

Interkulturelle Kompetenz

Was sagt die Praxis?

Beobachtungen & Thesen zum Erlernen interkultureller Kompetenz

1. Eine Verortung meiner Sicht der Dinge

Ich arbeite als Psychologin, Supervisorin und Coach in ganz unterschiedlichen Settings zum Thema interkulturelle Kompetenz und zwar im Rahmen von

- a) einschlägigen Seminaren zu interkultureller Kompetenz,
- b) Teamentwicklung mit Teams, deren MitarbeiterInnen unterschiedlicher Herkunft sind
- c) Supervision mit MitarbeiterInnen psychosozialer Einrichtungen, die auf Grund ihrer Herkunft Minderheitenangehörige sind
- d) Konfliktmoderationen

Vor allem auf Grund meiner Erfahrungen und Beobachtungen aus den Seminaren zu interkultureller Kompetenz und den Teamentwicklungsprozessen mit Teams, deren Mitglieder unterschiedlicher Herkunft sind/waren, entstanden die Thesen und Inhalte dieses Beitrages. Des Weiteren ist es wesentlich für mich zu erwähnen, dass ich hier im Speziellen auf die interkulturelle Kompetenz in Bezug auf die Begegnung und Interaktion mit Menschen mit Migrationshintergrund eingehen werde und nicht auf den Erwerb interkultureller Kompetenz von Menschen, die Österreich verlassen, um sich in einem anderen Land niederzulassen und/oder zu arbeiten.

2. Beobachtungen & Thesen

2.1 Interkulturelle Kompetenz – was wird darunter verstanden?

Was verstehen Sie unter interkultureller Kompetenz?		
Wissen über Menschen mit Migrationshintergrund und deren Herkunftskulturen	oder	Selbstsicherheit
		Fähigkeit Widersprüche zu ertragen
		Interaktionsfreudigkeit
		Eigenkulturelle Bewusstheit
		Empathie
		Kommunikative Kompetenzen

Abbildung 1

Meiner Beobachtung nach werden einschlägige ein bis zwei Tagesseminare zu interkultureller Kompetenz in erster Linie von MehrheitsösterreicherInnen besucht, um Wissen und Informationen über Menschen mit Migrationshinter- bzw. –vordergrund und deren Herkunftskulturen vermittelt zu bekommen. Das Ziel der TeilnehmerInnen ist es, durch

Informationen über andere, die Interaktion mit MigrantInnen zu erleichtern und eigene Unsicherheiten in der Begegnung abzubauen.

Die TeilnehmerInnen bringen meist schon eine Menge Know How und Selbstverständlichkeiten über andere Kulturen und deren (ehemaligen) Angehörigen mit - über Frauen, die Kopftuch tragen, über Tschetschenen, die gewalttätig sind, über die gastfreundlichen SüdländerInnen, etc.. Oft ist es die Erwartung, derlei Wissen, zum Beispiel durch kulturvergleichende Studien, zu vertiefen. Aus meiner Sicht ist es hier ein erster Arbeitsschritt, das eindimensionale Verständnis von interkultureller Kompetenz (siehe Abbildung, linke Spalte) zu öffnen, zum Beispiel über die Reflexion der eigenen Kultur. Das hat meist zur Folge, dass eigenkulturelle Bewusstheit gefördert wird und ein differenzierteres Bild von Kultur und somit auch von anderen Kulturen und von Menschen, die aus diesen (ab-) stammen entsteht.

Ganz anders sind meine Beobachtungen bei Teams, die schon einige Zeit lang zusammenarbeiten, sich aus MitarbeiterInnen unterschiedlicher Herkunft zusammen setzen (ÖsterreicherInnen, IranerInnen, TürkinInnen, BosnierInnen, etc.) und gemeinsam ihre interkulturelle Kompetenz erweitern wollen. Hier besteht auf Grund der alltäglichen Interaktionen bereits ein weitgehendes Bewusstsein über die vielfältigen Aspekte und Unterschiedlichkeiten (auch) in anderen Kulturen. Das hier zu Grunde liegende Verständnis von interkultureller Kompetenz scheint auf Grund des Erlebens von Interkulturalität, differenzierter (siehe Abbildung 1, rechte Spalte) und mehr mit dem Fokus auf sich selbst als auf das bzw. den/die Fremde. Das spiegelt sich auch im Begriff „Interaktionsfreudigkeit“ wider. Interaktionsfreudigkeit mit anderen Kulturen wird hier nicht verstanden als Vorliebe für Reisen in ferne Länder oder Multikultifeste. Vielmehr ist hier gemeint, dass man trotz der Unsicherheiten, die Interaktionen mit MigrantInnen immer wieder begleiten, diese nicht scheut, sondern Wege findet, diese aus zu verhandeln. Im Gegensatz zum oben beschriebenen Setting besteht hier die Tendenz, Selbstsicherheit im Umgang mit anderen durch die Erfahrungen der Klärung von Widersprüchlichkeiten anstatt durch pauschaliertes Wissen über fremde Kulturen zu erlangen.

Die Reflexion und der Austausch über interkulturelle Kompetenz findet hier gleichsam automatisch mit dem Fokus auf „sich selbst“ und weniger mit dem Fokus auf das andere statt, was einem tiefen Bewusstsein darüber entspringt, dass für eine gelungene Zusammenarbeit sich alle (aneinander) angleichen müssen - oder auch nicht. Das aus zu verhandeln ist ein zentrales Thema der Teamentwicklungsprozesse, ebenso wie die Reflexion der eigenkulturellen Bewusstheit, mit all ihren Machtdynamiken.

2.2 Was erleichtert nachhaltiges Erlernen Interkultureller Kompetenz?

Das bisher Beschriebene ließe sich zusammen fassen in

These 1: Es existiert ein unterschiedliches Verständnis von Interkultureller Kompetenz je nach Setting und Gruppenzusammensetzung.

These 2: Es braucht „gemischte Gruppen“ zum nachhaltigen Erlernen Interkultureller Kompetenz.

die ich hier noch weiter ausführen möchte.

Wenn Menschen, die gerne mit Menschen anderer Kulturen interagieren und das auch tatsächlich tun, indem sie gleichwertig dem (Arbeits-)alltag begegnen, wird wahrgenommen und erlebt, dass der Kollege, mit türkischem Migrationshintergrund, nicht nur Türke, sondern auch werdender Vater, Student und Jugendarbeiter mit viel einschlägiger Erfahrung ist. Oder die Kollegin aus Brasilien, ist nicht nur temperamentvoll, sondern auch eine gute klare Teamleiterin mit Autorität, die vom Team akzeptiert wird, ganz abgesehen davon, dass sie

zwei Kinder hat und mit einer Frau zusammen lebt. Was ich damit ausdrücken möchte ist, dass durch den Alltag, die Dimension Herkunft allmählich an Relevanz verliert und andere Aspekte, die Menschen ausmachen, sichtbar werden, ganz unterschiedliche Aspekte, wie sie beispielhaft auch im Diversityrad (siehe Abbildung 2) angeführt werden.

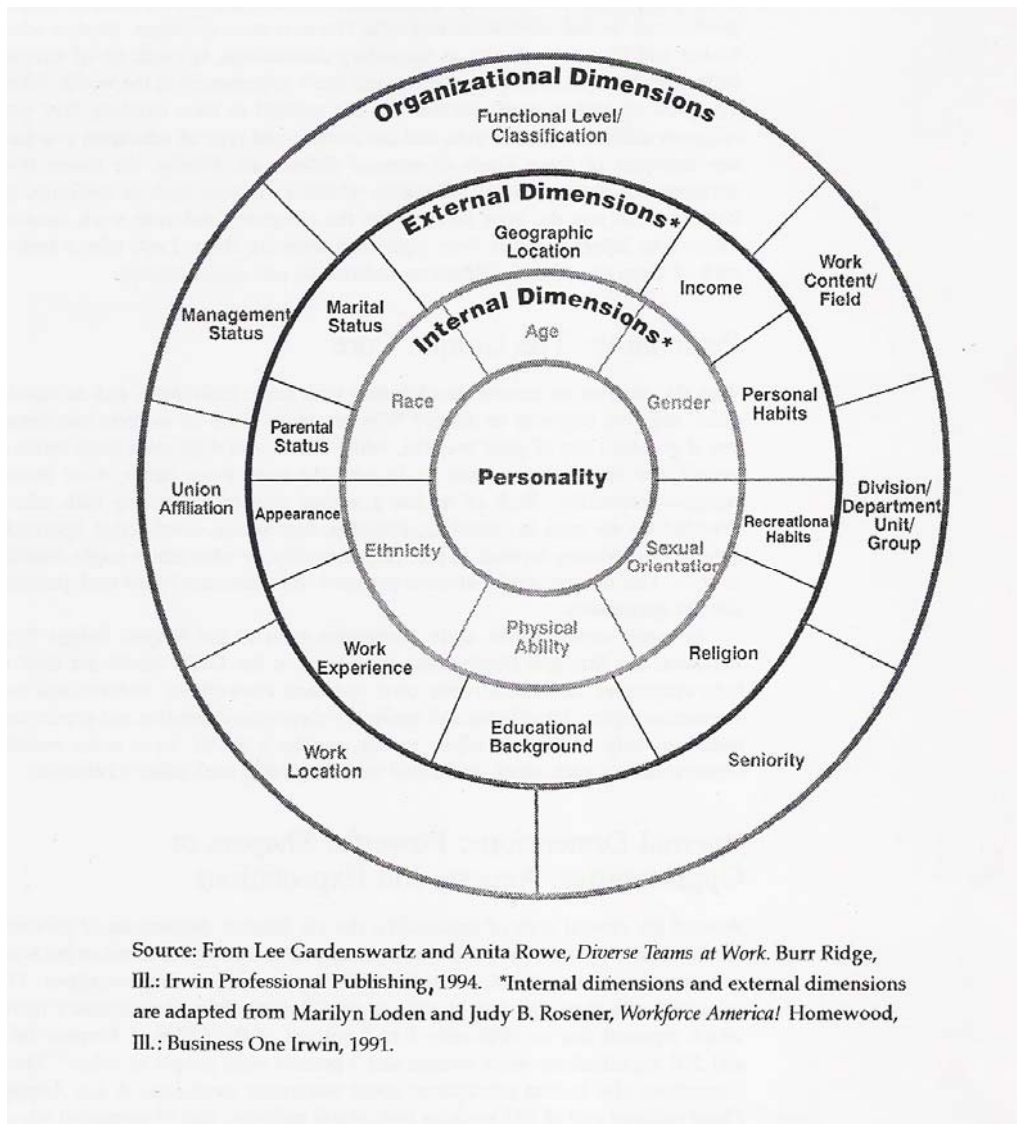


Abbildung 2

Diese anderen Aspekte ermöglichen es, das Gegenüber in seiner Ganzheit wahrzunehmen und so auch Ähnlichkeiten untereinander sichtbar werden zu lassen. Es entstehen neue Anknüpfungspunkte, zum Beispiel mit dem erwähnten Mann mit türkischem Migrationshintergrund, mit dem man sich nun vielleicht über die Erfahrungen rund um die Geburt des eigenen Kindes austauschen kann, oder über dessen Studium, etc. anstatt lediglich über dessen Herkunftsland. Das ist insofern wesentlich, da Ähnlichkeiten, sowie der Austausch darüber im Allgemeinen Vertrauen schaffen, was eine gute Basis dafür darstellt, sich des Weiteren gemeinsam mit Unterschiedlichkeiten und Unsicherheiten (auf beiden Seiten) auseinanderzusetzen.

Meine 3. These lautet daher:

Interkulturelle Kompetenz braucht Diversitybewusstsein.