



## **Erfahrungen des Fachpersonals in der Sozialen Arbeit**

**Von Ilka Borchardt & Heiko Reinhold**

### **Übung | Das Betriebsfest**

Die Gruppenmitglieder erhalten je eine Spielkarte, die sie vor den anderen geheim halten sollen. Eine Hälfte der Gruppe hat die Aufgabe, im folgenden Zweiergespräch alle Hinweise auf die eigene sexuelle Identität zu verschweigen. Die andere Hälfte der Gruppe soll den Partner oder die Partnerin in diesem Gespräch so gut wie möglich auch auf einer persönlichen Ebene als neuen Kollegen oder neue Kollegin kennenlernen. Das Gespräch dauert mindestens 10 Minuten.

Fortbildungen wirken nachhaltig, wenn das vermittelte Wissen auch praktisch umgesetzt werden kann. Dazu muss die Fortbildung nicht nur Erfahrungen aus der Praxis aufgreifen. Die Fachleute sollten aber auch die Erfahrungen aus der Fortbildung verinnerlichen. Hier geben wir Ihnen einen Einblick in die Erfahrungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus unseren Fortbildungen.

### **Perspektivwechsel**

„Da hatte ich die A-Karte und merkte dann erst mal, wie anstrengend das wirklich ist“, meinte ein Teilnehmer einer teaminternen Fortbildung in der Feedbackrunde. Die wörtliche Beschreibung „A-Karte“ bezog sich auf seine Rolle in einem Rollenspiel zum Perspektivwechsel, das als Gespräch zwischen zwei Kollegen bzw. Kolleginnen im Team stattfand. Seine Aufgabe war mit „A“ markiert, die seiner Gesprächspartnerin mit „B“. Auch wenn das Wortspiel nicht beabsichtigt war, erwies sich die Aufgabe für den Teilnehmer als die sprichwörtliche A-Karte. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Rollenspiels erleben am eigenen Leib die Anstrengung, einen Teil der Identität verstecken zu müssen, die vielfältigen Fallstricke und Inkonsistenzen in erfundenen Geschichten und die Erleichterung, irgendwann in die wahre Identität zurückkehren zu können und nichts mehr

---



verheimlichen zu müssen. Und sie erfahren, in wie viele Bereiche das Thema sexuelle Identität hineinreicht und wie weitreichend die Auswirkungen eines scheinbar so kleinen Aspekts des Selbstverständnisses sind. Diese Erfahrung beschreibt einen Perspektivwechsel, wie ihn Vorträge, Artikel oder anderes kognitiv erfasstes Wissen nur schwer vermitteln können.

Dabei steht nicht die Frage im Vordergrund, warum man meint, etwas verheimlichen zu müssen. Es geht lediglich um diese Erfahrung, die der Teilnehmer in dem zunächst unbewussten Wortspiel mit „A-Karte gezogen“ beschrieb. Die Intensität seines damit verbundenen Aha-Erlebnisses war in der Feedbackrunde für alle spürbar. Ein entscheidender Aspekt für ihn war die ganz **persönliche** Erfahrung des Perspektivwechsels. Bei aller Professionalität als Psychologe und Berater, trotz der langjährigen Berufserfahrung in diesem Bereich und der eigenen Lebenserfahrung war ihm als heterosexuellem Mann dies vorher so nicht geschehen.

Selbst einmalig durchgeführt wirkt eine Übung wie diese nachhaltig. Wenn man sich darauf einlässt und dies zusammen mit den professionellen Kompetenzen für sich reflektiert, bleibt die Erfahrung erhalten. Der Teilnehmer beschrieb dies ungefähr so: „Ich weiß noch nicht genau wie, aber ich weiß, dass ich ab jetzt dem Thema sexuelle Identität gegenüber offener und sensibler sein werde. Ich kann mich jetzt viel besser in Menschen hineinversetzen, für die Coming-out ein Thema sein könnte. Und das hat mit Sicherheit Auswirkungen auf meine Beratung.“

## Übersetzung

„Das kommt mir bekannt vor, das ist doch zum Teil wie bei Trennungskindern! Aber dann sind da doch ein paar Unterschiede.“ Diese und ähnliche Aussagen haben wir immer wieder gehört. Auch das ist ein persönliches Aha-Erlebnis, wenn auch weniger auf der emotionalen, sondern eher auf der kognitiven Ebene.

Gerade das Fachpersonal in unseren Fortbildungen formulierte immer wieder das Bedürfnis nach mehr Wissen, um sicher mit den verschiedenen Klientinnen- und Klientenanliegen umgehen zu können. Fachleute wissen aber auch, dass man nie auf alles vorbereitet sein kann. Wissenschaftlich fundierte Hintergrundinformationen können unterstützen. Sie reichen jedoch in der Regel nicht aus.

---



Außerdem gibt es bislang zu vielen Aspekten des Themas Homosexualität und Familien zu wenige Forschungsergebnisse.

In diesem Fall hilft Übersetzung in bekannte Themen. „Übersetzung“ geht hier über die Fähigkeit hinaus, „das theoretisch angeeignete Wissen in Handlungswissen zu transformieren“ (Ebert 2008: 29). Sie darf sich auch nicht auf die bloße Übertragung von Neuem in bekannte Kategorien beschränken, sondern muss stattdessen die Besonderheiten und Unterschiede zwischen Neuem und Bekanntem beachten. Für die Praxis heißt das z.B.: Einige Probleme von Partnerinnen oder Partnern und Kindern von spätgeouteten Homosexuellen ähneln denen in einer Trennung oder Scheidung ohne Spätes Coming-out. Die Unterschiede sowie die Erschütterungen der bis dahin unhinterfragten eigenen Sexualität dürfen dabei nicht ignoriert werden. In der Arbeit mit Migrationsfamilien oder Großeltern in Regenbogenfamilien bedeutet Übersetzung dann zum Beispiel, bekannte Ausgangspunkte für die gemeinsame Arbeit mit Klientinnen und Klienten und neue Anknüpfungspunkte für die ressourcenorientierte Auseinandersetzung mit den Herausforderungen für die Angehörigen zu finden.

Übersetzung bedeutet also das Erkennen und die Nutzbarmachung von Ähnlichkeiten bei gleichzeitiger Sensibilität und Bewusstmachung von Unterschieden. Notwendig dafür ist die Reflexion und Kontrastierung von „Handlungswissen“ und „Wissenschaftswissen“ (Ebert 2008: 37), also aus der Praxis gewonnenen Erfahrungen und von den Wissenschaften generiertem Wissen. Übersetzung in diesem Sinne ermöglicht es Fachleuten, mit ihren Kompetenzen und ihrem bestehenden Wissen Unsicherheiten im Umgang mit Homosexualität zu überwinden, Wissenslücken stetig zu schließen und „sich auf die komplexe Lebenswirklichkeit ihrer Klientel einzulassen und sie als solche wahrzunehmen“ (Ebert 2008: 31). Übersetzung berücksichtigt das Verhältnis zwischen Wissen und Können. Sie beinhaltet stets Reflexion und Austausch.

### **Irritation als Chance (für Austausch)**

„Was war denn das?“ und „Wie kann das passieren?“ markieren als Fragen den Beginn eines Reflexionsprozesses. Im Dialog geben die Antworten darauf Anregungen zum Weiterdenken, zum Aussortieren früherer Überlegungen und zur Selbstvergewisserung. Dennoch fallen sie nicht immer

---



leicht: Zeitdruck und geringe personelle Ressourcen bilden strukturelle Hindernisse zum Beispiel für kollegialen Austausch über diese Fragen. Zeitlich gesehen ist Reflexion meist eine Handlung im Nachhinein. Daneben gibt es aber auch das Problem, dass im Zentrum des Reflexionsprozesses teilweise unbewusste Themen stehen. „Diese „blinden Flecken“ gilt es durch einen Perspektivwechsel im Dialog zu erschließen“ (Ebert 2008: 40).

Wahrnehmbar sind solche blinden Flecken z.B. als Irritationen. Sie sind Hinweise darauf, dass Selbstverständliches verunsichert und nicht mehr selbstverständlich ist. Dies wurde auch in unseren Fortbildungen sichtbar.

### **Übung | „Was denken Sie als...?“**

**Vorbereitung:** Der Übungsraum wird sichtbar durch eine imaginäre Linie und durch Schilder (beschriftete A4-Blätter o.ä.) geteilt in eine Hälfte „ich stimme zu“ und die zweite Hälfte „ich stimme nicht zu“. Der Raum sollte groß genug sein, damit die Teilnehmenden (TN) sich darin bewegen können. Im Zweifelsfall kommt auch ein Flur infrage, der breit genug ist. Die Teilnehmenden erhalten im Vorfeld Rollen (auf Papierkärtchen mit demografischen Angaben) als Menschen mit verschiedenen Migrationshintergründen, die sie für diese Übung übernehmen sollen.

**Wichtig:** Die Workshop-Leitung (WL) weist darauf hin, dass während dieser Übung nicht bewertet und nicht diskutiert werden soll. Diese Übung ist keine Prüfung, bei der etwas „richtig“ oder „falsch“ beantwortet werden kann. Unentschlossene TN sollten sich nach „Bauchgefühl“ positionieren.

**Durchführung:** Die TN stellen sich in einer großen Gruppe in der Mitte des Raumes (auf der imaginären Linie) auf. Die WL liest nun Aussagen über Homosexualität und Homosexuelle vor. Die TN positionieren sich möglichst spontan und ohne lange Nachzudenken in der Raumhälfte „Stimme zu“ oder „Stimme nicht zu“ – entsprechend der Meinung der Person, die sie verkörpern. Je nach verfügbarem Zeitrahmen müssen nicht alle Statements vorgelesen werden.

**Auswertung:** Nachdem alle Statements vorgelesen werden, schließt sich eine gemeinsame Reflexionsrunde an. Fiel es den TN leicht oder hatten sie Schwierigkeiten, sich zu positionieren? Woher kommen ihrer Meinung nach diese Schwierigkeiten? Auch hier wird nicht bewertet, es geht



um die Erfahrung, Meinungen und Anschauungen von Menschen antizipieren zu müssen, ohne diese Personen genauer zu kennen.

**Effekt:** Dies ist eine Übung der mehrfachen Verfremdung von Stereotypen: 1. Die TN werden gebeten, sich in die Rollen als Menschen mit verschiedenen Migrationshintergründen hineinzufinden. Die Rollen können vorurteilsbehaftet, aber auch differenziert ausgefüllt werden. In jedem Fall wirken jedoch Stereotype über Migrantinnen und Migranten. 2. Die vorgelesenen Statements sind selbst Stereotype und teilweise Vorurteile. Sie haben Einfluss darauf, wie die Rollen ausgefüllt werden. 3. Die TN erfahren die Schwierigkeit, zwischen eigenen und den vermeintlichen Stereotypen ihrer Klientinnen und Klienten zu unterscheiden.

Diese Übung eignet sich zum Einstieg in verschiedene Aspekte des Themas „Homosexualität und Migration“:

- eigene Vorstellungen über Migrantinnen und Migranten
- eigene Vorstellungen über Homosexualität
- die Widersprüchlichkeit und Vielfalt von Vorurteilen über Homosexualität

**Alle Aussagen zum Vorlesen finden Sie unter [www.homosexualitaet-familien.de](http://www.homosexualitaet-familien.de).**

**Hier eine kleine Auswahl, Sie können diese Liste beliebig ergänzen:**

- Homosexualität ist erblich.
- Gleichgeschlechtlich liebende Menschen gibt es überall auf der Welt.
- Homosexualität ist anerzogen.
- Homosexualität entsteht durch Verführung.
- Bei homosexuellen Paaren ist es wie in der Ehe – einer spielt die Frau und einer den Mann.
- Frauen werden lesbisch, weil sie von Männern enttäuscht wurden.
- Schwule und Lesben gab es schon immer. Sie gehören zur Natur dazu.
- Schwule wurden als Jungen zu stark verwöhnt.
- In unserer Kultur gibt es keine Homosexuellen.
- Homosexualität ist heilbar.
- Homosexualität ist eine Sünde.



In der Übung „Was denken Sie als...?“ versetzen sich die Teilnehmenden in die Rolle von Klientinnen und Klienten mit verschiedenen Migrationshintergründen. Während sie am Anfang der Übung noch sehr sicher die Rolle ausfüllten, wurden die Fachkräfte im weiteren Verlauf zunehmend unsicher. Informationen über Migrationshintergrund und Familienstand schienen als immer unzulänglicher, um Aussagen über die zu erwartenden Reaktionen der Klientinnen und Klienten zu treffen. Die Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer nannten zwei Dinge als irritierend: die Ungewissheit über die Ansichten von Klientinnen und Klienten und das wachsende Bewusstsein der eigenen Meinungen über sie.

Eine Verunsicherung kann in der konkreten beruflichen Situation ärgerlich sein. Reflektiert erweist sie sich aber als Ressource: Mit der Verunsicherung verbunden sind der Abschied von Vorannahmen, die Reflexion von Stereotypen, der Abbau von Vorurteilen und damit die Chance, Klientinnen und Klienten als Subjekte, als Individuen mit eigenen Geschichten und Potenzialen wahrzunehmen. Irritation und Verunsicherung machen also den Weg frei für Reflexion und fördern damit nicht zuletzt klientenzentrierte Arbeit.

## Fragen

Irritation und Verunsicherung werfen Fragen auf. Fragen sind wichtiger Bestandteil von kollegialem Austausch, Beratungs- und pädagogischer Arbeit. Sie zu stellen beinhaltet, etwas wissen zu wollen, sich z.B. auf die Position des Gegenübers einzulassen, zu versuchen sie oder ihn zu verstehen. Fragen zu stellen fällt manchmal leichter, als Verunsicherungen zuzugeben. Doch sollte auch die Art der Fragen ein Ansatz für Reflektion sein, denn sie können Zuschreibungen vornehmen, die es eigentlich abzubauen gilt, oder können Unsicherheiten ausdrücken und Aspekte betonen, die in einer konkreten Situation eigentlich eine untergeordnete Rolle spielen.<sup>1</sup>

Wir hörten oft Fragen wie „Was mache ich denn nun, wenn eine russlanddeutsche Familie mit einem schwulen Sohn in die Beratung kommt?“, oder „Wie reagieren türkischstämmige Familien auf das

---

<sup>1</sup> Mit Blick auf Machtverhältnisse zwischen Klientin bzw. Klient und Fachkraft erhalten diese Effekte besondere Bedeutung (vgl. Ebert 2008: 44ff.).

---



Coming-out ihrer Tochter?“. Diese Beispiele sprechen nicht nur für den wichtigen Wunsch nach mehr Wissen. Sie schreiben auch den jeweiligen Gruppen Eigenheiten oder Besonderheiten als Ursache eines Problems zu, sie stereotypisieren also, wenn auch in Frageform. Durch die Betonung dieser Eigenheiten blenden solche Fragen andere möglicherweise hilfreichere Perspektiven aus. Dazu stellten Beraterinnen und Berater in einer Diskussion fest: „Eigentlich führt der Wunsch nach mehr Wissen über alle möglichen Kulturen von Ratsuchenden zu einer Überforderung der Berater, denn er ist unerfüllbar. Man sollte doch eher die Klienten fragen, was für sie die wichtigsten Aspekte sind.“ Eine solche Herangehensweise entlastet die Fachkräfte und erkennt die Klientinnen und Klienten als Subjekte mit vielfältigen Hintergründen (nicht nur Migrationshintergründen) an. Diese Erkenntnis findet sich in verschiedenen Konzepten wie Kultursensibilität<sup>2</sup>, Migrationssensibilität (Jagusch et al. 2012: 14f.) oder systemisch-interkulturelle Kompetenz (Radice von Wogau, Eimmermacher, Lanfranchi 2004: 9).

Der Wunsch nach mehr Wissen (oder nach Patentrezepten) kann auch eine Strategie der Fachkräfte im Umgang mit Unsicherheit sein. Wie einige Fachleute erklärten: „Da wurde mir der Zwiespalt ganz deutlich, zwischen professionellem Anspruch und Können und subjektiver Verunsicherung, weil ich das Problem nicht verstand und mir alles fremd vorkam.“ Diese Spannung gilt es auszuhalten. Sie bietet aber auch eine Chance. Denn hier können Fragen helfen, die gleichzeitig auch das Machtgefälle zwischen Fachkraft und Klientel verringern: Fragen nach Wissen, Erfahrung, Strategien und Lösungsvorstellungen der Klientinnen und Klienten. Im kollegialen Austausch sind Fragen nach Informationen, Erfahrungen und Ideen ein Ausgangspunkt für gemeinsame Reflexion.

---

<sup>2</sup> Siehe hierzu die Ausführungen im Kapitel 5 „Homosexualität und Migrationsfamilien“.