

Standpunkte herausarbeiten

Unterschiede sind in der interkulturellen Kommunikation normal.

Deswegen ist es wichtig, dass Sie im Umgang mit Unterschieden/Differenzen einen Plan haben. Deswegen dieses Arbeitsmaterial.

Die innere Logik eines Beratungsgesprächs ist doppelter Natur:

1. Aus unbekanntem Differenzen bekannte Differenzen machen,
2. Überschneidungen und Gemeinsamkeiten markieren.

Vielleicht überrascht Sie der Punkt „Gemeinsamkeiten markieren“ mehr als Punkt eins „Differenzen markieren“. Der Grund: Es ist fatal, wenn wir Interkultur immer nur unter der Perspektive von Differenz/Problem/Konflikt/Herausforderung betrachten. Interkultur ist gleichzeitig auch das Gegenteil. Also: Chance, Hoffnung, Bereicherung.

Eine einseitig negative Perspektivierung von Interkultur macht uns das Leben schwer. Und sie verunmöglicht uns auch den produktiven Umgang mit all den Dynamiken, die mit der Interkultur eben verbunden sind. Und damit sind wir wieder bei der Differenz.

Bitte seien Sie offen für Differenz. Das Spiel z.B. mit den „Farbkarten“ (siehe Arbeitsmaterial „Mit Farbkarten Dialog eröffnen“) ermöglicht Ihnen einen ersten Zugriff. Es ist schon eine Leistung, wenn Sie und Ihr/Ihre TN im Zuge der Beruflichen Orientierung erkennen, wo die unterschiedlichen Positionen, Werte und Einstellungen sind.

Der Umgang mit Differenz ist oft schwer. Schwerer als der Umgang mit Harmonie und Homogenität: getreu dem Motto „Wir sind immer der gleichen Meinung. Wir müssen uns nicht erst finden. Wir können perfekt zusammenarbeiten.“ Diese Homogenitätvisionen sind eine falsche Utopie. Eine Utopie, von der auch noch heute viele Unternehmen und überhaupt soziale Systeme träumen.

Umgang mit Differenz bedeutet loslassen. Vergessen Sie die falschen Utopien von Konsens.

Merke: Es geht nicht um Konsens; sondern um einen Weg ohne ihn.