

Unser Ansatz - Interkulturelle Kompetenz...

Die gleichberechtigte interkulturelle Begegnung zielt auf Anerkennung. Dabei geht es auch um Anerkennung von Differenz, der Anerkennung der Verschiedenheit kultureller Gruppen.

Ein solches Verständnis wird von der Einsicht getragen, dass ethnisch-kulturelle Heterogenität heute Normalität ist. Heterogenität als produktive Ressource wird nicht ausschließlich Fach- und Führungskräften zugerechnet.

Wir nehmen in unseren Analysen, in unseren Beratungs- und Qualifizierungskonzepten (Cultural Diversity Management), nicht nur die Vielfaltsdimension der ethnischen Herkunft in den Blick. Hier werden gleichzeitig die in der jeweiligen Kultur vorhandenen „internen Kulturen“ (Geschlechterrollen, Differenzierung nach Lebensphasen, Religion) explizit als Ausprägungen der Vielfalt in der zu beschreibenden Kultur betrachtet. Deshalb beschäftigt sich Cultural Diversity Management unter anderem auch damit, wie der demografische Wandel die Alters- und Geschlechtsstruktur bestimmt, oder wie der gesellschaftliche Wandel Lebensentwürfe auch in der Herkunftskultur ggf. immer stärker individualisiert und ein neues Verhältnis von Lebens- und Arbeitszeit einfordert (Migrantenmilieus, Zielgruppen-Typologie, Sinus Studie). Die Kundengruppen der Kommunen sind also nicht nur bunt, sondern noch viel bunter, als auf den ersten Blick gedacht.

Die interkulturelle Öffnung eines Unternehmens kann nicht gelingen, wenn Personalverantwortliche, Führungskräfte und Mitarbeitende sich ihr nicht verschreiben. Interkulturelle Öffnung manifestiert sich nicht in Schriftstücken und Leitbildern, in Werbemaßnahmen und Ansprachen, sondern in den alltäglichen Verhaltensweisen.

Deshalb sind Fortbildungen/Workshops/Trainings zur Entwicklung interkulturellen Wissens, interkultureller Kompetenzen, eines Verstehens der unterschiedlichen Kulturkonzepte für Fortschreibung einer Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltungen, Kreise, Kommunen und Städte ein weiterer, entscheidender Baustein. Ansätze für interkulturelle Sensibilisierung gibt es verschiedene. Als besonders tragfähiges Konzept empfehlen wir eine Synthese aus antirassistischer und interkultureller Bildungsarbeit. Wir betonen einerseits die Unterschiedlichkeiten und Eigenheiten der Menschen, auf die Selbst- und Fremdbilder, die mit der Zuschreibung der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe einhergehen, ihren individuellen und gesellschaftlichen Nutzen, aber auch auf die damit verbundenen Ausschlussmechanismen. Es wird außerdem anerkannt, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufig struktureller und individueller Diskriminierung ausgesetzt sind. Andererseits betonen wir die Gemeinsamkeit in Werten, Motiven, Handlungsweisen, Lebenskonzepten, betonen damit das uns verbindende über Nationalitäten, Funktionsrollen und Milieus hinaus.

Unsere interkulturellen Trainings sind dann erfolgreich, wenn es den Teilnehmer-/innen gelingt, eigene Verhaltensweisen, Zuschreibungen und Vorurteile anderen Gruppen gegenüber zu erkennen. Denn wenn erst einmal klar ist, welche oft automatisierten und versteckten Mechanismen zu Konflikten und Ausgrenzungen führen, dann kann diesen begegnet werden.

Von einer solchen Selbstreflexion sind die Personalverantwortliche, Führungskräfte und Mitarbeitenden individuell betroffen, sie ist aber auch auf die Strukturen in der gesamten Organisation zu übertragen.

Zu einer interkulturellen Sensibilisierung gehört, sich deutlich zu machen, dass ‚Kultur‘ ein Vieldimensionaler Begriff ist:

- Eine Kultur ist niemandem angeboren, sie wird erlernt.
- Kulturen sind dynamisch und verändern sich.
- Kulturen und die Menschen, die ihnen angehören, sind heterogen.
- Die Zugehörigkeit zu einer Kultur definiert nicht den ganzen Menschen.
- Kultur beschreibt nicht nur die ethnische Herkunft, sondern auch andere kulturelle Regelsysteme (etwa die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Milieu, Sportverein, einem Betrieb, einer Musikgruppe). Deshalb gehört jeder Mensch verschiedenen Kulturen an.
- Kulturelle Zuschreibungen verfolgen häufig Zwecke der Abgrenzung, der Festigung von Machtstrukturen oder der Erhebung über eine andere Gruppe.
- Viele Konflikte oder Verhaltensweisen werden unter Rückgriff auf den Kulturbegriff erklärt, dabei liegt ihre Ursache häufig in individuellen Prägungen oder Beweggründen oder in sozio-ökonomischen Unterschieden.

Interkulturelle Schulungen müssen strategisch in die Organisationskultur integriert werden und Teil der Organisationsentwicklung sein. Eine Schulung, die ohne Folgemaßnahmen bleibt, wird nicht nachhaltig zu einer interkulturellen Sensibilisierung der Teilnehmenden beitragen. Denn **interkulturelle Trainings berühren etablierte, automatisierte Verhaltensweisen und Strukturen**, die nur in steten, langfristigen Prozessen überwunden werden können.

Unser Leistungsspektrum...

Beratung, Analyse, Vorträge, Seminare, Coaching, Supervision, Mediation, Interim Management

- interkulturelle und internationale Ausrichtung (Potentiale, Zukunftsorientierung)
- Personalmanagement (Personalauswahl, innerbetriebliche, Weiterbildung, intra- und interkulturelle Kompetenz)
- Management Audit (Interkulturelle Sensibilität) unternehmensspezifisches Kompetenzmodell, positionsspezifisches Anforderungsprofil

Sensibilisierung- Kompetenzentwicklung – Interkulturelle Öffnung: Interkulturelles Lernen auf der kognitiven, der emotionalen und der Verhaltensebene.

Ziele der interkulturellen Fortbildungen und Trainings:

- ✚ Reflektierter Umgang mit dem Kulturbegriff, Kulturstandards bzw. Kulturdimensionen.
- ✚ Eigene Kulturstandards identifizieren und ihre Wirkung in der Begegnung mit einer anderen Kultur abschätzen können.
- ✚ Deutungswissen über bestimmte fremde Kulturen erweitern; relevante Kulturstandards identifizieren und dazu weitergehende Sinnzusammenhänge in der Fremdkultur herstellen können.
- ✚ Generelle Kulturgebundenheit menschlichen Verhaltens erkennen und akzeptieren können.
- ✚ Fremdkulturelle Muster als fremd wahrnehmen können, ohne sie (positiv oder negativ) bewerten zu müssen.
- ✚ Verständnis und Respekt für fremdkulturelle Muster entwickeln können.
- ✚ Perspektivwechsel, Empathie als Grundlage für den Umgang mit Differenz und ein selbstreflexives Begreifen von Situationen entwickeln.
- ✚ Erweiterung der eigenen kulturellen Optionen, mit kulturellen Regeln flexibel umgehen können, selektiv fremde Kulturstandards übernehmen können, zwischen kulturellen Optionen situationsadäquat und begründet wählen können.
- ✚ Zu und mit Angehörigen einer fremden Kultur konstruktive und wechselseitig befriedigende Beziehungen aufbauen, mit interkulturellen Konflikten praktisch umgehen können.
- ✚ Interkulturelles Wissen und interkulturelle Kompetenz, als erforderliche persönlichkeits-bezogene, soziale und fachliche Kompetenzen erkennen, die es den Teilnehmenden, Mitarbeitenden und Führungskräften, sowie der Organisation ermöglichen mit Menschen fremder Kulturkreise (Kundinnen und Kunden, aber auch Kolleginnen und Kollegen) zu kommunizieren, zu arbeiten, Konflikte zu lösen bzw. zu vermeiden und ihre vielfältigen Belange und Bedürfnisse zu verstehen.

Interkulturelle Kompetenz ist Kommunikations-, Handlungs- und Konfliktlösungs-kompetenz in kulturellen Überschneidungssituation

Einige Beispiele aus unseren modular aufgebauten Workshops:

- Qualifizierungsangebot zur interkulturellen und diskriminierungskritischen Öffnung und zur Sensibilisierung bzw. Stärkung interkultureller/diskriminierungskritischer Kompetenz
- Modul: Kulturspezifische und kulturübergreifende Kenntnisse als kognitive Komponente der interkulturellen Kompetenz
- Modul: Kulturelle Selbstwahrnehmung - eine Welt der Vielfalt, auch intrakulturell Cultural - Awareness – Training, Sensibilisierung für eigene und fremde kulturspezifische Eigenschaften
- Modul: Interkulturelle Integration und interkulturelle Öffnung durch bewusstes Cultural Diversity Management
- Modul: Wir sind viele und wir sind verschieden - Migranten Milieus - Über wen reden wir eigentlich?
- Module: Andere Länder andere Sitten- Kultur-und Landesspezifisches Wissen
- Modul: Wahrnehmen - verstehen – überzeugen. Thesen und Argumente für die betriebliche Praxis – Abbau von innerbetrieblichen Widerständen und Vorurteilen
- Modul: Sex und Gender - Genderkompetenz im interkulturellen Dialog
- Modul: Kulturdimensionen – Kulturstandards – Kulturelle Orientierung
- Modul: Interkulturell adäquat und lösungsorientiertes Verhalten - Kulturspezifische Verhaltensmuster erkennen und deuten
- Modul: Kommunikation und Kooperation in interkulturellen Begegnung
- Modul: Wenn es schwierig wird – Interkulturelle Irritationen. Deeskalation braucht interkulturelles Wissen, Empathie und Toleranz (Ambiguitätstoleranz)
- Modul: Konfliktmanagement im interkulturellen Kontext
- Modul: Flucht und Trauma
- Modul: Flucht und Asyl
- Modul: Islamisches Konfliktmanagement
- Module: Grund-und Aufbau Interkulturelle Kompetenz
- Modul: Interkulturelle Teams führen
- Modul: Zusammenarbeit in Interkulturellen Teams
- Modul: Interkulturelles Management
- Modul: Interkulturalität - persönliche, soziale und fachliche Kompetenzen...
- Modul: Sprache Deutsch? „In welcher Sprache träumen Sie“? Sprache schafft Bewusstsein

Interkulturelle Kompetenz schließt den reflektierten Umgang mit den Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen der eigenen und der Zielsprachlichen Kultur ein.

Die folgenden sieben Fragen erheben die Besonderheiten und Charakteristika von Kulturen, ohne diese zu bewerten:

- **Welche Bedeutung hat Zeit?**
- **Wie wird kommuniziert?**
- **Welche Bedeutung haben Individuum und Gruppe?**
- **Welche Rolle spielen Regeln und Vorschriften?**
- **Wie ist Macht und Autorität verteilt?**
- **Welche Rolle spielen Alter und Geschlecht?**
- **Was ist tabu? Wie spirituell ist eine Kultur?**

Diese Fragen werden in Kulturen ganz unterschiedlich beantwortet und prägen so das besondere Verhalten der meisten – wohlgerneht nicht aller – Menschen in der jeweiligen Kultur.

Unsere methodisch-didaktische Vorgehensweise...

Inhalte und Methoden basieren auf dem sozial-emotionalen Lernen und Erleben.

Der tatsächliche Ablauf, Inhalte und Methoden werden durch die Praxis und die Ziele der Teilnehmenden bestimmt. Der ganzheitliche Ansatz zur berufsspezifischen Selbsterfahrung und berufsspezifischen Interaktion von Einzelpersonen in organisationalen Gefügen geht weit über die klassischen Angebote in der Personal- und Organisationsentwicklung hinaus. In unseren Beratungsprozessen und Workshops, betonten wir die konzeptuelle Implementierung von kreativen, geschlechtsspezifischen und systemischen Bausteinen.

Cultural Diversity Management: Kulturelle Diversität greift zusätzlich die Verschiedenheit bei Kultur auf, sei es hinsichtlich Nation, Region, ethnischer Gruppe, Religion. **Wir beziehen ebenso Unternehmens-, Branchen- und Berufskulturen mit ein.**