

Interkulturelle Schlüsselkompetenzen des 21. Jhdts

28jun2012, [GASTAUTOR](#)

Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts

Interkulturelle Kompetenz taucht immer öfter in unterschiedlichen Zusammenhängen auf. In unserer Zeit globaler Vernetzung auf wirtschaftlicher, politischer, ökologischer, sozialer und kultureller Ebene gilt interkulturelle Kompetenz als Wegbereiter für Diversity- und Change-Management. Warum?



Wer hat heute nicht Freunde, Arbeitskollegen, Vorgesetzte, einen Lebenspartner, die keinen internationalen Hintergrund haben, nicht eingewandert sind oder hat nicht selbst Auslandserfahrung? In unserem Lebens- und Berufsalltag erleben wir immer häufiger, dass kulturelle Unterschiede, mit denen wir tagtäglich konfrontiert sind, Bestandteil unserer Gesellschaft geworden sind. In Beruf und Alltag müssen wir mit kultureller Vielfalt effizient und spielerisch umgehen können. Dass sich auch auf organisatorischer und institutioneller Ebene Strukturen ändern müssen, ist eigentlich logisch. Der Aufbau von interkultureller Kompetenz ist eine Voraussetzung dafür.

Aufbau von interkultureller Kompetenz

Die Entwicklung interkultureller Kompetenz ist mit dem Erlernen einer Fremdsprache zu vergleichen. Eine Sprache lernt man nicht an einem Tag. In mehreren Etappen über einen längeren Zeitraum hinweg baut man entsprechende Sprachkompetenz auf. Ganz ähnlich verhält es sich mit der Entwicklung von interkultureller Kompetenz. Man erwirbt sie in einem dynamischen Lernprozess, bei dem der Ausbau von Kommunikations- und Reflexionsfähigkeit, Perspektivenwechsel und Handlungskompetenz im Vordergrund stehen.

Was ist interkulturelle Kompetenz?

Interkulturelle Kompetenz basiert vorrangig auf der Fähigkeit, den eigenen Referenzrahmen für Denken, Bewerten und Handeln, das heißt das eigene Wertesystem zu relativieren. Das ist die Voraussetzung, um durch eine neue Perspektive ganz andere Werte und Einstellungen anerkennen zu können, ohne die eigenen als universell zu betrachten. Interkulturelle Kompetenz bezeichnet deshalb eine so genannte ethno-relativistische Haltung, die sich in einer selbstreflexiven und empathischen Einstellung zeigt. Davon ausgehend entwickelt sich die Fähigkeit zum interkulturellen Dialog: Wissen über andere Kulturen aufbauen, Verhaltensweisen auf der Basis von kulturellen Unterschieden interpretieren, daraus gewonnene Erkenntnisse umsetzen. Starke kommunikative Fähigkeiten und hohe Sozialkompetenz sind wichtig, um interpersonale Beziehungen nachhaltig aufzubauen und schwierige Konflikt- und Verhandlungssituationen zu meistern. Eine interkulturell kompetente Person ist empathisch, lernbereit und offen für Veränderungen.



Interkulturelle Kompetenz in der Praxis

Die Umsetzung im Lebens- und Arbeitsalltag ist zentral: Kulturwissen anwenden, Perspektivenwechsel praktizieren, sich selbst zurücknehmen, gut beobachten und aktiv zuhören, flexibel sein und kulturelle Vielfalt als konstruktive Ressource wertschätzen und nutzen. Interkulturelle Kompetenz beinhaltet somit eine Reihe von sozialen und kommunikativen Kompetenzen und ist in unterschiedlichen beruflichen und privaten Zusammenhängen unentbehrlich.

Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselkompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist heute der Schlüssel für die Bewältigung zentraler Themen unserer Zeit: kulturelle Diversität in unserer Gesellschaft, Internationalisierung von Unternehmen und Bildungseinrichtungen, Umgang mit Migration, Integration und Transkulturalität und – was vielen Unternehmen nicht bewusst ist: sie ist eine wesentliche Voraussetzung für die flächendeckende Umsetzung von Diversity Maßnahmen und Change Management in Organisationen und Institutionen.

Interkulturelle Kompetenz als Voraussetzung für:

- Wertschätzung und kreative Nutzung von (kultureller) Vielfalt in Unternehmen
- Offenheit und Flexibilität von Seiten der Mitarbeiter für Veränderungen in Organisationsprozessen
- Perspektivenwechsel und Erweiterung von Handlungsspielräumen
- Akzeptanz und das Mittragen innovativer Ideen, neuer Werte und Visionen
- Diversity Management und Change Management, die von der Bereitschaft der Mitarbeiter ausgehen, Anderes und Neues proaktiv anzunehmen
- Entwicklung von Diversitätskompetenz und Umsetzung struktureller Veränderungen

Interkulturell kompetente Mitarbeiter sind die beste Voraussetzung dafür.

Zum Weiterlesen:

- Wilfried Dreyer, Ulrich Hößler (Hg.): Perspektiven interkultureller Kompetenz, Vandenhoeck&Ruprecht 2011
- Mark Terkessidis: Interkultur, edition suhrkamp 2010

Gastautorin: Karin Schreiner ist Buchautorin und Inhaberin von „Intercultural Know How – Training & Consulting“. Sie ist als interkulturelle Trainerin für international tätige Unternehmen und Institutionen tätig und unterrichtet an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen den Themenbereich Interkulturelle Kommunikation.
karin.schreiner@iknet.at, www.iknet.at

