

Kultur im Coaching:

3 Metakonzepte für kulturreflexives Coaching



Dr. Kirsten Nazarkiewicz – consilia cct

Vortrag auf dem 3. internationalen Coachingfachkongress „Coaching meets Research...Coaching in der Gesellschaft von morgen“

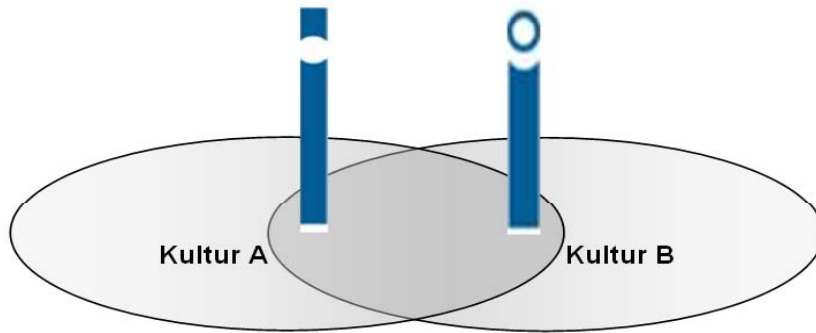
17.+18.6.14, Olten, Schweiz, Im Themenlab „Inter-Kultur“, 18.6.2014

Ausgangsfragestellung: Was ist „das Interkulturelle“ im Coaching?

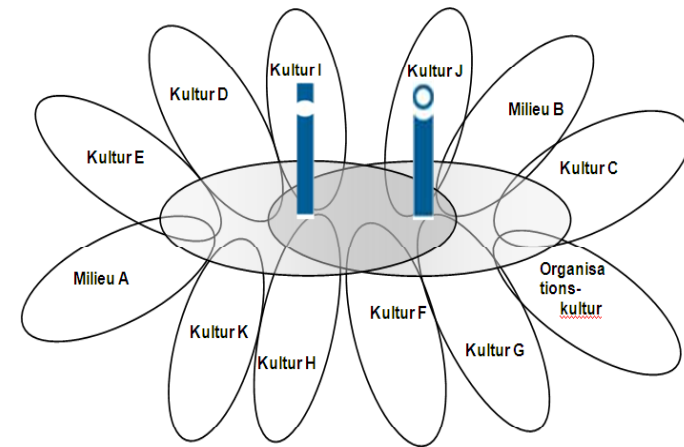


- Die **Konstellation** zwischen den Beteiligten?
... also bei sogenannter „interkultureller Kommunikation“ (z. B. Barmeyer/Haupt 2007)
- Der **Anlass** der Maßnahmen?
...also bei Konflikten (z. B. Bolten 2001)
- Die **Umgebung** des Coachingpartners oder Klienten?
... also bei (interkulturellen) „Störungen“ (z. B. Clement/Clement 2000)
- Die **Inhalte**?
... also zu besprechenden und erforderlichen Wissensbestände? (z. B. Barmeyer/Haupt 2007)
- Die zu bildenden **Kompetenzen**?
... also beim Erlernen von spezifischen Kompetenzen für den Coachingpartner (z. B. Steixner 2009)
- **Nichts Besonderes**?
...Kultur ist nur eine der zahlreichen Dimensionen (neben Politik, Spiritualität, Management, Physiologie u. a.) (z. B. Rosinski 2010)

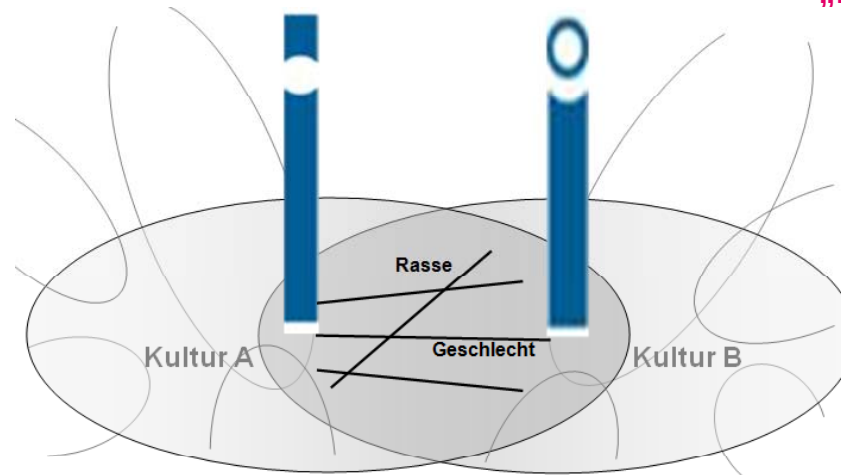
Systematisierungsvorschlag: Kulturreflexivität durch 3 Metakonzepte



„interkulturell“

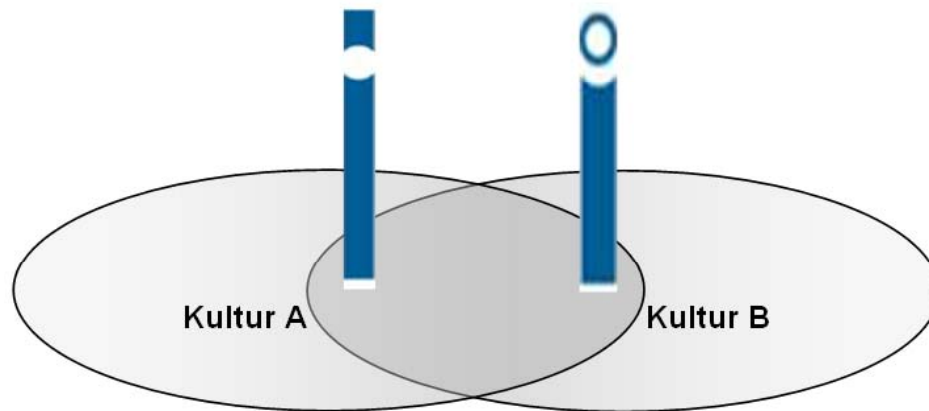


„multikulturell“



„transkulturell“

3 Meta-Konzepte, 3 Kulturbegriffe, 3 Perspektiven: „interkulturell – multikulturell – transkulturell“



Mit der „natürlichen Weltanschauung“ (Schütz) deuten:

Voranalytische Vorstellung von Kultur

Kultur = Symbole, Praktiken, Artefakte,
Institutionen

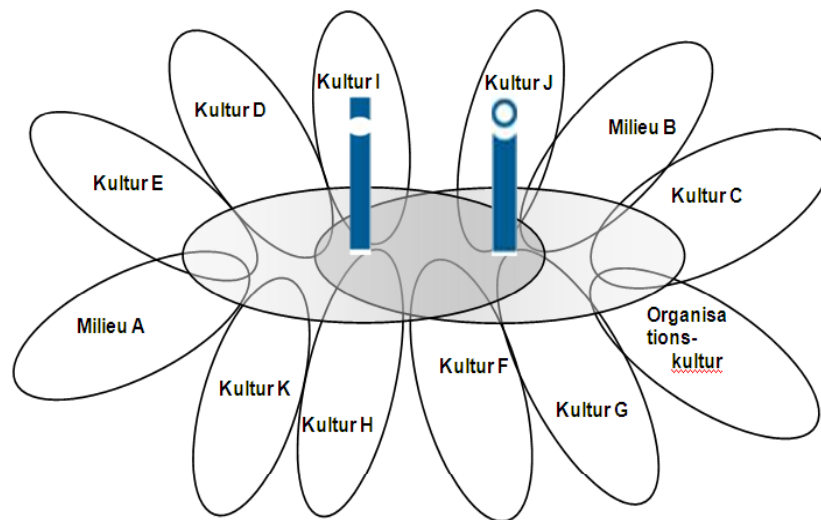
Was weiß ich über die jeweils relevant
gemachten Kulturen?

Wie gehe ich damit um?

Typisches Fallbeispiel

Unsere Gesellschaft möchte Kundenkontakte in Shanghai (Buenos Aires, Mumbai...) aufbauen. Der zukünftige Geschäftsführer wird bald entsendet, können Sie ihn auf die Aufgabe vorbereiten?

3 Meta-Konzepte, 3 Kulturbegriffe, 3 Perspektiven: „interkulturell – multikulturell – transkulturell“



Systemisch-konstruktivistische Perspektivenvielfalt bedenken:

Kultur als Begriff 2. Ordnung

Kultur als Beobachtungsperspektive

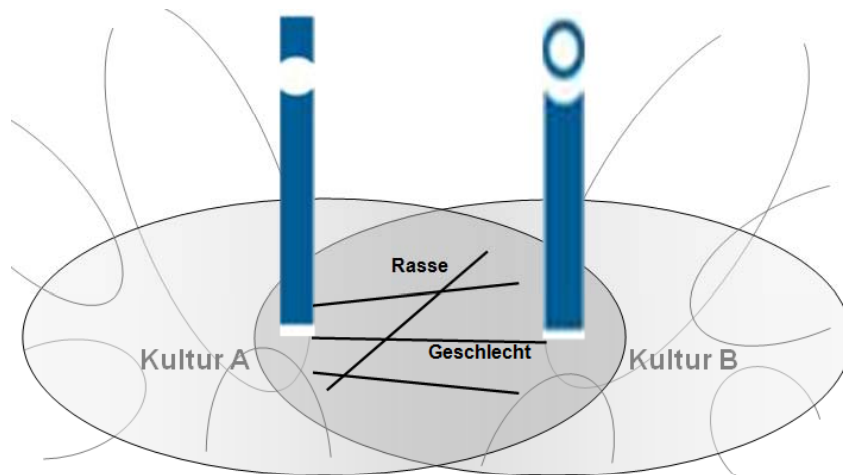
Welche zahlreichen Einflüsse,
Systeme, Perspektiven und
Subkulturen sind zu berücksichtigen?

Welche Erwartungsbrüche gibt es?
Was weiß ich **nicht**?

Typisches Fallbeispiel

Unser Projekt / Team ist international aufgestellt (Mitarbeiter in New York, London, Singapur und Bangalore). Worauf müssen wir bei der Projektleitung, der Führung der Mitarbeiter und in der Zusammenarbeit achten?

3 Meta-Konzepte, 3 Kulturbegriffe, 3 Perspektiven: „interkulturell – multikulturell – **transkulturell**“



Machtvolle Diskurse dekonstruieren

ideologiekritisches Kulturverständnis

Kultur = eine Konflikt und Kampfarena
um Ressourcen, Zugehörigkeiten und
Mitbestimmung

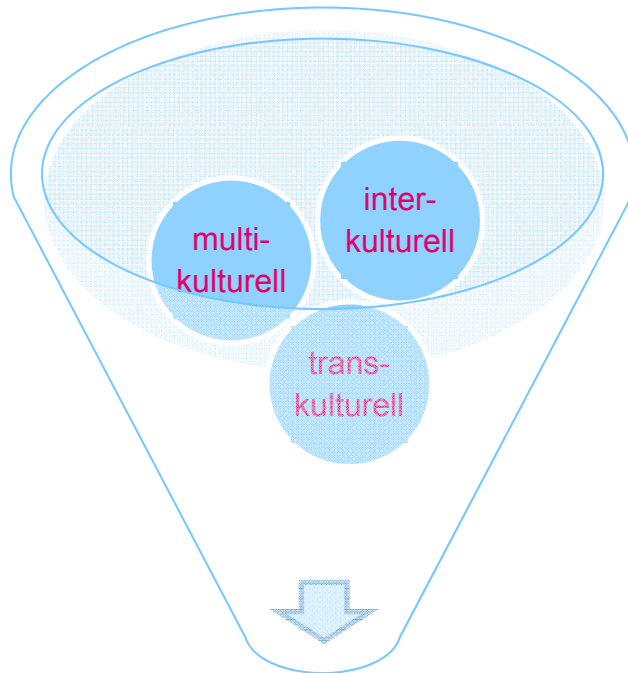
Einbeziehung der ‚machtvollen‘
Differenzen und Verbindungen zwischen
den Beteiligten

Wie sind Privilegien (vor-)verteilt?

Typisches Fallbeispiel

Wir sind eine Kindertagesstätte mit 50% Kindern aus Migrantenfamilien aus unterschiedlichen Kulturen. Auch in unserem 4-köpfigen Team arbeitet eine Migrantin. Wir haben Konflikte mit den Eltern, innerhalb der Elternschaft sowie im Team.

Kulturreflexive Kompetenz: 3 Konzepte kontextsensitiv einsetzen



Diesseits bzw. jenseits von Kultur:

- Gemeinsamkeiten, Universalien, Irrelevanzen, Persönliches
- Wo spielen Kultur(en) und soziale Positionierungen eine untergeordnete Rolle?

Alle drei Metakonzepte einsetzen:

Wo und wie spielen Kultur(en) und welche Identitätsfaktoren eine Rolle?

3 Metakonzepte für die kulturreflexive Coachingpraxis

Konzepte für kulturreflexive Begleitung	Deuten mit der „natürlichen Weltanschauung“ (Schütz)	Systemisch – Konstruktivistische Perspektivenvielfalt	Machtreflexive Praxis
Besonderer Fokus	Kulturkreise: „interkulturell“	Mehrperspektivischer Blick : „multikulturell“	Makroinflüsse: „transkulturell“
Kulturbegriff	essentialistisch: Lebensweisen, „Länder“	Systemisch: „Spielregeln“, Muster	kohäsiv: differenzorientiert
„Fremdheit“	unbekannt	kontingent	ausgeschlossen
IKK	„Missverständnisse“	„Störungen“	„Ideologie“
Herangehensweise	Arbeiten mit Vorannahmen : Wissen erwerben, anwenden	Arbeit mit dem Nicht-Wissen: Lösungsorientiert: Bilden und Verwerfen von Hypothesen	Arbeit an Voraussetzungen Selbstreflexion: Wer spricht zu wem?
Grenzen	Überschätzung von kulturellen Einflussfaktoren	Fehlende interkulturelle Expertise	Begrenzter individueller Einfluss

These:

Jedes Coaching in der Gesellschaft von morgen ist „interkulturell“

Kulturreflexive Coachingdefinition

„Coaching ist die **Antwort auf** eine dynamische, sich schnell ändernde, komplexe und dadurch unübersichtlich gewordene **globalisierte Arbeits- und Lebenswelt**, in der es zur individuellen Orientierung und zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der prozesshaften Einzelbegleitung bedarf.

Coaching ist eine zielorientierte, systematische und zeitlich begrenzte Unterstützung und Begleitung eines Entwicklungs- und Veränderungsprozesses im Rahmen beruflicher oder privater Neuorientierung **in Gesellschaften, die zunehmend transkulturell verfasst sind.**

Ziel ist die methodisch geförderte Verbesserung oder Wiederherstellung von professioneller Leistungsfähigkeit und privater Zufriedenheit des Coachingpartners mit dem Gefühl der autonomen Handlungssteuerung und des individuellen Wohlbefindens.“*

Dieses Gefühl stellt sich heutzutage am ehesten ein, wenn **mehrere Heimatskontexte und Identität(en) verbunden werden können.**

*(Nazarkiewicz/Krämer 2012, S. 59)

Danke für Ihr Interesse!



Download des Vortrags unter

<http://www.consilia-cct.com/de/vortraege.php>

Mehr zum Thema in Nazarkiewicz/Krämer (2012): Handbuch interkulturelles Coaching. V&R

Literatur



- Barmeyer, Christoph/Haupt, Ulrike (2007): Interkulturelles Coaching. In: Straub, Jürgen/Weidemann, Arne/Weidemann, Doris (Hrsg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Stuttgart: Metzler, S. 784-793.
- Bolten, Jürgen (2001): Interkulturelles Coaching, Mediation, Training und Consulting als Aufgaben des Personalmanagements internationaler Unternehmen. In Clermont, Alois et al. (Hrsg.): Strategisches Personalmanagement in globalen Unternehmen. München: Vahlen, S. 909-926.
- Clement, Ute/Clement, Ulrich (2000): Interkulturelles Coaching. In: Götz, Klaus (Hrsg.): Interkulturelles Lernen/Interkulturelles Training. München: Hampp, S. 157-168.
- Nazarkiewicz, Kirsten/Krämer Gesa (2012): Handbuch Interkulturelles Coaching. Konzepte – Methoden – Kompetenzen für die kulturreflexive Begleitung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Rosinski, Philippe (2003): Coaching across cultures. New tools for leveraging national, corporate & professional differences. London, Yarmouth, Maine: Brealey.
- Rosinski, Philippe (2010): Global Coaching. An Integrated Approach for Long-Last Results. London, Yarmouth, Maine: Brealey.
- Steixner, Margret (2009): „Fine-Tuning“ durch interkulturelles Coaching. In: www.interculture-journal.com Ausgabe 9/2009, http://www.intercultural-perspectives.com/download/Interculture_journal_steixner_2009_09.pdf (Zugriff am 30.9.2013).