
Begriffsklärungen: Kultur, Diversität, interkulturelle Trainings und Akkulturation

2

Die Begriffe *Kultur*, (*soziale*) *Diversität*, *Akkulturation* und *interkulturelle Trainings* werden in vielen verschiedenen Bereichen benutzt. Je nach Verwendungskontext kann sich ihre Bedeutung unterscheiden, weshalb es keine allgemeingültigen Definitionen gibt. Dieses Kapitel erläutert grundlegende Begrifflichkeiten im Rahmen von interkulturellen Trainings.

In diesem Buch wird *Kultur* als Lebenswelt einer sozialen Gruppe oder Community aufgefasst, die gekennzeichnet ist durch gemeinsame Interpretationsmuster, Normen, Werte, Praktiken und Gewohnheiten, die sich auf der Grundlage gemeinsamer Erfahrungen entwickelt haben (Lott, 2010). Jede Person gehört gleichzeitig unterschiedlichen Kulturen an (z. B. einer ethnischen Gruppe, einem Geschlecht, einer Berufsgruppe, einer bestimmten Weltanschauung etc.). Dieses einzigartige und komplexe *multikulturelle Selbst* beeinflusst, wie wir uns selbst sehen, wie wir Ereignisse interpretieren, welche Überzeugungen wir über andere Personen haben und wie wir uns ihnen gegenüber verhalten (Lott, 2010). Der Einfluss der unterschiedlichen Kulturen ist individuell verschieden und kann für dieselbe Person über die Zeit sowie in Abhängigkeit von Situationen und sozialen und politischen Ereignissen variieren (Lott, 2010).

Diversität (auch Diversity; engl.: Vielfalt, Verschiedenheit) bezieht sich darauf, dass Personen sich hinsichtlich bestimmter Eigenschaften und Gruppenzugehörigkeiten voneinander unterscheiden (bzw. ähneln) oder dass eine Gruppe oder Organisation sich aus verschiedenen Personen zusammensetzt, die beispielsweise unterschiedlichen Berufsgruppen, Altersgruppen oder Geschlechtern angehören. Auf welchen Dimensionen sich Personen unterscheiden (bzw. ähneln) können, wird im Kreismodell von Gardenswartz und Rowe (2008) veranschaulicht. Das Modell besteht aus insgesamt vier Schichten. Die erste Schicht stellt die Persönlichkeit eines Menschen dar, die sich während der Sozialisation herausbildet und die individuellen Charaktereigenschaften eines Menschen umfasst. In der nächsten Schicht

befinden sich innere Diversitätsdimensionen, die relativ stabil sind. Beispiele hierfür sind das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, die physischen Fähigkeiten, der Jahrgang oder der ethnische Hintergrund. Diese Dimensionen werden häufig als *Kerndimensionen* von Diversität bezeichnet. Die sogenannten äußeren Dimensionen in der folgenden Schicht sind bis zu einem gewissen Grad veränderbar. Beispiele sind der Familienstand, die Religion, die Berufserfahrungen oder das Einkommen. Die letzte Schicht bilden organisationale Dimensionen wie der Arbeitsort, Netzwerke oder Eigenschaften der Abteilung. Gardenswartz und Rowe stellen somit ein umfangreiches Modell zur Systematisierung von unterschiedlichen Diversity-Dimensionen dar, welches die Vielzahl und Vielfältigkeit von Dimensionen verdeutlicht, auf der sich Menschen unterscheiden (bzw. ähneln) können.

Reflexion

Inwieweit uns unterschiedliche Dimensionen von Diversität beeinflussen, wie wir uns fühlen, was wir denken und wie sich andere Personen uns gegenüber verhalten, hängt davon ab, in welchem Kontext wir uns befinden. Wo, wann und mit wem haben Sie die Erfahrung gemacht, dass bestimmte Diversitätsdimensionen besonders relevant sind? Haben Sie selbst bereits die Erfahrung gemacht, dass Sie aufgrund Ihres Geschlechts oder anderer persönlicher Charakteristika bevorzugt behandelt wurden? Haben Sie vielleicht bereits auch die Erfahrung gemacht, dass Sie aufgrund von bestimmten Diversitätsaspekten diskriminiert wurden? *Diskriminierung* liegt dann vor, wenn Personen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit ungleich behandelt werden, obwohl sie sich eine Gleichbehandlung wünschen.

Die Auswirkungen von Diversität können sehr vielfältig sein: Eine positive Wirkung auf der individuellen Ebene können erhöhte Kreativität und bessere Arbeitsleistungen sein (Leung, Maddux, Galinsky, & Chiu, 2008). Auch Organisationen formulieren Diversität immer häufiger als explizites Ziel und führen unter dem Stichwort *Diversity Management* Maßnahmen durch, mit denen Diversität gefördert werden soll bzw. die Möglichkeiten von Vielfalt optimal genutzt werden sollen. Ziele sind dabei beispielsweise eine erhöhte Produktivität (Richard, Kirby, & Chadwick, 2013) oder die Entwicklung von Innovationen (Yang & Konrad, 2011). Gleichzeitig wird Andersartigkeit jedoch oftmals als bedrohlich wahrgenommen, was zu Verunsicherung und der Abwertung oder gar Diskriminierung von Menschen, die Minderheiten angehören, führen kann (Stephan, 2014). Wichtig ist, zwischen kurz- und langfristigen Konsequenzen von Diversität zu unterscheiden. Putnam (2007) diskutiert, dass Diversität kurzfristig zu Entsolidarisierungstendenzen und

geringerem Vertrauen in Organisationen und Gesellschaften führen kann, langfristig jedoch wirtschaftliche und kulturelle Vorteile mit sich bringt. Festzuhalten bleibt, dass Diversität nicht pauschal als 'gut' oder 'schlecht', 'gewinnbringend' oder 'verunsichernd' beurteilt werden kann. Entscheidend ist, wie Individuen, Organisationen und Gesellschaften mit Diversität umgehen. Interkulturelle Trainings können in diesem Zusammenhang einen wichtigen Beitrag leisten. Sie bieten den Teilnehmenden einen Raum, in dem sie ihre persönlichen Kompetenzen gezielt weiterentwickeln können.

Interkulturelle Trainings (auch Diversity-Trainings) sind strukturierte und zeitlich begrenzte Interventionen, die Personen darauf vorbereiten sollen, sich angemessen in kulturell diversen Situationen zu verhalten. Darüber hinaus sollen sie Vorurteile und diskriminierendes Verhalten abbauen (Bhawuk & Brislin, 2000; Pendry, Driscoll, & Field, 2007). Wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturen längerfristigen Kontakt miteinander haben, weil sie beispielsweise zusammen arbeiten oder zusammen leben, finden Veränderungsprozesse statt, die als *Akkulturation* bezeichnet werden. Die Veränderungen, die sich aus dem Zusammentreffen von Personen unterschiedlicher Kulturen ergeben können, finden auf unterschiedlichen Ebenen statt. Sie reichen von veränderten Ernährungsgewohnheiten über neue ökonomische Situationen, den Gebrauch einer neuen Sprache bis hin zu psychologischen Veränderungen, wie etwa der Veränderung von Normen und Werten (Berry, 1997). Nach dem Kulturbegriff von Lott (2010) findet Akkulturation nicht nur dann statt, wenn Menschen mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen aufeinandertreffen, sondern allgemein, wenn Angehörige von Gruppen mit unterschiedlichen Kulturen über einen längeren Zeitraum miteinander interagieren. Wie bereits angedeutet, trifft dies auch bei Fusionen von Unternehmen zu, wenn unterschiedliche Unternehmenskulturen aufeinandertreffen. Für die Belegschaften kann die Integration der beiden Unternehmenskulturen mit ihren jeweiligen Regeln und Normen in eine neue, gemeinsame Kultur einen langen Anpassungsprozess bedeuten. Gleiches gilt für Krankenhäuser, Schulen, Kirchengemeinden und Vereine, die heutzutage ebenfalls häufig von Fusionen bzw. Zusammenlegungen betroffen sind.

Reflexion

Finden Sie weitere Beispiele für Situationen aus der Arbeitswelt, in denen unterschiedliche Vorstellungen hinsichtlich der Zusammenarbeit herrschen, und denken Sie über mögliche Konsequenzen nach. Folgen Sie hierbei der Kulturdefinition von Lott (2010) und suchen Sie Beispiele für kulturelle Unterschiede, die sich nicht auf den nationalen oder ethnischen Hintergrund beziehen. Finden Sie auch Beispiele, in denen in zwei Kulturen sehr ähnliche Vorstellungen vorherrschen?



<http://www.springer.com/978-3-658-12872-2>

Interkulturelle Trainings

Ein wissenschaftlich fundierter und praxisrelevanter
Überblick

Mazziotta, A.; Piper, V.; Rohmann, A.

2016, IX, 43 S., Softcover

ISBN: 978-3-658-12872-2