

Herzlich Willkommen zum Workshop

„Einführung in die Interkulturelle Kompetenz“

20. November 2017
win e.V. Wohnen in Nachbarschaften bei der KSG
Langenhagen

Version zur Weitergabe an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Helga Barbara Gundlach, M.A.
Freiberufliche Trainerin und Beraterin für Interkulturelle Kompetenz und Diversity
Religionswissenschaftlerin
Trainerin/Prüferin/Mitglied im Beratungsausschuss Xpert Culture Communication Skills®
Mitglied Arbeitsstelle diversitAS Leibniz Uni Hannover

Kulturdimensionen am Beispiel dieses Beginns

- Sach- bzw. Aufgabenorientierung/direkte Sprache
(Vorstellung der Referentin über fachliche Referenzen, Struktur des Vortrages)
- Monochrones Zeitverständnis
(pünktlicher Beginn, Zeitvorgaben, Struktur der Veranstaltung)
- Mittlere Machtdistanz
(Aufforderung im Anschluss Fragen zu stellen, gemeinsam zu diskutieren)

sog. Kulturdimensionen dienen zur Analyse als Erklärungsmuster für eigenes und fremdes Verhalten

Interkulturelle Kompetenz

verschiedene Ansätze I.

- **Länderbezogener Ansatz**
(üblich in der Auslandsvorbereitung, z.B. Auslandssemester, Urlaubsreisen, internationale Wirtschaftsbeziehung, Diplomatie)
-> Information über eine bestimmte andere Gruppe
- **Migrationsspezifischer/kultursensibler Ansatz**
(hilfreich in Einwanderungsgesellschaften, z.B. bei Herausforderungen durch Migration/Integration, in der Beratung, bei Interkulturellen Öffnungsprozessen usw.)
 - > Kennen lernen genereller Unterschiede von Kultur
 - > Beschäftigung mit Auswirkungen von Migration
 - > Reflexion der eigenen kulturellen Prägung

Auswirkung der Anwendung der Ansätze in Migrationskontexten

	Länderansatz	Migrationsspezifischer/ kultursensibler Ansatz
Eigenes u. Fremdes	getrennt	vermischt
Analysen	der/des Anderen	... und von sich
Zeitaufwand	gering	kontinuierlich
Zeitperspektive	kurzfristig	längerfristig
„Trefferquote“/ Zufriedenheit	gering bzw. oberflächlich	höher

Interkulturelle Kompetenz

verschiedene Ansätze II.

- Keiner der Ansätze ist besser – schlechter
- Grundsätzlich sollte ein kultursensibler Ansatz gewählt werden.
- Natürlich können beide Ansätze auch kombiniert werden – je nach Kontext.
- Es spricht nichts dagegen sich zusätzlich Wissen über (Herkunfts)länder (von z.B. Migrant/innen, Geflüchteten) anzueignen oder deren Sprachen zu erlernen.

Interkulturelles Lernen - Kompetenzen

- Wissenserwerb, z.B. über Funktion, Erwerb und Auswirkungen von Kultur
-> *Fachkompetenz*
- Auseinandersetzung nicht nur mit dem Fremden sondern gerade auch mit dem Eigenen
-> *persönliche Kompetenz*
- Individuelle Lösungen, keine Rezepte für den Umgang mit dem/der Anderen
-> *Handlungskompetenz (Teil der Sozialkompetenz)*

IK als Haltung / lebenslanges Lernen
Grundlage im Prozess der IKÖ

Interkulturelle Kompetenz (IK) und Interkulturelle Öffnung (IKÖ) vor Ort

- zukünftige Notwendigkeit (demographischer Wandel (Bewerber/innen-Mangel, brachliegendes Potential, Abwanderung qualifizierter Kräfte)
- gegebenenfalls Überforderung durch Unkenntnis der Mitarbeiter/innen, Team- und Führungsprobleme
- Öffentliches Image, gesamtgesellschaftliche Aufgabe (Integrationspläne auf Bundes-/Landes-/kommunaler Ebene), ethisch/moralische Verantwortung
- Wirtschaftliche Interessen
- Konkrete Anlässe (z.B. Flüchtlinge in der Ausbildung)

Interkultureller Wahrnehmungsprozess I.

1. Beschreibung: Was kann ich „wirklich“ sehen?
z.B. 2 Personen gegenüber, Hände ineinander, ...
2. Interpretation: Was könnte dies Verhalten bedeuten (gemäß meiner kulturellen Prägung)?
z.B. Begrüßung, Abschied, ...
3. Bewertung: Wie beurteile ich dies Verhalten (gemäß meiner kulturellen Prägung)?
z.B. freundlich, arrogant, ...

Interkultureller Wahrnehmungsprozess II.

- Ist eine der sog. Interkulturellen Techniken
- Hilft, objektive Beobachtung sowie kulturell geprägte Interpretation und Bewertung zu trennen
- Entspannt einen selbst, entschärft Situationen
- Verhindert, das Gegenüber möglicherweise vorschnell bzw. falsch zu behandeln

Grundlage Interkultureller Kompetenz ist die Reflexion
der EIGENEN Kultur

Es geht nicht darum, alles zu wissen, sondern sensibel
zu sein und zu hinterfragen

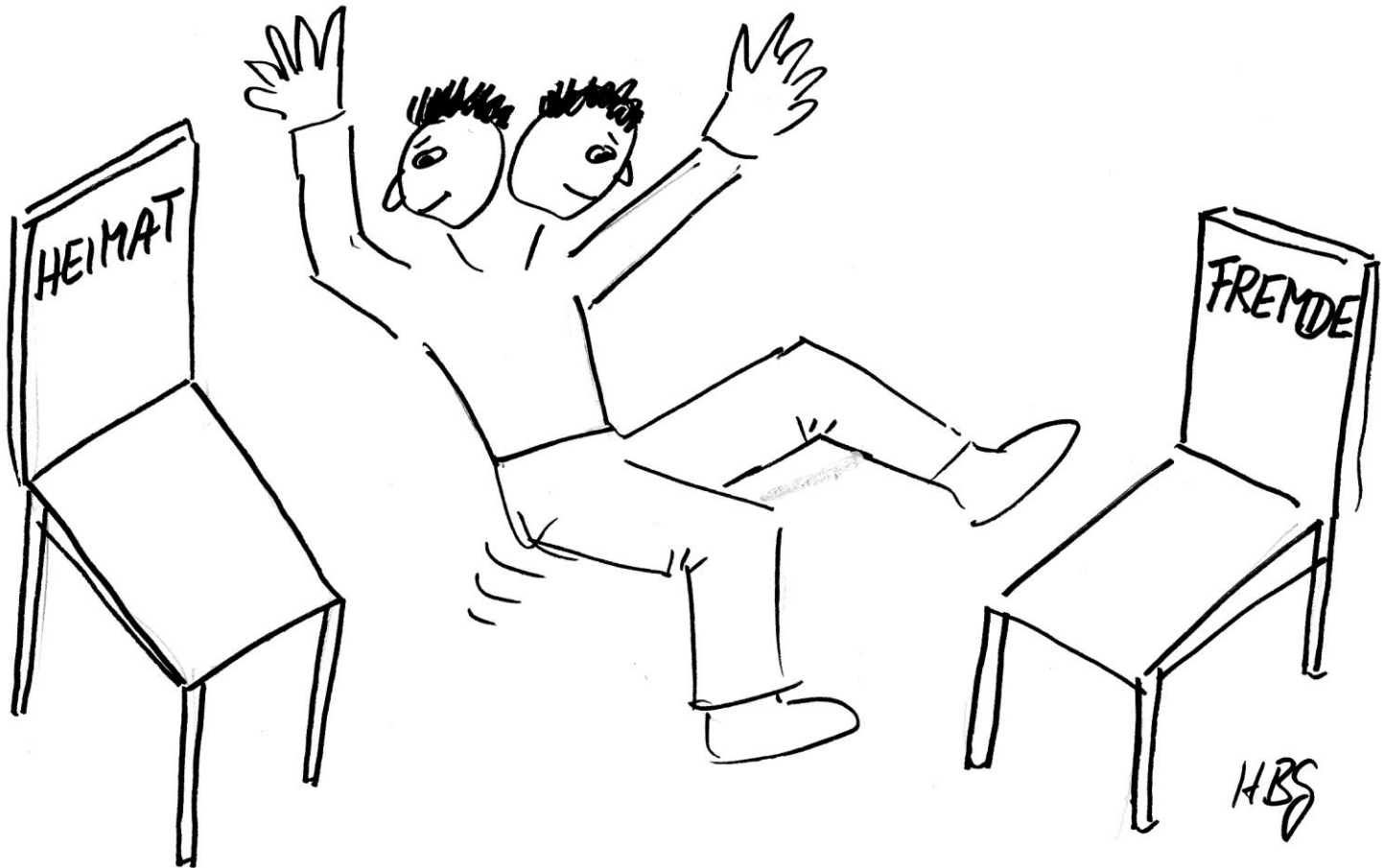
Nonverbale kulturell geprägte Kommunikation

- Mimik (*z.B. Blick in die Augen*)
- Kopfbewegungen (*z.B. bei Zustimmung/Ablehnung*)
- Gestik (*z.B. Begrüßungen, Zählweisen, Feedback, Beschimpfungen*)

...sind ebenso wie die gesprochene Sprache erlernt

Es geht nicht darum, das Alles über andere Kulturen zu erlernen, sondern sich der eigenen nonverbalen Kommunikation bewusst zu sein, das Gegenüber zu beobachten, anzusprechen, nachzufragen

Hin- und Hergerissenheit....

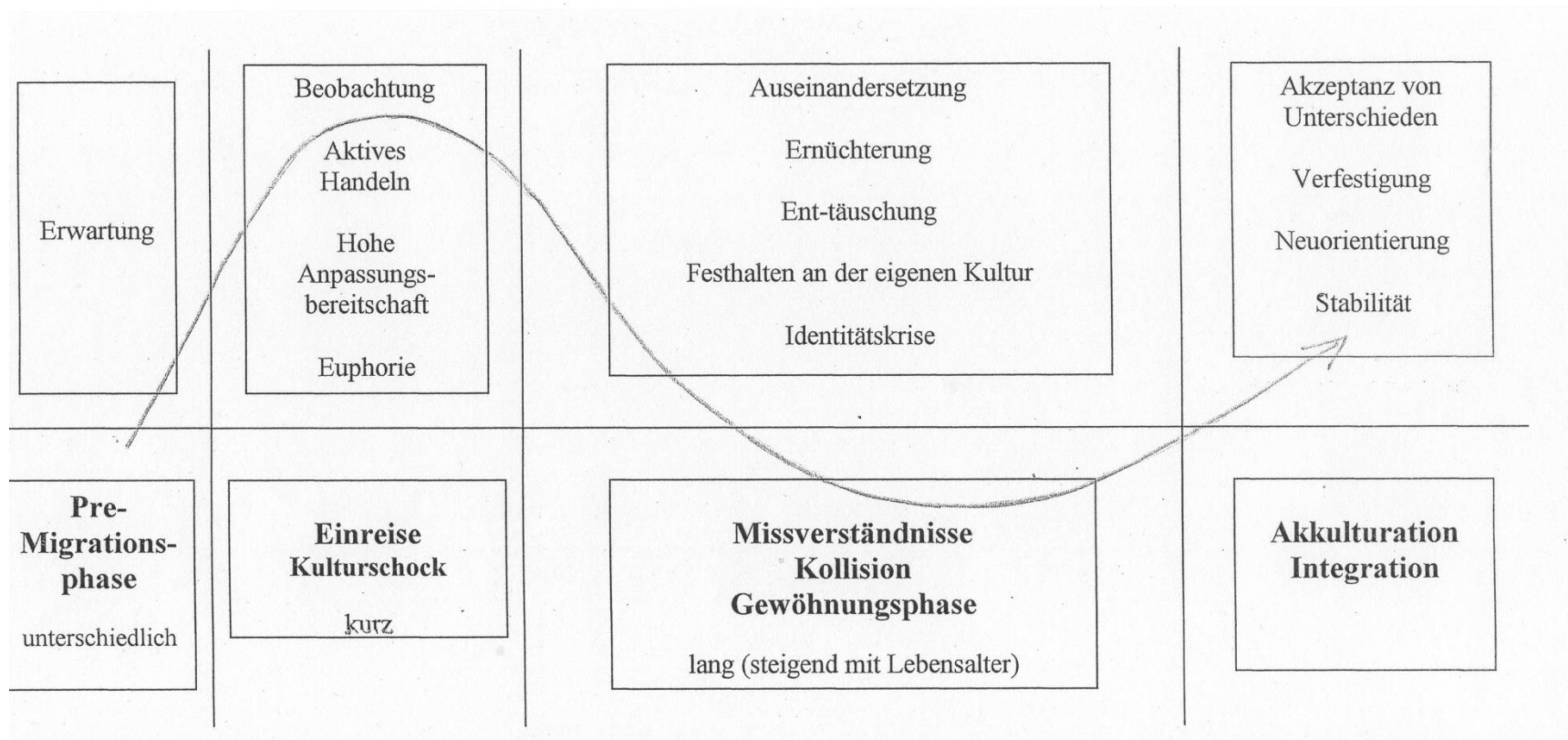


Helga B. Gundlach

Innere Folgen der Migration

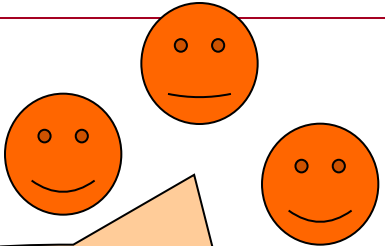
Migrationskurve

nach Bolten, Oberg, Slutzki u.a.

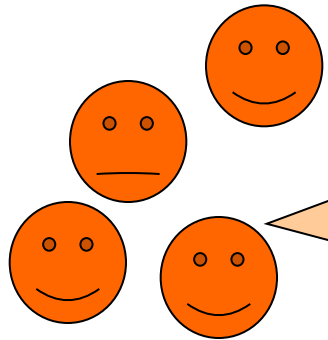


Austausch/Fragen zur Selbstreflexion

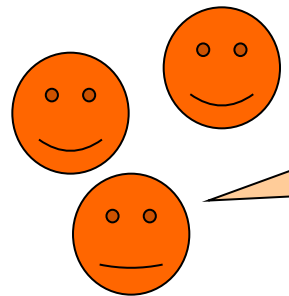
(Wann und wo haben wir
schon einmal Ähnliches erlebt?)



Also, als ich damals mitten
im Schuljahr in die neue
Klasse kam...

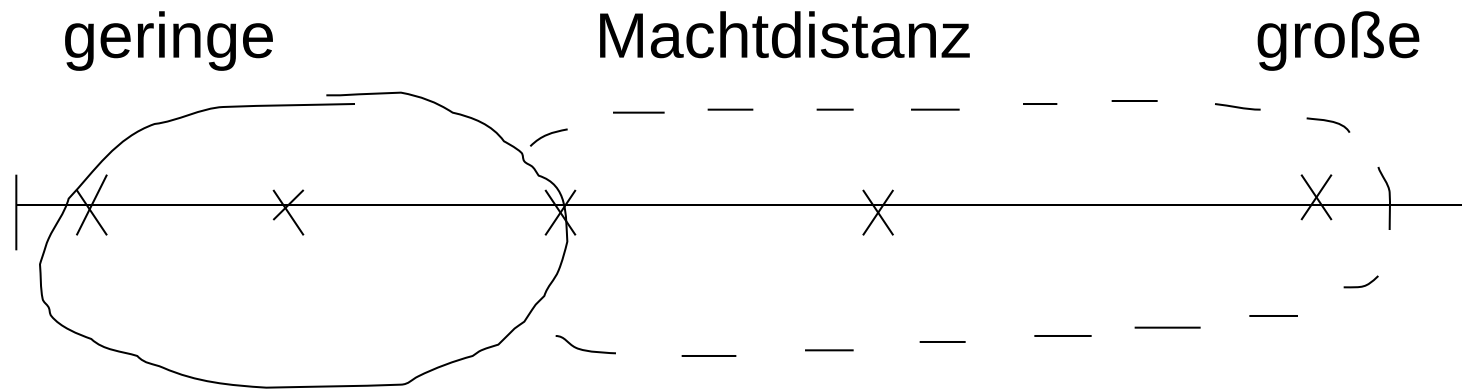


Ich habe vor 10
Jahren den Job
gewechselt....



Ich bin mit 20 Jahren nach
Norddeutschland gekommen
und erst mal ging es mir...

Kulturdimensionen

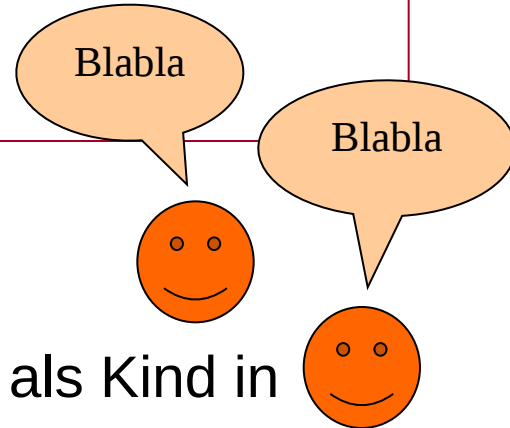


1. Feststellung der eigenen Position (hier 2. Kreuz von links), die situativ einen gewissen Radius haben kann (links)
2. Positionierung anderer anhand ihres Verhaltens
3. Erweiterung des eigenen Radius (Wissen um die Unterschiede, keine negative Bewertung der/s Anderen, Anpassung oder Ansprechen der Unterschiede ...)
= Interkulturelle Kompetenz

Kulturdimensionen V.

Geringe Machtdistanz	Große Machtdistanz
Wenig Betonung von Unterschieden in der Hierarchie	Starke Betonung von Unterschieden in der Hierarchie
Begegnung auf Augenhöhe	Klare Abgrenzung
Akzeptanz der FK aufgrund von ihrer Leistung	Akzeptanz der FK aufgrund von ihrem Alter/ ihrer Position
Kleidung und Statussymbole sind weniger wichtig	Kleidung und Statussymbole sind wichtig
Mitdenken und Eigenständigkeit ist erwünscht	Es werden von oben Anweisungen gegeben und diese auch erwartet
Fragen können gestellt werden	Fragen sind unhöflich, gelten als Kritik
Beidseitiger Blickkontakt zeigt Interesse	Eine höher stehende Person wird nicht direkt angeschaut
Eine FK mit großer MD kann als unterdrückend empfunden werden	Eine FK mit geringer MD kann als schwach und inkompetent wahrgenommen werden

Austausch/Fragen zur Selbstreflexion



- Welche Form der Machtdistanz haben Sie als Kind in Ihrer Familie/Schulzeit/Ausbildung erlebt?
- Welche Form der Machtdistanz geben Sie gegeb. heute an Ihre Kinder weiter?
- Welche Form der Machtdistanz erleben Sie in dieser Gesellschaft?
- Welche Form der Machtdistanz gibt es in Ihrem Betrieb?
- Was hat gegebenenfalls wann, wo und warum verändert?

Fragen und Herausforderungen

- Wie kann eine angemessene Willkommenskultur für Migrant/innen/Geflüchtete in unserem Betrieb aussehen?
- Was können wir ausbildungs-/berufsbegleitend für die Integration tun?
- Welche Unterstützung ist für unsere (deutschen) Kolleg/innen wichtig?
- Wie können wir die Kompetenzen der Migrant/innen/Geflüchteten und die Veränderungen im Betrieb durch die neue Situation für uns nachhaltig nutzen?

Diskussion

- Was hat mich besonders berührt, beschäftigt?
- Welche Gedanken zu früheren/aktuellen privaten Erlebnissen oder beruflichen Situationen gingen mir durch den Kopf?
- Welche Herausforderungen sehen ich für mich persönlich?

**Vielen Dank für Ihre
Offen- und Aufmerksamkeit

und viel Erfolg
bei allen interkulturellen Begegnungen!**

falls Nachfragen/Kontakt: helga-b.gundlach@web.de