



Arbeitsmarktservice
Wien
BerufsInfoZentrum

Vision-Rundschau Innovationen-Trends-Prognosen

Nr. 197 / September 2017

IMPRESSUM: *** Gegründet Juni 1996 *** unregelmäßig erscheinendes Informationsmedium der BerufsInfoZentren Wien, BIZ 6, Gumpendorfer Gürtel 2b, 1060 Wien Tel.: 0043/1/878 71-30299, Katharina.Welan@ams.at Die Vision-Rundschau im Internet: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at> (auf „Publikationen“ klicken und dann links auf „AMS Vision-Rundschau“ – mit ABO-Möglichkeit)

Migration und Beratung – Herausforderung und Perspektive

Ein Gastbeitrag von Sabine Podhradsky (sabine.podhradsky@ams.at)

Querschnittsthema Migration

Der Begriff Migration ist mittlerweile zu einem Querschnittsthema unserer Gesellschaft geworden. Klare Zuordnungen, wie in den 50er – 1970er Jahren, sind nicht mehr möglich. Neben dem „klassischen“ Migrationstypus der Arbeitsmigration in den 60er Jahren sind ab den 80er Jahren Wirtschafts-, Flucht- und Asylmigration immer mehr in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Im Anschluss - unterstützt und gefördert auch durch den Bologna-Prozess - Brain-Drain, die akademische Arbeitsmigration. Gefolgt von Heiratsmigration, Familiennachzug und Prostitutionsmigration. (Oswald, 2007)

Aktuell beschäftigt uns die Pendel- oder Transmigration – die das Phänomen der Migration als langfristige Veränderung eines dauerhaften Wohnsitzes mehr und mehr unscharf werden lässt. Mittlerweile kann ein individueller Wohnsitz demnach dauerhaft instabil sein. (Bommes, 2002, Pries, 2001)

Der Begriff Migration wird in der Fachwelt zunehmend eher offen ausgelegt. Mittlerweile spricht man von Migrationsprozessen. Der Begriff Migrant/Migrantin selbst ist bis heute eher undefiniert. Die Sozialwissenschaften verknüpfen diesen Status eher mit einem dauerhaften Wohnortwechsel, der freiwillig oder unfreiwillig sein kann. Was wiederum in Widerspruch zur Pendel- oder Transmigration steht. Fündig wird man eher, wenn man nach dem Status: „Person mit Migrationshintergrund“ sucht. Im Statistik Austria Bericht (2016) wird dazu folgende Definition gegeben:

Als Personen mit Migrationshintergrund werden Menschen bezeichnet, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe lässt sich in weiterer Folge in Migrantinnen und Migranten der ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren

wurden) und in Zuwanderer der zweiten Generation (Kinder von zugewanderten Personen, die aber selbst im Inland zur Welt gekommen sind) untergliedern.
(vgl.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html)

Also auch keine eindeutige Definition von Migrant/Migrantin - nur über den Migrationsprozess. Der in der Realität „ein überaus komplizierter, langdauernder und schwieriger Prozess, mit dessen Folgen sich die MigrantInnen ihr Leben lang auseinandersetzen müssen“ ist, so Han (2010, S 205), oft verbunden mit existentieller Unsicherheit und Orientierungsstörungen. Diese resultieren aus der Entwurzelung, durch Verlassen des umfassenden Sinnzusammenhangs sozialer Handlungen, der zugehörigen Sprachgemeinschaft, des identitätsbildenden Interaktionsrahmens, der Aufgabe der Berufsrolle. Dazu kommen Prozesse der Desozialisierung im Aufnahmeland durch notwendige Neubewertung kultureller Werte, sozialer Rollen, von Sozialisationsinhalten, der Sprache und des Humankapitals so der Migrationsexperte weiter (Han, 2010).

Das alles ist in den Beratungsalltag mehr oder weniger miteinzubeziehen. *Notwendige Voraussetzung für gelingende Beratung mit MigrantInnen ist daher eine „möglichst genaue Sozialraum- und Zielgruppenorientierung“*, so Weber und Hörmann (2011, S 306), *„bei der Motivation, Zugang und Erreichbarkeit eine besondere Bedeutung haben.“* Erreicht werden könnte dies durch Bildung von ethnisch und geschlechtshomogener Gruppen, Einbeziehung von Betroffenen, Zuhilfenahme von „Key Persons“ sowie durch Komm-Strukturen. (ebd.)

Deutlich in der Migrationsberatung wird insgesamt die *Notwendigkeit sorgfältiger und vor allem reflektierter Beratung unter Berücksichtigung eines komplexen Beziehungsgefüges*, die sich eher *thematisch oder kontextorientiert* und weniger qualitativ von anderen Beratungskonstellationen unterscheidet.

Kulturelle Differenzen und die daraus resultierende Angst, nicht oder falsch verstanden zu werden, sind entscheidenden Gründe, warum MigrantInnen oft Beratungsstellen meiden. Hier scheint *die Sprache, die größte Hürde zu sein.*

Differenz oder Defizit – Umgang mit Migration

Konstruktiv für den Umgang zum Thema Migration ist die Zuschreibung von spezifischen Merkmalen, die mit dem Migrationsaspekt verbunden sind. Hier wird zumeist von gruppenspezifischen Verhaltensweisen ausgegangen. Zentral hierbei ist, dass eine spezifische, von einer postulierten Mehrheitskultur abweichende Mentalität angenommen wird. Angehörige von Migrationsgruppen sind damit nicht nur anders – *dass was sie anders macht, wird auch oft als defizitär wahrgenommen* und kann damit als Auslöser für eine sozial exkludierende Lebenssituation angesehen werden.

Im pädagogischen, bildungsbezogenen Diskurs besteht schon seit mehreren Jahren eine Diskussion über den professionellen Umgang mit Formen der ethnischen Stigmatisierung. Mittlerweile wurde ein sehr konstruktiver Lösungsansatz gefunden und umgesetzt. *Der Fokus liegt* v. a. darauf, dass das Migrantinnen- und MigrantInnenbild und die damit verbundenen gruppenbezogenen Mentalitätsmerkmale einem *Wandel in der Thematisierung* unterliegen, der von der Kategorisierung der Andersartigkeit und der Zuschreibung eines Defizits zu einer *Akzeptanz von Andersartigkeit als Differenz führt.*

Seit den 1980er Jahren wird in der multi- und interkulturellen Pädagogik auf die *Gleichwertigkeit der kulturellen Identität* besonderes Augenmerk gelegt. Das Besondere dabei ist, dass trotz der Orientierung der Gleichwertigkeit und der Akzeptanz der Bleibebedingung die Vorstellung einer grundsätzlichen Andersartigkeit der Migrationsbevölkerung nicht aufgegeben wird. Das bedeutet, dass die Annahme einer grundsätzlich vorhandenen Fremdheit bei Personen mit Migrationshintergrund zwar vorhanden ist – positiv konnotiert wird, nicht aber aufgehoben wird.

Hier gibt es also ein Best-Practice Beispiel, das zu einer besonderen Form der Sensibilisierung im Beratungsbereich führen könnte. Gelingende Beratung im Migrationsbereich sollte demnach zielgruppenspezifisch ausgerichtet werden. Was aber nicht bedeuten darf, dass Vorurteile über bestimmte Mentalitätsmuster naturalisiert, also auf Dauer gestellt und damit als unabänderlich mit einer ethnischen Zugehörigkeit verbunden werden. Das würde einer jeweils besonderen und damit notwendig individuellen Situation der Ratsuchenden – etwa im Falle eines Migrationshintergrundes in der 2. oder 3. Generation - einer „geteilten“ Zugehörigkeit bei Kindern von Eltern mit unterschiedlicher Migrationsherkunft, der Heterogenisierung von Migrationsmilieus usw. - nicht gerecht werden.

Worüber sprechen wir, wenn wir von Beratung reden?

Der Beratungsdiskurs erlebt in den letzten Jahrzehnten mindestens genau so viel kontroverse Aufmerksamkeit wie die Diskussion zum Thema Migration. Spätestens seit den 1970er Jahren wird von Beratung erwartet, dass sie dem Alltag und der Lebenswelt ihrer Klienten_innen auf jeden Fall gerecht wird. Beratung ist demnach - „eine vielgestaltige, sich ständig verändernde und durch viele interne und externe Einflussfaktoren bestimmte professionelle Hilfeform. Sie unterstützt in variantenreichen Formen bei der Bewältigung von Entscheidungsanforderungen, Problemen und Krisen und bei der Gestaltung individueller und sozialer Lebensstile und Lebensgeschichten“ – so Nestmann (Nestmann et al., 2004, S. 599).

An den Rändern zur Psychologie und mit deutlicher Nähe zur Soziologie entstand in den 70er Jahren zusätzlich der Begriff „psychosozial“. Hierunter lassen sich Konzepte zusammenfassen, die am Zusammenhang von psychischen Problemen (z. Bsp. Depression) und sozialen Phänomenen (wie Armut bzw. Armutsgefährdung und Arbeitslosigkeit) ansetzen und hierzu beratende Vorgehensweisen vorschlagen. (Engel & Sickendiek, 2004, S 35) Diese sehen den Zusammenhang zwischen psychischen und sozialen Problemen – oder auch umgekehrt - immer noch, als eines der innovativsten Elemente im Beratungsdiskurs.

Migration und Beratung

Wie bringen wir das erfolgreich zusammen?

Nach Afane (2002) erfordert die Beratung von Migrant_innen ein hohes Maß an Kenntnissen über Gründe der Ein- und Zuwanderung, über die politischen, gesellschaftlichen und strukturellen Bedingungen im Herkunftsland. Was nicht unbedingt heißt, dass man Völkerrechtskunde oder Politikwissenschaft studiert haben muss – aber Nachteil ist es sicher keiner! Spezialwissen & überdurchschnittliches Interesse über besonders betroffene Regionen, deren Geschichte und Entwicklung ist aber unbedingt erforderlich.

Um den Menschen in ihrer Lebenswelt begegnen zu können, bedarf es Einfühlungsvermögen und Sensibilität. Die Reflexionsfähigkeit des Beraters/der Beraterin in seinen bzw. ihren

Grundeinstellungen zu Fremdheit, Toleranz und Vorurteilen ist die Voraussetzung des Gesprächs auf gleicher Augenhöhe, so Afane (2002) weiter. Also gar nicht so anders als sonst.

Gaitanides (o.J) kommt zu dem Schluss, dass Beratung für Migranten_innen keineswegs niederschwellig sein muss um in Anspruch genommen zu werden. Offensichtlich liegt die Krux darin, dass Zugangsschwellen errichtet bzw. aufrechterhalten werden, die die Beratungssituation für alle Beteiligten oft erschweren. Gaitanides (o.J) unterscheidet nach Hindernissen bei Migranten_innen und Experten_innen.

Zugangsbarrieren auf Seite der Migranten_innen:

- Informationsdefizite über Vorhandensein, Struktur und Nutzwert der Angebote
- Sprachliche Verständigungsschwierigkeiten
- Mangelhaftes Vertrauen in die interkulturelle Verständigungsmöglichkeit
- Erwartung von Vorurteilen gegenüber Migranten_innen und Mangel an Akzeptanz
- Kulturell vermittelte Tabus (Scham, Familienehre, Angst vor Stigmatisierung u.a.)
- Traditionelle Symptomdeutung: externe Verursachung und geringes Bewusstsein von eigenen „inneren“ psychischen Anteilen (magische Deutung, Unfälle, Schicksalsschläge, sozialer Stress usw.)
- Soziokulturell vermittelte hohe Leidensbereitschaft und Stolz
- Vorbehalte gegenüber fremdkulturellen ethischen Positionen der Beratungsdienste, Unterstellung von Kolonialisierungsabsichten (hetzten die Kinder gegen die Eltern, die Frauen gegen die Männer)
- Mittelschichtorientierte Beratungsansätze (nondirektive Gesprächsführung und Erarbeitung von Lösungen durch Selbstreflexion erscheint u.U. als Inkompetenz oder Mangel an Engagement), geringe Erwartungen an eine rein psychologisch-personalisierende Beratung (folgenlose „Lagertherapie“, wenig lebenspraktische Hilfe)
- Spezialisierte Problemlösungsbearbeitung bzw. Delegation von Teilproblemen an andere Einrichtungen wird als Zurückweisung erlebt
- Behörden- und Institutionen-Angst (einschließlich der Angst vor ausländerrechtlichen Folgen)
- ..(...) Barriere „christlicher Tendenzbetrieb“

„Interaktive Ausgrenzungsmechanismen“ von Seiten der Berater_innen (nur die Wichtigsten):

- „Nationalistische Verteidigung“ sozialstaatlicher Privilegien (vereinzelt)
- Abweisende Hilfe durch ethno- und sozio-zentrische Ressentiments
- Überbetonung und klischeehafte Generalisierung kultureller Unterschiede (Verkennung der Individualität und Reduktion der Handlungsspielräume durch defizitäre Zuschreibungen)
- Verunsicherung, Irritation und Auslösung von Ängsten und Ressentiments durch Fremdheit der Wahrnehmungen
- Aktivierung und Abwehr verdrängter kollektiver Schuldgefühle (v.a. wenn die „Ausländerfeind“ – Karte gezogen wird)
- Abwehr durch Kompetenzverlustängste (Annahme, dass im Umgang mit Migranten_innenklientel die erworbenen Qualifikationen entwertet werden und dass die erlernten Methoden versagen)

- Furcht vor Mehrbelastung durch besonders „schwierige“ und „belastete“ Klienten_innen
- Entlastung durch Delegation an Sonderdienste
- Colour-Blindness – ignorieren der kulturellen Differenz, sozialpsychologischer und struktureller Ausgrenzung, nach dem Motto: „Wir behandeln alle gleich!“

Nun werden gleich einige Berater_innen aufschreien und sagen – stimmt nicht – mir passiert das nie! Ist noch nie vorgekommen usw.!

Wissen wir leider nicht - denn all jene, die Beratung aus den bereits genannten Gründen erst gar nicht in Anspruch nehmen, kennen wir leider nicht. Und leider wissen wir auch nicht wie viele Klienten_innen wieviel von der Beratung mitnehmen oder nur über sich „ergehen lassen“ bzw. „ergehen lassen müssen“, weil an diverse staatliche Leistungen gebunden.

Wie auch immer – all das kann jeder/jedem von uns passieren – zu jeder Zeit – manchmal mehr, manchmal weniger! Gefeit ist niemand von uns in der Beratungssituation. Abhilfe schafft hier nur ein sehr langsamer und steter Prozess – Selbstreflexion, Selbstreflexion und Selbstreflexion!

Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz in der Beratung

Was könnte hilfreich sein?

Nach Pavcovic (2004) galt die Beschäftigung einzelner muttersprachlicher Fachkräfte in Beratungsstellen zwar als Fortschritt führte jedoch kaum zu einer interkulturellen Öffnung für andere Migranten_innengruppen oder zu einer nachhaltigen Steigerung der interkulturellen Kompetenz bei Team-Mitgliedern von Beratungsorganisationen. Dieses Phänomen wies auch Nestmann nach. (Nestmann, 2004).

Die Existenz von zusätzlichen Sprachkompetenzen ist eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung und Qualifizierung von Beratungsdiensten. „Ein professionelles Beratungsgespräch, wie auch der sich über mehrere Kontakte hinziehende Beratungsprozess, verlangen fachliche Kompetenzen bezogen auf die jeweilige Fragestellung, die Klienten_innen vorbringen. *Professionelle Berater_innen müssen also über Fachwissen verfügen*“ (Pavkovic, 2004, S 34ff). Dies ist in der derzeitigen Praxis nicht immer gewährleistet.

Wichtig scheint auch „*das richtige Wort zur richtigen Zeit*“ zu sein! Im Fachjargon – Wording genannt. So weisen Rezaporu und Zapp (2011, S 70 ff) bei den *Grundlagen interkultureller Kommunikation* auf *Hotspots*, *Hottopics* und *Hotwords* hin, die es zu beachten bzw. zu vermeiden gilt. In der interkulturellen Forschung wird die Kommunikation nicht zufällig „als Hotspot“ bezeichnet, also als „heiße Stelle“ in der interkulturellen Begegnung, bei denen sich die Gesprächspartner die Finger – besser: die Zunge – verbrennen können.“ (ebd., S. 70) Diese kritischen Stellen oder heißen Stellen sind beispielsweise beim Gefühlsausdruck, dem Konversationsstil und der Beziehungsebene zu finden, so die Experten weiter.

„Gefühlsausdruck und Umgang mit Gefühlen in der kommunikativen Interaktion: (...)Im allgemeinen kann gesagt werden, dass im türkischen und arabischen Raum (...) mehr, schneller und lauter gesprochen wird. Gegenseitige Unterbrechung oder gleichzeitiges Reden sind ebenso wenig Ausdruck von Unhöflichkeit, sondern schlichtweg Teil der Gepflogenheit. Für die Begrüßung gilt, dass strenggläubige Muslime nicht die Hand reichen, sondern diese

auf die Brust legen. Generell sind körperliche Berührungen zwischen gegengeschlechtlichen Gesprächspartnern unüblich.“ (ebd.)

So gilt es im interkulturellen Kontext z. B. mit Muslime, folgendes zu beachten (Rezapour,Zapp, 2011, S70ff):

- Offene Antworten auf die Frage der Befindlichkeit sind zu Beginn eines Gespräches eher selten (...Bsp: wie geht es Ihnen...)
- Siezen ist im türkischen/arabischen weniger üblich – der Vorname ist die übliche Anrede
- Titel sind in der Anrede stets zu nennen
- Längerer Augenkontakt ist zu vermeiden, dieser gilt als unerlaubte Annäherung bzw. kann als Aggression verstanden werden.

Im Bereich Kommunikationsstil:

- Im islamischen Kulturraum können Symptombeschreibungen und Selbstdiagnosen weniger präzise oder implizit erscheinen – sie werden eher nonverbal geäußert.
- Diskrete Umschreibungen, die in Mitteleuropa als unnötig angesehen werden sind fixer Bestandteil in der Kommunikation im islamischen Raum.
- BeraterInnen sollten auf jeden Fall auch zwischen den Zeilen lesen können.

Auf der Beziehungsebene:

- Dem Beziehungsaufbau zwischen KlientInnen und BeraterInnen ist besondere Aufmerksamkeit zu widmen
- Menschen aus dem islamischen Raum fehlt im deutsch/österreichischen Beratungssystem (Gesundheit, arbeitsmarktpolitisch und sozial), dass oft nach Kosten-Nutzen-Kalkül organisiert ist, Wertschätzung und Geborgenheit um sich öffnen zu können.
- Gegengeschlechtliche Situationen (Beraterin/Klient oder umgekehrt) erschweren oft die Vertrauensbasis

Als **Hottopics** gelten brisante Themen, wie z. Bsp.

- *Familiäre und sexuelle Probleme* – hier werden sich KlientInnen sehr zurückhalten, wenn nicht muslimisch und gleichgeschlechtliche BeraterInnen vor Ort sind.
- *Familienstand* – im islamischen Raum gilt es als Makel ledig zu sein/bleiben
- *außereheliche Kinder, Kinderlosigkeit und Schwangerschaft* zählen ebenfalls zu Hottopics.
- Auch das Thema *PartnerInnengewalt* – die hier in Mitteleuropa „*häusliche Gewalt*“ genannt wird, ist ein eher schwieriges Thema in der Beratung. Dubiose und nicht eindeutige Einstellungen seitens der KlientInnen zu diesem Thema führen immer wieder zu Irritationen bei BeraterInnen und in der Beratung.

Hotwords, sind Wörter, die je nach Kultur eine besondere Bedeutung haben und deshalb mit Vorsicht zu deuten sind. Rezapour und Zapp (2011) verdeutlichen dies am Bsp. Leber und Galle:

Wird die Leber im deutschsprachigen Raum eher dem Durst, explizit dem Alkohol zugeordnet so steht sie im türkischen für seelischen Schmerz als Folge einer Verlusterfahrung....

Die Galle wir im deutschsprachigen Raum oft mit Wut und Hass oder übermäßigen Völlerei in Verbindung gebracht, im Türkischen steht sie metaphorisch für Hunger bzw. Selbstschutz....

Cagliyan (2008) benennt *insgesamt 7 Themenbereiche*, die es bei türkischen/arabischen Klientel in der Beratung zu beachten gilt:
Familienkonstellation, Geschlechtsspezifische Erziehung, Ablehnung oder verspätete Akzeptanz einer Beratung, Voraussetzung: Elternarbeit, Kollektivismus versus Individualismus, Tradition versus Religion, Behandlung von Tabuthemen (Homosexualität, Gewalt, Alkohol.....)

Wie nun damit umgehen?

Ganz offensichtlich bestehen kulturelle Unterschiede zwischen Berater_innen und Ratsuchenden im interkulturellen Kontext, die berücksichtigt werden müssen, damit Beratung gelingt. Kunze (2006) hat ein „Konzept der kulturellen Kompetenz“ verfasst. Dieses Konzept ist fester Bestandteil der Richtlinien der American Psychological Association. Es handelt von Grundbedingungen im Umgang mit Klienten_innen mit Migrationshintergrund.

In diesem Konzept, das ursprünglich aus den 1980er Jahren stammt und wie bereits erwähnt für Psychologen_innen geschaffen wurde, befinden sich, auf die Beratung umgelegt folgende Inhalte:

1. Neugier auf Fremdes (cultural sensitivity)
2. Empathiefähigkeit (cultural empathy)
3. Möglichkeit und Bereitschaft, Beziehungen kulturell sinnvoll zu gestalten (adjustment of culturally relevant relations)
4. Bereitschaft seitens des Beratenden, Ziele zu formulieren, die verträglich sind mit dem kulturellen Hintergrund des Klienten/der Klientin (establishment of ability for cultrural guidance)

(Rezapour & Zapp, 2011)

Es ist durchaus vorstellbar, dass sich aus dem „Konzept der kulturellen Kompetenz“, die „interkulturelle Kompetenz“ abgeleitet hat. Beschäftigt man sich mit dem Thema „Migration & Beratung“ kommt man an diesem Wort nicht mehr vorbei!

„Interkulturelle Kompetenz“ – was ist das genau?

Glaubt man Kalkpakav & Mecheril (2010) wird die Bezeichnung „interkulturelle Kompetenz“ meist als Sonderkompetenz von Mehrheitsangehörigen der Bevölkerung im Rahmen professionellen Handelns angefragt. Als Begriffspaar Kompetenz/Inkompetenz stützt es den Wunsch nach einem „instrumentellen Verständnis im Umgang mit Differenzen“ und trägt das Risiko, von der „Eigenlogik des Falles“ abzulenken und eventuell von den individuellen, ggf. migrationsspezifischen Problemen der Betroffenen wegführt, so die Experten weiter. Assion (2005) gibt an, dass der Mensch, wie jedes Wesen, mit seiner Umwelt in Beziehung tritt. Dies ist – wie bekannt – durch den jeweiligen kulturellen Hintergrund spezifisch geprägt und ausgestaltet.

Dem gegenüber stehen allerdings die Erfahrungen der Postmoderne, die tradierte Verhaltensmuster, Bräuche und Traditionen sowie kollektive Sinnstrukturen immer mehr in Frage stellen. Insofern könnte Beratung pragmatisch und ideologiefrei umgesetzt werden, so Sanders (2004).

Vor diesem Hintergrund wäre Beratung dann als Anerkennungshandeln im Medium von „Verstehen und Nichtverstehen“ zu sehen, so Mecheril (2004). Dabei geht es „um die Wahrnehmung und das Erkennen des Gegenübers, welches dieses nicht auf dieses So-Sein festlegt. Weiters geht es um Handlungsfähigkeit auslotende, professionelle Differenzsensibilität – die Differenz nicht festschreibt, sondern als perspektiven- und kontextabhängiges Produkt versteht, so der Experte weiter. Darauf aufbauende „interkulturelle Kompetenz“ kann dann als Fähigkeit verstanden werden, in einer kulturellen Überschneidungssituation unabhängig, kultursensibel und wirkungsvoll zu handeln. (Gaitanides, 2004, S. 316) Das Ansammeln von Wissensbeständen allein kann, in diesem Kontext, kontraproduktiv sein (ebd., S. 317)

Nun, was bleibt nach all dem Fachwissen über „interkulturelle Kompetenz“? Was bleibt neben Beseitigung von Sprach- und Kommunikationsbarrieren, konsequent wachsame Sensibilität für „den Einzelfall“ und Berücksichtigung und Reflexion migrationsspezifischer Besonderheiten aus einer Perspektive der „Verschiedenheit und Gleichberechtigung“ (Prenzel, 2006)?

Es bleibt eine gewisse Ratlosigkeit – welche aber auch gewisse Chancen birgt! Nämlich die Chance einer Offenheit und Öffnung für Informationen, Wissensbestände und Weiterbildung! Weiters eine Chance Vernetzungspotentiale nützen zu lernen! Die Chance darauf interdisziplinäre Handlungsfelder vermehrt wahrzunehmen und zu nützen! Die Chance Beratung zugunsten von Menschen mit Migrationshintergrund einzubeziehen.

Ich freue mich wie immer auf konstruktives Feed-Back und Austausch:
sabine.podhradsky@ams.at

Literaturtipps:

Wilhelm Körner, Gülcan Irdem, Ullrich Bauer (Hrsg.) - Psycho-soziale Beratung von Migranten, Verlag Kohlhammer, 2013

Isabella Stemmer - Beruf coaching von Migrantinnen und Migranten, AkademikerVerlag, 2016