

Interkulturelle Kompetenz in der kommunalen Suchtprävention

Çağlayan ÇALIŞKAN
Management Consultant

Fachtagung für kommunale Suchtprävention
Linz, 17.05.2010

Was ist Kultur?

... is a software
of the mind!
Geert Hofstede

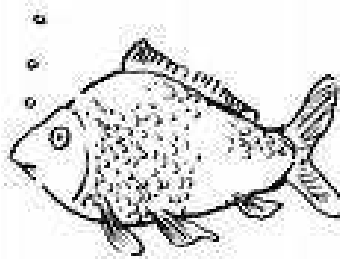


... is like an onion;
to understand it
you have to unpeel it
layer by layer!
Fons Trompenaars

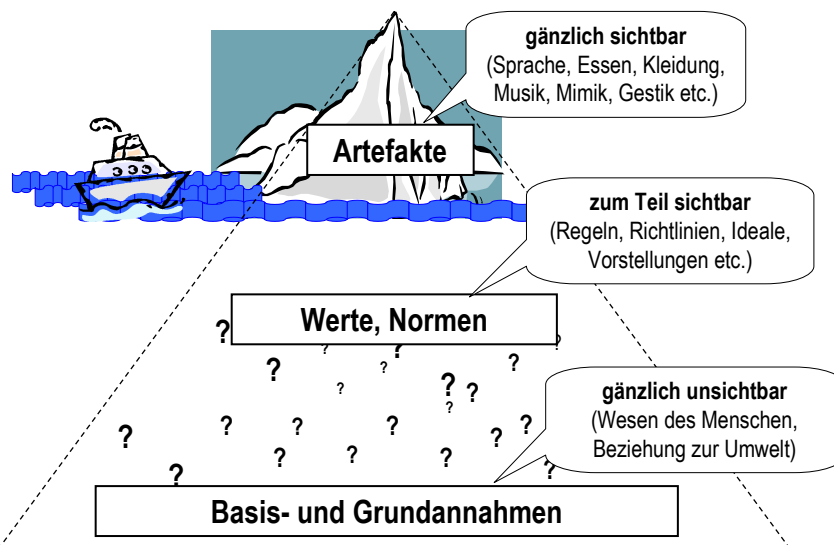
... is the way
in which a group of people
solves problems!
Edgar Schein



Was ist Kultur?



Der Fisch weiß nicht, dass er nass ist!



The difference matters...

Clash of Cultures

- In interkulturellen Begegnungen konstruieren wir unsere Realität anhand unterschiedlicher Annahmen.
- Denn unsere Wahrnehmung basiert auf unserer eigenen kulturellen Grundprogrammierung.
- Unser kultureller Rahmen sorgt dafür, dass wir bei unseren Beobachtungen eine bestimmte Interpretation einer anderen vorziehen.
- Diese unterschiedlichen Realitäten der Gesprächspartner führen zu Missverständnissen oder verursachen Konflikte.

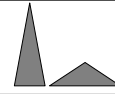


Verstehen Sie was vom Fußball?

“Manche sehen bei einem Fußballspiel die Spieler in sinnlosem Durcheinander auf dem Feld herumrennen.

Wiederum erkennen andere Betrachter, die etwas davon verstehen, ein komplexes Muster von Strategien und Spielzügen, die das Spiel für sie interessant machen.”



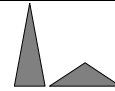


geringe Machtdistanz

- Hierarchie in Organisationen spiegelt die generelle Ungleichheit der Rollen aus praktischen Gründen.
- Dezentralisation ist populär.
- weniger Aufsichtspersonal
- geringe Gehaltsunterschiede zwischen „oben“ und „unten“
- Untergebene erwarten von Vorgesetzten konsultiert zu werden.
- Der ideale Vorgesetzte ist ein einfallreicher Demokrat.
- Privilegien und Statussymbole werden missbilligt und belächelt.

hohe Machtdistanz

- Hierarchie in Organisationen spiegelt die existenzielle Ungleichheit der Personen.
- Zentralisation ist populär.
- mehr Aufsichtspersonal
- höhere Gehaltsunterschiede zwischen „oben“ und „unten“
- Untergebene erwarten von Vorgesetzten klare Anweisungen.
- Der ideale Vorgesetzte ist ein streng-gütiger „Vater“.
- Privilegien und Statussymbole sind üblich und populär.



geringe Machtdistanz

- Ungleichheit zwischen Menschen sollte so gering wie möglich sein.
- Eltern behandeln ihre Kinder wie ihresgleichen.
- Bei der Altersversorgung der Eltern spielen Kinder keine Rolle.
- Studenten behandeln ihre Professoren wie ihresgleichen.
- Lehrer sind Experten, die losgelöstes Wissen vermitteln.
- Bildungspolitik konzentriert sich auf weiterbildende Schulen.

hohe Machtdistanz

- Ungleichheit zwischen Menschen wird erwartet und ist erwünscht.
- Eltern erziehen ihre Kinder zu gehorsam.
- Bei der Altersversorgung der Eltern sind Kinder wichtig.
- Studenten zollen ihren Professoren Respekt, auch außerhalb der Uni.
- Lehrer sind Gurus, die ihre persönliche Weisheit vermitteln.
- Bildungspolitik konzentriert sich auf Universitäten/Hochschulen.



Universalismus

- Regeln gelten für alle und immer.
- Es gibt nur eine akzeptierte Realität.
- Geschäft ist Geschäft.
- Verträge müssen eingehalten werden.
- Regeln sind wichtiger als Beziehungen.
- Achtung verdient jener, der die Vereinbarungen einhält.

Partikularismus

- Ausnahme ist die Regel.
- Es gibt unterschiedliche Sichtweisen.
- Geschäft ist auch Freundschaft.
- Verträge können modifiziert werden
- Beziehungen sind wichtiger als Regel.
- Achtung verdient jener, der die gegenseitigen Interessen wahr.



Universalismus

- „Du bist mein Freund, aber wir haben Regeln.“
- “Du kannst Partikularisten nicht trauen, da sie immer ihren Freunden helfen.”

Partikularismus

- “Wir haben Regeln, aber Du bist mein Freund.“
- “Du kannst Universalisten nicht trauen, da sie nie ihren Freunden helfen.”



Individualismus

Die Einzelperson

- trifft Entscheidungen
- trägt Verantwortung
- Repräsentiert
- verfügt über Status

Lebensqualität kommt von

- persönlicher Freiheit
- individueller Entwicklung

Wettbewerb ist

- wichtig
- notwendig für den Fortschritt

www.caliskan.at

© 2010, Caliskan & Network

Reference: Hofstede

Kollektivismus

Die Gruppe

- trifft Entscheidungen
- trägt Verantwortung
- repräsentiert
- verfügt über Status

Lebensqualität kommt von

- Geborgenheit in der Gruppe
- gegenseitiges Unterstützen und Versorgen

Kooperation ist

- wichtig
- notwendig für den Fortschritt



Individualismus

- Management von Individuen;
- „Feedback-Training“ lehrt die ehrliche Mitteilung von Gefühlen.
- Ziel der Erziehung und Bildung ist zu lernen, wie man lernt.
- Kinder lernen in „Ich-Form“ zu denken.
- Jeder hat das Recht auf eine Privatsphäre.
- Man wird ermutigt Glücksgefühle zu zeigen, nicht aber Trauer.
- Die Medien sind die erste Quelle bei Informationsbeschaffung.

www.caliskan.at

© 2010, Caliskan & Network

Reference: Hofstede

Kollektivismus

- Management von Gruppen;
- Direkte Beurteilung von Untergebenen trübt die Harmonie.
- Ziel der Erziehung und Bildung ist zu lernen, wie man es macht.
- Kinder lernen in „Wir-Form“ zu denken.
- Privatleben wird von der Gruppe beherrscht.
- Man wird ermutigt Trauer zu zeigen, nicht aber Glücksgefühle.
- Das soziale Netz ist die erste Quelle bei Informationsbeschaffung.



Spezifisch

- Direkt zum Thema
- Beziehungen mit Ziel „professionelles Networking“
- Verhalten: exakt, klar, transparent
- Moralisches Urteil unabhängig von der Situation & Person
- Öffentliche und private Bereich werden getrennt

Diffus

- Indirekt zum Thema
- Scheinbar „ziellose“ Beziehungs-Netzwerke
- Verhalten: Vermeidung, Umgehung, taktvoll, unklar
- Moralisches Urteil abhängig von der Situation & Person
- Öffentliche und private Bereiche werden vermischt



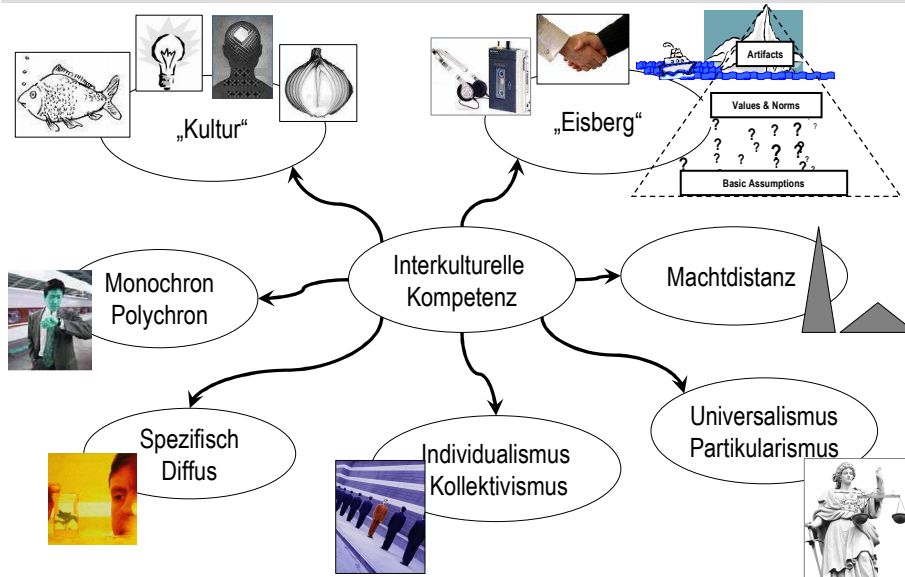
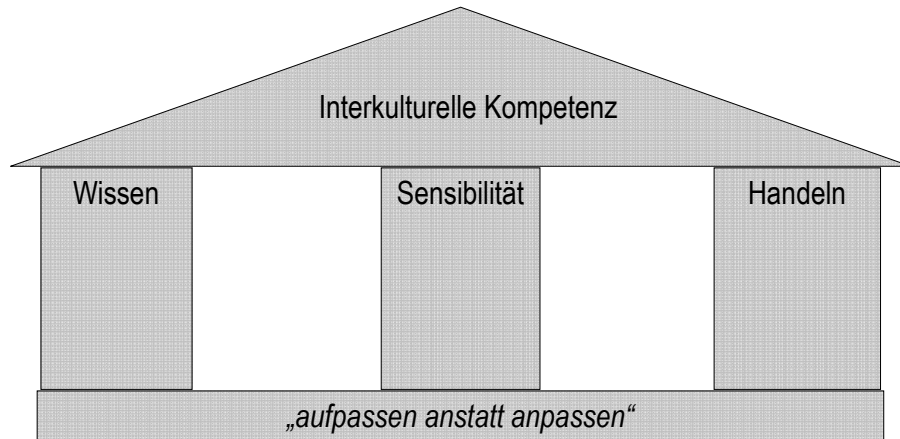
Sequential / Monochron

- Immer eins nach dem anderen
- Zeit ist messbar und exakt
- Fokussiert auf die Aufgabe
- Termine sind immer genau einzuhalten
- Präzision der zeitlichen Einteilung nach Prioritäten
- Exakte Umsetzung der Pläne, Fokus auf den nächsten Schritt

Synchronic / Polychron

- Erledigen viele Dinge parallel
- Zeit ist flexibel und nicht messbar
- Leichter ablenkbar
- Termine sind erwünscht aber nicht bedingungslos einzuhalten
- Präzision der zeitlichen Einteilung nach Beziehungen
- Pläne geben flexible Orientierung, Fokus auf Veränderungen

Was ist interkulturelle Kompetenz?



Adler, Nancy J.:
»International Dimensions of Organizational Behaviour«.
Cincinnati, Ohio: Itps Thomson Learning, 2002

Literatureempfehlungen

Caliskan, Caglayan:
»Wirtschaftspartner Türkei«.
Heidelberg: Redline Wirtschaft, 2007

Hall, Edward T.; Hall, Mitred R.:
»Understanding cultural differences«.
London: B&T, 1990

Hofstede, Geert:
»Cultures and Organizations« 2. Edition.
New York: McGraw-Hill, 2005

Schein, Edgar:
»Organizational Culture and Leadership«
New York: Wiley Publishers, 2004

Trompenaars, Fons:
»Riding the waves of culture - understanding cultural diversity in business«.
London: Nicholas Brealey Publishing, 1995

Vielen Dank für Ihre aktive Mitarbeit!



Çağlayan ÇALIŞKAN
Management Consultant

Web: www.caliskan.at

E-Mail: office@caliskan.at

Phone: + 43 664 454 03 25