



## **Einheimisch – Zweiheimisch – Vielheimisch? Interkulturelle Kompetenz in der VUCA-Welt**

**Psychologinnen und Psychologen sind in vielfältigen interkulturellen Konstellationen in Beratung, Therapie oder Organisationen praktisch und akademisch tätig. Doch was meint das «Interkulturelle» eigentlich? Ist allein die nationale Herkunft bestimmend für unsere kulturelle Identität? Wie wird unser Handeln durch unsere komplexen kulturellen Identitäten beeinflusst? Ist das Konzept der interkulturellen Kompetenz in einer globalisierten und individualisierten Welt nicht schon längst überholt? Aber warum tun sich dann viele so schwer mit Fremdheit, Akzeptanz und Veränderung? Der Fokus z'Mittag, der am 16. Mai 2019 im Toni-Areal stattgefunden hat, widmete sich der Interkulturalität. Prof. Dr. Stefan Kamhuber, Diplompsychologe und Leiter des Instituts für Kommunikation und Interkulturelle Kompetenz an der Hochschule für Technik Rapperswil, teilte am Anlass aktuell brennende Fragen mit uns und zeigte auf, warum interkulturelle Kompetenz dringlicher ist denn je.**

*Von Larissa Probst, Psychologin und wissenschaftliche Assistentin am Departement Angewandte Psychologie der ZHAW*

Weltweite Verbreitung von Gütern, Dienstleistungen, Ideen, Technologien und kulturellen Praktiken; Interaktion und Integration von Menschen, Unternehmen und Regierungen unterschiedlicher Nationen; zunehmende internationale Verflechtungen und Vernetzungen – Globalisierung ist ein unaufhaltsamer und fortschreitender Megatrend. Interkulturell zu interagieren liegt also an der Tagesordnung und die Akzeptanz des «Anderen» als wichtige Voraussetzung dafür ist in der Gesellschaft breit verankert, könnte man meinen. Laut dem Experten Prof. Dr. Stefan Kamhuber ist jedoch eher das Gegenteil der Fall. Die interkulturelle Thematik ist heute nicht mehr so akzeptiert wie noch vor zehn Jahren, im öffentlichen Diskurs werden gar unbegründete Ängste erzeugt. So zeigte sich in einer Untersuchung (Ipsos, 2016), dass in verschiedenen Ländern der Anteil der Muslime an der Gesamtbevölkerung viel höher eingeschätzt wurde, als er in Realität ist. Die «gefühlte» Migration bestimmt im Gegensatz zur Statistik häufig die Diskussion zum Thema. Wie lässt sich diese Entwicklung in einer hoch globalisierten Welt erklären?

### **VUCA-Stress verhindert kulturelle Offenheit und Integration von kulturellen Identitäten**

Veränderlich (volatile), unsicher (uncertain), komplex (complex) und mehrdeutig (ambiguous) – diese vier Begriffe, besser bekannt als Akronym «VUCA», beschreiben die Veränderungen und Herausforderungen, denen wir vor allem bedingt durch Globalisierung und Digitalisierung begegnen.

VUCA löst bei vielen Stress aus, weil die Orientierung – ein menschliches Grundbedürfnis – verloren geht. Hinzu kommt die Beschleunigung: im technischen Bereich, im sozialen Wandel, im gesamten Lebenstempo. Die Beschleunigung bringt Zeitdruck mit sich. Wer unter Druck handeln muss, hat weniger Reflexionskapazität und –bereitschaft, wodurch früh erworbene (kulturspezifische) Verhaltensmuster sowie auf affektiven Reaktionen basierende Bedrohungsszenarien aktiviert werden. Interkulturelles Verstehen wird dadurch untergraben, denn es setzt die Bereitschaft und Fähigkeit zu Perspektivenwechsel und Reflexion der eigenen und fremden kulturellen Orientierungssysteme voraus.

Kulturelle Orientierungssysteme bilden sich aus spezifischen Symbolen (z.B. Sprache, Gestik, Mimik, Kleidung, Begrüssungsrituale). Kulturen sind also sozial konstruierte, dynamische und veränderbare Systeme und definieren die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Oftmals wird Kultur damit gleichgesetzt, was bei einer Person im Reisepass steht; die national-kulturelle Perspektive ist allerdings nur eine von vielen, wenn wir von Kultur reden. Kultur beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln der jeweiligen Gesellschaft. Wer «ein bisschen speziell» ist, bewegt sich am Rande des kulturtypischen Handlungsspielraums; wer sich gar nicht in die Kultur einfügt, sorgt für Irritation und kulturelle Missverständnisse. Das lässt sich am Beispiel der «high context» und «low context» Kommunikation aufzeigen. Gesellschaften mit «high context» Kommunikation teilen sich eher implizit mit und verwenden viele nonverbale Signale, was dort als höflich gewertet wird. Für eine Person, die aus einer «low context» Kultur kommt, in der sehr direkt und explizit kommuniziert wird, wirkt der «high context» Kommunikationsstil unklar, diffus und unehrlich. Umgekehrt kann eine direkte Kommunikation, die vom Mitglied der entsprechenden Kultur als offen, ehrlich und authentisch wahrgenommen wird, auf eine Person aus einem anderen kulturellen Kontext brutal und arrogant wirken.

Solchen Kulturunterschieden sind wir durch vermehrte interkulturelle Kontakte im Zuge der Globalisierung immer wieder ausgesetzt. Die Globalisierung hat zur Konsequenz, dass immer wieder kulturelle Überschneidungssituationen entstehen, die auch intrapersonal zur Ausbildung hybrider kultureller Identitäten führen können. Kammhuber bezeichnet Menschen als «Kultur-Manager\*innen», die in sich mehrere kulturelle Identitäten vereinen und je nach Situation und Kontext verschiedene Orientierungssysteme aktivieren können. Nach Yampolsky und Amiot (2016) können verschiedene kulturelle Identitäten einer Person auf drei Arten konfiguriert werden. Bei der *Kategorisierung* identifiziert sich die Person ausschliesslich mit einer kulturellen Identität und schliesst andere Identitäten komplett aus. Wenn die Person zwar verschiedene kulturelle Identitäten zulässt, jedoch getrennt hält und je nach Kontext separat aktiviert, spricht man von *Kompartimentalisierung*. Kulturelle *Integration* entsteht, wenn jemand verschiedene kulturelle Identitäten in sich vereint und sich dadurch sicher und authentisch in verschiedenen Kulturen bewegen kann.

Die Art, wie verschiedene kulturelle Identitäten konfiguriert werden, ist von hoher psychologischer Relevanz: Kammhuber erklärte, dass sich die Konfiguration auf das Wohlbefinden und das Erleben intrapersonaler Kohärenz und Authentizität auswirken – Integration zeigt sich wenig überraschend als die beste Form der Identitätskonfiguration. Diese kann durch Diskriminierung und Stress beeinflusst werden: Je mehr Stresserleben – unter anderem durch Diskriminierung verursacht –, desto weniger können kulturelle Identitäten integriert werden. Womit wir wieder beim Anfang wären: Stress verringert die Kapazität, um über die kohärente Integration von kulturellem Verhalten zu reflektieren.

### **Interkulturelle Kompetenz braucht Reflexionszeit**

Wo können wir aus angewandt-psychologischer Sicht also ansetzen? Die Antwort scheint einfach: Interkulturelles Lernen soll gefördert werden, denn es ist die Voraussetzung, um interkulturelle Konflikte zu bewältigen. Im Kontakt können wir voneinander und miteinander lernen, fremde kulturelle Symbole verstehen und somit Ängste, die aus Unwissen entstehen, abbauen. Dazu ist allerdings Reflexionszeit notwendig, denn je weniger Reflexionszeit zur Verfügung steht, desto stärker werden Ängste bedient. Für kulturelles Lernen und Perspektivenwechsel braucht es Entschleunigung.

In der ans Referat anschliessenden Diskussion zeigte sich, dass die so wichtige Reflexionszeit im Studium mit dem Bologna-System leider weitgehend verloren gegangen ist. Auch hier

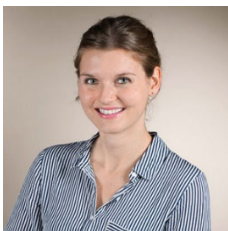
macht sich die Beschleunigung und damit einhergehend Zeit- und Leistungsdruck bemerkbar. Umso wichtiger ist es für Kammhuber, sich immer wieder in kulturelle Lernsituationen zu begeben und Erfahrungen zu sammeln, die ein bewusstes Reflektieren über kulturelle Identitäten anregen. Solche Lernerfahrungen, bspw. im Rahmen eines Austauschsemesters, müssen jedoch gut vorbereitet und von der Hochschule begleitet werden, um die Logik hinter den Erfahrungen einordnen zu können.

Der Referent Prof. Dr. Stefan Kammhuber präsentierte am Fokus z'Mittag spannende Auswirkungen der Merkmale der VUCA-Welt auf die interkulturelle Kompetenz. Daraus ergeben sich Fragen, die ihn momentan beschäftigen: Wie gelingt es uns, den für Reflexion und Perspektivenwechsel notwendigen Raum trotz Handlungsdruck im Alltag zu schaffen? Wie können von früher Kindheit an begleitete Kontaktmöglichkeiten geschaffen werden, um interkulturellen Ängsten vorzubeugen? Wie muss eine interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung aussehen? Wie können wir unbegründete Ängste im öffentlichen Diskurs aufdecken? In diesen Fragen könnte die angewandte Psychologie ihren Beitrag zum Themenfeld «interkulturelle Kompetenz» leisten.

### Quellen

- Ipsos (2016). Verschätzt: Wahrnehmung der Deutschen oft Abseits der Realität. Presse-Information. Verfügbar unter: [https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ipsos-PI\\_PerilsOfPerception\\_Dezember2016.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ipsos-PI_PerilsOfPerception_Dezember2016.pdf)
- Yampolsky, M. A. & Amiot, C. E. (2016). Discrimination and multicultural identity configurations: The mediating role of stress. *International Journal of Intercultural Relations*, 55, 86 – 96.

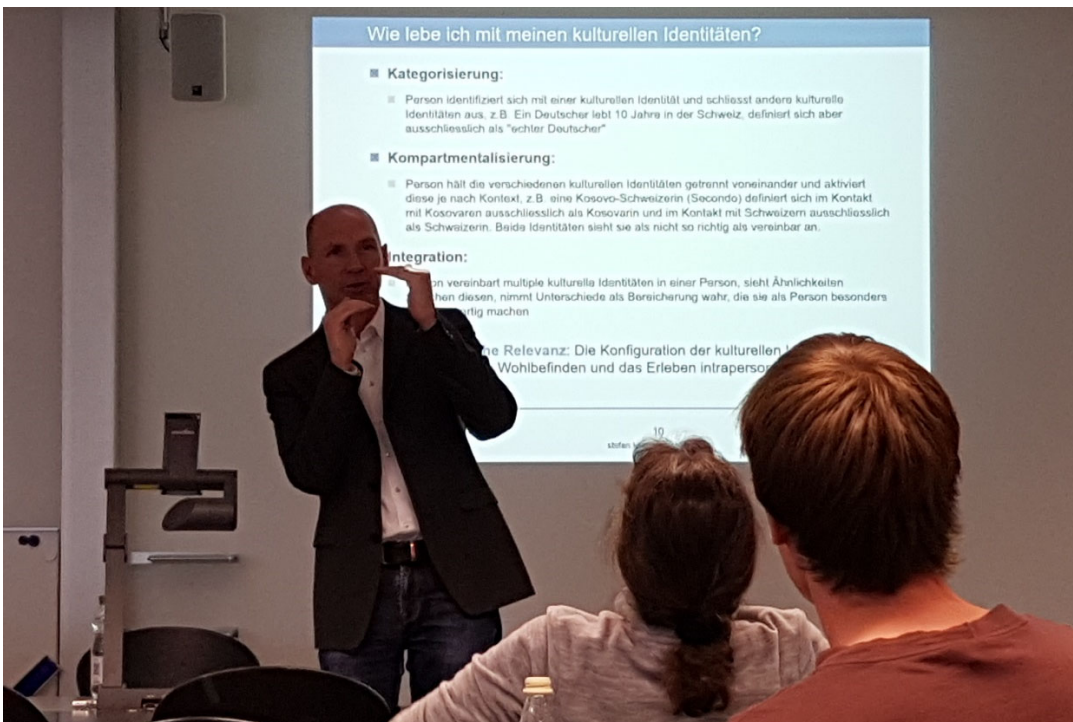
### Autorin



Larissa Probst ist seit 2017 wissenschaftliche Assistentin der Stabstelle Higher Education Management am Departement Angewandte Psychologie der ZHAW. Sie hat 2018 ihren Master in Psychologie mit der Vertiefung Arbeits- und Organisationspsychologie an der ZHAW abgeschlossen und arbeitet momentan in den Bereichen Diversity, Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsintegration.



Studierende und Mitarbeitende im Toni-Areal sind zum Fokus z'Mittag eingeladen, der zur Sensibilisierung für Diversity-Themen beitragen soll.



Der Referent Prof. Dr. Stefan Kamhuber erklärt, auf welche Arten eine Person, die multi-kulturell aufgewachsen ist, mit diesen verschiedenen kulturellen Identitäten leben kann.