

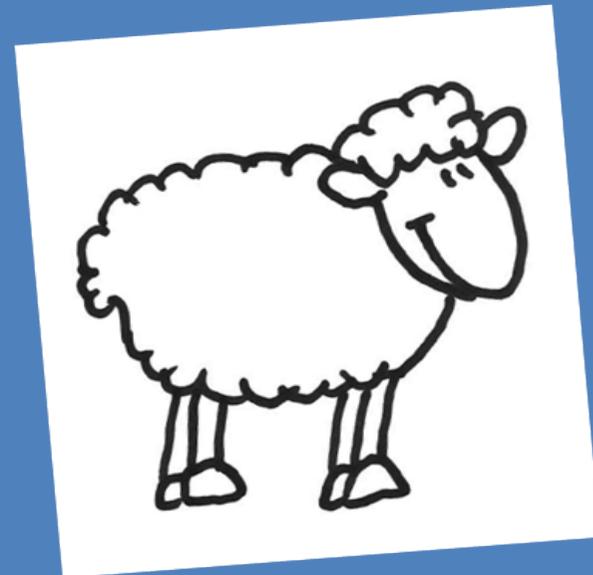
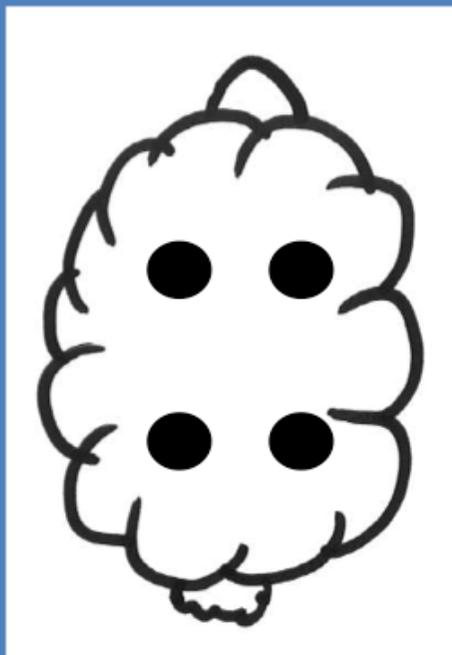
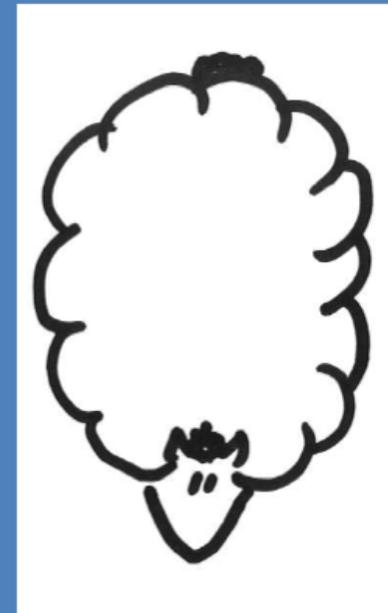
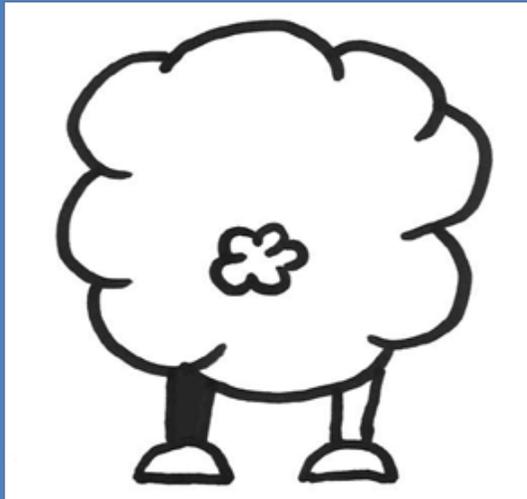
Interkulturelle Kompetenz und der Umgang mit Diversität

Mathias Kauff
(FernUniversität Hagen)

mathias.kauff@fernuni-hagen.de

1. Übung: *Ganz schön Schaf!*
2. Begriffsbestimmung: Stereotype, Diversität und Interkulturelle Kompetenz
3. Übung: Mitte der Gesellschaft
4. Interkulturelle Trainings
5. Das theoretisch fundierte interkulturelle Training von Ehrke, Berthold & Steffens (2014)
6. Evaluation interkultureller Trainings

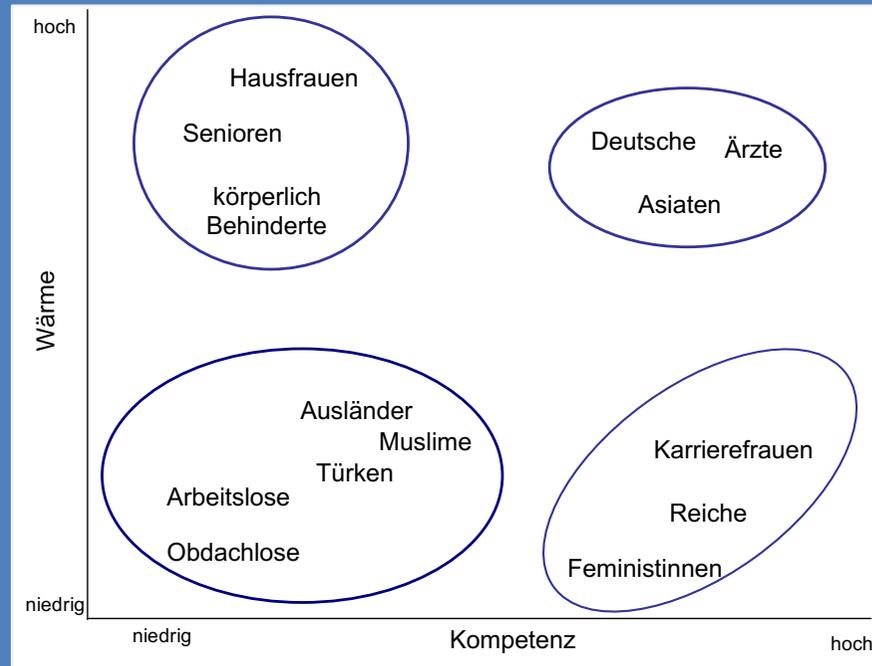
Ganz schön Schaf!



(Ehrke, Berthold & Steffens, 2014)

Stereotype sind undifferenzierte Verallgemeinerungen über eine Gruppe, wobei nahezu allen Gruppenmitgliedern identische Merkmale und Eigenschaften zugeschrieben werden, ohne Berücksichtigung bestehender Variationen zwischen den Mitgliedern.

- Funktionalität von Stereotypen
 - zwei fundamentale Dimensionen: Wärme und Kompetenz



(Asbrock, 2010)

- Stereotype als Facette von Vorurteilen
- Stereotype haben negative Auswirkungen
 - Abwertung und Diskriminierung
 - „Stereotype Threat“

- Diversität
 - Unterschiede zwischen Menschen, bspw. in Bezug auf demographische Merkmale (Alter, Geschlecht, Herkunft)
 - Unterschiedlichkeit von Menschen innerhalb gemeinsamer Gruppen

- Diversität nutzen (Galinsky et al., 2015)
 - Diversität in Gesellschaft und Organisationen
 - bessere Problemlösungen durch tiefere Informationsverarbeitung und Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven
 - individuelle Erfahrungen mit Diversität
 - mehr Kreativität, Perspektivübernahme und tiefere Bearbeitung von Informationen führt zu mehr Erfolg, mehr Toleranz und Vertrauen

- Voraussetzung zur Nutzung von Diversität: Interkulturelle Kompetenz
- Interkulturelle „Missverständnisse“
 - Unmöglichkeit, alle Unterschiede zu kennen
- Interkulturelle Kompetenz (Mazziotta, Piper & Rohmann, 2016)
 - die Fähigkeit, eigene kulturell geprägte Denk- und Verhaltensweisen zu reflektieren (z. B. Werte, Normen, Herangehensweisen, Erwartungshaltungen)
 - Sensibilität in interkulturellen Begegnungen für mögliche interkulturelle Unterschiede
 - kulturangemessenes und flexibles Verhalten
- Voraussetzungen
 - Diversität erkennen
 - Distanz zur eigenen Perspektive aufbauen

- Vielfalt erkennen: Color-Blindness vs. Multikulturalismus (z.B. Wolsko et al., 2000)
 - Color-Blindness:
 - Unterschiede zwischen Gruppen werden ignoriert
 - Annahme: Reduktion von Ungleichheit
 - Tatsächlich: Anstieg von Vorurteilen, Unsicherheit im Kontaktsituationen, Verschleierung von existierender Ungleichheit, Unwohlsein bei Minderheiten
 - Multikulturalismus:
 - Unterschiede werden anerkannt und wertgeschätzt
 - Reduktion von Vorurteilen, mehr positives Verhalten in Kontaktsituationen, Minderheiten fühlen sich wertgeschätzt, Gefahr der Illusion der Fairness
- Implikationen für Bildung (Plaut, 2014)
 - Aufklärung über Vielfalt
 - Sprache, um über Diskriminierung und kulturelle Unterschiede zu sprechen
 - Rollenmodelle aus Minderheiten
 - Gefühl der Zugehörigkeit, bessere Leistung von Minderheiten

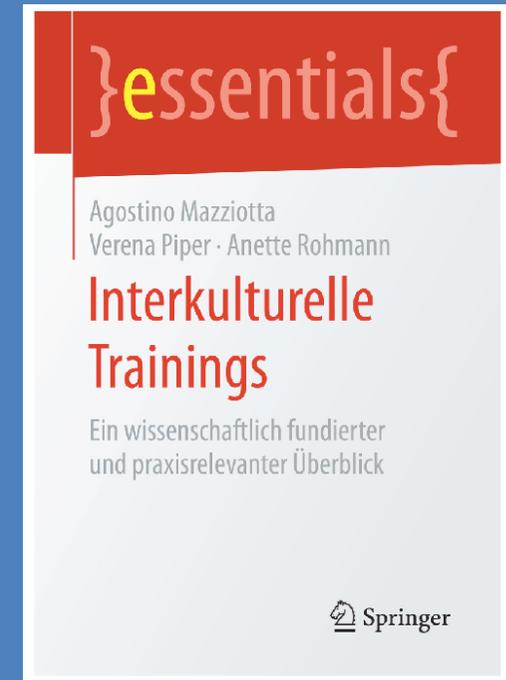
- Distanz zur eigenen Perspektive: Intergruppenkontakt (z.B. Pettigrew & Tropp, 2008)
 - Kontakt zwischen Mitgliedern unterschiedlicher Gruppen reduziert gegenseitige Vorurteile
 - Prozesse: reduzierte Angst, verstärkte Perspektivübernahme, mehr Wissen über fremde Gruppe
 - „Deprovinzialisierung“ (Pettigrew, 1997)
 - Kontakt mit Ausländern → Reduktion von Vorurteilen gegenüber Ausländern und Homosexuellen & Obdachlosen
 - Prozesse: reduzierte Identifikation mit der Eigengruppe, reduzierter Stolz auf die Mitgliedschaft in der Eigengruppe, reduzierte Bedeutung von Normen der Eigengruppe

„Die gefährlichste Weltanschauung ist die Weltanschauung derer, die die Welt nie angeschaut haben.“ (Alexander von Humboldt, n.d)

1. Stereotype sind funktional. Sie können aber problematische Konsequenzen haben.
2. Es macht Sinn, Diversität zu nutzen.
3. Interkulturelle Kompetenz stellt eine Voraussetzung dafür dar, dass wir Diversität nutzen können.
4. Dabei ist wichtig, dass Diversität (an)erkannt wird und Distanz zur eigenen Perspektive aufgebaut wird.

- Interkulturelle Trainings (Bhawuk & Brislin, 2000; Mazziotta et al., 2016; Pendry, Driscoll, & Field, 2007):
 - strukturierte und zeitlich begrenzte Interventionen
 - Ziele
 - Vorbereitung darauf, sich angemessen in kulturell diversen Situationen zu verhalten
 - Vorurteile und diskriminierendes Verhalten abbauen, bestehende Konflikte lösen
 - Integration von Personen aus benachteiligten Gruppen

- Einsatzfelder (Mazziotta, Rohmann & Piper, 2015)
 - Schwerpunkte: Ethnizität/Nationalität, Geschlecht, soziale Herkunft
 - Anwendungsbereiche: Bildungseinrichtungen, gemeinnützigen Organisationen, Wirtschaftsorganisationen und Verwaltungen



- Klassifikation Interkultureller Trainings
 - kulturspezifische Trainings
 - landeskundliche Inhalte, kulturspezifische Informationen (z.B. zu (nonverbaler) Kommunikation), soziale Verhaltensregeln
 - kulturübergreifende Trainings
 - allgemeine Sensibilisierung dafür, wie Kultur menschliches Verhalten und Erleben beeinflusst
 - didaktische Trainings
 - Wissensvermittlung über Kulturen (z.B. über Ähnlichkeiten und Unterschiede)
 - Vorlesungen, Diskussionen
 - erfahrungsbasierte Trainings
 - Annahme, dass Lernprozess nicht rein kognitiv, sondern durch ganzheitliche Erfahrungen geprägt sein sollten, um Verhaltensänderungen auszulösen
 - Rollenspiele, Simulationen

Das theoretisch fundierte interkulturelle Training von Ehrke, Berthold & Steffens (2014)

- Theoretische Grundlage: Das Eigengruppenprojektionsmodell (Mummendey & Wenzel, 1999)



- Lösung: übergeordnete Gruppe als vielfältig beschreiben

- Aufbau
 - Gesamtdauer: 8h
 - didaktische und erfahrungsbasierte Elemente
 - Ziel: Erkennen und aktives Suchen von Vielfalt

 - Ganz schön Schaf!
 - Ziele: Einführung des Begriffs Stereotyp, Diskussion der Konsequenzen von Stereotypen (v.a. Homogenisierung von fremden Gruppen)
 - Der kiffende Professor
 - Aufgabe der Teilnehmenden ist es, untypische Beispiele für Mitglieder verschiedener Gruppen zu nennen (Rapper, Schwule, Hausfrauen)
 - Ziel: Vielfalt innerhalb von Gruppen erkennen
 - ~ Mitte der Gesellschaft
 - Ziel: Bewusstsein für Privilegien und Diskriminierung schaffen
 - + Diskussionen, Filmausschnitte, Wissensvermittlungen, Zusammenfassungen, etc.

- Ergebnisse der Evaluation
 - positive Effekte für beteiligte und nicht beteiligte Fremdgruppen (auch nach einem Monat)
 - Prozess: Diversität in gemeinsamer übergeordneter Gruppe
 - Effekte, obwohl Personen nicht klar war, dass sie an einem IKK Training teilnehmen

- Warum Evaluation?
 - Effekte „nachweisen“
 - nicht intendierte Effekte vermeiden
 - Widerstand, Reaktanz, Bedrohung, Verstärkung von Stereotypen,...
 - Bsp.: Vorauer und Sasaki (2009); Kauff et al. (2016)

1. Interkulturelle Trainings sind strukturierte Interventionen mit dem Ziel der Vorbereitung auf interkulturelle Begegnungen und Abbau von Vorurteilen.
2. Beispiel-Training von Ehrke, Berthold & Steffens (2014)
3. Evaluation ist wichtig.



- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Asbrock, F., Kauff, M., Issmer, C., Christ, O., Pettigrew, T.F., & Wagner, U. (2011). *Kontakt hilft – Auch wenn es die Politik nicht immer einfach macht*. In: Heitmeyer, W. (Ed.), *Deutsche Zustände. Folge 10*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Bhawuk, D. P. S., & Brislin, R. W. (2000). Cross-cultural training: A review. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 162–191.
- Ehrke, F., Berthold, A., & Steffens, M.C. (2014). How diversity training can change attitudes: Increasing perceived complexity of superordinate groups to improve intergroup relations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 53, 193-206.
- Galinsky, A. D., Todd, A. R., Homan, A. C., Phillips, K. W., Apfelbaum, E. P., Sasaki, S. J., ... & Maddux, W. W. (2015). Maximizing the Gains and Minimizing the Pains of Diversity A Policy Perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 10, 742-748.
- Kauff, M., Asbrock, F., Thörner, S., & Wagner, U. (2013). Side effects of multiculturalism - The interaction effect of a multicultural ideology and authoritarianism on prejudice and diversity beliefs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39, 306-321.
- Kauff, M. (2017). *Why Valuing Diversity is not Enough – Instrumentality-Based Valuing and Non-Instrumental Interactions in Ethnical Diverse Groups*. Manuscript in preparation.
- Mazziotta, A., Piper, V., Rohmann, A. (2016). *Interkulturelle Trainings: Ein wissenschaftlich fundierter und praxisrelevanter Überblick*. Wiesbaden: Springer.
- Pendry, L. F., Driscoll, D. M., & Field, S. C. T. (2007). Diversity training: Putting theory into practice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 27–50.
- Pettigrew, T.F. (2009). Secondary transfer effect of contact: Do intergroup contact effects spread to noncontacted outgroups? *Social Psychology*, 40, 55–65.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38, 922-934.
- Plaut, V. C. (2014). Diversity science and institutional design. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1, 72-80.
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of experimental social psychology*, 35, 4-28.
- Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.O., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (eds.) *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Moterey, CA: Brooks/Cole.
- Vorauer, J. D., & Sasaki, S. J. (2009). Helpful only in the abstract? Ironic effects of empathy in intergroup interaction. *Psychological Science*, 20, 191–197.
- Wolsko, C., Park, B., Judd, C. M., & Wittenbrink, B. (2000). Framing interethnic ideology: effects of multicultural and color-blind perspectives on judgments of groups and individuals. *Journal of personality and social psychology*, 78(4), 635.
- Zick, A., & Küpper, B. (2009). *Attitudes towards the Islam and Muslims in Europe. Selected results of the study 'Group-focused Enmity in Europe' (GFE-Europe)*. University of Bielefeld. Retrieved from http://www.uni-bielefeld.de/kg/zick/islam_prejudices_GFE_europe.pdf