Wahrnehmungen beruhen statt auf Pragmatismus.

Step 5:

Entwurf und Umsetzung einer kulturell angemessenen Intervention/Maßnahme: kognitiv, sozial, emotional, auf das Arbeitsumfeld bezogen, verhaltensbezogen, äußere Barrieren).

So sollten zum Beispiel bei Angehörigen von Minderheiten, die sich eher als Teil eines kollektiv funktionierenden Umfelds begreifen, eher Gruppenmaßnahmen eingesetzt werden. Beteiligen Sie die Familien an Karriereentscheidungen. Benutzen Sie Rollenmodelle, die gegenüber Ethnizität und Geschlecht sensibilisiert sind, um den Blick für neue Möglichkeiten zu eröffnen. Stellen Sie die vorgeschlagenen Maßnahmen nach Möglichkeit und wenn dies angemessen erscheint, in der Muttersprache der Klientin/des Klienten vor. Je nach ethnischer oder an der Hautfarbe orientierten Identifikation der Klientin/des Klienten, wird die erfolgreichste Berufsberatung diejenige sein, die durch einen Berater/eine Beraterin gleicher Hautfarbe oder Ethnie erfolgt.

6. Schritt:

Der Klientin/dem Klienten dabei helfen, eine kulturell angemessene Entscheidung zu treffen.

Wenn eine Klientin/ein Klient eine Karriereentscheidung fällt, kann es sein, dass sie/er sich dazu entschließt, ihre/seine Rolle als Erwerbstätige/r anzupassen oder sich weitere Informationen zu besorgen. Bei der Umsetzung der eigenen Pläne, entschließen sich einige Klient/innen, erneut auf Berufsberatungsangebote zurückzugreifen, um an anderen Zielsetzungen zu arbeiten. Hierauf sollten Berufsberater/innen mit Offenheit reagieren, da viele Angehörige von Minderheiten den Beratungsprozeß nicht als einen linearen, rationalen Entscheidungsfindungsprozeß betrachten werden.

7. Schritt:

Umsetzung der Pläne des Klienten und follow-up.

In einigen Fällen ist es wichtig, die Klientin/den Klienten dazu zu ermuntern, wiederzukommen, wenn sie/er dies für notwendig hält – ein schwieriger Punkt, da manche Klient/innen ein erneutes Aufsuchen der Beratung als Eingeständnis ihres Scheiterns sehen (und somit fürchten, ihr Gesicht zu verlieren).

4) FAZIT

Wie viele andere stellen Osipow und Littlejohn (1995) Aspekte heraus, die sie für die Schwächen der gegenwärtigen Theorie mit Bezug auf ethnische Minderheiten halten und sie machen Vorschläge zur Überarbeitung der gängigen Ansätze. Um letztere zu verbessern, so argumentieren sie, sollten wir uns eine Erkenntnis zunutze machen, die aus dem Bereich Karriereentwicklung bei Frauen bekannt ist, nämlich die Einbeziehung von mehr Faktoren, was gleichbedeutend ist mit einer geringeren Bedeutung jedes einzelnen Faktors für sich genommen (weil er in der Gesamtsumme der Faktoren weniger schwer wiegt).

Vielleicht ist es an der Zeit, Karrieretheorien zu entwerfen, die sich um eine realistische Beschreibung von Karriereentwicklungen und beruflichen Wahlentscheidungen bemühen, statt unsere Vorstellungen davon zu beschreiben, wie sie unserer Meinung nach sein sollten. Ein solcher Schwenk könnte erklärungs mächtige Konzepte der Karriereforschung hervorbringen, die für die unterschiedlichsten Menschen ergiebig wären (S. 256).

LITERATUR

- 📖 Betz et al 1995 Betz, N.E. & Fitzgerald, L.F. (1995) 'Career Assessment and Intervention with Racial and Ethnic Minorities', in Leong, F. Career Development & Vocational Behaviour of Racial and Ethnic Minorities, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 📖 Cross 1994 Cross, W.E. (1994) Nigrescence Theory: Historical and Explanatory Notes in Journal of Vocational Behaviour, 44, 119-123.
- 📖 Fitzgerald et al 1994 Fitzgerald, L.F. & Betz, N.E. (1994) Career Development in Cultural Context: the role of gender, race, class, and sexual orientation in Savickas, M.L. & Lent, W. (eds) Convergence in Career Development Theories: implications for science and practice, Palo Alto, California: CPP Books.
- 📖 Fouad et al 95 Fouad, N.A. & Bingham, R.P. (1995) Career counseling with racial and ethnic minorities in Walsh, W.B. & Osipow, S.H. (eds) Handbook of Vocational Psychology: theory, research and practice, Mahway, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 📖 Osipow et al 1995a Osipow, S. H. & Littlejohn, E.M. (1995) 'Toward a Multicultural Theory of Career Development: Prospects and Dilemmas', in Leong, F. Career Development & Vocational Behaviour of Racial and Ethnic Minorities, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 📖 Sue 1990 Sue, D.W. (1990) Counselling the Culturally Different: Theory and Practice, New York, John Wiley and Sons
- 📖 Sue et al 1995 Sue, D.W., Arredondo, P., & 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.