

Luisa Elsig

Abschlussarbeit Coachingausbildung

Oktober 2021-Juni 2022

Der Umgang mit Internalisierter Unterdrückung im Coaching -

Welche Ansätze können im Rahmen von Coachingangeboten zum Empowerment von diskriminierten Personen beitragen?

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Dekonstruktion: Wie wirken Erfahrungen von Unterdrückung und Ausgrenzung?.....	4
2.1. Intersektionalität – Die Gleichzeitigkeit von Diskriminierung.....	4
2.2. Was bedeutet es, sich diskriminiert zu fühlen?.....	5
2.3. Micro-Aggressionen und ihre Auswirkungen auf Betroffene.....	6
3. Zusammenhänge verstehen: Wie beeinflussen diese Erfahrungen Glaubenssätze und das Selbstbild von Betroffenen?.....	7
3.1. Internalisierte Diskriminierung in Form von schädlichen Glaubenssätzen und Selbstbildern.....	8
3.2. Beispiele für internalisierte Diskriminierung.....	8
4. Empowerment und Radical Healing im Coaching.....	9
4.1. Aufdecken schädlicher Glaubenssätze sowie Dekonstruktion von Diskriminierung.....	10
4.3. Achtsamkeit und Selbstmitgefühl.....	11
4.4. Gruppencoachings und Community-Healing.....	12
5. Fazit und Ausblick.....	12
6. Quellen.....	14

1. Einleitung

„And we all know that, where there's no name for a problem, you can't see a problem, and when you can't see a problem, you pretty much can't solve it.“ - Kimberlé Crenshaw

Die US-amerikanische Juristin und Professorin für Rechtswissenschaft an der University of California, LA und Columbia University Kimberlé Crenshaw beschreibt in diesem Zitat die Herausforderungen von gesellschaftlich verankerten Unterdrückungsformen¹ sowie die Notwendigkeit diese zu erkennen und bewusst hervorzuheben. Strukturelle Diskriminierung erscheint in vielen Formen und Facetten – angefangen bei Gesetzen und deren Auslegung, über mediale Repräsentation bis hin zu alltäglichen zwischenmenschlichen Umgangsformen. Sie zeigt sich in dem, was in der Mehrheitsgesellschaft als „normal“ angenommen wird, aber auch in der unbewussten Ausgrenzung, die daraus folgt. In einem solchen Umfeld zu leben und aufzuwachsen, bedeutet zugleich, von diesem Umfeld geprägt zu werden – unabhängig davon, ob eine Person sich dieser Mehrheitsgesellschaft zuordnet oder sich am Rande, bzw. außerhalb von ihr sieht. Aus dieser, meist unbewussten, Prägung können schädliche Glaubenssätze entstehen. Sowohl, was die Einstellung gegenüber anderen – außerhalb der Norm verorteten – Personen und Gruppen angeht wie auch das Selbstbild derjenigen, die sich zur Minderheit zählen.

In dieser Abschlussarbeit möchte ich vor allem auf internalisierte Unterdrückung – die unbewusste Übernahme abwertender Einstellungen der Gesellschaft gegenüber Minderheiten durch Betroffene – eingehen und ausführen, welche Praktiken im Kontext von Coachingangeboten Lösungsansätze bieten können.

Gerade der Ansatz des systemischen Coachings eignet sich wegen seiner Berücksichtigung zwischenmenschlicher Beziehungen und der Anerkennung der Einflüsse, die durch verschiedene Rollen innerhalb von interpersonalen Netzwerken ausgehen, um die gesellschaftlichen Prägungen im Selbstbild von diskriminierten Menschen zu erkennen und einzudämmen. Jedoch bedarf es der Auseinandersetzung mit und dem Verständnis von unterschiedlichen Unterdrückungsformen, um sich einerseits deren Wirkmächtigkeit im Leben von Betroffenen und andererseits der Grenzen von Coachingprozessen bewusst zu sein. Sowohl für den/die Coachee* wie auch für den/die Coach* stellen die fortdauernden gesellschaftlichen Strukturen, der nur langsam fortschreitende Prozess des gesellschaftlichen Neu-Lernens und die damit andauernde Diskriminierung des/der Coachees* Einschränkungen dar, die erhebliche Einflüsse auf die Entwicklung von Lösungsansätzen haben. Denn eine Auflösung der Diskriminierungsstrukturen kann es in diesem Kontext nicht geben – daher gilt es vielmehr den Blick darauf zu richten, was im Handlungsspielraum des/der Coachees* liegt und den Umgang mit den ständigen Herausforderungen zu verändern sowie das Selbstbild zu stärken.

1 Der Begriff „Unterdrückungsform“ wird hier synonym zu „Diskriminierung“ verwendet. Zugleich umschreibt „Unterdrückungssystem“ oder „Abwertungssystem“ die gesellschaftliche Struktur bestehend aus verbreiteten Normen und nicht mehr hinterfragten Praktiken, die Diskriminierung ermöglicht.

Im Rahmen der US-Bürgerrechtsbewegung entstanden in diesem Kontext verschiedene Ansätze zum Empowerment von Betroffenen. Der Begriff „Empowerment“ beschreibt Strategien und Maßnahmen, die den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften erhöhen sollen und es ihnen ermöglichen, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten („Hilfe zur Selbsthilfe“). Empowerment bezeichnet dabei sowohl den Prozess der Selbstbemächtigung (Emanzipation) als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihr Gefühl der Macht- und Einflusslosigkeit zu überwinden und ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen.

Doch wie lassen sich solche Strategien im Kontext von Diskriminierung im Rahmen eines Coachingangebots umsetzen? Im Laufe dieser Abschlussarbeit versuche ich hierauf eine Antwort zu geben und ebensolche Strategien zu skizzieren.

2. Dekonstruktion: Wie wirken Erfahrungen von Unterdrückung und Ausgrenzung?

Im folgenden Abschnitt skizziere ich die drei verschiedenen Aspekte von Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen: Einerseits das zeitgleiche Wirken verschiedener Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus und Klassismus und dessen spezifische Ausprägungen. Andererseits möchte ich einen Zugang zu individuellem Diskriminierungs- und Ausgrenzungserleben ermöglichen, um das für Nichtbetroffene mitunter schwer nachvollziehbare Erleben greifbarer zu machen. Anschließend gebe ich einen Einblick in Forschungsergebnisse zu Auswirkungen von Diskriminierung und Ausgrenzung.

Dieser einführende Überblick soll grundlegendes Wissen rund um Diskriminierung bieten, welches als theoretisches Fundament für die späteren praktischen Ausführungen dient. Nur die bewusste Auseinandersetzung mit dieser komplexen Thematik ermöglicht die Verflochtenheit von Individuen in dieses gesellschaftliche System und dessen Wirken zu verstehen sowie die individuellen Strategien von Betroffenen besser nachzuvollziehen, beziehungsweise schädliche aufzubrechen.

2.1. Intersektionalität – Die Gleichzeitigkeit von Diskriminierung

Während verschiedene Unterdrückungssysteme wie Sexismus, Rassismus und Queerfeindlichkeit inzwischen als Teil des öffentlichen Diskurses den meisten Lesenden bekannt sein dürften, gibt es darüber hinaus viele weitere Diskriminierungsformen, die bisher eher selten behandelt werden: Ableismus – die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen, Klassismus – die Abwertung von sozio-ökonomisch benachteiligten Menschen, Lookismus – Diskriminierung von Personen, die nicht dem Norm-Schönheitsformat entsprechen sowie viele mehr.

Gleichzeitig gehen mit diesen ganz unterschiedlichen Abwertungssystemen auch verschiedene Formen der Diskriminierung einher – so unterscheiden sich abwertende Begriffe und diskriminierende Praktiken je nach Art; darüber hinaus variiert der Grad an sozialer Ablehnung gegen die Diskriminierungsform. Während Rassismus und Sexismus öffentlich geächtet werden,

gelten sozio-ökonomisch benachteiligte Menschen in einer Leistungsgesellschaft wie der deutschen oft als alleinverantwortlich für ihr Schicksal – was sich in entsprechenden Regelungen wie der Hartz IV-Verordnung manifestiert.

Darüber hinaus sind Menschen von verschiedenen Diskriminierungsformen gleichzeitig betroffen, was als Mehrfachdiskriminierung bezeichnet wird: So erlebt eine Schwarze² Frau im Rollstuhl eine andere Form der Diskriminierung als ein *weißer*³ Mann im Rollstuhl, bzw. eine sozio-ökonomisch benachteiligte *weiße* Transperson, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlt, eine andere Form der Diskriminierung als eine finanziell privilegierte *weiße* Transperson. Das gleichzeitige Wirken verschiedener Unterdrückungssysteme geht mit spezifischen Diskriminierungserfahrungen einher und wird als Intersektionalität bezeichnet. Besonders das Zusammenwirken von *race*⁴, Gender⁵ und Klasse wird häufig diskutiert.

Kimberlé Crenshaw beschreibt das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung mit dem anschaulichen Beispiel eines Unfalls an einer Straßenkreuzung:

„Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser von Autos aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal sogar von Fahrzeugen aus mehreren Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze, die an einer `Kreuzung` verletzt wird, die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein.“

2.2. Was bedeutet es, sich diskriminiert zu fühlen?

Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen oder aufgrund unreflektierter, z. T. auch unbewusster Einstellungen, Vorurteile oder emotionaler Assoziationen. Doch was bedeutet es für Betroffene, sich diskriminiert zu fühlen? Diskriminierung geht eine Zuordnung vorweg, die Menschen aufgrund bestimmter Merkmale oder Eigenschaften einer Gruppe zuweist. Somit schwingt bei Diskriminierung immer auch ein Absprechen der Individualität mit, die Personen nicht als einzigartig und mit einem individuellen Charakter ausgestattet sieht, welcher sich aufgrund diverser Erfahrungen und Vorprägungen entwickelt, sondern sie erkennt ihnen dieses Privileg ab. Sind Einzelpersonen von Diskriminierung betroffen, erfahren sie sich in diesem Moment als nicht ganzheitlich mit ihren menschlichen Facetten erkannt, sondern auf verbreitete Vorurteile über bestimmte Gruppen reduziert. Damit werden im Moment der Diskriminierung nicht nur die

2 Der Begriff „Schwarz“ stellt hier keine beschreibende Bezeichnung der Hautfarbe dar, sondern wird als politischer Begriff verwendet, der auf die spezifischen Erfahrungen, die mit dieser Zuschreibung einhergehen, hinweist– um dies zu kennzeichnen, wird der Begriff entgegen dem Adjektiv „schwarz“ groß geschrieben.

3 Ähnlich zu dem Begriff „Schwarz“ hat sich im Diskurs der Begriff „*weiß*“ für Menschen mit heller Hautfarbe, denen keine migrantisierten Merkmale (z.B. dunkle Hautfarbe, Kopftuch,..) gelesen werden, durchgesetzt. Um die politische Dimension kenntlich zu machen, wird der Begriff kursiv hervorgehoben.

4 Da der deutsche Begriff „Rasse“ historisch im Kontext des Nationalsozialismus steht, wird der englische Begriff „*race*“ verwendet. Der Begriff hebt hervor, dass es keine biologischen Rassen gibt, gleichzeitig jedoch soziale Unterschiede, die mit verschiedenen Hautfarben und phänotypischen Merkmalen wie Augen- / Haarfarbe oder Augenform einhergehen.

5 „Gender“ meint im Gegensatz zum biologischen Geschlecht eines Menschen, das soziale Geschlecht, das einer Person aufgrund ihrer äußeren Merkmale zugeschrieben wird und darüber hinaus auch charakteristische Eigenschaften, die jeweils als maskulin oder feminin interpretiert werden, beinhaltet.

Personen, sondern zugleich auch die gesamte Gruppe, der sie angehören, beschränkt und abgewertet.

Wie bereits erwähnt, sind zahlreiche Diskriminierungsformen inzwischen öffentlich geächtet. Gerade Rassismus wird in Deutschland aufgrund der historischen Erfahrung des Faschismus, der im Holocaust mündete, offiziell so deutlich abgelehnt, dass selbst der Hinweis, etwas sei (z.B. ein Begriff) rassistisch bereits als Angriff auf eine Person (z.B. die Sprecher*in) gewertet wird. Rassistische Einstellungen und Verhaltensweisen, wie auch die anderer Unterdrückungssysteme, werden als Beweis für die Niederträchtigkeit und Boshaftigkeit von Menschen gewertet. Diese Sichtweise trägt einerseits dazu bei, dass offensichtliche diskriminierende Praktiken weitestgehend verbannt wurden und viele Menschen wie Institutionen ein diversitätsfreundliches und vielfältiges Image pflegen. Andererseits führt das Verständnis von „Wer diskriminiert, ist ein schlechter Mensch“ dazu, dass subtilere Formen von Diskriminierung nur schwer benannt und aufgedeckt werden, was zulasten von Betroffenen geht. Gerade diese subtilen Formen von Diskriminierung, die sich nicht zwingend in expliziten Regeln oder Praktiken zeigen, sondern vielmehr in sozialen Normen, macht es für Betroffene schwierig, das Vorhandensein von Diskriminierung eindeutig zu belegen. Häufig lässt sich in Situationen nicht zutreffend sagen, ob eine *weiße* Person oder ein Mann in einer Situation nicht ebenso behandelt worden wäre und das Verhalten des Gegenübers oder der Institution damit tatsächlich z.B. rassistisch oder sexistisch ist. Meist handelt das Gegenüber ohne böse Absicht und ist sich der Auswirkungen seiner Aussagen oder Taten nicht bewusst – was nichtsdestotrotz verletzend für Betroffene sein kann. Viele Betroffene von Diskriminierung erleben diese ihr gesamtes Leben und haben – je nach Alter – auch prägende Zeiten miterlebt, in der offen diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen in der deutschen Gesellschaft noch verbreiteter waren. Aufgrund der vermeintlichen Anklage, die mit Hinweisen auf diskriminierende Aussagen oder Praktiken einhergeht, verbleiben Betroffene häufig passiv. Denn die Thematisierung birgt stets die Gefahr hoher sozialer Kosten, sodass es aus ihrer Perspektive sinnvoller erscheinen kann, sich nicht zur Wehr zu setzen. Zugleich kann sich die betroffene Person als innerlich gespalten erleben: Während ein Teil spürt, dass sich die Situation verletzend anfühlt und das Recht empfindet aufzubegehren, erinnert ein anderer Teil daran, welche Risiken mit einem Aufbegehren einhergehen können und mag sogar soweit gehen, die unangenehmen Gefühle gänzlich abzuspüren und die Situation zu verunglimpfen, um das eigene Verhalten zu rechtfertigen. Sich diese Dynamik vor Augen zu führen, kann für Coaches* wichtig sein, um zu verstehen, dass die betroffene Person ggf. Schwierigkeiten haben kann, ihre Gefühle anzuerkennen und sich selbst zu vertrauen. Das Aufdecken von Ressourcen im eigenen Handeln, das häufig Teil eines Coachings ist, kann damit erschwert werden.

2.3. Micro-Aggressionen und ihre Auswirkungen auf Betroffene

Inzwischen gibt es zahlreiche Belege über die psychologischen Auswirkungen von Diskriminierung. Professor der Columbia University Derald Wing Sue beschreibt drei Formen sogenannter Micro-Aggressionen, die sich schädlich auf Betroffene auswirken:

- Micro Assault: ein expliziter Angriff > z.B. in Form von rassistischen Bezeichnungen oder diskriminierendem Verhalten

- Micro-Insult: Beleidigungen, die auf die Herkunft oder die Identität zielen > z.B. eine Stipendiatin zu fragen, "Wie hast *DU* denn ein Stipendium bekommen?"
- Micro-Invalidation: die Ungültigkeitserklärung > Erlebnisrealitäten negieren > z.B. "Ich behandle alle Menschen gleich" oder Betroffenen ihre diskriminierenden Erfahrungen absprechen

Da Gruppenidentitäten wichtige soziale Bedürfnisse erfüllen, ist unsere soziale Identität ein wichtiger Teil unseres Selbst – oder wie der Philosoph Martin Buber es formuliert „Der Mensch wird am Du zum Ich“. Aus diesem Grund wirkt sich die vermittelte Abwertung sowie Gefühle, die damit einhergehen, auf das Selbstbild Betroffener aus. Dies kann in ein Mangel an Selbstwertgefühl und Wohlbefinden münden. Wichtig ist jedoch hervorzuheben, dass Erfahrungen von Ausgrenzung und Diskriminierung nicht zwangsweise Gefühle von Minderwertigkeit bei Betroffenen erzeugen müssen – hier spielt die individuelle Resilienz von Personen eine tragende Rolle, die wiederum von verschiedenen Faktoren abhängt, unter anderem maßgeblich vom sozialen Netzwerk der Betroffenen.

Diverse Untersuchungen zeigen jedoch, dass sozialer Ausschluss bereits in kurzer Zeit zahlreiche Folgen für die emotionale Verfassung und das Verhalten von Personen haben kann: So erleben Menschen, die soziale Ausgrenzung erfahren, körperlichen Stress, Gefühle der Trauer, Wut und Scham aufgrund ihrer Nichtdazugehörigkeit, Kontrollverlust und eine Reduktion des Selbstwertgefühls.

Auch im Gehirn von Menschen, die soziale Ausgrenzung erfahren, werden die gleichen Gehirnareale aktiviert, die bei körperlichen Schmerz reagieren. So rufen wiederkehrende Konfrontationen mit sogenannten *racial microaggressions* nachweislich Stressreaktionen hervor, begünstigen die Entstehung von Depressionen, Angststörungen und die physische Desintegration bei Schwarzen, Indigenen und People of Color⁶. Bei besonders gravierenden, ständig auftretenden Fällen von Diskriminierung kann die Entstehung von Typ-II Traumata begünstigt werden. Aber auch andere Studien, beispielsweise mit Kindern und Jugendlichen aus ärmeren Familien, stellen unter Studienteilnehmenden eine Belastung der mentalen und psychischen Gesundheit sowie eine negative Gefühlslage fest.

3. Zusammenhänge verstehen: Wie beeinflussen diese Erfahrungen Glaubenssätze und das Selbstbild von Betroffenen?

In diesem Abschnitt sollen mögliche Auswirkungen von Diskriminierung auf das Selbstbild Betroffener aufgezeigt und das Phänomen der Internalisierten Unterdrückung anhand von Beispielen erläutert werden.

⁶ People of Color / Menschen of Color ist eine internationale Selbstbezeichnung von/für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff markiert eine politische gesellschaftliche Position und versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch. Er positioniert sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und Kulturalisierung sowie gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die *weiße* Mehrheitsgesellschaft.

3.1. Internalisierte Diskriminierung in Form von schädlichen Glaubenssätzen und Selbstbildern

Das Selbstbild sowie die Art der Beziehung, die eine Person zu sich selbst pflegt, können sich in kondensierter Form als bewusste oder unbewusste Glaubenssätze zeigen. Unter Glaubenssätzen werden allgemein unbewusste oder bewusste Überzeugungen, Einstellungen oder Meinungen verstanden, die von der entsprechenden Person als wahr anerkannt werden. Sie entstehen durch selektive Wahrnehmung äußerer Ereignisse und ihrer Interpretation auf der Basis individueller Erfahrungswerte / Vorstellungen oder in Folge von Prägungen (z.B. durch Erziehung, Schule) des eigenen Umfelds. Glaubenssätze enthalten z.B. Annahmen über die Welt, uns selbst oder Beziehungen zu anderen Menschen und beeinflussen somit auch unser Verhalten maßgeblich. Grundsätzlich treten Glaubenssätze in neutraler, positiver und negativer Form auf, wobei der Fokus im Coaching vor allem auf der Arbeit mit negativen, bzw. schädlichen Glaubenssätzen liegt.

Im Kontext von Diskriminierung und Ausgrenzung lassen sich diese Glaubenssätze unter anderem als Internalisierte Diskriminierung beschreiben: Personen, die einer unterdrückten Gruppe angehören, übernehmen die gegen sie gerichteten Vorurteile der Dominanzgesellschaft und akzeptieren die von ihr festgelegte Norm. Konkret bedeutet es, dass mit bestimmten Gruppen assoziierte, negative Eigenschaften wie beispielsweise Einfältigkeit, Aggressivität, Emotionalität, körperliche und/ oder mentale Schwäche, etc. auf die eigene Person übertragen und verinnerlicht werden. Die in der Gesellschaft anhand von medialen Bildern, Sprache, Erwartungen vermittelten Stereotype sowie die als Norm geltenden Praktiken werden dabei internalisiert und als selbstverständlich angesehen. Verinnerlichte Diskriminierung kann je nach psychischer Verfassung einer Person in Selbsthass, Selbstverschleierung, Angst vor Gewalt, Minderwertigkeitsgefühlen, Resignation, Isolation und Ohnmacht münden.

3.2. Beispiele für internalisierte Diskriminierung

Internalisierte Diskriminierung kann bei allen Betroffenen von Unterdrückung und Ausgrenzung auftauchen sowie zum Teil bereits bewusst oder auch vollkommen unbewusst auftreten. Im Folgenden skizziere ich anhand von konkreten Beispielen Formen der verinnerlichten Diskriminierung für die Unterdrückungssysteme Sexismus, Rassismus und Klassismus, wobei die Erscheinungsformen sich zum Teil auch auf die jeweils anderen Unterdrückungserfahrungen übertragen lassen und im Sinne der Intersektionalität in der Realität nicht auseinanderzuhalten sind.

- Internalisierter Sexismus
 - Eine Frau empfindet ihre Rationalität, die in einer westlich-patriarchal geprägten Gesellschaft mit Männlichkeit assoziiert wird, als wertvoll, wohingegen sie ihre eigene Emotionalität ablehnt und abwertet.
 - Eine Frau übernimmt unhinterfragt stereotype Rollenbilder in Hinblick auf Aufgabenverteilungen und vertritt (un-)bewusst die Haltung, dass Frauen generell Elternzeit nehmen sollten, um sich um ihre Kinder zu kümmern, während sie ihren männlichen Partner für die finanzielle Versorgung der Familie zuständig sieht.
 - Eine Frau bemisst ihren Wert wie auch den anderer Frauen an der Anzahl ihrer Sexualpartner*innen.

- Internalisierter Rassismus
 - Eine Schwarze Person oder Person of Color wertet ihre äußeren Merkmale, die nicht dem Schönheitsideal der *weißen* Mehrheitsgesellschaft entsprechen ab, z.B. aufgrund von ihrer Haarstruktur, ihres Körperbaus oder Gesichtsbehaarung.
 - Eine Schwarze Person oder Person of Color vermeidet (un-)bewusst Verhaltensweisen, die als stereotypisch gelten und lebt beispielsweise Gefühle von Wut nicht offen aus, aus Sorge als bedrohlich empfunden zu werden.
 - Eine Schwarze Person oder Person of Color reagiert mit überzogener Dankbarkeit auf eine erhaltene Chance und ist unfähig, ihre eigene Leistung anzuerkennen, die zu ihrem Verdienst beigetragen hat.
- Internalisierter Klassismus
 - Eine Person aus sozio-ökonomisch schwachen Verhältnissen, begleitet unterschwellig ständig die Angst vor einem Mangel an Geld oder Ressourcen, obwohl eigentlich kein Anlass dazu besteht.
 - Eine Person aus sozio-ökonomisch schwachen Verhältnissen empfindet einen Mangel an Selbstwertgefühl und bemisst ihren Wert im Vergleich mit Menschen, die einen höheren Bildungsgrad oder ein höheres Einkommen besitzen.
 - Eine Person aus sozio-ökonomisch schwachen Verhältnissen empfindet massive Selbstzweifel hinsichtlich ihrer eigenen Fähigkeiten und Leistungen und schreibt ihre Errungenschaften nur Glück, Zufall oder der freundlichen Unterstützung anderer zu.

4. Empowerment und Radical Healing im Coaching

In diesem Abschnitt widme ich mich potenziell hilfreichen Strategien, um Betroffene von Diskriminierung zu befähigen, ein wertschätzendes Selbstbild und eine heilsame Beziehung zu sich selbst zu entwickeln. Dabei bauen meine Ausführungen neben der Haltung und den Erkenntnissen aus dem Systemischen Coaching auch auf dem Konzept des Radical Healing auf, das im Rahmen der Black Psychology in den USA entwickelt wurde. Der Fokus auf Heilung geht über reine Bewältigungsstrategien zur Sicherung der Alltagsbewältigung hinaus und stellt die persönliche Entfaltung der Betroffenen von Diskriminierung in den Mittelpunkt. Dem Konzept des Radical Healing und Systemischem Coaching sind somit gemein, dass beide Ansätze das Individuum auf Augenhöhe zum/zur Coach* verorten, ihm die Selbstverantwortung zusprechen sowie die Anknüpfungspunkte zur Erarbeitung von Lösungsstrategien ebenso bei dem/der Coachee* aufzudecken versuchen.

Im Radical Healing liegt das Ziel des Heilungsprozesses unter anderem im kritischen Bewusstsein für die Dynamiken und Auswirkungen von Unterdrückung sowie dem proaktiven Streben Betroffener nach einer authentischen persönlichen Entwicklung. Angesichts des Fortbestehens diskriminierender Strukturen und der Wahrscheinlichkeit, als betroffene Person auch in Zukunft Diskriminierung zu erfahren, ist diese Ausrichtung sinnvoll und entspricht zudem der ressourcen- und lösungsorientierten Haltung des Systemischen Coachings, welches die Lösungsmöglichkeiten vor allem im Rahmen der selbstwirksamen Handlungsmöglichkeiten des/der* Coachees sieht.

Darüber hinaus bringt die Perspektive des Radical Healing die persönlichen Erfahrungen und Strategien des Individuums in den Kontext eines Strebens nach Gerechtigkeit und Wohlbefinden und kann Betroffenen helfen zu erkennen, dass sie nicht allein in diesem Prozess, sondern Teil einer Community sind.

Konkret werden im Folgenden drei Wege vorgestellt, die sich bewährt haben, um Betroffene von Diskriminierung auf ihrem Weg effektiv und diskriminierungssensibel zu unterstützen.

4.1. Aufdecken schädlicher Glaubenssätze sowie Dekonstruktion von Diskriminierung

Wie bereits umfassend dargestellt, ist das Aufdecken schädlicher Glaubenssätze äußerst zentral, um Betroffene mit ihr negativen Selbstbild bewusst zu machen und gemeinsam Gegenstrategien zu entwickeln. Eine effektive Möglichkeit, um schädliche Glaubenssätze schrittweise zu dekonstruieren, ist mithilfe der Methode „The Work“ von Byron Katie einen inter-persönlichen Dialog zu eröffnen und zum Beispiel in schriftlicher Form festzuhalten. Zunächst geht es darum einen spezifischen Glaubenssatz, der sich ggf. als besonders wirksam und hartnäckig erwiesen hat, herauszunehmen und zu betrachten. Dabei kann der/die Coach* den/die Coachee* entsprechend durch Fragen begleiten und den Dialog führen:

1. „Ist das, was du denkst, wahr?“ - Der/die Coachee* wird angewiesen auf der Grundlage der eigenen Erfahrungen den Glaubenssatz zu betrachten.
2. „Kannst du mit absoluter Sicherheit wissen, dass das wahr ist?“ - Während in Folge der ersten Untersuchung ggf. noch relativ schnell Beispiele in den Sinn kommen, die den Glaubenssatz bezeugen, geht es im Anschluss vor allem darum, bewusst Gegenbeispiele zu suchen. Auch wenn nur eine Situation aufgedeckt werden kann, in der der Glaubenssatz nicht zutrifft, kann dessen allgemeine Gültigkeit bereits angezweifelt werden und die Überzeugung erhält erste Risse.
3. „Wie reagierst du, was passiert, wenn du diesen Gedanken glaubst?“ - Mit dieser Frage wird die Belastung, die aus dem schädlichen Selbstbild, beziehungsweise der negativen Umgangsform mit sich selbst entsteht, aufgedeckt und ein Bewusstsein dafür geschaffen, dass es noch andere Möglichkeiten des Umgangs mit sich selbst gibt, die mitfühlender und freundlicher sein können.
4. „Wer wärst du ohne den Gedanken?“ - Diese Frage eröffnet einen Blick in eine Zukunft, in der der/die* Coachee einen liebevolleren Umgang mit sich pflegt und die Feindschaft gegen sich selbst abgelegt hat. Durch das Eintauchen in die Vision einer selbstliebenden Version von sich selbst sowie deren Auswirkung auf das eigene Dasein, Auftreten und Entscheidungen, befähigt den/die Coachee* dazu, sich ihr Ziel bereits auszumalen, es zu fühlen und mögliche Veränderungen zu identifizieren, die ihn/sie* an den Punkt führen.
5. „Kehre den Gedanken um.“ - Nun kann eine Affirmation erarbeitet werden, die dem/der Coachee dabei helfen kann, die positive Vision samt der damit einhergehenden Empfindungen zusammenzufassen, um anschließend gezielt damit zu arbeiten und das positive Gefühl der Selbstliebe auf Wunsch in sich hervorzurufen, beziehungsweise sich mit diesem Anteil in sich selbst zu verbinden.

Neben der Arbeit mit Glaubenssätzen kann auch die Erarbeitung eines kritischen Bewusstseins bezüglich der entsprechenden Unterdrückungssysteme zu einem besseren Verständnis der Symptome und persönlichen unbewussten Bewältigungsstrategien beitragen. Durch die Auseinandersetzung mit der spezifischen Diskriminierungsform, ihres gesellschaftlichen Kontexts und der jeweiligen Erscheinungsformen können Betroffene Zugang zu Wissen erhalten, das ihnen u.a. eine Sprache an die Hand gibt, um die bisher ggf. wenig greifbaren Erfahrungen fassen zu können. Zugleich erleben sie sich nicht länger als isoliert, sondern können gezielt nach Gleichgesinnten suchen, um sich dort auszutauschen.

4.3. Achtsamkeit und Selbstmitgefühl

Unter dem Begriff der Achtsamkeit wird die Fähigkeit verstanden, im gegenwärtigen Moment zu verbleiben und vorurteilsfrei wahrzunehmen, was vor sich geht, ohne darauf zu reagieren. Achtsamkeit wirkt entschleunigend und kann sowohl zu mehr Klarheit als auch Gelassenheit führen. Inzwischen zeigen zahlreiche Untersuchungen, dass Achtsamkeitsübungen dazu beitragen können, Stress zu reduzieren, das Immunsystem und die Kreativität zu fördern sowie das Mitgefühl zu stärken. Durch regelmäßige Praxis kann erlernt werden, bewusst im Hier und Jetzt zu sein. Die Fähigkeit, achtsam und vorurteilsfrei wahrzunehmen, was im Moment vor sich geht, ohne darauf zu reagieren, ist nicht nur für Betroffene von Diskriminierung ein großer Gewinn. Sich selbst, mitsamt der inneren Dialoge und Gedanken, Einstellungen und Verhaltensimpulse zu beobachten, ermöglicht ein besseres Verständnis der eigenen Innenwelt und bietet potenzielle Anknüpfungspunkte für neue Handlungsmöglichkeiten. Gerade im Fall von Diskriminierung spielen zahlreiche Faktoren in die Situation: das Setting, die beteiligten Personen, das Erleben der Situation wie der eigenen Ressourcen und Gefühle in diesem Moment, zugleich aber auch das Wissen über Diskriminierung sowie frühere Diskriminierungserfahrungen. Sich in solchen Momenten wie auch im Anschluss daran die eigenen Bedürfnisse bewusst zu machen wie grundsätzlich wahrzunehmen, was in sich vorgeht, kann maßgeblich prägen, wie gut Betroffene Diskriminierungserfahrungen bewältigen können. Achtsamkeit ist kein Allheilmittel und es kann mitunter sicher auch schmerzhaft Erfahrungen in ihrer Gesamtheit bewusster machen – zugleich kann es ein hilfreicher Ansatz für Betroffene sein, um eigene Bedürfnisse nicht aus den Augen zu verlieren.

Im Rahmen der Coaching-Sitzung kann der/die Coach* entsprechende Achtsamkeitsübungen, beispielsweise in Form von einfachen geführten Atemmeditationen einbringen, um die Sitzung entspannt zu beginnen oder verstörende Situationen, die thematisiert werden, besser loslassen zu können und im Moment anzukommen. Gerade auch durch die Trennung der Achtsamkeitsübungen von ihren traditionellen, religiösen Wurzeln, bieten sie eine gute Gelegenheit sie bei unterschiedlichsten Zielgruppen einzusetzen.

Achtsamkeit dient insgesamt auch als wichtige Voraussetzung für andere Fähigkeiten wie Reflexionsvermögen oder (Selbst-)Mitgefühl. Gerade Selbstmitgefühl – die Fähigkeit, sich selbst liebevoll zu behandeln - kann für Betroffene von Diskriminierung eine hilfreiche Fähigkeit sein, um mit belastenden Situationen besser umzugehen und langfristig mehr Resilienz zu entwickeln. Forschungen der Psychologin Kristin Neff zeigen, dass Menschen mit einem hohen Selbstmitgefühl zugleich ein hohes und stabileres Selbstwertgefühl besitzen. Kristin Neff umschreibt drei Komponenten des Selbstmitgefühls: Achtsamkeit, ein Gefühl der Verbundenheit zu anderen

Menschen und die Freundlichkeit gegenüber sich selbst. Selbstmitgefühl kann maßgeblich dabei unterstützen, negative Emotionen urteilsfrei zu fühlen und loszulassen. Selbstmitgefühl basiert auf unserem inneren Wunsch, glücklich und gesund zu sein und motiviert uns zu förderlichem Verhalten. Ähnlich der bereits beschriebenen möglichen Verwendung von Achtsamkeitsübungen im Rahmen der Coachings lassen sich zwischen Coach* und Coachee* auch gemeinsame Selbstmitgefühls-Meditationen und -übungen durchführen, die anschließend von dem/der* Coachee im Alltag praktiziert werden können, um die liebevolle Beziehung zu sich selbst zu fördern und sich regelmäßig gütige Aufmerksamkeit zu schenken.

4.4. Gruppencoachings und Community-Healing

Wie bereits erwähnt, spielt die Erfahrung sozialer Ausgrenzung und die erfahrene Entmenschlichung für das Erleben Betroffener sowie dessen mentale und körperliche Auswirkungen eine tragende Rolle. Aus diesem Grund kann die Erfahrung, mit Gleichgesinnten zusammenzukommen und sich als Teil einer Gruppe wahrzunehmen, an sich bereits eine große Entlastung für Betroffene von Diskriminierung und Ausgrenzung sein. Auch der Erfahrungsaustausch und das Gefühl des gegenseitigen Verständnisses wird meist als große Bereicherung erlebt, wobei hervorzuheben ist, dass dieser Austausch möglichst ressourcenorientiert verlaufen sollte, um keine gegenseitigen Verstärkungen bis hin zu Re-Traumatisierungen hervorzurufen. Das Setting der Gruppencoachings, bzw. Peer-to-Peer-Coachings unter Leitung eines/einer erfahrenen Coach* stellt durch das gleichzeitige Communitybuilding aus Sicht des Radical Healing Ansatzes einen effizienten Ansatz dar, um Betroffene von Diskriminierung und Ausgrenzung zu unterstützen. Durch das Teilen persönlicher Erfahrungen wird ein Gefühl von Verbundenheit hergestellt und gegenseitiges Verständnis gefördert. Zugleich wird durch den Austausch die Unsicherheit abgeschwächt, die infolge von ambivalenten Diskriminierungserfahrungen entstehen kann. Der Schmerz aus dem persönlichen Erlebnis wird in einen gesellschaftspolitischen Zusammenhang gebracht und so das kritische Bewusstsein für Unterdrückung gefördert. Betroffene haben die Möglichkeit sich als Teil eines gemeinsamen Widerstands gegen Unterdrückungsformen zu erleben, was dabei helfen kann, die erlebte Isolation zu lindern und die eigene Selbstwirksamkeit wieder zu wahrzunehmen.

5. Fazit und Ausblick

In den vorherigen Abschnitten habe ich dargelegt, welche Besonderheiten im Coaching im Kontext von Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen bedeutend sein können und welche Strategien sich im Rahmen von Internalisierter Unterdrückung als besonders wirksam erwiesen haben, um Betroffene zu befähigen, ein wertschätzendes Selbstbild sowie eine liebevolle Beziehung zu sich selbst zu entwickeln.

Meiner Erfahrung und Überzeugung nach bietet sich der Ansatz des Systemischen Coachings gut an, um diesen mit anderen Ansätzen aus der Black Psychology, aber auch praxistauglichen Methoden wie Achtsamkeitspraktiken und Übungen wie Reflexionen zum Thema Selbstmitgefühl zu verbinden, um Betroffenen möglichst vielfältige Impulse an die Hand zu geben. Gerade Gruppensettings eignen sich hervorragend, um sich in einer wertschätzenden Atmosphäre in einem sichereren Rahmen auszutauschen und gegenseitig auf dem Weg der Heilung zu unterstützen.

Voraussetzung für diese Arbeit ist die aufrichtige Auseinandersetzung des/der Coach* mit Unterdrückungssystemen sowie der Bereitschaft auch eigene blinde Flecken aufzudecken sowie schädliche Überzeugungen zu überwinden. Die Grundhaltung im Systemischen Coaching und das Inselmodell bieten hier eine gute Leitlinie, an denen der/die Coach* ständig die eigene Einstellung überprüfen darf.

6. Quellen

- "Internalized Misogyny": Unsere innere Frauenhasserin, online unter: <https://innenansicht-magazin.de/2017/11/18/internalized-misogyny/>
- Speight SL.: Internalized Racism: One More Piece of the Puzzle. *The Counseling Psychologist*. 2007;35(1):126-134.
- Neblett EW, Philip CL, Cogburn CD, Sellers RM.: African American Adolescents' Discrimination Experiences and Academic Achievement: Racial Socialization as a Cultural Compensatory and Protective Factor. *Journal of Black Psychology*. 2006;32(2):199-218.
- Hooks, Bell: *Sisters of the Yam*, Routledge 2015
- Peşmen, Azadê: Wie tausend kleine Mückenstiche. *Deutschlandfunk Kultur*, online unter: https://www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-macht-den-koerper-krank-wie-tausende-kleine.976.de.html?dram:article_id=422167
- Yeboah A. (2017) Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Fereidooni K., El M. (eds) *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. Springer VS, Wiesbaden
- El-Mafaalani, Aladin; Waleciak, Julian; Weitzel, Gerrit (2017): Rassistische Diskriminierung aus der Erlebnisperspektive. In: Fereidooni K., El M. (eds) *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. Springer VS, Wiesbaden
- Russel, Glenda: Internalized Classism: The Role of Class in the Development of Self. *Women & Therapy*. 2010: 59-71.
- Henderson, Nan: Race and Resiliency - What does the reasearch say?, online unter: <https://www.resiliency.com/race-and-resiliency-what-does-the-research-say/>
- Sittenthaler, Sandra; Jonas, Eva (2013): Der Schmerz der sozialen Ausgrenzung. In: Helmut P. Gaisbauer, Helmut; Kapferer, Elisabeth; Koch, Andreas; Sedmak, Clemens: *Armut und Wissen*. Pheterson, G. (1986). Alliances between women: Overcoming Internalized oppression and internalized domination. *Signs*, 12, 146-160.
- Chioneso NA, Hunter CD, Gobin RL, McNeil Smith S, Mendenhall R, Neville HA. Community Healing and Resistance Through Storytelling: A Framework to Address Racial Trauma in Africana Communities. *Journal of Black Psychology*. 2020;46(2-3):95-121. doi:10.1177/0095798420929468
- Dieckmann, Janine; Geschke, Daniel; Braune, Ina: Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und die Gesellschaft, online unter: <https://www.idz-jena.de/wsdet/wsd2-4/>
- French BH, Lewis JA, Mosley DV, et al. Toward a Psychological Framework of Radical Healing in Communities of Color. *The Counseling Psychologist*. 2020;48(1):14-46. doi:10.1177/0011000019843506
- Neff, Kristin (2012): *Selbstmitgefühl*, Kailash Verlag