



Milton Bennet

Dr. Milton J. Bennett, 15 Jahre lang Professor für Kommunikation an der Portland State University (Oregon, USA). Leiter des Intercultural Communication Institute und des Intercultural Development Research Institute. Lehraufträge u.a. am Boeing Leadership Center, der Tuck School of Business am Dartmouth College, im Rahmen des Smith College Executive Training Programs sowie an der Stockholm School of Economics.



Dirk Baecker

Prof. Dirk Baecker, geb. 1955, Dr. rer. soc., Professor für Soziologie an der Universität Witten/Herdecke, promoviert und habilitiert an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld, von 1996 bis 2000 Reinhard-Mohn-Stiftungsprofessor für Unternehmensführung, Wirtschaftsethik und gesellschaftlichen Wandel an der Universität Witten/Herdecke.



Ida Castiglioni

Dott. Ida Castiglioni, Professorin für die Soziologie kultureller Prozesse an der Universität Milano-Bicocca, Italien. Leiterin des Intercultural Development Research Institute und Lehrbeauftragte am Institute of Somatic Psychology in Mailand. Lehrauftrag im Rahmen des Executive MBA Studiengangs der Notre Dame Universität.



Margit Oswald

Mag. Margit Oswald, Beraterin für Organisations- und Managemententwicklung; Trainerin und Management-Coach; Partnerin der osb international Consulting AG und der osb Wien Consulting GmbH. Sie lehrt u.a. an der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Universität Klagenfurt. Margit Oswald ist Expertin für Kommunikationsarchitekturen in internationalen Strategie- und Changeprozessen.

Dieses Programm richtet sich an Führungskräfte und PersonalentwicklerInnen, die sich mit zunehmend transnationalen Geschäftsprozessen konfrontiert sehen. Ziel ist der Aufbau interkultureller Sensitivität sowie die Erprobung cross-kultureller Interventionen.

Teilnahmebeitrag

2500 Euro zzgl. MwSt bei Anmeldung zu allen drei Modulen (5,5 Tage)
Modul 1 (1,5 Tage) 750 Euro zzgl. MwSt.
Module 2 und 3 (je 2 Tage) 1900 Euro zzgl. MwSt.
Die Module 2 und 3 bauen auf einander auf und sind nur gemeinsam zu buchen.

TeilnehmerInnen:

max. 25

Weitere Informationen:

Katrin Glatzel, MZW
Telefon +49 (0) 30/2462840
glatzel@mz-witten.de

Management Zentrum Witten (MZW)
Brunnenstr. 196, 10119 Berlin, Germany
info@mz-witten.de, www.mz-witten.de
Tel. +49 (0) 30/246284-0, Fax 246284-10

communicating_across_cultures

: ein Dreischritt zum Aufbau interkultureller Kompetenz

Unternehmen stehen unter der Anforderung einer weltweiten Präsenz. Ein Umstand, der das Niveau ihrer Eigenkomplexität enorm in die Höhe treibt. Es gilt, überregionale Entscheidungszusammenhänge und Koordinationsmechanismen zu gestalten, die nachhaltige Wirksamkeit entfalten. Zugleich müssen sich die Organisationen auf eine Vielzahl äußerst heterogener, regional eingefärbter „Heimaten“ stützen, um erfolgreich zu sein.

Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen eine gelingende grenzüberschreitende Kommunikation zu gestalten, ist ebenso unabdingbar wie unwahrscheinlich. Wir befinden uns hier an einer Sollbruchstelle, die den Ruf nach professionellem Diversity Management und interkultureller Kompetenz laut werden lässt.

Im Zuge dieses Programms werden die zentralen Fragestellungen interkultureller Kompetenz konzeptionell verortet und im praktischen Tun verankert.



Management Zentrum Witten



Modul 1

: Why culture?

Wir brauchen Kultur, um dem anderen begegnen zu können. Und es ist unsere jeweilige Kultur, die uns genau daran hindert. In diesem Spannungsfeld bewegt sich das, was wir eine interkulturelle Kompetenz nennen.

Der erste Workshop des Programms stellt sich den folgenden Fragen:

- ___ Worin bestehen kommunikative Kompetenzen, wenn sie an bestimmten Stellen durch interkulturelle Kompetenzen ergänzt werden müssen?
- ___ Wie lässt sich eine fremde Kultur verstehen?
- ___ Wie lässt sich die eigene Kultur verstehen?
- ___ Was ist und worin besteht die Dynamik eines Kulturkontakts?
- ___ Was hat eine Organisation davon, wenn sie kulturelle Differenzen thematisiert (Diversity Management)?
- ___ Worum geht es in den aktuellen Kulturkonflikten der Weltgesellschaft?
- ___ Wie weit kann man sich auf den Schutzgott der Kultur, den „Gott der kleinen Dinge“ (Arundhati Roy), verlassen?

Dirk Baecker führt durch eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Begriff Kultur und Interkulturalität aus systemischer Sicht. Diese Brille wird genutzt, um die kommunikative Kompetenz an Sachproblemen der Organisation zu schulen. Wir werden auf die Produkte, Verfahren, den Aufbau, das Netzwerk und den gesellschaftlichen Kontext der Organisation schauen – und diese mit Verständnis für ihre multiperspektivische Betrachtung aus dem Blickwinkel verschiedener Beobachter in den Blick nehmen.

Modul 1: 1,5 Tage
Termin: 8.-9. März 2007
Team: Dirk Baecker, Margit Oswald
[in deutscher Sprache]

Modul 2

: Towards a third culture

Milton Bennett beschäftigt im Kern die Frage, wie beim Zusammenkommen unterschiedlicher Kulturen eine cross-kulturelle Plattform entstehen kann – eine „dritte Kultur“, die aus Kulturkontakten entsteht und mit Kulturkontakten umgeht.

Die wesentliche Leistung einer dritten Organisationskultur in Unternehmen besteht darin, organisationsabhängige Sitten, Gebräuche, Gewohnheiten und Selbstverständlichkeiten (kurz: Verfahren und Konventionen) zu etablieren, die gegenüber regionalen, ethnischen, religiösen, sprachlichen etc. Kulturen einen Metastatus einnimmt (so, dass man sich zumindest organisatorisch verständigen kann, wenn schon nicht religiös, ideologisch etc.).

Zum anderen geht es darum, ein Verständnis für Kommunikation zu entwickeln und zu pflegen, das in der Lage ist, mit Unverständlichkeiten und Unwägbarkeiten, die möglicherweise kulturell zugeordnet werden, produktiv umzugehen.

Voraussetzung dafür ist auf individueller Ebene der Aufbau von interkultureller Sensitivität. Milton Bennett hat mit dem DMIS („Developmental Model of Intercultural Sensitivity“) ein konstruktivistisches Stufenmodell zum Umgang mit Fremdem entwickelt. Das Modell gibt Antwort auf die Frage, welche Kompetenzen Organisationsmitglieder benötigen, um über große Distanzen und kulturell unterschiedlich geprägte Einheiten hinweg gelingende Kommunikation sicherzustellen. Mithilfe des IDI (Intercultural Development Inventory*) werden persönliche Präferenzen und Muster identifiziert und nächste Schritte im Aufbau interkultureller Kompetenz benannt.

* Alle KursteilnehmerInnen werden vor Beginn des zweiten Moduls gebeten, online das IDI auszufüllen. Das sich hieraus ergebende IDI Gruppenprofil wird im Workshop vorgestellt. Einzelpersonen können, soweit gewünscht, eine Rückmeldung innerhalb eines persönlichen Coaching-Termins erhalten.

Modul 2: 2 Tage
Termin: 14.-15. Juni 2007
Team: Milton Bennett, Margit Oswald
[in englischer Sprache]

Modul 3

: Intercultural Interaction

Wenn Modul 2 Antwort auf die Frage gegeben hat, WAS an interkultureller Kompetenz entwickelt werden soll, fokussiert Modul 3 auf die Frage des WIE.

Ida Castiglioni lässt die TeilnehmerInnen anhand konkreter Beispiele erleben, wie interkulturelle Kompetenz aufgebaut werden kann.

Es geht dabei um Lernen auf der Ebene der Analyse der interkulturellen Interaktion und um praktische Strategien der „kulturellen Anpassung“ wie zum Beispiel:

- ___ Die Verminderung der Bedrohlichkeit kultureller Unterschiede
- ___ Die Überwindung von Entwicklungshemmschwellen
- ___ Die Erzeugung einer „dynamischen Anpassung“ kultureller Ähnlichkeiten und Unterschiede bei Individuen und Organisationen
- ___ Die Erschaffung kulturellen Selbstbewusstseins
- ___ Die Anwendung von „learning-to-learn“ Kontexten, um die relevanten kulturellen Unterschiede zu identifizieren und um Missverständnisse in typischen Geschäftskommunikationsszenarien vorweg zu nehmen
- ___ Die Voraussetzungen für die Anwendung von Perspektivenwechsel und die Steigerung des Einfühlungsvermögens in interkulturellen Geschäftssituationen.

Modul 3: 2 Tage
Termin: 18.-19. Oktober 2007
Team: Ida Castiglioni, Margit Oswald
[in englischer Sprache]