

Interkulturelle Kompetenz für Unternehmen

Teilnehmerkreis:

Fach- und Führungskräfte, Multiplikator*innen, die im Unternehmen Migrant*innen beschäftigen (wollen)

Ziele:

Die Teilnehmer*innen sollen

- Die kulturelle Prägung ihres eigenen Denken und Handelns erkennen
- Unterschiede zwischen sach- und beziehungsorientierter Kommunikation verstehen
- Ideen entwickeln, wie Ausbildung und Qualifikation gestaltet werden sollten, um ein schnelles und nachhaltiges Lernen zu ermöglichen
- Eine Vorstellung davon entwickeln welche strukturellen Voraussetzungen die Integration von Migrant*innen im Unternehmen erleichtern
- Ihre eigene Wirkung im Umgang mit Migrant*innen erfassen und das eigene Handlungsrepertoire erweitern

Seminarthemen:

Einführung zu Kultur, Funktion und Wirkung

- Was ist Kultur und wie bestimmt sie unser Denken und Handeln?
- Dimensionen und Aspekte von Kultur
- Die eigene kulturelle Identität, Kulturunterschiede und deren Konfliktpotential
- Selbst- und Fremdwahrnehmung im interkulturellen Kontext
- Was ist interkulturelle Kompetenz?



Interkulturelle Kommunikation

- Kommunikationsmuster im Kulturvergleich
- Unterschiede zwischen sach- und beziehungsbezogener Kommunikation
- Die Bedeutung von Beziehung und Hierarchie für Kommunikationsinhalte
- Das Verhältnis von Respekt, Höflichkeit und Ehrlichkeit in beziehungsorientierten Kulturen
- Induktive vs. deduktive Strukturierung von Argumenten
- Perspektivwechsel: Die Wirkung deutscher Kommunikationsstandards auf Personen aus beziehungsorientierten Kulturen
- Kommunikationsmuster im Kulturvergleich und ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit

Ausbildung und Qualifizierung

- Lehren und Lernen im Kulturvergleich
- Erziehungshintergründe in Familie und Schule
- Ausbildung, Qualifizierung und Anleitung – Anforderungen und Erwartungen an Ausbilder und Lehrmeister
- Feedback – Umgang mit Lob und Kritik

Arbeitsstrukturen und wechselseitige Erwartungen in der Zusammenarbeit

- Organisationsstrukturen und Anforderungen an Mitarbeiter im Unternehmen
- Hierarchie- und Führungsverständnis im Kulturvergleich
- Arbeitsanweisungen und Kontrolle von Arbeitsleistung
- Betreuungserwartungen und Mitarbeitermotivation
- Der Einfluss familiärer und schulischer Erziehung auf den Arbeitsstil
- Die Metapher von den frierenden Igeln – individualistische und kollektivistische Kulturen

