

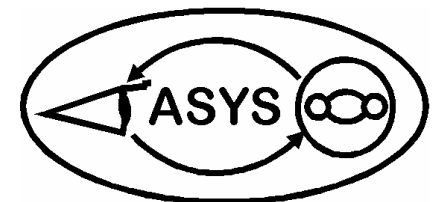
BASYS

Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit,
Beratung und Supervision

Worte des Generalsekretärs	3
Protokoll der Generalversammlung.....	4
Wer von uns wird der beste Sadist?	6
Wie werde ich interkulturell kompetent? (M. Winge)	8
Managing Gender & Diversity.....	20
Bücher	24
Termine	26

<http://members.telering.at/asys.austria>

Lfd. Nr. 12; Heft 1/2002



BASYS

Zeitschrift des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und
Supervision

Herausgeber und Eigentümer:

Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision,
Flachgasse 12/Kutscherhaus, A-1150 Wien

Redaktion:

Prof. Dr. Walter Milowiz

Verleger, Druck und Vertrieb:

Prof. Dr. Walter Milowiz, Flachgasse 12/Kutscherhaus, A-1150 Wien

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Übersetzungen, Nachdruck,
Vervielfältigung jeder Art, Vortrag, Funk- und Fernsehsendungen sowie
Speicherung in Datenverarbeitungssystemen, auch auszugsweise, nur mit
Quellenangabe gestattet.

Worte des Generalsekretärs

Liebe Leute, es tut sich schon wieder Interessantes:

Wir arbeiten mit an einem EU-Lehrgang: Die VHS Ottakring, Träger des europäischen EU-Projekts „Managing Gender & Diversity“ hat uns eingeladen, bei dem Lehrgang, der sich aus diesem Projekt ergab, die Einführung ins Systemische Denken zu übernehmen. Lesen Sie näheres in Heft!

Außerdem arbeitet – im Rahmen einer Lehrveranstaltung der Bundesakademie für Sozialarbeit – eine Gruppe an einer kleinen Evaluationsstudie über Systemische Sozialarbeit im Bereich betreutes Wohnen. Die –soweit bis jetzt absehbar – sehr erfreulichen Ergebnisse liefern wir Ihnen im nächsten Heft, d.h., im Herbst.

Der fünfte Lehrgang – der erste frei finanzierte - nähert sich seinem Ende. Im Frühjahr 2003 wollen wir den nächsten beginnen. Bitte machen Sie schon jetzt dafür Werbung! Einen Folder legen wir bei, man kann sich schon jetzt voranmelden.

Für unsere Homepage brauche ich wohl nicht mehr Werbung machen, sie findet jedenfalls schon reichlich Zuspruch, und wir bekommen regelmäßig unterschiedlichste Anfragen und Anerkennung. Die Adresse ist noch immer:

<http://members.telering.at/asys.austria>

Dort finden Sie auch immer die aktuellsten Termine. Wenn Sie also Systemiker treffen wollen, schauen Sie auf der Homepage nach, wann und wo es dazu Gelegenheit gibt.

~~In der Vereinszeitschrift des Vereins für Mehrumpfboote fordert der Vorsitzende regelmäßig die Mitglied auf, sie sollen mehr für den Verein tun. Ich tue so etwas nicht¹. (Dieser Passus ist auf Grund von Leserinterventionen gestrichen!)~~

Mit freundlichen Grüßen,
Ihr Generalsekretär

Und bitte schicken Sie uns Ihre e-mail-Adressen! Danke im Voraus.

¹–Trotzdem: Wenn jemand/je/raud von Ihnen etwas findet, was er/sie auch den anderen zugänglich machen möchte, seien es eigene Gedanken oder solche, die er/sie irgendwo gelesen hat, seien es Kritiken, Wünsche, Stellensuche oder Stellenangebote, Veranstaltungen, Referent oder Erzählungen: Melden Sie sich bei mir, damit der Verein Sie unterstützen kann.

Protokoll der Generalversammlung

des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision
am 6.3.2002

Anwesend:

Walter Milowiz - Generalsekretär, Bernhard Lehr – Kassier, Anna Maria Götz –
Schriftführerin, Michael Höflinger, Michaela Judy, Martina Szalay

Tagesordnung:

1. Bericht des Vorstandes
2. Bericht des Kassiers und Rechnungsprüfers
3. Entlastung und Neuwahl des Vorstandes
4. Mitgliedsbeitrag
5. Zukunftspantasien
6. Allfälliges
7. Inoffizielles Palaver

1) Bericht des Vorstandes:

- Der Arbeitskreis „Literatur“ und der Arbeitskreis „Einzelne und Soziale Systeme“ finden weiterhin in monatlichen Treffen statt.
- Neu angelaufen ist der Intervisionskreis „Kreative Lösungen für die Praxis“, entstanden aus einer Gruppe der letzten LehrgangsabgängerInnen. Neue Mitglieder sind herzlich willkommen (siehe Homepage).
- Reflecting Jour-Fixe: 3 Termine, wurden von allen als sehr anregend erlebt.
- SIA – Mailaustausch (aus dem Hintergrund, eine Publikation zu machen) unterliegt großen Schwankungen
- Herbstfest hat stattgefunden.
- Bernhard Lehr – Systemische Randgruppenarbeit auf der Sozialakademie und ein Seminar in Graz (Wohnheim) zum Thema „Deeskalation“; Bernhard hat im Juni 01 die Ausbildung zum Reteaming Trainer (nach Furmann) abgeschlossen.
- Walter Milowiz – unterrichtet Lösungsorientierten Beratungsansatz an der Sozialakademie, ein weiteres Seminar (Kreativität) wurde von der Sachwalterschaft angefordert, das Kuratorium Wiener Pensionistenwohnungen wird ein Pflichtseminar (Einführung in Systemisches Denken) im Juni durchführen.
- Bei dem ersten freifinanzierten Lehrgang findet im März das letzte Seminar statt, im Juni beginnt die Supervision. Der nächste Lehrgang soll 2003 starten.
- Managing Gender & Diversity - In Zusammenarbeit mit VHS Ottakring und EU Lernpartnerschaft wird ab Frühjahr 2003 ein Lehrgang starten, dessen erste zwei Module („Systemisch denken und handeln“ und "Unterschiede - wahrnehmen, erkennen, kommunizieren") von Walter Milowiz und Michaela Judy durchgeführt werden.
- Susanne Zuzek – Seminar mit lösungsorientiertem Ansatz im April 2002 an der VHS-Ottakring. Titel: „Bitte nicht helfen, es ist so schon schwer genug“

2) Bericht des Kassiers und Rechnungsprüfers

Bernhard Lehr übergibt den Jahresabschluß 2001 an den Rechnungsprüfer und verteilt Kopien an alle Anwesenden.

Der Rechnungsprüfer bestätigt die Richtigkeit des Jahresabschlusses und beantragt die Entlastung des Kassiers. Der Antrag wird einstimmig angenommen.

3) Entlastung und Neuwahl des Vorstandes

Der Generalsekretär beantragt die Entlastung des bisherigen Vereinsvorstandes. Der Antrag wird einstimmig angenommen.

Die Vorstandsmitglieder stellen sich in ihren Funktionen neuerlich zur Verfügung.

Der Wahlvorschlag wird einstimmig angenommen.

4) Mitgliedsbeitrag

Der Mitgliedsbeitrag (ÖS 250,- = € 18,17 bzw. ÖS 300,- = € 21,80) wurde einstimmig auf € 18,- bzw. € 22,- festgelegt.

5) Zukunftphantasien:

Die Ideen reichten von einer Einladung eines bekannten Referenten für einen Tag, über die Vergabe eines Forschungsauftrages (ev. über die Fachhochschule), zur Ausschreibung eines Forschungspreises, bis zu einem „fliegenden Notfallsteam“ – Reflecting Team in Institutionen anzubieten (zur Qualitätssicherung).

Weiters ergab sich eine Diskussion über die Frage der nonverbalen Interventionen, als den Unterschied zwischen Sozialarbeit und Psychotherapie. Eine intensivere Auseinandersetzung mit kreativen Lösungen – Die Kreativität und ihre Auswirkungen nachvollziehbar zu machen.

Die Ideen wurden angedacht, bleiben im Hinterkopf, mal sehen, was sich entwickelt.

6) Allfälliges

Auf die Ankündigung per E-Mail, bei Interesse Merith Streicher wieder einzuladen, kamen 10 Rückmeldungen. Das heißt, M. Streicher wird eingeladen.

f.d.P.: Anna Maria Götz

Wer von uns wird der beste Sadist?

Big Brother – die Hardcore-Variante²

Thomas Willke

Herbst 1971: Junge Männer in khakifarbenen Uniformen, die Augen hinter Sonnenbrillen verborgen, treiben ein paar Menschen durch einen Gang. Die Opfer tragen nur formlose Hemdchen. An ihren nackten Beinen hängen Ketten, die sie aneinander fesseln. Über ihre Köpfe sind braune Papiertüten gestülpt. Der Ort des Geschehens: die amerikanische Stanford University in Palo Alto, Kalifornien. Ein Psychologen-Team um Prof. Philip Zimbardo will hier herausfinden, wie Menschen reagieren, wenn sie sich in Täter- und Opferpositionen befinden. Sie wollen damit klären, warum ein Mensch wie Adolf Eichmann zugleich liebevoller Familienvater und sadistischer Massenmörder sein konnte. Die nächsten fünf Tage werden Erschreckendes über das menschliche Verhalten offenbaren. Das „Stanford-Gefängnis-Experiment“ wird zu einem klassischen Versuch der Sozialpsychologie. Zimbardo wurde durch die Versuche seines Kollegen Stanley Milgram von der Yale University inspiriert. Dieser hatte bei mehreren Verhaltensexperimenten in den sechziger Jahren gezeigt, daß zwei Drittel aller Versuchspersonen einen anderen Menschen mit Stromstößen töten würden, wenn nur eine Autoritätsperson bestätigt, daß es so in Ordnung ist.

Die Teilnahme am Stanforder Psycho-Projekt war natürlich freiwillig. Die Psychologen suchten mit Kleinanzeigen nach Studenten, die bereit waren, für 15 Dollar am Tag zwei Wochen lang an einem Dauerexperiment teilzunehmen. Nach ausgiebigen Psychotests wählten sie zwei Dutzend junge Männer aus: College-Studenten von gutbürgerlicher Herkunft, gesund und in jeder Hinsicht durchschnittlich. Per Zufall ordneten die Forscher den Teilnehmern eine Rolle zu. Die einen wurden Gefängniswärter und die anderen Gefangene. Sie erfuhren, daß es in der Simulation darum ginge, die psychischen Folgen eines Gefängnisaufenthaltes für Gefangene und Wärter zu studieren. Um die Situation realistisch zu gestalten, hatten die Psychologen einen kleinen Gefängnistrakt mit Zellen im Keller der Universität anlegen lassen. Die Gefangenen mußten sich nackt ausziehen, wurden mit Sprays entlaust und bekamen nichts weiter zum Anziehen als ein Hemd mit einer Nummer darauf. Über ihre Haare mußten sie einen Damenstrumpf ziehen. Entmenschlichung und Deindividualisierung nennen die Psychologen solche Maßnahmen, die so ähnlich in vielen Gefängnissen und Armeen der Welt üblich sind. Ganz anders die Situation der Wärter: Sie bekamen Uniformen und die damals polizeitypischen verspiegelten Sonnenbrillen. Ihre Aufgabe: die Gefangenen einsperren und zwei Wochen lang für Ruhe und Ordnung sorgen. Sie durften aber keine Gewalt anwenden.

Zur großen Überraschung der Forscher nahmen Gefangene und Wächter ihre Rollen sehr viel ernster als erwartet. Schon nach eineinhalb Tagen kam es zu ersten Auseinandersetzungen. Die Eingesperreten holten sich ihre Individualität zurück: Sie rissen sich die Strümpfe vom Kopf und die Nummern von ihren Hemdchen. Dann verbarrikadierten sie sich in ihren Zellen.

² Aus: Bild der Wissenschaft 3/2001, p. 84 f.

Alle Wachen waren sehr besorgt. Obwohl viele von ihnen keinen „Dienst“ hatten, blieben sie zusammen im Gefängnis und beschlossen, Gewalt mit Gewalt zu beantworten. Sie nahmen Feuerlöscher und „schossen“ sich mit dem eiskalten Kohlendioxidschaum den Weg in die Zellen frei. Sie zwangen die Gefangenen, sich nackt auszuziehen und ließen sie ohne Decken und Betten zurück. Die Anführer der Rebellen sperrten sie in Einzelhaft. Mit Psychotricks versuchten die Wärter von da an jede weitere Rebellion zu unterbinden. Sie unterteilten die Gefangenen in „gut“ und „böse“. Die einen bekamen gutes Essen, die anderen wurden mit Zwangsliegestützen bestraft oder sogar nachts gequält, wenn die Wärter glaubten, daß die Psychologen nicht zuschauten. Währenddessen planten einige Gefangene einen Ausbruch, andere brachen unter der Belastung zusammen.

Rückblickend ist Philip Zimbardo nicht nur von der Reaktion der Studenten überrascht, sondern auch von seiner eigenen und der seiner Kollegen. Sie hatten für das Experiment die Rolle der Gefängnisleitung übernommen und reagierten entsprechend. „Eigentlich hätten wir den Verlauf der Unruhen protokollieren müssen. Das ist die Rolle von experimentell arbeitenden Sozialpsychologen. Statt dessen haben wir uns Gedanken über die Sicherheit des Gefängnisses gemacht und mit den Wachen zusammen überlegt, wie man einen Ausbruch verhindern könnte.“

In dieser Situation merkten die Wissenschaftler nicht mehr, welches Gewaltpotential sich in den Kellern der Universität zusammenbraute. Bis die junge Psychologiedozentin Christina Maslach ihren damaligen Freund und heutigen Ehemann Zimbardo im Uni-Gefängnis besuchte. Sie war an der Vorbereitung des Experiments überhaupt nicht beteiligt gewesen und betrachtete die Szenerie, ohne eine Funktion darin zu haben. Sie war entsetzt über das, was ihre Kollegen den jungen Männern antaten und machte Zimbardo so heftige Vorwürfe, daß er den Versuch abbrach.

Zimbardo hat aus dem Experiment gelernt: „Das Böse liegt nicht in den Genen bestimmter Menschen. Es sind die Umstände, die ganz gewöhnliche Menschen zu diesem Verhalten bringen.“ Er ist deswegen entsetzt über das Geschehen in realen Gefängnissen. „Wenn wir es in unserem simulierten Gefängnis geschafft haben, aus Mittelklasse-Studenten Gewalttäter zu machen, was richten dann erst reale Gefängnisse an.“ Ähnliche Versuche über die Ursprünge des „Bösen“ im Menschen sind seitdem nicht mehr gemacht worden. Keine Ethik-Kommission würde heute noch Versuche billigen, bei denen Menschen derartig erniedrigt werden. Zimbardo hat gemischte Gefühle, wenn er zurückblickt. „Wir müssen das Böse untersuchen, um es einzuschränken. Aber um es zu untersuchen, müssen wir Bedingungen schaffen, sich böse zu verhalten. Wissenschaftler wie ich haben sich schuldig gemacht, indem sie das Böse hervorgebracht haben - in der Hoffnung es zu verhindern“, meinte er in einem Interview.

FILM: Das Experiment. Regie Oliver Hirschbiegel. Deutschland, 2001

INTERNET: Zimbardos Dokumentation des Experiments: www.prisonexp.org

BÜCHER: Philip G. Zimbardo, Richard J. Gerrig: PSYCHOLOGIE (Lehrbuch). Springer Verlag 2000
Stanley Milgram: DAS MILGRAM-EXPERIMENT. Rowohlt 1997

Wie werde ich interkulturell kompetent?³

Für die Vielfalt von Zugängen zu einer Dimension sozialarbeiterischer Professionalität
Meinrad Winge

Ich will mich nicht damit aufhalten, die in den letzten Jahrzehnten stetig wachsende Bedeutung interkultureller Kompetenz nachzuweisen. Sie wird allenthalben konstatiert und postuliert, für unterschiedlichste Lebensbereiche und Berufsfelder, daher auch und erst recht für die Sozialarbeit und die Ausbildung von SozialarbeiterInnen. Tatsächlich ist der Bedarf in diesem Bereich unübersehbar. Es geht darum, angehenden SozialarbeiterInnen zu ermöglichen sich Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, mit denen sie entsprechenden Herausforderungen in der Praxis begegnen können. Aber welche Kenntnisse und Fähigkeiten sind hier eigentlich gefragt? Dazu will ich im Folgenden einige Überlegungen zur Diskussion stellen, die mich zum einen im Zusammenhang mit meiner Lehrtätigkeit an der Bundesakademie für Sozialarbeit in St. Pölten beschäftigen - zum andern haben sie mit meiner zweitberuflichen Praxis "im Feld" zu tun: Als mobiler Betreuer und Therapeut der Sozialpädagogischen Familienhilfe arbeite ich im Auftrag der Jugendwohlfahrtsbehörde mit Familien in Problemsituationen.

Was die Sache schwierig macht, oder: "Mensch sei helle - sei fürs Interkulturelle!"

Was ist interkulturelle Kompetenz? So gerne dieser Begriff verwendet wird, so ungeklärt ist bei näherem Hinsehen, was er ausdrückt. Seine Konturen scheinen sich irgendwie im Nebel von Schlagworten zu verlieren... Diesen Trend karikiert das Zitat in der Überschrift dieses Abschnittes, ein Spruch, den Carmen Treppte, wie sie schreibt, Bärbel Kampmann verdankt, der Leiterin der Regionalen Arbeitsstelle zur Förderung ausländischer Kinder und Jugendlicher in Gelsenkirchen – sowie deren Fähigkeit, "vitale Reime in der Trivialität von Werbespots zu formulieren, die die ganze Absurdität des Gegenstandes auf den Punkt bringen" (C. Treppte 1992, S. 136). Das Sprüchlein drückt meines Erachtens die augenscheinlichsten Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem gesamten Thema aus:

- "Das Interkulturelle" steht offenbar für eine schwer fassbare, eher ziemlich unbestimmte Angelegenheit:

- Geht es dabei um Verständigung, *zwischenmenschliche Kommunikation*, für die es Sprachkenntnisse im übertragenen Sinn zu erwerben gilt, also Kenntnisse über Regelwerke kultureller Bedeutungen, kulturelle Semantiken, Grammatiken der Differenz in verbalem und nonverbalem Verhalten - manchmal sicher auch Sprachkenntnisse im wörtlichen Sinn - ,um erfolgreich partizipieren zu können?

- Oder ist damit im Grunde ein *innerer Konflikt* angesprochen, der zwischen Fremdem und Eigenem entsteht, sei es durch Projektion eigener Anteile nach außen, durch Abwehr von Angst o. ä., bei dessen Austragung und Bewältigung Fähigkeiten zur Selbstreflexion, Mut, Offenheit, Standfestigkeit und Risikobereitschaft zum Tragen kommen?

³ Mit freundlicher Genehmigung aus: Hoffmann, D.M., E. Furch, M. Winge (Hrsg.): Grenzen – Borders. Kontakt und Konflikt in der Kulturbegegnung. Training for Intercultural and Antiracist Competence in Social Professions. St. Pölten 2001

- Oder aber bezieht sich "das Interkulturelle" auf einen *weltweiten Prozess* der Globalisierung, der unabhängig davon abläuft, wie man ihn bewertet, und der in erster Linie beobachtet, interpretiert und in Bezug auf Parameter wie Abhängigkeit oder Ungleichheit an ökonomischen Ressourcen, an gesellschaftlicher, politischer Macht analysiert und hinterfragt werden muss?

Realisiert sich Interkulturalität also vorrangig auf der Ebene von Kommunikation, auf der Ebene eines Grundkonflikts oder auf der eines globalen Prozesses? Zeigt sich entsprechende Kompetenz daher eher als Fähigkeit zur Partizipation, zur Bewältigung oder zur Analyse?

- "*Fürs*" Interkulturelle "zu sein" entspricht aktuellen moralischen Standards - eine *Parteinahme, die allerdings inhaltlich mehrdeutig bleibt*. Sie bringt zwar vielleicht antirassistischen Goodwill zum Ausdruck, lässt aber völlig offen, welchen Zielvorstellungen sie sich verpflichtet fühlt:

- Der Integration einer Weltgesellschaft, in der kulturelle Differenzen kaum eine Rolle spielen - wie etwa im Mainstream der U-Musik-Industrie?

- Oder bedeutet für Interkulturalität einzutreten - um in der Musik-Metapher zu bleiben - Zusammenklänge, gegenseitige Beeinflussung als Bereicherung zu befürworten, quasi im Sound der Abteilung "World Music"?

- Oder aber ist damit das Eintreten für die Behauptung der Identität minoritärer Gruppen, entgegen dem Mainstream, angesagt, womit wir sozusagen bei den exklusiven Labels der Ethno-Abteilung gelandet wären?

Ganz allgemein "fürs Interkulturelle zu sein" ersetzt manchmal vielleicht auch einfach die Auseinandersetzung mit den Implikationen und Dilemmata solcher Positionsbestimmungen.

- *Der Imperativ, doch "helle" zu sein, dann werde der Wert des Interkulturellen schon erkannt und anerkannt, verleiht schließlich allem aufklärerischen Wunschdenken Ausdruck*: Nämlich der Idee, Qualitäten wie Offenheit, Respekt und Interesse gegenüber Fremdem müssten sich auf dem Weg (ideo)logischer Argumentation und kognitiver Botschaften in Hirne verpflanzen lassen. "Ich versuche ständig meinen Schülern zu erklären, dass andere kulturelle Einflüsse doch eine Bereicherung für uns darstellen," äußerte sich jüngst in einer Diskussion verzeifelt ein junger Lehrer - seine Schüler sehen es anders. Hinter der Vorstellung, Vorurteile "knacken", Bewusstsein "erzeugen" oder Verständnis "schaffen" zu können, scheint etwas vom Konzept des Nürnberger Trichters durchzuschimmern, der auf alten Stichen den direkten Transfer von Wissen und damit "der Erkenntnis Licht" ermöglichte. Trotz Maturanas und Varelas berühmten Verdikts, es könne keine instruktive Interaktion in lebende Systeme geben (Maturana und Varela 1987), und vor allem trotz gegenteiliger eigener Erfahrung lebt vieles von solchen Vorstellungen weiter - in zahllosen Apellen von MeinungsbildnerInnen ebenso wie manchmal in den Messages professioneller PR-Kampagnen. Natürlich kann so tatsächlich Meinungsklima gemacht werden - aber die erzielbaren und auch abtestbaren Fortschritte halten meist nur, solange es um allgemeine, unverbindliche Statements geht und nicht etwa um persönliches Verhalten in konkreten Lebensumwelten. Besten (oder schlimmsten?) Falls scheint auf diese Weise regulierbar, was laut gesagt werden darf und was sich nicht gehört: Ein preisgekrönter Spot in

Österreichs Kinos etwa vermittelt drastisch die Botschaft: Wer sich ausländerfeindlich äußert, ist ein Arsch.

Der Kampf um die richtige Position

Wie schwierig es ist, eine konkret brauchbare, allgemeine Definition interkultureller Kompetenz in der sozialen Arbeit positiv zu formulieren, wird deutlich, wenn man dieselbe Frage ins Negative wendet: Woran ist Rassismus in der Sozialarbeit erkennbar? Natürlich, Rassismus ist "der Glaube an die angeborene Überlegenheit einer Rasse über alle anderen und damit an deren Recht auf manifeste und implizite Herrschaft" (Lorde 1984, S. 124). Abgesehen vom bereits öfter angemerkten Umstand, dass Rassismus-Definitionen anscheinend selbst nicht ohne den auch wissenschaftlich fragwürdigen Begriff der Rasse auskommen können, bleibt die Frage, an welchen äußeren Verhaltensweisen eine solche innere Überlegenheitsideologie, die in sozialarbeiterischer Praxis zweifellos ihre Rolle spielt, festzumachen ist. Lena Dominelli hat schon vor gut zehn Jahren in der Schweizer Fachzeitschrift "Sozialarbeit/Travail Social" eine bemerkenswerte Auflistung vorgenommen und sieben "Strategien, die Rassismus in der Sozialarbeit verstärken", "teilweise unbeabsichtigt, teilweise nicht" (Dominelli/SASSA 1989, S. 44) identifiziert. Aber gerade in dieser Zusammenstellung wird sichtbar, wie widersprüchlich die Angelegenheit sich darstellt.

So beschreibt Dominelli die *Strategie der Dekontextualisierung*: "Weiße Sozialarbeiter anerkennen intellektuell, dass sie es mit farbigen Klienten zu tun haben, reagieren jedoch, als ob sie weiß wären. Auch ein Umgang mit farbigen Kollegen, der ihre Andersrassigkeit nicht berücksichtigt, führt zu deren Dekontextualisation" (ebenda, S. 45). Diese Form der Nicht-Unterscheidung steht allerdings unter der Überschrift rassistischer Diskriminierung, was ja wörtlich nichts anderes als Unterscheidung heißt. Und sicherlich kann Unterschiede zu machen ebenso herabwürdigend sein wie keine zu machen. Es fragt sich, ob nicht manchmal in antirassistischer Absicht erst recht Grenzen zwischen Menschen konstruiert werden - wenn etwa in der Darstellung der *Strategie der Unterlassung* "den schwarzen Klienten und Kollegen" unterstellt wird, "dass deren spezifische Bedürfnisse als Schwarze einfach ignoriert werden". Andererseits ist es durchaus plausibel, wenn die Autorin aufzeigt, dass z.B. "die Gleichbehandlung aller alten Menschen in einem Heim bedeutet, dass ein vegetarisch lebender Hindu 'Fleisch und zwei Gemüse' essen muss wie seine weißen Mitbewohner" (*Strategie der Farbenblindheit*). Widersprüchliches zeigt sich auch in der *Strategie des Abschiebens*, die darin resultiert, "dass Weiße die Verantwortung für die Bekämpfung des Rassismus der farbigen Bevölkerung zuschieben", wobei "auch die Anstellung farbiger Kollegen" eine Spielart darstellen kann: "In der Praxis heißt das oft, dass (...) spezielle 'ethnische Minderheits-Einheiten' gebildet werden. Von ihnen erwartet man, dass sie alle Fragen, die mit Rasse oder Rassismus zu tun haben, bewältigen, während alle anderen ihrer Arbeit nachgehen wie gewohnt" (ebenda). Andererseits macht die Autorin an anderer Stelle (*Strategie der Vermeidung*) darauf aufmerksam, rassistisch sei auch "der weiße Sozialarbeiter, der, obwohl seine Dienststelle in einer Gegend mit einem hohen Anteil Farbiger in der Bevölkerung liegt, dazu schweigt, wenn keine farbigen Sozialarbeiter angestellt werden" (ebenda, S. 46).

Im Grunde verweist Lena Dominellis rassistisches Sündenregister für SozialarbeiterInnen wiederholt auf die einst von Marcuse konstatierte Tatsache, dass Toleranz repressiv sein kann (Intoleranz allerdings erst recht): "Der *gönnerhafte Rassismus* erscheint als oberflächliche Bereitschaft, die spezifischen Erfahrungen und Kulturen der Farbigen als jenen der Weißen gleichwertig zu akzeptieren." Das führt dazu, dass Andersartige "als Abweichungen von der Norm 'toleriert' werden können, solange sie nichts von grundlegender Bedeutung in Frage stellen" (ebenda). Auch an diesem Punkt ist also weniger ein Verhalten beschreibbar als eine Haltung, die sich in unterschiedlicher und auch widersprüchlicher Weise manifestieren kann. So bleibt die *Strategie der Verleugnung* als Totalverweigerung der Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex offensichtlich noch die am eindeutigsten festzumachende "Handlung": "Rassistisches Verhalten durch Verleugnung kommt zum Ausdruck in einer Haltung, die sich weigert, Rassismus in den eigenen Handlungen oder in der Gesellschaft zur Kenntnis zu nehmen" (ebenda, S. 45).

Lena Dominellis Versuch, Rassismus in der Sozialarbeit kategorial zu beschreiben, ergibt zwar keinen allgemeinen Raster zur Qualifizierung von Handlungs- und Verhaltensweisen als rassistisch oder nicht: Er lässt aber deutlich die Eckpunkte erkennen, zwischen denen sich die öffentliche Debatte um den "richtigen Standpunkt" seit Jahren immer wieder polarisiert (z.B. "ethnozentristisch" contra "interkulturalistisch"; oder: "das Kulturelle im Vergleich zu den politischen Machtfragen überbewertend" contra "kulturelle Fragen einmal mehr dem Primat ökonomischer/politischer Widersprüche unterordnend"; "universelle Werte" contra "kulturspezifische Maßstäbe" etc.). Dass Unterschiede einzuziehen im Zusammenhang mit dem stets präsenten gesellschaftlichen Machtgefälle tatsächlich ebenso problematisch sein kann wie Unterschiede zu negieren, wird dann manchmal zum Motor einer Positionsdebatte, in der jeweils der eine den anderen Standpunkt als "im Grunde rassistisch" denunzieren muss.

Die positive Darstellung interkultureller Kompetenzprofile in der Sozialarbeit spiegelt teilweise dieselbe Polarität, wobei deren Schärfe durch die hier mögliche simple Addition von Fähigkeiten verschwindet: Es spricht ja nichts dagegen, angesichts kultureller Differenzen den Umgang mit ihnen ebenso zu beherrschen wie ihre theoretische Auflösung durch die politische Analyse ihrer Entstehungsbedingungen; ihnen also sowohl Rechnung zu tragen wie sie zu dekonstruieren; einerseits über Offenheit, Neugier, Unvoreingenommenheit, Mut zur Konfrontation zu verfügen - und andererseits über profunde Kenntnis von Mechanismen der Abgrenzung und die Funktionalität kultureller Identitäten; bzw. Erfahrungen und Wissen im Handling unterschiedlicher Interaktionskontexte mitzubringen; eigenkulturelle Bewusstheit und Selbstsicherheit ebenso aufzuweisen wie die Fähigkeit, sich in Frage stellen zu lassen; typisch eigenkulturelle Lösungsperspektiven loslassen und doch Lösungsstrategien entwickeln zu können; Flexibilität wie Stabilität zu zeigen, zu wissen wie nicht zu wissen (vgl. auch Hinz-Rommel 1994).

Kurz gesagt: Eindeutigkeit lässt sich in der Frage nach der Definition interkultureller Kompetenz respektive des Rassismus in der Sozialarbeit nur um den Preis einer m.E. unzulässigen Verengung des Blickwinkels herstellen. Der Kampf um die

richtige Position, die Suche nach *der* richtigen Formel eignet sich hervorragend für kontroverielle Polemiken in Fachpublikationen - aber eher schlecht als Schlüssel zur Erweiterung praxisrelevanter Fähigkeiten im multikulturellen Feld. Mit dessen Widersprüchen und Spannungen konstruktiv umgehen zu lernen scheint mir ein Prozess zu sein, der sich weder auf die Herausbildung einer politischen Analyse oder Parteinahme noch auf die Entwicklung einer ethisch angemessenen, reifen Haltung noch auf die Erhöhung von Kommunikationsfähigkeit allein reduzieren lässt: Eher, denke ich, könnte es ein wesentliches Merkmal interkultureller Kompetenz sein, interkulturelle Problemstellungen von unterschiedlichen Blickwinkeln aus betrachten zu können - und in der Praxis verschiedene Zugänge gelten zu lassen und selbst als Perspektiven zu erproben. Dazu soll die Ausbildung Studierende der Sozialarbeit ermutigen.

Im Folgenden will ich drei thematische Bereiche als mögliche Zugänge zu interkultureller Kompetenz in diesem Sinne vorstellen, die in diesem Zusammenhang eher selten Beachtung finden, obwohl sie - neben vielen anderen - nötige Räume zur Auseinandersetzung eröffnen können.

Ein Zugang: Sozialarbeit ist Arbeit in der Fremde – Entwicklungszusammenarbeit

Interkulturelle soziale Arbeit, antirassistische Arbeit – das sind Überschriften, die bei angehenden SozialarbeiterInnen Interesse hervorrufen, Reiz ausüben: Im Roma-Zentrum mitarbeiten; Frauenarbeit mit Türkinnen mitaufbauen; sich im Jugendtreffpunkt für die Integration von Migrantenkindern und einheimischen Jugendlichen einsetzen; Streetwork mit rivalisierenden ethnischen Jugendgangs; Netzwerke für bikulturelle Paare; Stadtteilarbeit mit verschiedenen ethnischen Gruppen; Notruftelefon gegen rassistische Übergriffe...Was ist reizvoll an den Vorstellungen, die mit solchen Projekten verknüpft werden? Im näheren Gespräch tauchen immer wieder drei Gruppen von Motiven auf:

1. Sich mit fremden Welten einzulassen, sich ihnen auszusetzen, kann verunsichern und ängstigen – es ist aber auch verlockend, sich vertraut zu machen, was zunächst so irritierend anders ist: Abenteuer, Herausforderung, neue Erfahrungen, Aufbruch, Alternative, Weitung des Horizonts sind damit verbunden.
2. Fremde⁴ befinden sich großteils im äußersten Bereich der konzentrischen Kreise gesellschaftlicher Anerkennung: Selbst haftentlassene, arbeitslose, wohnungslose,

⁴ Zur Definition: Fremde sind Menschen, die als solche klassifiziert werden: ob Ausländer oder nicht, anderssprachig, andersfarbig, anderskulturell, andersgläubig oder nicht ist völlig unerheblich - die Qualifikation "fremd" ist ausschließlich eine Frage des Deutungsrahmens, des jeweiligen Kontextes. In den Kriegen um das zerfallende Jugoslawien etwa wurde das besonders augenscheinlich: Menschen, die einander noch kurz zuvor als Landsleute empfunden haben, standen sich plötzlich als Fremde gegenüber, kroatisch-serbische Verhandler benötigten plötzlich Simultanübersetzer etc. Da es also nicht erstrangig um reale Differenzen geht (Staatsbürgerschaft, Hautfarbe, Sprache...), sondern um Interpretationsraster, die über diese Differenzen gelegt werden, ist der Begriff der Fremden m.E. im Zusammenhang mit unserem Thema der einzig zutreffende: Es geht hier eben nicht um Sozialarbeit mit AusländerInnen oder mit Anderskulturellen oder mit anderen Ethnien etc. Dennoch erscheint es mir ein verhängnisvolles Missverständnis (im Sinne oben erwähnten aufklärerischen Wunschenkens), zu glauben, die Fremden, das Fremde oder die Frage des

suchtkranke Menschen blicken häufig auf sie herab. Sie brauchen bzw. wecken Solidarität, Unterstützung, Identifikation, Mitgefühl.

3. Die Positionierung gegenüber dem Rassismus zählt zu den trennschärfsten Kriterien politischer Gesinnung: Wenn auch in anderen Fragen (Sozial-, Wirtschafts-, Technologie-, Beschäftigungspolitik etc.) Grenzen zwischen politischen Lagern durcheinander geraten und scheinbar verwischen - Antirassismus richtet sich stets diametral gegen Faschismen und Populismen jeder Art und bringt eine internationalistische, universelle, globale Grundhaltung zum Ausdruck.

Abenteuer und Fernweh, Solidarität mit Schwachen, globales politisches Engagement - genau diese Mischung prägte die letzten vierzig Jahre lang das Bild, das mit dem Beruf des "Entwicklungshelfers" in Verbindung gebracht wird. Gerade hinter der spontanen Ablehnung, die diesem Typus weitgehend entgegengebracht wird, verbirgt sich bei SozialarbeiterInnen in Ausbildung häufig auch etwas wie subtile Identifikation (vage Vorstellungen vom "Entwicklungshelfer/der Entwicklungshelferin anderer Art"), lebt ein Bild weiter, das zwar die heutige Realität der Entwicklungszusammenarbeit kaum mehr abbildet: Aber gerade in die Köpfe und Gemüter von Kindern bzw. Jugendlichen, die sich dann für einen Sozialberuf zu interessieren begonnen haben, ist dieses Stück europäischer spät- und postkolonialer, aber auch österreichischer Übersee-Geschichte als kollektive Erfahrung eingegangen - oft indirekt, über Umwege und mannigfaltige Vermittlungen, eingebettet in den Kontext christlich-humanistisch-marxistischer Motivationsfaktoren, die in diesem Berufsfeld Bedeutung haben. Gemeinsam mit anderen aktuell wirksamen historischen Daten wie vor allem dem österreichischen Antisemitismus vor, in und nach der Nazi-Zeit oder den Migrations- und Flüchtlingswellen aus den ehemaligen Kronländern im 19. und 20. Jahrhundert prägt die Geschichte der Entwicklungszusammenarbeit Haltungen Fremden gegenüber vielleicht stärker als manche persönliche Erfahrung.

Nicht nur aus diesem Grund scheint mir die Auseinandersetzung mit den Erfahrungen der Entwicklungszusammenarbeit, die einen Prozess des Experimentierens, scharfer Kritik, heftiger Kontroversen, eine Abfolge von Fehlern, Lernschritten und Neuansätzen darstellen, für interkulturelle Fragestellungen in der Sozialarbeit etwas herzugeben, sondern erst recht wegen der Parallelen von Auslandsprojekteinsatz und Sozialarbeit generell: Sozialarbeit ist Arbeit auf fremdem Terrain. Die SozialarbeiterIn hat so gut wie immer mit KlientInnen- und Zielgruppen zu tun, denen sie selbst nicht angehört. Sie kommt von außen - und will doch im Inneren, in der Infrastruktur wirksam werden. Sie will strukturelle Bedingungsbeziehungen beeinflussen - und kämpft doch meist mit Symptomen (etwa der Sozialpolitik). Sie ist ExpertIn - will aber dennoch mehr Autonomie ermöglichen. All die Fragen rund um Schlagwörter wie Paternalismus, Assistenzialismus, Eurozentrismus, Kolonialismus, Zivilisations- oder auch Revolutionsexport, Technokratie, kulturelle Dominanz, Kulturschock, strukturelle Gewalt, politische Instrumentalisierung,

Umgangs damit deshalb auch schon als solches ein für alle Mal fortdefinieren, quasi hinwegvernünfteln zu können.

Alibihandlungen, tödliche Hilfe, Eskapismus etc. etc. stellen sich im Grunde in der Sozialarbeit genau so wie in der Entwicklungsarbeit. Beide haben es mit den gleichen Widersprüchen und Spannungsfeldern zu tun - nur dass sie in der Entwicklungsarbeit deutlicher, brutaler, unabweisbarer zu Tage treten. Auch deshalb, weil dort ja gewissermaßen die Größenverhältnisse umgekehrt sind: Die Fachkraft ist fremd, spricht: Minderheit...

Solche unausweichlichen Widersprüche im eigenen Handeln wahrnehmen und reflektieren zu lernen und dennoch mit Differenzen umgehen zu können und handlungsfähig zu bleiben, scheint mir ein möglicher Zugang zur Erweiterung interkultureller Kompetenz.

Ein anderer Zugang: Von Fremden lässt sich lernen - Educacion Popular

Im Zusammenhang mit der interkulturellen und antirassistischen Dimension der Sozialarbeit ist es naheliegend, den Blick auf Ansätze sozialer Arbeit zu richten, die anderen Ländern und Kontinenten entstammen, um sie mit eigener professioneller Theorie und Praxis in Beziehung zu setzen, zu integrieren und damit Euro- bzw. US-Zentrismus ein wenig zu relativieren. Natürlich finden Austausch und Integration im einschlägigen Wissenschaftsbetrieb via Publikationen, StudentInnen- und DozentInnenmobilität, Seminare, Kongresse und Internet ohnehin laufend statt und es fragt sich, was dem noch hinzuzufügen ist. Um es an einem Beispiel deutlich zu machen: Ein Video über die Kampagne von Frauengruppen in Zimbabwe zur Aids-Prävention mag ja einen ganz interessanten Einblick gewähren. Aber schon alleine die finanziellen Mittel, die den afrikanischen Frauen - im Unterschied zu einer heimischen Agentur für eine PR-Kampagne mit demselben Anliegen in unseren Breiten etwa - zur Verfügung stehen, und erst recht die Gegebenheiten, in denen sich die Zielgruppen jeweils befinden, führen jede Vergleichbarkeit ad absurdum. So kann man sich über vielerlei rund um den Globus informieren - aber davon lernen? Wenn das mehr als ein schöner Gedanke sein soll, bedarf es eines bewusst intensiveren, genaueren Blicks als üblich - z.B. auf die soziale Arbeit dieser Afrikanerinnen. Sie realisieren nämlich trotz aller Beschränkungen und spezifischen Bedingungen in ihrem Bierhallen-Theater, ihren Comics, ihren Pendlerbus- und Straßen-Kondomdebatten, Schul- und Dorfgesprächen etwas von den Prinzipien einer Methodik, die vor gut dreißig, vierzig Jahren als Alphabetisierungsdidaktik in Lateinamerika und später in Afrika entstand und in der Folge auf allen Kontinenten bis heute spezifische Formen der Erwachsenenbildung, sozialen Mobilisierung, Kinder-, Jugend-, Kultur- und Gemeinwesenarbeit inspiriert. Auch in Augusto Boals Theaterarbeit lassen sich im Kern Paulo Freires Grundideen der "Pädagogik der Unterdrückten" (Freire 1973) erkennen - so wie in fast allem, was in Lateinamerika unter dem Begriff Educacion Popular verstanden wird (und in vielem, was im anglosächsischen Raum Empowerment heißt). Worin besteht nun eigentlich das Umwälzende, das dieser Ansatz zu bieten hat? Manche sehen es in der Integration von politischer Parteinahme und Pädagogik oder aber in der intensiven Nutzung von Symbolbildern für Lernprozesse; mir scheint die "Pädagogik der Unterdrückten" gerade in diesen beiden Punkten eher überholt. Was aber geblieben ist als Impuls, als Alternative, was nach wie vor Ausstrahlungskraft besitzt, ist, wie ich glaube, etwas anderes: die Konzeption von Bewusst-

seinsbildung als einen aktiven Schritt der Aneignung, des In-die-Hand-Nehmens, den Menschen miteinander im Prozess des "Codierens" und "Decodierens", im Wechsel von Aktion und Reflexion vollziehen; somit *das* Gegenmodell zum bereits erwähnten Nürnberger Trichter.

Man stelle sich vor: Eine PR-Agentur mit dem Auftrag für eine Aids-Kampagne, um bei diesem Beispiel zu bleiben, orientiert sich in den Grundzügen an nichts anderem als am traditionellen Unterrichtsmodell: Sie formuliert für sich bzw. die Auftraggeber präzise die Botschaft (Lehrstoff), den sie als Kommunikator (Lehrer) ihren Zielgruppen (Schüler) über geeignete Kanäle und in ansprechender Gestaltung (Methoden, Medien) optimal vermitteln, „überbringen“ (unterrichten) will.

Das Modell der Educacion Popular unterscheidet sich davon prinzipiell:

1. "Lehrstoff" in diesem Sinne gibt es nicht - als ein Paket, über das die Zielgruppe, die Schüler, noch nicht verfügen, der Lehrer hingegen schon. Ausgangspunkt und somit Inhalt und Stoff ist stets die Realität, die Situation der Zielgruppe selbst. Die kennt sie besser als irgend jemand sonst. Damit steht dieser Ansatz am Beginn konsequenter Ressourcenorientierung - im Gegensatz zu alten Defizitmodellen.

2. Es geht folglich nicht um den Erwerb von Wissen, sondern von Kompetenz. Verschlüsseln (Verdichten gesammelter Erfahrungen, indem sie auf symbolischer Ebene gemeinschaftlich auf den Punkt gebracht werden) und Entschlüsseln (diskursives Erschließen dieser Verdichtung) sowie praktisches Handeln und dessen Auswertung bilden den Weg.

3. Der "Lehrer" ist auf diese Art nicht mehr jemand, der hat, was andere nicht haben; er moderiert den Prozess. Gemeinsam mit der Zielgruppe studiert er deren Situation, wird ihr Schüler - die Schüler seine Lehrer. Gemeinschaftliches Lernen voneinander und von der Realität ist das Ziel.

Zweifellos ist das traditionelle Sender-Botschaft-Empfänger-Modell ein sehr effizientes: neben vielem anderen liegt es z.B. unserer Lehrtätigkeit an der Akademie oder auch sehr erfolgreichen sozialen PR-Kampagnen zu Grunde - wie solchen gegen Ausländerfeindlichkeit oder gegen die HIV-Ansteckungsgefahr. Und die beeinflussen über die Massenmedien nachhaltig eine unvergleichlich breitere Öffentlichkeit als die Arbeit der Frauen aus Zimbabwe. Bedenkt man allerdings, welche Kluft sich in vielen Angelegenheiten auch bei uns zwischen öffentlichen Meinungsstandards und privatem Alltagsbewusstsein bzw. -verhalten auftut (also etwa dazwischen, safen Sex zu befürworten oder ihn selbst zu praktizieren), dann bedeutet der Abbau von Tabus, wie ihn die Afrikanerinnen unmittelbar in der Alltagswelt ihrer Zielgruppen zu Wege bringen (Freire würde sagen: die Überwindung der "Kultur des Schweigens"), dennoch eine Form von Bewusstseinsbildung, die auch uns eine spannende Alternative zum typisch westlichen Informationsmodell bieten kann. Von ihren Herangehensweisen zu lernen erfordert allerdings mehr, als sich rasch ein paar methodische Kniffe anschauen zu wollen. Auch aufmerksames Hinsehen, Hinhören, Vergleichen und Sich-Einlassen auf solch fremde Ansätze - respektvoller Dialog also - kann ein Beitrag zu antirassistischer Sozialarbeit sein.

Gleichzeitig liefern die konzeptiven Prinzipien der Educacion Popular wichtige inhaltliche Impulse für eine Sozialarbeit, die sich als Arbeit in der Fremde versteht - und für interkulturelle Sozialarbeit im engeren Sinn erst recht: Eines der Probleme

besteht ja darin, dass eine Fachkraft in der sozialen Arbeit einerseits ihrem öffentlichen Auftrag inklusive regulativer Aufgaben zu entsprechen hat. Die sind teils durch Gesetze, vor allem aber entlang eines gesellschaftlich-kulturellen Konsenses über Mindestnormen und Werte definiert (z.B. was Zielvorstellungen wie "Stärkung familiärer Strukturen", "Resozialisierung" oder "Entwicklung von Frauenbewusstsein" bedeuten). Wie kann die Fachkraft dann andererseits vermeiden, auf der Basis ihrer amtlich-funktionalen, jedoch damit auch gesellschafts- und kulturabhängigen "Überlegenheit (...) manifeste und implizite Herrschaft" im Sinne der oben zitierten Rassismus-Definition (Lorde 1984, S. 124) auszuüben? Natürlich kann auch der Ansatz Freires dieses Dilemma nicht aus der Welt schaffen. Aber eine Herangehensweise, wo ExpertInnen zu Lernenden, Zielgruppen zu ExpertInnen werden können; wo die Fachkraft sich eher als PolitikerIn, KünstlerIn und ModeratorIn sehen kann denn als FunktionärIn einer Technokratie; wo Bildung einen strukturierten, geleiteten Entwicklungsprozess darstellt, der aber als gemeinschaftliches Voneinander- und Miteinander-Lernen, als Dialog, konzipiert ist: Ein solcher Zugang kann es erleichtern, mit Widersprüchen professionell, also reflektiert wie handlungsfähig umzugehen - und Kulturdominanz abzubauen.

Ein dritter Zugang: Fremd sein heißt (miss)verstehen - bikulturelle Paare

Als MitarbeiterIn eines Sozialstützpunktes in Mistelbach stehen Sie InteressentInnen auch für Beratungsgespräche zur Verfügung. Frau und Herr Khaleb, eine aus dem Bezirk stammende Lehrerin und ein pakistanischer Software-Experte, erzählen von ihren Problemen. Isolde, die neunjährige Tochter der beiden, soll mit ihrer Klasse auf Sommersportwoche an den Attersee fahren. Darüber geraten die Eltern in eine tiefgreifende Auseinandersetzung: "Seit fast zehn Jahren lebt mein Mann jetzt hier, demnächst soll er Österreicher werden, und jetzt auf einmal schlägt der Islam bei ihm durch: Er will Isolde nicht auf die Sommersportwoche fahren lassen! Früher hat er nie viel auf seine Religion und die Traditionen gegeben, im Gegenteil - aber je älter Isolde wird, desto mehr merkt man, dass er eben doch orientalische Vorstellungen von Frauen in sich hat!" "Ja, ja, für dich komme ich aus dem finsternen Mittelalter! Für mein Land hast du dich ja nie interessiert! Isolde will doch gar nicht an den Attersee mitfahren - sie hat eine kleine Behinderung, hinkt ein bisschen..." "Gerade deshalb würde es ihr gut tun, raus zu kommen - und außerdem sagt sie das doch nur dir zuliebe. Sie merkt ja, dass dir das alles nicht passt..." "Ich sehe nicht ein, wieso wir sie wegschicken müssen, wenn sie lieber bei uns bleibt - ist das deine Vorstellung von Familie?" "Deine Vorstellung von Familie ist anscheinend wirklich mittelalterlich..." (aus einem Prüfungs-Fallbeispiel)

Unter den vielen speziellen Bereichen, bei denen interkulturelle Fragen in der Sozialarbeit eine Rolle spielen - Probleme am Arbeitsplatz, transkulturelle Familienprozesse, Konflikte ethnischer Gruppen, Generationsprobleme, Frauenfragen, etc. etc. - erscheint mir die Auseinandersetzung mit der Thematik bikultureller Paare besonders spannend. Einige Einrichtungen, Beratungsstellen und Netzwerke, beschäftigen sich mit ihnen explizit, aber ihre Chancen und Probleme begegnen Fachkräften auch in verschiedensten anderen sozialen Arbeitsfeldern und stellen an sie manchmal spezifische Anforderungen. Das wäre Grund genug, sich diesem Bereich in der Ausbildung genauer zuzuwenden. Viele typische Momente und

Konstellationen lassen sich identifizieren: dass es z.B. nicht unwichtig ist, wer wessen Muttersprache (oder eine dritte gemeinsame Fremdsprache) wie gut beherrscht, verwendet, an Kinder weitergibt: Sprache ist mehr als Kommunikation - emotionaler Ausdruck, Denkweise, Heimat, Identität; oder dass der Grund des Aufenthalts wie der rechtliche Status (eines) der Partner im fremden Land wesentlich sein kann für das Machtgefälle innerhalb einer Partnerschaft; dass nicht nur Andersfarbige unter den Druck ihrer Umwelt geraten können, sondern ebenso ihre Partner; dass eine bikulturelle Partnerschaft die Phasen jeder Partnerschaft noch intensiver durchlaufen kann - von der faszinierenden Überschreitung von Fremdheitsgrenzen über das Ärgernis unüberwindlicher Schranken und das Aushandeln einer dritten, eigenen Kultur bis zur Akzeptanz des Partners als zutiefst verstehbar *und* unverständlich. Aber über eine solche spezielle Phänomenologie hinaus lassen sich in dieser Thematik auch für andere, allgemeinere interkulturelle Fragestellungen brauchbare Zugänge finden:

Ob der Bikulturalität für die Auseinandersetzungen eines Paares Bedeutung zukommt oder nicht, ist nie festzumachen: Streiten die beiden aufgrund ihrer kulturellen Andersartigkeit? Oder hat das eine mit dem andern nichts zu tun? Manchmal entsteht für Außenstehende der Eindruck, ein Paar ignoriere oder vernachlässige zumindest im Alltag den Faktor der unterschiedlichen Herkunft - und gerade das mache alles schwieriger. Umgekehrt können kulturelle Unterschiede ebenso zum alles dominierenden Erklärungsmuster werden - und zum Alibi für nicht geleistete persönliche Auseinandersetzung miteinander.

Der Interpretationsraster Bikulturalität für die Schwierigkeiten eines Paares ist somit nur eine von vielen möglichen Lesarten. Eine Trennlinie in der Geschichte einer Beziehung ziehen zu wollen zwischen kultur- und persönlichkeitsabhängigen Bedingungsfaktoren ist ebenso aussichtslos wie die berühmte Debatte über den Primat von Anlage oder Umweltfaktoren in der Entwicklung eines Menschen. Das gilt in jedem Bereich interkultureller Sozialarbeit, wird aber kaum deutlicher als hier: Menschen verstehen und missverstehen einander mit und ohne kulturelle Differenz. Eine Fixierung auf den interkulturellen Blickwinkel wird der konkreten Problemstellung wie den konkreten Menschen genauso wenig gerecht wie dessen Ausklammerung.

Auch *welcher Art* die Bedeutung ist, die Bikulturalität für ein Paar hat, ist nicht eindeutig wahrnehmbar und schon gar nicht zu prognostizieren: So können die Unterschiede in Erfahrungen und Werthaltungen, die beide etwa im Bereich der Erziehung von Kindern aus ihrem jeweiligen kulturellen Kontext mitbringen, eine wertvolle Ressource bilden oder einen verhängnisvollen Stolperstein; eine Chance, Kindern nebeneinander bestehende Alternativen anzubieten oder im Gegenteil eine Chance, sich über alle Details von Grund auf einigen zu müssen. Mitgebrachte Normen und Traditionen bewusst aufzugeben kann ein ebenso wichtiger Schritt zu eigenständigem Leben in Partnerschaft sein wie sie bewusst zu bewahren. Und eine herkunftskulturelle Peergroup, die einem Rückzug und Rückendeckung in schweren Zeiten der Auseinandersetzung mit dem anderskulturellen Partner bereitstellt, kann sich ebenso positiv wie kontraproduktiv auswirken.

Das klingt nun fast wie: Alles kann so sein oder ganz anders - aber lässt sich denn gar nichts Genaueres, über den Einzelfall hinaus Gültiges über die Implikationen von Interkulturalität für professionell kompetentes Handeln in der Sozialarbeit aussagen? An dem Punkt sind wir bei der Ausgangsfrage dieses Beitrags gelandet. Gerade in der Arbeit mit bikulturellen Paaren, die ja immer so etwas wie einen Mikrokosmos, ein Pilot-Projekt von Interkulturalität zum Leben bringen, habe ich eine Reihe von Erfahrungen - eigene und fremde - gesammelt, die eventuell doch Schlüsse auf interkulturelle Sozialarbeit insgesamt zulassen könnten. Sie klingen vielleicht etwas simpel oder sogar banal und geraten in der Praxis dennoch manchmal außerhalb der Aufmerksamkeit. Ich will sie hier abschließend nur kurz anführen:

1. Auf interkulturellem Terrain versteht sich nichts von selbst. Alles wäre daher erst zu erfragen. Lieber zeige ich mich eines kulturellen Backgrounds unkundig (dessen Angehörige in jedem Fall über ein Vielfaches an Kenntnis verfügen) und erkundige mich umso mehr, nach Fakten, Regeln und erst recht nach Bedeutungen. Denn Bedeutungen setzen sich stets aus kulturellen *und* persönlichen Varianten zusammen - und niemand kennt das Mischungsverhältnis.

2. Meiner Rolle als Fachkraft entspricht es eher, Spannungen offen zu halten als sie zu überbrücken. Ambivalenzen, Widersprüche, Konfliktfelder, Paradoxien in und zwischen Menschen und Gruppen sind mit Interkulturalität offenbar untrennbar verbunden. In Richtung Erhaltung von Polaritäten zu wirken reduziert die Gefahr, dass eine Seite einfach unter die Räder kommt. Wo es so weit ist, dass offene Spannungen sich tatsächlich schließen können, schließen sie sich ohnehin.

3. Als Arbeitsprinzip entspricht dem die Faustregel, jeweils - in allem Respekt - die andere Seite als Denkvariante hereinzuholen. Wird das interkulturelle Interpretationsmuster ignoriert, geht es darum, es einzubringen, droht es zum Alibi zu werden, es in Frage zu stellen (ersteres kann etwa entlasten, indem es suprapersonalen Faktoren Beachtung verschafft, letzteres kann ermutigen, indem es persönliche Gestaltbarkeit betont); wird das Aufgeben von Traditionen betont, stellt sich die Frage nach Behaltenswertem und umgekehrt, etc.

4. Eine Haltung kultureller Neutralität einnehmen zu können klingt unwahrscheinlich - und ist doch nötig und möglich, wenn damit nicht eine Art Pokerface gemeint ist. Natürlich wissen alle mich meinem kulturellen Kontext verbunden. Mein engagiertes Interesse kann aber spürbar und echt allen Beteiligten gelten: um als Reisender in ihren fremden Welten mich neugierig umzusehen, verstehen, entdecken zu wollen - und nicht als Pauschaltourist abzufotografieren, was ich mir immer schon so vorgestellt hatte...

5. In diesem Sinn sind meine wichtigsten Ressourcen für interkulturelle Arbeit meine eigenen Fremdheitserfahrungen: dort, wo ich Fremdes als anziehend, reizvoll und bereichernd erlebt habe ebenso wie dort, wo es mich irritiert, verunsichert und geängstigt hat. Beides zu kennen, zuzulassen und reflektieren zu können ermöglicht erst kompetentes Umgehen mit den widersprüchlichen Realitäten im interkulturellen Raum. Es macht die Haltung des Reisenden in oben vorgestelltem Bild erst aus.

6. Mehr noch als in die Rolle des Reisenden gilt es vielleicht in die des oder der Fremden zu schlüpfen. Selbst wenn ich im vertrauten Drehsessel meines Büros sitze und die Klienten vor mir noch kaum ein Wort deutsch sprechen: Ich bin auf ihre Hilfe angewiesen, bedarf ihrer Führung um mich zu orientieren, ihrer Erlaubnis und Gastfreundschaft um in ihre Biographien zu treten. Nicht die anderen sind fremd, sondern ich. Dieser Merksatz relativiert heilsam die ganze innere Geographie von Integration und Exklusion: Denn wo ist schon drinnen und wo draußen? So gesehen könnte die Titelfrage in ihrer Formulierung zutreffen. Denn interkulturell kompetent ist nichts, was man *ist*: Ich kann es aber *werden* - jedes Mal von neuem.

Literatur

DOMINELLI, L. / SASSA: Rassismus in der Sozialarbeit: Strategien der Veränderung. In: Sozialarbeit/Travail Social, 12/1989 S. 44 - 47

FREIRE, P. (1970): Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Kreuz-Verlag, Stuttgart 1971

HINZ-ROMMEL, W.: Interkulturelle Kompetenz. Waxmann-Verlag, Münster 1994

LORDE, A.: Sister outsider. The Crossing Press, New York 1984

MATURANA H. R. / VARELA F. J. (1984): Der Baum der Erkenntnis. Scherz, Bern 1987

TREPPE, C.: Das Fremde als Spiegel. Kolportagen zur interkulturellen Entwirrung. Beltz Verlag, Weinheim und Basel 1992

Managing Gender & Diversity

Aus einer globalisierten Welt verschwindet Homogenität zunehmend. Werte, Normen, Arbeitsteilungen und Arbeitsstile verändern sich, oft in hohem Tempo. Die Arbeitswelt erfordert, dass Menschen unterschiedlicher ethnischer und sozialer Herkunft, unterschiedlichen Geschlechts und Lebensstils zusammenarbeiten. Bisherige Ansätze, die daraus entstehenden Schwierigkeiten zu lösen, fokussierten eher darauf, wie eine gemeinsame Einheit herzustellen wäre. Relativ neu ist dagegen der Ansatz des Managing Gender & Diversity, der darauf abzielt, soziale Unterschiede in Geschlecht, Ethnie, Alter, Religion, Schicht oder Lebensstil wahrzunehmen und kreativ für eine gesellschaftliche und organisationale Weiterentwicklung in Richtung einer bewußten Heterogenität zu nutzen.

ASYS ist an dem von der VHS Ottakring als Projektträger organisierten EU-Lehrgang „Managing Gender & Diversity“ beteiligt.

Das Konzept:

„Managing Gender & Diversity“ bearbeitet soziale Unterschiede in Geschlecht, Ethnie, Alter, Religion, sozialer Schicht, Lebensstil. Es fördert einerseits Chancengleichheit, andererseits die kreative Nutzung von Kompetenzen und Ressourcen in Organisationen und Institutionen.

Die Ziele:

„Managing Gender & Diversity“ befähigt zur bewussten Handhabung von sozialen Differenzen in Organisationen, zur Relationierung eigener Werte und Handlungsmuster. Das Abweichende, Fremde wird als Chance für ein Nachdenken über alltägliche Normalitäten und als Impuls für Innovationen genutzt. Eine "transkulturelle Organisation" versteht es, Vielfalt und Gegensätze als Ressource zu erkennen, zu moderieren und zu nützen. Ziel ist ein gemeinsamer Entwicklungsprozess von neuen Möglichkeiten jenseits ethno-, sozio- oder geschlechtstypisierender Festschreibungen.

Die Methode:

„Managing Gender & Diversity“ ist - bei prinzipieller Methodenvielfalt - wissenschaftlich an den Erkenntnissen der Systemtheorie orientiert, d.h. an den zentralen

Themen:

- **Konstruktivismus:** „Welt“ kann nicht objektiv erkannt werden, sondern wird an sozial definierten Leitdifferenzen entlang „gebildet“. „Managing Gender & Diversity“ geht es vor allem um Wahrnehmung und Unterscheidung kollektiver Werthaltungen und Grundannahmen; insbesondere focussieren wir auf Konstrukte, die auf Gegensatzpaaren aufbauen (z.B. „Frau-Mann“, „rational-emotional“, aber auch „richtig-falsch“)
- **(Selbst-)Reproduktion:** Wie erhalten sich diese Konstrukte aufrecht, wofür sind sie hilfreich und wo konflikthaft?
- **Interaktion:** Wie bewerten und verhandeln Menschen und/oder Organisationen Wiedererkennbarkeit und Vielfalt, wo tendieren sie dazu, die Homogenität stärker in den Blick zu nehmen, und wo die Heterogenität – und was bewirkt das in konkreten Gesellschafts- und Unternehmenszusammenhängen?

Die Profits:

- Wahrnehmen: Erkennen und benennen von Unterschieden und deren Wirkungen in diversen sozialen und organisationalen Zusammenhängen.
- Reflektieren: Bewußtmachen eigener Werte, Kommunikationsstile und handlungsleitender Annahmen - insbesondere in Gegenüberstellung zu anderen - , sowie Bewußtmachen ihrer funktionalen Bedeutung für die Organisation.
- Konstruieren: Entwickeln von positiv konnotierenden „Spielregeln“ für den Umgang mit Vielfalt, bzw. sich aus ihr ergebenden Spannungen und Konflikten.
- Handeln: Erschließen von neuen, zusätzlich verfügbaren Verhaltensmustern und dadurch Erweiterung von Handlungs- und Gestaltungsspielräumen.
- Vermitteln: Erwerben von Know-how und kreativen Handlungsstrategien, um Diversity-Lernen im jeweils eigenen Organisationsumfeld fördern und weitervermitteln zu können.

Die Inhalte:

Systemtheorie; Differenzen, Homogenität und Heterogenität in sozialen Systemen; Gruppen- und Teamprozesse; Anwendungsfelder in der Organisations- und Personalentwicklung; Organisationstheorie; Innovationsmanagement; Mikropolitik - Management des Sozialen; Interkulturelle Kommunikation; Positionen des politischen Feminismus; Gender Mainstreaming; Konfliktmanagement

Die Settings:

Trainings, Workshops, Vorträge, Peergroup, Coaching

„MANAGING GENDER & DIVERSITY“ WENDET SICH AN:

- PersonalentwicklerInnen in Organisationen und Institutionen, die transkulturelle Kompetenz entwickeln wollen.
- Leitende MitarbeiterInnen in Profit- und Non-Profitunternehmen, die Diversity als Ressource für Unternehmensentwicklung nützen wollen.
- MitarbeiterInnen im öffentlichen Bereich, insbesondere in den Bereichen Migrationspolitik, Frauenpolitik oder Personalentwicklung Tätige.
- TrainerInnen, die Diversity-Kompetenz in ihrer Arbeit vermitteln wollen

DER LEHRGANG: MANAGING GENDER & DIVERSITY

Der Lehrgang stellt eine berufsbegleitende kontinuierliche Weiterbildung dar. Die einzelnen Module bauen aufeinander auf und ermöglichen es, über den Zeitraum von einem Jahr know-how sowie die eigenen reflexiven Fähigkeiten zu entwickeln.

Er erweitert die soziale Kompetenz und eröffnet neue Bewältigungsstrategien und Handlungsspielräume in der Gestaltung komplexer sozialer Systeme und Beziehungen.

Die Module

Grundlagen-Workshop I⁵: Systemisch denken & handeln (31.3.-2.4.03)

Kennenlernen des systemischen Denkens als verbindende wissenschaftliche Grundlage, Entwickeln einer erkenntnis- und handlungsleitenden Sprache und Perspektive für den Lehrgang. TrainerInnen: Michaela Judy , Walter Milowiz

Trainingsmodul :Unterschiede - wahrnehmen, erkennen, kommunizieren (26.-29.5.03)

Einüben der Fähigkeit, Unterschiede in sozialen und organisationalen Zusammenhängen als solche wahrzunehmen, und Möglichkeiten, deren Wirkungen zu erkennen und zu benennen. TrainerInnen: Michaela Judy , Walter Milowiz

Grundlagen-Workshop II: Managing Gender & Diversity (2.-4.7.03)

Kennenlernen des theoretischen und methodischen Konzepts des Managing Gender & Diversity; Entwicklungslinien & Anwendungsmöglichkeiten für die Organisations- und Personalentwicklung. TrainerInnen: Verena Bruchhagen, Iris Koall

Trainingsmodul: Organisationslaboratorium: Transkulturalität organisieren (1.-5.9.03)

Exemplarische Organisationsprozesse werden von den TeilnehmerInnen selbst gestaltet; so wird die Eigendynamik von Diversity in Organisationen zugleich erlebt und untersucht. TrainerInnen: Gabriella Hartmann, Michaela Judy

Workshop: „Innovationsmanagement im Gender- & Diversity-Kontext“ (6.-8.11.03)

Entscheidungsprozesse in Organisationen in Beziehung zur Konstruktion von Differenz/en. TrainerInnen: Gabriella Hartmann, Andrea Tippe

Trainingsmodul: Management des Sozialen (7.-10.1.04)

„Mikropolitik“: formale und nicht-formale Entscheidungsprozesse im Organisationsalltag, Widersprüche, Konfliktfelder, Interventionsmöglichkeiten.

TrainerInnen: Gabriella Hartmann, N.N.

Abschluß-Workshop: Zielerreichung - Reflexion - Transfer (4.-6.3.04)

Präsentation der Peergroups, Entwicklung konkreter Transfer-Konzepte für die jeweiligen Praxisfelder. TrainerInnen: Gabriella Hartmann, Michaela Judy

Peergroups

Lehrgangsbegleitend bilden sich Peergroups á 5-7 Personen, die miteinander in regelmäßigen Treffen, evtl. auch in email-groups Diversity in ihren Praxisfeldern vertiefend diskutieren und ein gemeinsames Thesenpapier erarbeiten. Im Abschluß-Workshop präsentieren und diskutieren die Peergroups ihre Thesepapiere.

Coaching

Jede Peergroup kann drei Coachingsitzungen á 2 Arbeitseinheiten bei einer/einer Trainer/in des Lehrgangs in Anspruch nehmen.

⁵ Trainingsmodule sind selbsterfahrungs-orientiert und dauern jeweils vier Tage.

Workshops sind input-orientiert und dauern jeweils drei Tage.

WISSENSCHAFTLICHE VORTRAGSREIHE:

Als kostenloses fakultatives Zusatzangebot werden an der VHS Ottakring Vorträge angeboten, die interdisziplinäre wissenschaftliche Positionen sowie Erfahrungen in unterschiedlichsten Anwendungsfeldern vorstellen.

Themenfelder:

- Interkulturelle Kommunikation
- Positionen des politischen Feminismus
- Gender & Mainstream
- Organisationstheorie
- Konfliktmanagement

Veranstaltungsort:

Raum Wien

Anmeldungen & Auskünfte:

Brigitta Burian

VHS Ottakring

Ludo-Hartmann-Platz 7

A - 1160 Wien

Tel. ++43 1 492 08 83 23

Fax ++43 1 492 08 83 58

email: vhs@vhs-ottakring.ac.at

„Managing Gender & Diversity“ ist ein geschlossenes Weiterbildungscurriculum; die Teilnahme an einzelnen Modulen ist daher nicht möglich.

Bücher

De Jong, P. & I. K. Berg: Lösungen (er)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kuzzeittherapie. Dortmund 1998

I. K. Berg hat mit ihrem Mann (S. DeShazer) und anderen KollegInnen am Brief Family Therapy Center in Milwaukee den lösungsorientierten Ansatz entwickelt.

Während DeShazer mehr über die Entwicklung und Theorie des Ansatzes schreibt, findet sich in De Jongs und Bergs Buch eine handfeste Anleitung zur Anwendung des Ansatzes in Beratung und Therapie. Sie nehmen dabei Bezug zu verschiedensten bestehenden Ansätzen, mit denen es Gemeinsamkeiten gibt, wie etwa Biesteks Grundsätzen der helfenden Beziehung, Rogers personenzentrierter Gesprächstherapie, und zum Empowerment-Ansatz der Sozialarbeit.

Ihre theoretische Einführung bleibt aber kurz – sie selbst nennen den Ansatz einen „atheoretischen“, und vermittelt eher so etwas wie Glaubensgrundsätze, die ein nützliches Gespräch fördern sollen: Davon vor allem die Überzeugung, daß jeder Mensch die Lösungen für seinen Probleme in sich trägt.

Ich habe mich selbst dann mit theoretischen Aspekten beschäftigt und festgestellt, daß alle ihre methodischen Prinzipien sich als Mittel darstellen lassen, um einen der Faktoren, die allen Probleme gemeinsam sind, durchbrechen bzw. verändern und somit ist der Ansatz auf systemischer Basis auch sehr leicht theoretisch belegbar.

Danach ist der Aufbau des Buches ganz an der Praxis orientiert: Mit handbuchartiger Gründlichkeit beschreiben die Autoren Schritt für Schritt die grundlegendsten Techniken und Vorgangsweisen:

Es sind vor allem die Wunderfrage, mit der die Zielorientiertheit initiiert wird, das Erfragen von Ausnahmen und Unterschieden und die Einführung und Verwendung von Skalierungen, die mit vielen prägnanten und einprägsamen Beispielen beschrieben werden und als handfestes Instrumentarium im Gedächtnis bleiben. Auch die jedes Gespräch abschließende Rückmeldung, die eine Zusammenfassung des Problems, die Anerkennung der Lösungsmöglichkeiten, die die KlientInnen schon erkannt haben und die Aufforderung, davon mehr zu machen, enthalten muß, wird anhand vieler Beispiele genau klar gemacht.

Darüber hinaus wird auch an den Beispielen deutlich, wie wirksam es ist, an den Geschichten der Klienten das Augenmerk ganz auf die Leistungen zu legen, auch während diese gerade von ihrem Unglück oder ihren Selbstzweifeln berichten: De Jong und Berg nennen das das Wechseln von der Problemsprache zur Lösungssprache.

Es gehört eine gehörige Portion Übung dazu, sich von der gewohnten problemorientierten Sichtweise zu lösen und sich Fähigkeiten und Lösungen von Anfang an zuzuwenden, und zwar nicht nur für die Klienten. In den Anfangsphasen lassen sich die Berater in den Übungssituationen oft sehr schnell verführen, Probleme und Hintergründe genau zu erfragen. Doch das Buch macht mit lebendigen Transkripten hervorragend deutlich, wie es anders geht. Ich selbst war immer wieder überrascht über das Potential, das auf diese Weise freigesetzt wird, wenn ich - aus Demonstrationsgründen - diszipliniert beim Suchen nach Zielen und

Fähigkeiten geblieben bin, obwohl ich eigentlich den Wunsch verspürte, anders vorzugehen..

Zur Sprache kommt auch die Unterscheidung Besucher/Klagender/Kunde, die inzwischen schon Allgemeingut in der Sozialarbeit ist und dort gute Dienste leistet. Mir scheint, der lösungsorientierte Beratungsansatz ist derzeit das beste, was in Hinsicht auf Beratungstechniken auf dem Markt ist, und es gibt wohl keine Autoren, die ihn anziehender und anschaulicher vermitteln können als De Jong und Berg. Das Buch sollte jeder lesen, der in irgendeiner Weise mit Beratung zu tun hat – nicht nur im gesamten sozialen und pädagogischen Bereich, sondern auch jeder Vorgesetzte oder Personalchef, der seine Leute dabei unterstützen will, ihr bestes zu tun bzw. zu geben.

Eine Gefahr sehe ich auch: Ich habe von Leuten, die eine entsprechende Ausbildung gemacht hatten, erlebt, daß sie nur mehr die Techniken sehen bzw. anzuwenden versuchen ohne die dahinterliegende Philosophie bzw. Theorie zu verstehen: In dem Fall bietet der lösungsorientierte Ansatz ebensoviele Fallen, in denen man sich verstricken kann, wie jede andere Methode.

Walter Milowiz

Termine

Die aktuellsten Termine finden Sie immer auf unserer Homepage:

<http://members.telering.at@asys.austria>

- Di. 14.05.02 17⁰⁰ **Arbeitskreis „Kreative Lösungen für die Praxis“**
im Kutscherhaus
- Mo. 13.05.02 19³⁰ **Arbeitskreis „Große Systeme“** bei Susanne
- Mi. 29.05.02 19⁰⁰ **Arbeitskreis „Literatur“** im Kutscherhaus
- Di. 11.06.02 17⁰⁰ **Arbeitskreis „Kreative Lösungen für die Praxis“**
im Kutscherhaus
- Fr. 14.06.02 09⁰⁰ **Lehrgang „Systemische Sozialarbeit“ – Supervision**
im Kutscherhaus
- 03.-05.06.02 **FB-Seminar „Systemisch gesehen...“**
mit Bernhard Lehr, Walter Milowiz
Mit dem Kuratorium Wiener Pensionisten – Wohnhäuser
- 31.03.-02.04.03 **Grundlagen-Workshop I „Systemisch denken und handeln“**
mit Michaela Judy, Walter Milowiz
1. Teilseminar des EU-Lehrganges „Managing Gender & Diversity“ gemeinsam mit der VHS Ottakring
- 26.-29.05.03 **Trainingsmodul „Unterschiede – wahrnehmen, erkennen, kommunizieren“**
mit Michaela Judy, Walter Milowiz
2. Teilseminar des EU- Lehrganges „Managing Gender & Diversity“ gemeinsam mit der VHS Ottakring
- 02.-04-07.03 **Grundlagen-Workshop II „Managing Gender & Diversity“**
mit Verena Bruchhagen, Iris Koall
3. Teilseminar des EU- Lehrganges „Managing Gender & Diversity“ gemeinsam mit der VHS Ottakring

KRAMMER

B U C H H A N D L U N G

FACHBUCH-
HANDLUNG

FÜR

PSYCHOTHERAPIE,

PSYCHOLOGIE

& PSYCHIATRIE

VERSANDSERVICE
VERANSTALTUNGSSERVICE

Tel
01/985-21-19

Achtung neue Adresse!
Kaiserstraße 13
1070 Wien