

Herzlich Willkommen

Kommunikationsmodelle, Stereotype, Fehldiagnosen sowie der Einfluss von Körpersprache

Im Rahmen der Veranstaltung

„Was guckst du - Interkulturelle Kompetenzen“

13. Jahrestagung am Dienstag, den 23.11.2021 online

Helga B. Gundlach

Trainerin und Beraterin für Inter-/ Transkulturelle Kompetenz,
Diversität und Vielfaltsorientierte Öffnungsprozesse

Workshops zum Umgang mit Diskriminierung und rechten Parolen

**Version zur anschließenden Weitergabe
an die Teilnehmenden**

*Training
Beratung
Moderation*

Helga B.
GUNDLACH

www.helga-b-gundlach.de

Inhalte

- anhand einiger Modelle, Theorien und Techniken der Interkulturellen Kompetenz Verhaltensweisen analysieren um Menschen, deren Werte und Verhaltensweisen besser zu verstehen und daraufhin das eigene Handeln auszurichten
- Im Mittelpunkt stehen erstmal SIE selbst!!!



Kennzeichen indirekter Kommunikation

(im Anschluss an eine kurze Übung dazu)

- Dauert oft länger
- Enthält keine Verneinungen
- Spricht das, worum es geht, nicht an
- Thematisiert nicht das Nichtwissen
- Kann über Dritte erfolgen
- Setzt bewusst nonverbale Signale ein
- Löst Konflikte durch Veränderung der Rahmenbedingungen

Gegenseitige Interpretation u. Bewertung direkter und indirekter Kommunikation

Direkte sehen sich selbst tendenziell...

klar, strukturiert und normal!

daher bewerten Direkte Indirekte oft als ...

nervig, neugierig, übergriffig, ablenkend, einschleimend, unsicher, unvorbereitet, ausweichend, verlogen...

„Komm auf den Punkt!“ „Lager nicht um den heißen Brei!“

Indirekte sehen sich selbst tendenziell...

wertschätzend, höflich, gesichtswahrend und normal!

daher bewerten Indirekte Direkte oft als...

grob, unsensibel, unhöflich, beleidigend, desinteressiert...

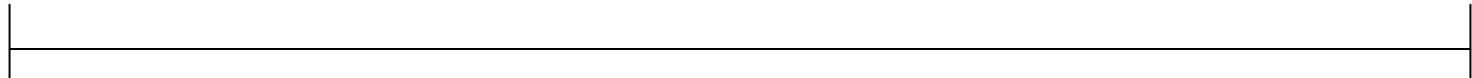
Kulturdimensionen I.

(am Beispiel direkter – indirekter Kommunikation)

direkte

Kommunikation

indirekte



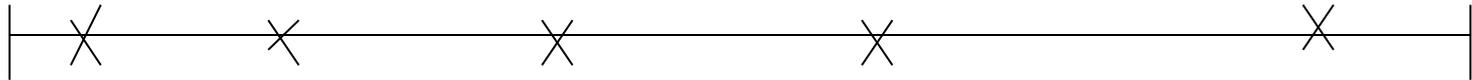
Darstellung der Gegenpole auf einer Skala

Kulturdimensionen II.

direkte

Kommunikation

indirekte



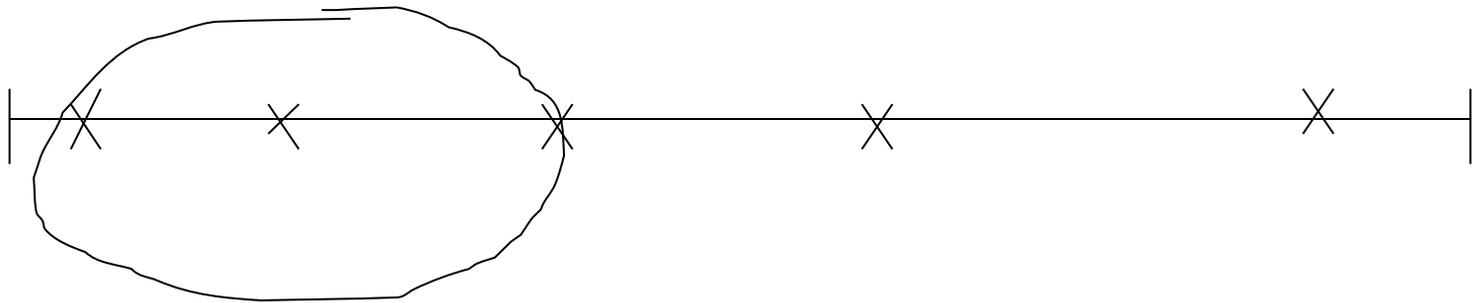
Eigene Positionierung
und die des Gegenübers
nach gezeigtem Verhalten

Kulturdimensionen III.

direkte

Kommunikation

indirekte



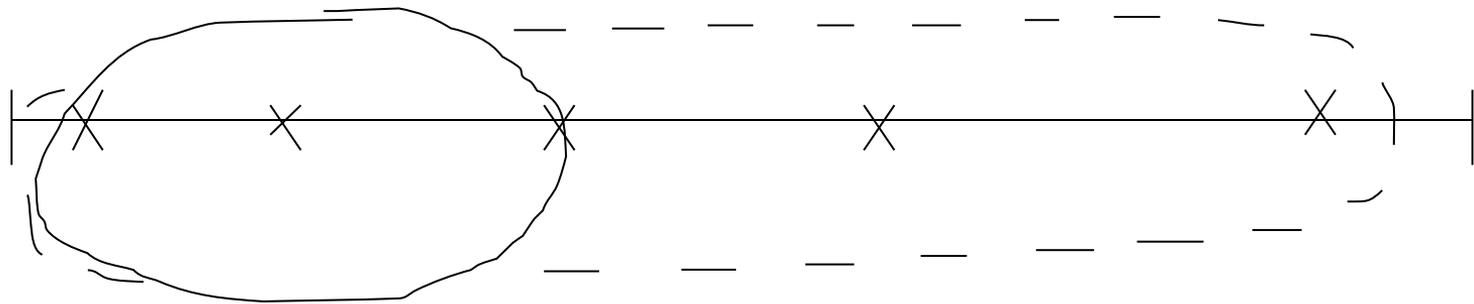
möglicher Radius in der Interaktion
situationsbedingt

Kulturdimensionen IV.

direkte

Kommunikation

indirekte



Erweiterung des Radius

(Wissen um die Unterschiede, Reflexion der eigenen Prägung,
keine Bewertung der/s Anderen, Anpassung oder Ansprechen
der Unterschiede ...)



Interkulturelle Kompetenz/Kultursensibilität

Übersicht über einige Kulturdimensionen

Direkte Kommunikation	Indirekte Kommunikation
Sach-/Aufgabenorientierung	Personen-/ Beziehungsorientierung
Individualismus	Kollektivismus
Geringe Machtdistanz	Große Machtdistanz

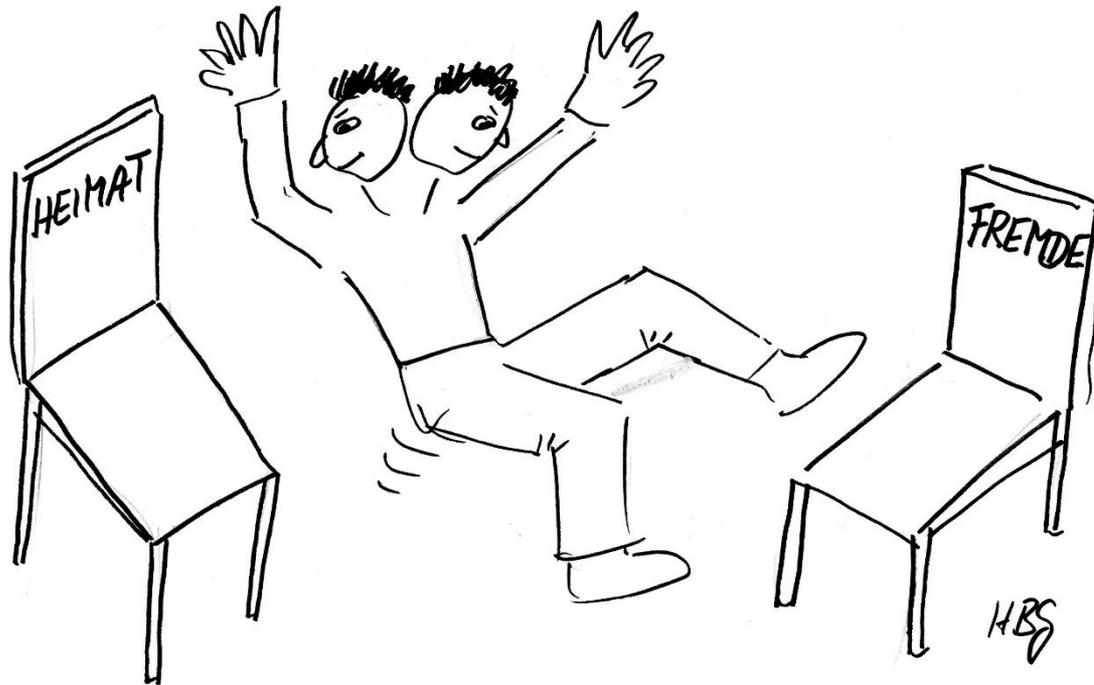
Kulturdimensionen dienen der **Analyse** des eigenen und fremden Verhaltens – nicht mehr, nicht weniger.

Dann können wir überlegen, welche Handlung je nach Situation (Patient*innen- Angehörigenkontakt, Teamebene, Führungskraft-Mitarbeitende, ...) angebracht sein könnte:

- Passe ich mich dem Gegenüber an?
- Verlange ich seine/ihre Anpassung an mich?
- Treffen wir uns in der Mitte?
- Thematisiere ich die Unterschiede?

Aber...

Achtung vor Stereotypen und Zuschreibungen nach (vermeintlicher) Herkunft!
Dann kann die Nutzung von Kulturdimensionen sogar kontraproduktiv sein.
Denn Menschen verändern sich im Laufe von Migration/kulturellem Wechsel
und benutzen altes und neues Kulturgepäck je nach Person und Situation
(siehe auch Kulturmodell des Rucksacks/Transkulturalität).



Kulturdimension

geringe – große Machtdistanz

(im Anschluss an eine kurze Übung dazu)

- Augenhöhe oder gesenkter Blick
- Fragen werden gestellt oder nicht gestellt
- Stuhlkreis oder Frontalunterricht
- Ärzt*innen, Berater*innen, Vorgesetzte erarbeiten mit Patient*innen, Ratsuchenden, Mitarbeitenden im Prozess gemeinsam Lösungen oder geben klare Anweisungen

... und wo und wann lernen wir das alles?

In der Kindheit (in der Enkulturation – Hereinwachsen in die Kultur)!

Gegenseitige Interpretation u. Bewertung geringer und großer Machtdistanz

Menschen mit geringer Machtdistanz in „höherer“ Position (z.B. Ärzte*innen, Beratende, Lehrkräfte) nehmen Menschen mit großer Machtdistanz in „niedriger“ Position oft so wahr...

eingeschüchtert, unselbständig, überfordert, desinteressiert, gelangweilt, widerständig, bei Migrationsbiographie mangelnde Deutschkenntnisse

Menschen mit großer Machtdistanz in „niedriger“ Position (z.B. Patient*innen, Angehörige) nehmen Menschen mit geringer Machtdistanz in „höherer“ Position oft so wahr...

unsicher, ahnungslos, inkompetent, ohne wirkliche Autorität oder Befugnis



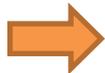
Stereotype / Vorurteile I.

(im Anschluss an eine kurze Übung dazu)

- „Vorurteil“ in der deutschen Sprache eher nur negativ konnotiert
- „Stereotyp“ allgemeiner, Definition: „Klischeehafte Verallgemeinerungen, die in der Phase der Enkulturation unreflektiert vom Umfeld übernommen werden“
- Autostereotype - Heterostereotype (über sich bzw. die Anderen)
- Wichtige Funktionen:
 - sozial: trennen zwischen den Gruppen
 - kognitiv: erklären, wie die Anderen sind, geben Handlungsanweisungen
 - affektiv: stärken das eigenen Selbstwertgefühl

Stereotype / Vorurteile II.

- führen zu selektiver Wahrnehmung der Anderen, d.h. Übereinstimmungen werden stärker wahrgenommen, Abweichungen weniger bzw. erklärt („klar, es gibt ja auch Ausnahmen, aber...“)
- führen zu Erwartungen an die Anderen und damit auch unbewusst zu selbsterfüllenden Prophezeiungen
- bauen sich nicht automatisch beim Kennenlernen ab (Kontakthypothese)
- Können ein Beginn von Diskriminierungen, Rassismen, GMF (Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit) usw. sein



Ziel ist nicht die Abschaffung
sondern ein reflektierter Umgang damit

Interkultureller Wahrnehmungsprozess I.

1. Beobachtung

Was kann ich „wirklich“ sehen?
(neutral, universell)

2. Interpretation

Was könnte dies Verhalten bedeuten?
(gemäß meiner kulturellen Prägung)

3. Bewertung

Wie beurteile ich dies Verhalten?
(gemäß meiner kulturellen Prägung)

Beispiele interkulturell geprägter nonverbaler Kommunikation

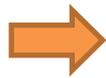
(im Anschluss an eine kurze Übung dazu)

- Zählweisen mit den Händen
- Zustimmung – Ablehnung mit dem Kopf
- Blickkontakt
- Gesten für Komplimente oder Beleidigungen
- Beinhaltungen
- Abstand und Berührung (in vor-Corona-Zeiten)
- ...

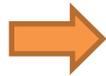
Interkultureller Wahrnehmungsprozess II.

- 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

Fazit



Grundlage Interkultureller Kompetenz
ist die Reflexion der **eigenen** Kultur



Es geht nicht darum, alles zu wissen,
sondern sensibel zu sein, zu beobachten,
sich und den/die andere/n zu hinterfragen
und dann für einen selbst/den Betrieb
passende situative Lösungen zu finden

Nachfragen/Diskussion

- Was hat mich besonders berührt, beschäftigt?
- Welche Gedanken zu früheren/aktuellen beruflichen Situationen oder auch privaten Erlebnissen gingen mir durch den Kopf?
- Welche Herausforderungen sehe ich für mich persönlich? Welche für meine eigene Arbeit? Welche für mein Team/Betrieb? Welche gesellschaftlich?

Literatur und weitere Hinweise I.

Grundlage für meinen Ansatz

ist das Programm **Xpert Culture Communication Skills** <https://www.xpert-ccs.de>

Eigene Publikationen zum Thema Interkultureller Kompetenz im sozialen, pädagogischen Bereich - Auswahl

„Interkulturelle Öffnung für Kitas mit Kleinstkindbetreuung. Eine hilfreiche Struktur für Ihre Vielfalt“. In: Botzum, Edeltraud/Remsperger-Kehm, Regina (Hg.): *Betreuung von Kleinstkindern. Qualität von Anfang an in Krippe, Kindergarten und Kita*. 28. Lieferung: Organisationale Veränderungsprozesse gestalten und Strukturen entwickeln. Köln 2021. Carl Link/Wolters Kluwer. VII 1.18. S.1-9

„Die Migrationskurve. Ihre Bedeutung in der Bildungs- und Beschäftigungs-Beratung von Menschen mit Migrationsbiografie“. In: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (Hg.) *dvb forum 02/2020. Zuwanderung - Zukunft im Miteinander*. Bielefeld 2020. Wbv. S. 29-34.
www.wbv.de/artikel/DVB2002

„DaZ oder Hochbegabung? Zur Wahrnehmung und Diskriminierung von (hoch)begabten Kindern mit Zuwanderungs- bzw. Fluchthintergrund“ in: *Labyrinth*, Nr. 136, Zeitschrift der Deutschen Gesellschaft für das hochbegabte Kind, Mai 2018, S.44f.

„Philosophie und Religion in der interkulturellen Praxis – Ausgangslage, Herausforderungen und Probleme“ in: Lamm, Bettina (Hg.): *Handbuch Interkulturelle Kompetenz. Kultursensitive Arbeit in der Kita*. Freiburg 2017. Herder. S. 216-227.

„Die Einführung von Diversity in interkulturellen Fortbildungen. Am Beispiel von Fortbildungen für Mitarbeiter/innen im öffentlichen Dienst der Kommunal- und Landesverwaltung Niedersachsens“ in: Hauenschild, Katrin; Robak, Steffi; Sievers, Isabel. (Hg.): *Diversity Education. Zugänge – Perspektiven - Beispiele*. Frankfurt 2013. Brandes & Apsel. S. 331 – 343.

„Wie Ganesh auf den Teppich kam...Religiös-ethische Fragen – Grunderfahrungen menschlicher Existenz“ in: Heidi Keller (Hrsg.): *Interkulturelle Praxis in der Kita. Wissen – Haltung – Können*. Freiburg 2013. Herder. S. 111-122.

„Erfolgsfaktor „Interkulturelle Kompetenz“ – Erfahrungen mit Sensibilisierungstrainings in Kommunalverwaltungen“. In: Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung (Hg.): *Integration gestalten – Gendersensible interkulturelle Öffnung der Kommunalverwaltungen in Niedersachsen*. Hannover 2011. S. 26-30.

mit Seusing, Beate: „ProfilPASS-Beratung von Migrant/inn/en“ in: Harp, Sigrid; Pielorz, Mona; Seidel, Sabine; Seusing, Beate (Hg.): *Praxisbuch ProfilPASS; Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung*, Bielefeld 2010. W. Bertelsmann. S. 113-155.

„Kulturelle Dimensionen als Erklärungsmuster“ in: Region Hannover: *Anders und doch gleich. Workshop des Sozialpsychiatrischen Dienstes der Region Hannover zur Versorgung psychisch kranker Migrantinnen und Migranten. 2. Dezember 2009* Sozialpsychiatrische Schriften, Band 3. S. 11-25.

Nähere Infos auch auf meiner Homepage www.helga-b-gundlach.de **Fragen?** helga-b.gundlach@web.de

Literatur und weitere Hinweise II.

Weitere ausgewählte empfehlenswerte Literatur mit kurzen persönlichen Kommentaren

Gernhardt, Balakrishnan, Drexler (Hrsg.): *Kinder zeichnen ihre Welt. Entwicklung und Kultur*. Weimar/Berlin 2014, Verlag das netz

(wenn Kinderzeichnungen als diagnostisches Mittel verwendet werden, kann es zu kulturell geprägten Fehlinterpretationen kommen, hier eine Studie, die kulturelle Prägungen, die sich in Kinderzeichnungen ausdrücken können, erklärt)

Keller, Heidi: *Kinderalltag. Kulturen der Kindheit und ihre Bedeutung für Bindung, Bildung und Erziehung*. Berlin/Heidelberg 2001, Springer-Verlag.

(Gegenüberstellung von stark individualistisch bzw. kollektivistisch geprägten Kulturen und dessen Auswirkung auf die Kinder. Diese Kulturdimension habe ich in dem kurzen Vortrag nicht behandeln können. Das wäre ein eigener Vortrag 😊. In diesem Buch sehr schön erklärt. Aspekte geringer – großer Machtdistanz spielen ebenfalls herein. Die Autorin benutzt allerdings andere Fachbegriffe dafür)

Keller, Heidi: *Mythos Bindungstheorie. Konzept-Methode-Bilanz*. Weimar 2019. Verlag das netz

(Weiterentwicklung des Buches „Kinderalltag“. Sehr erhellend zu welchen Fehldiagnosen es kommen kann, wenn „westlich“ „individualistisch“ geprägte Bindungstheorien auf andere kulturelle Kontexte angewandt werden)

Lamm, Bettina (Hrsg.): *Handbuch Interkulturelle Kompetenz. Kultursensitive Arbeit in der Kita*. Freiburg 2017. Verlag Herder.

(Weiterentwicklung der „Nifbe-Produktion“ Keller, Heidi: *Interkulturelle Praxis in der Kita*, Freiburg 2013, Verlag Herder. Gutes Nachschlagewerk für die Praxis. Neben vielen Artikeln zu Haltung, Sprachbildung, Erziehung, Elternarbeit usw. auch Artikel zu Flucht/Trauma und deren Folgen bei Kindern sowie zu konkreten Herkunftskulturen und deren „typischen“ Merkmalen)

Viernickel/Völkel/Focali: *Sprachen und Kulturen sichtbar machen. Interkulturelle Bildungsarbeit mit Kleinstkindern*.

Troisdorf 2009, Bildungsverlag EINS (praktisch orientiertes Buch für die Arbeit mit Kindern und ihren Familien, nicht ganz neu, aber schön erklärt)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit
und das aktive Mitmachen!

Helga B. Gundlach

Merci

Muchas gracias

شكرا

Teşekkür ederim

Thank You