Abschnitt 3: Diversität

Kurzbeschreibung

In diesem Abschnitt soll die Rücksicht der Teilnehmer:innen auf alle möglichen Menschen, ihre Offenheit für andere Werte und ihre Kooperationsfähigkeit mit Menschen mit diversen Hintergründen verstärkt werden. Ein Ziel ist die Förderung der Toleranz der Teilnehmer:innen, d. h. ihrer Fähigkeit, diverse Perspektiven, Werte und Lebensweisen zu verstehen und zu akzeptieren. Ein anderes Ziel wird sein, **die Diversitätskompetenz und die interkulturelle Kompetenz** der Teilnehmer:innen zu verbessern, damit sie den Einfluss von Kultur, Alter, Gender, Religion und gesellschaftlicher Schicht auf die Identität, Bedürfnisse und Emotionen verstehen und in der Lage sind, mit Menschen mit diversen Hintergründen besser zusammenzuarbeiten. Alles in Allem soll der Kurs Berufsberater:innen befähigen, alle Menschen mit **Hingabe und Rücksicht** zu behandeln.

Lernziele

Die Schulung soll Berater:innen dabei auf folgenden Gebieten unterstützen:

- Verstehen, wie sich Menschen in ihren Gedanken und ihrem Verhalten oder auch in ihren Überzeugungen, Emotionen und Werten unterscheiden können
- Gegenüber neuen Perspektiven und der Diversität von Klient:innen offen sein
- Mit Klient:innen mit diversen Hintergründen respektvoll und angemessen umgehen
- Ihre eigenen Urteilsverzerrungen (bewusst oder unbewusst) in Bezug auf Alter, Gender, Behinderungen, kulturelle Hintergründe etc. erkennen und kritisch reflektieren
- Den Einfluss von Diversität in ihrer persönlichen und beruflichen Umgebung reflektieren und verstehen
- Ähnlichkeiten und Unterschiede bei anderen akzeptieren
- Im Berufsalltag über Diversität Bescheid wissen und sich tolerant verhalten, um die Nutzer:innen ihrer Dienstleistungen zu unterstützen.

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

1.1 Theoretischer Hintergrund

Die Gesellschaft, in der Menschen aufwachsen und leben, beeinflusst nicht nur ihre psychologischen Prozesse und Strukturen, sondern auch ihr Verhalten und ihre Entscheidungen. Zudem sind die sozialen und historischen Umstände mit der Art und Weise verbunden, wie Menschen die Welt wahrnehmen und verstehen, und sie definieren unterbewusst ihre Perspektive und Selbstidentifikation. Da die Globalisierung mit der Idee des Individualismus einhergeht, interagieren diverse Gruppen von Menschen häufiger als je zuvor. Das unterstreicht, dass mehr Toleranz und interkulturelle Kompetenz zwingend notwendig sind.

Definitionen

Kultur

Eine mögliche Definition von Kultur ist die folgende: „the sum of total way of life, including expected behaviour, beliefs, values, language und living practices shared by members of a society; it is the pattern of values, traits or behaviours shared by the people within a region. It consists of both explicit and implicit rules through which experience is interpreted"[1] (Herbig, 1998). Der Kulturbegriff bezeichnet also die Werte, Überzeugungen, Einstellungen, Lebensweisen und besonderen Wesenszüge einer Gesellschaft, die in einer Person verkörpert sind. Menschen derselben Kultur haben die gleiche Auffassung sowohl, was ihre Beziehung zur Gesellschaft und zur Natur angeht, als auch den Aufbau von Beziehungen, das Ausdrücken von Gedanken und Emotionen, das Priorisieren und Zuteilen von Aufgaben sowie die Darstellung von Werten, Preisen und Macht (Chrysochoou, 2005).

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist kulturübergreifend und es gibt Kernkompetenzen, die Personen erlernen können, welche sich nicht auf eine bestimmte Kultur beziehen. Interkulturelle Kompetenz kann als ein Set an Fähigkeiten, Wissen, Einstellungen und Kompetenzen beschrieben werden, die es einer Person erlauben, Beziehungen zu Menschen mit unterschiedlichen sprachlichen und kulturellen Hintergründen angemessen und effektiv zu handhaben (Portera, 2014).

[1] „die Gesamtheit aller gemeinsamen Lebenshaltungen inklusive erwartetem Verhalten, Überzeugungen, Werte, Sprache, und gelebte Sitten einer Gesellschaft. Sie ist das Geflecht der gemeinsamen Werte, Eigenschaften und Verhaltensweisen eines Volkes innerhalb eines Gebiets. Sie besteht sowohl aus expliziten als auch impliziten Regeln mit denen Erfahrungen interpretiert werden."

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

Diversität

Diversität bezeichnet die Existenz mehrerer verschiedener Gruppen von Menschen in einer Gesellschaft. Die Unterschiede können Eigenschaften wie Ethnie, Hautfarbe, Religion, politischer Einstellung oder sozialer Schicht zugeordnet werden. Häufiger sind sie aber individualistischen Eigenschaften wie Gender, Alter, Gewicht, Identität, Bedürfnissen und Emotionen zuzuordnen. In Arredondo et al. (1996) bezieht sich der Diversitätsbegriff auf „other individual, personal differences including age, gender, sexual orientation, religion, physical ability or disability, and other characteristics by which someone may prefer to self-define“[2], während der Begriff „multikulturell“ etwas enger gefasst ist und vor allem Ethnie, *race* und Kultur umschließt.

Toleranz

Toleranz ist die Bereitschaft, Verhalten und Überzeugungen zu akzeptieren, die sich von den eigenen unterscheiden, obwohl man mit ihnen nicht einverstanden ist. Da Toleranz auf Akzeptanz basiert, setzt sie Grundkenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen in Bezug auf das Verständnis unterschiedlicher Perspektiven, Werte und Lebensstile anderer Menschen voraus. Tatsächliche Toleranz kann also durch kulturelle Wahrnehmung, interkulturelle Kompetenz und Offenheit gegenüber Diversität erreicht werden.

Werte, Einstellungen und Klischees

- Werte spielen in der Weltanschauung einer Person eine wesentliche Rolle. Sie umfassen Ideale und gesellschaftlich akzeptierte Verhaltensweisen, die festlegen, wie sich eine Person verhalten sollte und wie nicht.
- Einstellungen sind sämtliche Vorlieben und Emotionen einer Person, ihre Vorurteile, Meinungen, Ängste und Überzeugungen in Bezug auf jedes beliebige Objekt.
- Klischees sind eine Form der zwischenmenschlichen Kategorisierung und Verallgemeinerung. Dabei handelt es sich um vereinfachte, stilisierte und allgemeine Auffassungen über eine Gruppe von Menschen (z. B. eine Minderheit, Nation etc.) oder eine einzelne Person.

Nach Sue und Sue (2013) ist die Bedeutung von Einstellungen/Überzeugungen/Werten nicht zu unterschätzen. Sie sind bei der Betrachtung der Dynamik von kulturübergreifenden Berater-Klient-Beziehungen von besonderer Bedeutung. Berater:innen dabei zu helfen, ihre kulturellen Einstellungen/Überzeugungen selbstkritisch zu betrachten, ist ein wichtiges Merkmal der Entwicklung kultureller Kompetenz und der Verbesserung der Beratungswirksamkeit bei interkulturell diversen Klient:innen.

Eigenschaften, die eine:n diversitäts-/kultursensitiven Berufsberater:in ausmachen

[2] „andere persönliche Unterschiede wie Alter, Gender, sexuelle Orientierung, Religion, körperliche Fähigkeiten oder Einschränkungen und andere Eigenschaften, die einer Person zur Selbstbestimmung dienen“

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

Drei Merkmale machen eine:n kultursensitive:n Berufsberater:in aus. Diese sind:

- Die kulturelle Wahrnehmung seiner/ihrer Werte und Vorurteile in Bezug auf seine/ihre Einstellungen und beruflichen Entscheidungen.
- Das Verständnis für die Überzeugungen von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.
- Die Entwicklung geeigneter Vermittlungsmethoden (Fähigkeiten) aus der Perspektive seiner/ihrer Rolle als Berufsberater:in.

Der Erfolg eines/-r kultursensitiven Berater:in beruht auf drei Säulen:

1. **Wissen**

   Der/die Berufsberater:in sollte zuerst sein/ihr eigenes kulturelles Erbe, seinen/ihren Hintergrund und die dazugehörigen Bräuche verstehen und annehmen. Er/sie muss die eigenen Vorurteile, Einstellungen und Klischees reflektieren und sich diesen bewusst werden. Andere Bereiche der Selbstbetrachtung sind laut Evans (2008) das Ergründen der eigenen Urteilsverzerrungen, das Erkennen unverdienter Privilegien und der Beginn des Prozesses, sich über die Weltanschauung der Klient:innen zu informieren und diese zu verstehen.

   Sue und Sue (2013) definieren Kulturwissen als das Verständnis und die Teilhabe an der Weltanschauung der Klient:innen durch kognitive und nicht durch affektive Empathie. Neben der Selbstbetrachtung sind Kenntnisse über den Hintergrund der Klient:innen ebenso von Bedeutung. Kultur- und diversitätssensitive Berufsberater:innen sollten ein politisches Bewusstsein besitzen und verstehen, dass die Klient:innen von gesellschaftlicher und institutioneller Politik betroffen sind. Sie sollten die repressiven und rassistischen Elemente kennen, die unter Umständen in Kultur und Gesellschaft der Klient:innen existieren. Sie sollten in der Lage sein, die gesellschaftliche Rolle der kulturell vielfältigen Gruppen und Minderheiten zu erfassen, die in ihrem Land leben. Sie sollten die Kultur dieser Gruppen gut kennen und die Schwierigkeiten und Hindernisse verstehen können, mit denen sich diese Menschen bei der Interaktion mit Sozialeinrichtungen und anderen Dienstleistungen des Gastlandes sowie Arbeitgebern und anderen Personen konfrontiert sehen.

   Am wichtigsten aber ist es zu begreifen, dass kulturelle und diversitätsbezogene Probleme durch Einstellungen und Lebensweisen bewusst oder unbewusst zum Ausdruck kommen und dieses Prinzip auch für Berufsberater:innen und ihre Klient:innen gilt.

2. **Wahrnehmung**

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

Der/ die Berater:in sollte sich seines/ihres kulturellen Hintergrunds im Klaren sein. Er/sie muss verstehen, dass seine/ihre Werte und Einstellungen mit seinem/ihrem kulturellen Hintergrund vernetzt sind, und sich mit den kulturellen Unterschieden seiner/ihrer Klient:innen wohlfühlen etc.

Indem sie auf ihren Kenntnissen und dem Betrachten des Hintergrunds der Klient:innen aufbauen, sollten erfolgreiche Berufsberater:innen verstehen, dass Persönlichkeit und Charaktereigenschaften durch „race", Ethnie, Gender, sexuelle Orientierung und körperliche Befähigung beeinflusst werden und diese Eigenschaften präzise bestimmt werden müssen. Sie sollten erkennen und verstehen, wie Gender, ethnische Zugehörigkeit und kulturelle Klischees die Sicht der Klient:innen auf Arbeit an sich sowie arbeitende Personen beeinflussen. Darüber hinaus müssen sie sich bewusst sein und begreifen, wie Armut, Diskriminierung, Rassismus etc. ihren Zugang zu Informationen, ihre Handlungsfähigkeit und die Möglichkeiten, die sie aus ihrer Sicht haben, einschränken (Evans, 2008). Nach Sue und Sue (2013) ist die Bedeutung von Einstellungen/Überzeugungen/Werten nicht zu unterschätzen. Sie sind bei der Betrachtung der Dynamik von kulturübergreifenden Berater:innen-Klient:innen-Beziehungen von besonderer Bedeutung. Berater:innen dabei zu helfen, ihre kulturellen Einstellungen/Überzeugungen selbstkritisch zu betrachten, ist ein wichtiges Merkmal bei der Entwicklung kultureller Kompetenz und der Verbesserung der Beratungswirksamkeit bei kulturell diversen Klient:innen. Sue und Sue (2013) behaupten, dass der Weg zu kultureller Kompetenz für Berater:innen ein Entwicklungsprozess ist. Durch multikulturelles Training müssen fortdauernd Gelegenheiten geboten werden, selbstreflektierende Fähigkeiten anzuwenden, um verzerrten Annahmen, Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen entgegenzuwirken. Die Fähigkeit zur Entwicklung geeigneter Vermittlungsmethoden und -techniken hängt daher davon ab, Kulturbewusstsein und kulturelles Wissen aufzubauen und anzuwenden (Sue & Sue, 1990).

Außerdem ist die Identifikation der Fähigkeiten und Kompetenzen der Klient:innen für eine wirksame Beratung und Unterstützung wesentlich.

3. Fähigkeiten

Es ist wichtig, dass die Berater:innen fähig sind, die Weltanschauung ihrer Klient:innen zu respektieren, über ein umfangreiches Repertoire verbaler und nonverbaler Kommunikationsarten für Klient:innen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen verfügen und in der Lage sind, verbale und nonverbale Botschaften von Menschen mit

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

verschiedenen kulturellen Hintergründen zu empfangen, an diese zu senden und die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit zugunsten kulturell diverser Kunden flexibel anzupassen.

Obwohl Kulturinformationen und das Ergründen der eigenen Person für Berater:innen sehr wichtig sind, können sie sich als nutzlos erweisen, wenn sie diese nicht mit Empathie einsetzen (Lofrisco & Osborn, 2012). Deshalb werden gleichermaßen auch Akzeptanz und eine positive Einstellung (eine Art herzlicher Respekt) vorausgesetzt. Berufsberater:innen müssen sich bei der Arbeit mit Menschen anderer ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Kultur und anderer Überzeugungen wohlfühlen und bereit sein, die eigenen Werte, Einstellungen und Überzeugungen in Bezug auf den Hintergrund der Klient:innen fortlaufend anzupassen. Außerdem können Ehrlichkeit und Offenheit zu einer vertrauensvollen und aufrichtigen Kommunikation beitragen. Diese Kompetenzen bereichern aktiv den (beruflichen) Einsatz und wecken echtes Interesse, was eine erfolgreiche Berufsberatung ermöglicht.

Bedeutung der Diversitätskompetenz und interkulturellen Kompetenz für Berufsberater:innen

Berufsberater:innen sehen sich in ihrem Berufsalltag mit großen Herausforderungen konfrontiert, denn sie müssen dem Arbeitsmarkt, der sich schneller entwickelt, als sie sich anpassen können, einen Schritt voraus sein. Hinzu kommt, dass die Berufsberatung eng mit der Gesellschaft, in der sie stattfindet, verbunden ist. Globalisierung und gesellschaftlicher Wandel haben tiefgreifende Veränderungen der Berufslandschaft zur Folge. Hohe Arbeitslosigkeit, Migration und eine alternde Arbeitnehmer:innengesellschaft, aber auch Qualifizierungslücken und ein sich verändernder Qualifikationsbedarf lassen die Zukunft der Arbeitswelt ungewiss erscheinen. Heute betrachtet man bei der Entwicklung der beruflichen Laufbahn einer Person das ganze Leben. Man konzentriert sich nicht nur auf die Berufsorientierung, sondern auch auf die sich im Laufe des Lebens verändernden beruflichen Perspektiven. Deshalb sollten Berufsberatungsansätze die sich ändernden Lebensrollen, kulturelle Bezugspunkte und Zusammenhänge, ethnische Implikationen, Gender-Einschränkungen, sexuelle Orientierung und Behindertenstatus berücksichtigen (Rush, 2010). Diese Berücksichtigung und Vergegenwärtigung der verschiedenen persönlichen Konstrukte machen eine erfolgreiche Beratung aus.

Es gibt noch andere Gründe, die interkulturelle Kompetenz von Berufsberater:innen zu verbessern. Lern- und Kognitionstheorie deuten darauf hin, dass Lebenserfahrungen und die gesellschaftliche Stellung einer Person ihre Berufswahl beeinflussen (Zunker, 2006). Da wir in einer Welt mit so vielfältigen Kulturen leben, kann man erwarten, dass sich die Lebenserfahrungen einzelner Personen

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

stark unterscheiden, was sich auch auf deren Berufswahl auswirkt. Deshalb ist es äußerst wichtig, dass Berufsberater:innen sich über Diversität informieren und verstehen, wie verschiedene Kulturen die Berufswahl beeinflussen können. Ignoriert man die vielfältigen kulturellen Hintergründe der Klient:innen, riskiert man, dass Berufshilfe und -beratung irrelevant werden.

Berufsberater:innen gehören ebenfalls zu der Gesellschaft, in der sie leben. Anderson et al. (2012) behaupten, dass die Grundsätze, die die Berufsberatung prägen oder prägen könnten, aus den vorherrschenden kulturellen Werten, Privilegien, Denkweisen und Weltanschauungen bestehen. Solche Verzerrungen missachten die Bedürfnisse und Erfahrungen der Klient:innen und „[...] that in itself is unethical. Practitioners [need to] recognize the sociocultural, historical, and political factors that shape clients' career development and experiences"[3] (Flores, Lin & Huang, 2005). Berater:innen sollten sich fortlaufend durch das Studium empirischer Versuche und Literatur, zum Thema berufliche Entwicklung von Klient:innen mit diversen Hintergründen, fortbilden und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in der Praxis anwenden.

Toleranz und Offenheit für Diversität sind ebenfalls wichtige Bestandteile einer erfolgreichen Berufsberatung. Das Klientel von Berater:innen ist so vielfältig wie die Gesellschaft. Diversität ist bei oberflächlicher Betrachtung häufig nicht zu erkennen und diversitätsbezogene Probleme deshalb schwer zu identifizieren. Deshalb müssen Berufsberater:innen aufgeschlossen sein, um bewusste oder unbewusste Urteilsverzerrungen zu überwinden und die eigenen unverdienten Privilegien zu erkennen.

Beim Entwurf ihrer neuen Perspektive auf die kulturell qualifizierte Berufsberatung geben Parmer und Rush (2003) eine einfache, aber umfassende Definition: „Career counselling is a discipline of trained professionals dedicated to providing holistic, contextual, life-span counselling to a diverse clientele".[4]

Diversität und interkulturelle Kompetenz in der Praxis

Neben anderen Beratungskompetenzen und -techniken, die in den Beratungssitzungen verwendet werden können, können Berufsberater:innen bei ihrer Arbeit mit kulturell vielfältigen Gruppen die *Multicultural Career Counselling Checklist* (Checkliste für die multikulturelle Berufsberatung; Ward & Bingham, 1993) und den *metakognitiven Ansatz* von Winston und Fouad (2006) nutzen. Diese zwei

[3] „[…] ...das ist an sich schon unmoralisch. Berater:innen [müssen] die soziokulturellen, historischen und politischen Faktoren erkennen, die die berufliche Laufbahn und Erfahrungen der Klient:innen prägen."

[4] „Berufsberatung ist eine von ausgebildeten Expert:innen ausgeübte Disziplin, mit dem Ziel, einer vielfältigen Klientel eine ganzheitliche kontextbezogene Beratung für das gesamte Leben zur Verfügung zu stellen."

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

Ansätze bieten Berater:innen konkrete Anhaltspukte für den Umgang mit kulturell unterschiedlichen Gruppen.

A. Multicultural Career Counselling Checklist - Ward und Bingham (1993)

Ward und Bingham (1993) regten eine Multicultural Career Counselling Checklist als Richtlinie für Berufsberater:innen an, während sie an der Karriereplanung von Frauen aus ethnischen Minderheiten forschten. Damit sollten kulturgerechte Initiativen und Dienstleistungen für diese Gruppe verbessert werden. Die Checkliste umfasst drei Bereiche: (a) Vorbereitung der Berater:innen, (b) Erkundung und Beurteilung und (c) Verhandlung und funktionierender Konsens. Auch wenn die Checkliste auf nichtweißen Frauen beruht, kann sie auch in der Berufsberatung anderer marginalisierter oder kulturell diverser Gruppen verwendet werden.

Ausgewählte Bereiche der Checkliste beinhalten:

<u>1. Vorbereitung der Berater:innen</u>

a. Ich bin mit einem Minimum an interkulturellen Beratungskompetenzen vertraut.
b. Ich kenne die kulturelle Identität meines/meiner Klient:in.
c. Ich verstehe und respektiere die Kultur meines/meiner Klient:in.
d. Ich bin mir meines eigenen Weltbildes und dessen Prägung bewusst.
e. Ich bin mir bewusst, wie mein sozialökonomischer Status meine Fähigkeit zur Empathie gegenüber diesem/dieser Klient:in beeinflusst.
f. Ich habe Informationen über die Geschichte der Volksgruppe dieses/dieser Klient:in, über hiesige gesellschaftspolitische Probleme mit dieser Gruppe und über seine/ihre Einstellung in Bezug auf das Annehmen von Hilfe.
g. Ich bin mir der Stereotype bewusst, die über die Ethnie meines/meiner Klient:in bestehen.

<u>2. Erkundung und Beurteilung</u>

a. Ich verstehe, wie die beruflichen Fragestellungen meines/meiner Klient:in durch finanzielle, familiäre und akademische Aspekte verkompliziert werden können.
b. Der/die Klient:in legt durch die beruflichen Fragestellungen kulturelle Informationen offen.
c. Ich verstehe, wie der/die Klient:in die ethnokulturelle Identität seiner/ihrer Familie wahrnimmt.
d. Ich bin mir der beruflichen Einschränkungen oder Hindernisse bewusst, die der/die Klient:in mit seiner/ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Kultur verbindet [Gender, sexuelle Orientierung, Behindertenstatus].
e. Ich verstehe, wie der/die Klient:in seine/ihre Kompetenzen, Fähigkeiten und Selbstwirksamkeit wahrnimmt.
f. Ich kenne die Entwicklungsstufe meiner ethnischen Identität ebenso wie die meines/meiner Klient:in.

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

g. Ich glaube, dass der/die Klient:in bestimmte Arbeitsumgebungen meidet, weil er/sie Sexismus oder Rassismus fürchtet.

3. Verhandlung und funktionierender Konsens

a. Ich weiß, welche Art von Berufsberatungshilfe der/die Klient:in sucht (Berufswahl, Ergänzung des Einkommens in der Familie, Fragen der beruflichen Laufbahn etc.).
b. Der/die Klient:in und ich haben uns auf die Ziele der Berufsberatung geeinigt.
c. Ich bin mir bewusst, welche Rolle das Berufsleben von Frauen innerhalb der Familie und Kultur meines/meiner Klient:in spielt (und die Rolle von Kindern bei ihrer Berufsplanung).
d. Ich verstehe die kulturellen Konflikte in Bezug auf die berufliche Laufbahn, die entstehen, wenn die Klient:innen mehr Karrieremöglichkeiten und Vorbildern ausgesetzt werden.
e. Ich bin mir der negativen und/oder kontraproduktiven Gedanken bewusst, die den Zielen und Erwartungen meines/meiner Klient:in im Weg stehen.
f. Ich bin mir der Erwartungen meines/meiner Klient:in an den Berufsberatungsprozess bewusst.
g. Ich weiß, wann es angebracht ist, bei einem/einer Klient:in ein konventionelles Berufseinstufungsinstrument zu verwenden, und welches zum gegebenen Zeitpunkt zu verwenden ist.
h. Ich kenne die wissenschaftlichen Grundlagen für die Anwendung des gewählten Instruments bei Klient:innen dieser ethnischen Zugehörigkeit [Gender, sozialökonomischer Status, sexuelle Orientierung, Behindertenstatus].
i. Ich bin mir der alternativen Instrumente und Ansätze bewusst, die möglicherweise eher angemessen wären.

B. Metacognition and Multicultural Competence (Metakognition und multikulturelle Kompetenz) - Winston und Fouad (2006)

Basierend auf der Anwendung des Modells der kulturangepassten Berufsberatung (Culturally Appropriate Career Counselling Model, CACCM; Fouad & Bingham, 1995), legten Winston and Fouad (2006) ein erweitertes Modell vor, das metakognitive Prozesse umfasst, um die kulturzentrierte Berufsvermittlung der Berater:innen zu steuern. Metakognitive Fähigkeiten werden in drei Phasen erarbeitet: Entwicklung eines Plans für das weitere Vorgehen, Selbstbeobachtung während der Umsetzung des Plans, Bewertung des Plans.

1. *Planentwicklung*

Bei der Entwicklung eines Plans für das weitere Vorgehen müssen Berufsberater:innen ihre eigene kulturelle Identität und ihre Kenntnisse über die Ethnie und Identität der Klient:innen berücksichtigen

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

und feststellen, was sie über den Hintergrund der Klient:innen nicht wissen. Bei der Planung müssen sich Berufsberater:innen folgende Fragen beantworten: Welche Pläne habe ich für die Arbeit mit diesem/dieser Klient:in? Habe ich in Bezug auf den Hintergrund des/der Klient:in Kenntnislücken? Was sind meine Stärken und in welchen Bereichen bestehen Herausforderungen?

2. *Beobachtung*

Die zweite Phase ist die Umsetzung des Plans und die Entwicklung von Selbstbeobachtungssystemen. Die Selbstbeobachtung umfasst unter anderem die Offenheit gegenüber Informationen, die mit den gemachten kulturellen Annahmen über den/die Klient:in nicht übereinstimmen. Dadurch kann es nötig werden, den Beratungsplan anzupassen. Es geht dabei auch um Fragen der beruflichen Identität und den kulturellen Einfluss auf diese. Berater:innen sollten sich beispielsweise folgende Fragen stellen: Welchen kulturellen Kontext besitzt der/die Klient:in und wie reagiere ich darauf? Inwiefern sind die Informationen meines/meiner Klient:in widersprüchlich? Gibt es kulturelle Variablen, die ich stärker betone als der/die Klient:in? Gibt es Themen, die ich vermeide?

3. *Auswertung*

Die letzte Phase ist die Auswertung oder das bewusste Nachdenken darüber, wie erfolgreich der/die Berater:in bei der Vermittlung und der Entscheidungsfindung war. Flexibilität und kritisches Denken der Berater:innen werden durch metakognitive Fähigkeiten verbessert. Dazu zählt das Lernen aus Fehlern, Verhaltensanpassung, aber auch die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Strategien zu wechseln und Raum für Verbesserungen zu lassen. In dieser Phase sollte sich der/die Berufsberater:in folgende Fragen stellen: Wie hilfreich sind meine Vermittlungen und auf welcher Grundlage stelle ich dies fest? Wie sehr stimmen die Beratungsergebnisse mit den Zielen meines/meiner Klient:in in Bezug auf die Kultur überein?

Methoden zur Verbesserung der Diversitätskompetenz

Selbsterkundung und **Selbstwahrnehmung** stehen bei der Entwicklung von Kultur- und Diversitätssensitivität an erster Stelle. Dies erfordert persönlichen Einsatz und die Bereitschaft dazu. Instrumente wie Selbstbeobachtung und Achtsamkeitstechniken wie das Journaling können ebenfalls hilfreich sein. Was die Kenntnisse angeht, sollten Berufsberater:innen auf dem neuesten Stand sein und sich kontinuierlich über empirische Versuche, Literatur und auf breiterer Ebene über kulturelle, politische und diversitätsbezogene Themen informieren.

Auf diesen Kenntnissen aufbauend, kann die Wahrnehmung von Kultur und Diversität auch durch **Verhaltensübungen** entwickelt werden, beispielsweise durch die Selbsterkundung einer Person mit Hilfe von Kunst, erfahrungsbezogene Übungen oder Übungen zur Perspektivenübernahme. Egal ob bildende Künste (z. B. Architektur oder Malerei), Literatur oder darstellende Künste (z. B. Tanz, Musik, Film oder Theater), alle transportieren (sub-) kulturelle Inhalte, die sich verwerten lassen.

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

Außerdem profitieren Berufsberater:innen stark von erfahrungsbezogenen Übungen. Eine erfahrungsbezogene Übung versetzt den/die Teilnehmer:in in die Lage, das vorgegebene Material anzuwenden und es zu erleben, statt es nur zu lernen. Beispiele für solche Übungen können bei Laszloffy und Habekost (2010) gefunden werden. Sie umfassen:

- Teilnahme an einem Ereignis (gesellschaftlich, politisch oder religiös), bei dem der/die Teilnehmer:in in der Minderheit ist
- Auseinandersetzung mit einer Religion, auf die sie negativ reagiert hatten, indem sie an einem Gottesdienst teilnehmen und mit einem/-r Gläubigen sprechen
- Händchenhaltend mit einer Person des gleichen Geschlechts und einer Regenbogen-Stecknadel herumlaufen
- Für einen Tag die Rolle des jeweils anderen Geschlechts annehmen, inklusive der Art zu laufen, zu reden und sich zu kleiden
- Mit verbundenen Augen an einer Unterrichtsstunde teilnehmen und für 4 Stunden im Rollstuhl sitzen

Die Perspektivenübernahme veranlasst Menschen schließlich dazu, sich in eine Person aus einer Randgruppe hineinzuversetzen. Studien zeigen, dass die Perspektivenübernahme Empathie entfacht und das Verhalten der Teilnehmer:innen verbessert, nicht nur der gewählten Gruppe gegenüber, sondern gegenüber allen Randgruppen. Ein paar geschriebene Sätze, in denen man sich die verschiedenen Herausforderungen vorstellt, mit denen sich eine Person einer marginalisierten Minderheit konfrontiert sehen könnte, helfen, diversitätsbejahende Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber diesen Gruppen zu verstärken (Lindsey et al., 2015). Die Forschung zeigt, dass Menschen, die aktiv Perspektivenübernahme praktizieren, eher Empathie für die Subjekte der Perspektivenübernahme zeigen: Sie nehmen Anteil an deren Unglück (Betancourt, 1990), verstehen und identifizieren sich mit deren Erfahrungen (Egan, 1990), schätzen deren Leistungen positiv ein (Aron, Aron, Tudor & Nelson, 1991) und möchten helfen oder sich anderweitig prosozial verhalten (Batson et al., 2002). Demzufolge führen empathische Gefühle zu mehr Interesse für das Wohlbefinden anderer; bei einer Person, die so fühlt, ist es wahrscheinlicher, dass sie eine positive Einstellung gegenüber anderen Menschen hat, als bei Personen, die keine Empathie empfinden (Madera et al., 2011).

Im Kern unterscheidet man beim Diversitätstraining folgende Arten: ausschließlich wahrnehmungsorientiert, ausschließlich verhaltensorientiert und eine Kombination der beiden Arten (Bezrukova et al.; 2012). Wahrnehmungstraining konzentriert sich darauf, dass die Teilnehmer:innen ihre eigenen kulturellen Annahmen, Werte und Urteilsverzerrungen sowie auch die von anderen Menschen bewusster wahrnehmen (Robinson & Bradley, 1997; Baba & Hebert,2004). Kompetenzförderndes (verhaltensbezogenes) Training schult die Teilnehmer:innen darin, die eigenen Handlungen und die entsprechenden Reaktionen auf spezifische Unterschiede zu beobachten. Beispiele sind die Identifikation und Überwindung von Kommunikationshindernissen

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198

zwischen Personen mit unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit und Übungen zur Perspektivenübernahme. Aus der Lerntheorie wissen wir, dass Teilnehmer:innen ihr Verhalten besser verstehen können (sich bewusst sind, warum sie tun, was sie tun), wenn das Diversitätstraining wahrnehmungs- und verhaltensbezogene Komponenten kombiniert, statt sich nur auf eine zu konzentrieren (Raelin, 1997).

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PROJECT ID: 2019-1-RO01-KA202-063198