|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kurzbeschreibung |  | Die Teilnehmenden wenden ihre neu erworbenen Kenntnisse in interkultureller Kommunikation und der Schaffung einer gemeinsamen Basis mit Gesprächspartner\*innen bei einem Fallbeispiel an. |
| Ziele |  | * Die Teilnehmenden analysieren den Einfluss unterschiedlicher Kommunikationsstile auf den Verlauf von Gesprächen.
* Die Teilnehmenden reflektieren durch einen Perspektivenwechsel die Wahrnehmung ihres Kommunikationsverhaltens durch andere.
* Die Teilnehmenden entwickeln individuelle Ansätze, die es ihnen ermöglichen, mit Gesprächspartner\*innen unterschiedlichen Backgrounds zielführend und authentisch zu kommunizieren.
 |
| Zeit |  | Ca. 50 Minuten |
| Methode |  | * Kulturunspezifisch
* Distributiv / instruktiv
 |
| Material |  | * Arbeitsblatt
 |
| Durchführung |  | Als Lernkontrolle sollte die Übung schriftlich erfolgen |
| Anmerkungen |  | n/a |
| Quelle |  | In Anlehnung an Hoffman, Edwin and Arjan Verdooren 2019: Diversity competence – cultures don’t meet, people do. Boston: CABI; Anpassung und Übersetzung: Andrea Voigt |

## Aufgabe

|  |
| --- |
| Cast Study: „Hallo, können Sie mir helfen?“Bitte lesen Sie die Fallstudie und beantworten Sie die folgenden Fragen.Ich beschäftige mich damit, was aus der Sicht verschiedener Kulturen und Personen in einem Arbeitsumfeld als freundlich und höflich gilt und wie man herausfindet, ob man das Richtige tut, wenn man kein direktes (negatives) Feedback erhält. Ich hatte mehrere Begegnungen mit zwei einheimischen Kollegen, bei denen ich zu ihnen ging und sie bat, etwas für mich im Labor zu tun. Ich sprach sie zum Beispiel an, während sie arbeiteten, und fragte: "Hallo, könnten Sie mir helfen, ein Protokoll für diese Art von Experiment zu finden?" oder "Hallo, könnten Sie mich heute bei meinem Experiment unterstützen?" Meine Kollegen reagierten in der Regel positiv, wenn auch manchmal etwas zögerlich, und erklärten sich bereit zu helfen; später fand ich jedoch heraus, dass sie meine Fragen als zu direkt empfanden. Auf sie wirkte ich unfreundlich oder sogar gemein, und sie hätten es lieber gesehen, wenn ich sie zuerst gefragt hätte, wie es ihnen geht, und ein bisschen Small Talk gemacht hätte. Aufgrund der Art und Weise, wie ich erzogen wurde, bin ich aber der Meinung, dass man aber kein wirkliches Interesse zeigt und hat, wenn man zwar fragt, wie es ihnen geht, aber dann zu einer arbeitsbezogenen Frage übergeht. Mir kommt das eher wie "falsche Freundlichkeit" vor. Ich habe mich gefragt, ob dies etwas Kulturspezifisches oder eher etwas Personenspezifisches ist und wie man das Gleichgewicht zwischen Direktheit und Freundlichkeit findet, wenn man in einem Umfeld arbeitet, in dem Menschen aus verschiedenen Kulturen zusammenkommen. Außerdem würde ich gerne herausfinden, ob es Möglichkeiten gibt, zu verstehen, dass man etwas falsch macht, auch wenn es nicht offen ausgesprochen wird. * Beurteilen Sie die Unterschiede in den Kommunikationsstilen und finden Sie Anzeichen dafür im Text und im Gespräch.
* Versetzen Sie sich in die Lage der Person, die sich an den Vorfall erinnert, und entwickeln Sie ein Kommunikationsszenario, das Ihr Wissen über unterschiedliche Kommunikationspräferenzen zeigt und gleichzeitig berücksichtigt, dass Sie selbst weiterhin authentisch bleiben wollen.
* Was ist aus Ihrer Sicht in einem Arbeitsumfeld freundlich und höflich? Überlegen Sie zum Beispiel, wie zum Ausdruck gebracht werden kann, wenn etwas nicht klappt, oder Sie eine Bitte haben? Berücksichtigen Sie Kultur, Persönlichkeit und Kontext und nennen Sie Beispiele.
* Wie können Sie herausfinden, ob Sie das Richtige tun, wenn die Leute Ihnen nicht direkt ein negatives Feedback geben? Oder wie können Sie herausfinden, ob es Möglichkeiten gibt, zu verstehen, dass Sie vielleicht etwas falsch machen, ohne dass die Leute dies offen aussprechen?
* Ist Smalltalk "falsche Nettigkeit"? Ist er kulturspezifisch, kontextspezifisch, personenspezifisch?
* Wie können Sie das Gleichgewicht finden zwischen dem Vermitteln Ihres Standpunkts und der Freundlichkeit, wenn Sie in einem Umfeld mit Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen arbeiten?

Quelle: In Anlehnung an: Hoffman, Edwin and Arjan Verdooren 2019 “Diversity Competence – Cultures Don’t Meet, People Do Boston: CABI; Anpassung und Übersetzung: Andrea Voigt |