

Interkulturelle Kompetenz und der Umgang mit den Phasen der interkulturellen Anpassung (Kulturschock)

Steffen Henkel, Diplom-Kulturwirt

cifa crossculture
Seminar • Coaching • Consulting • Sprachen

Ihre Ansprechpartner:

Steffen Henkel - Elke Müller
Charlottenplatz 17
70173 Stuttgart

Tel.: 0711 / 22 25 102

Fax: 0711 / 22 25 195

E-Mail: info@cifa-crossculture.de
Internet: <http://www.cifa-crossculture.de>

Stand: Januar 2005

Inhaltsverzeichnis

Interkulturelle Kompetenz und der Umgang mit den Phasen der interkulturellen Anpassung (Kulturschock).....	3
1. Einführung.....	3
2. Interkulturelle Kompetenz	5
2.1. Ambiguitätstoleranz/Frustrationstoleranz	5
2.2. Belastbarkeit.....	5
2.3. Kontaktfreudigkeit.....	6
2.4. Einfühlungsvermögen.....	6
2.5. Vorurteilsfreiheit.....	7
2.6. Verhaltensflexibilität.....	7

3. Phasen der interkulturellen Anpassung.....	8
Literatur	10
Websites und weitere Informationsquellen	11
Trainerprofil	11

Interkulturelle Kompetenz und der Umgang mit den Phasen der interkulturellen Anpassung (Kulturschock)

1. Einführung

Neben dem Gefühl der Freude und Spannung vor einer beruflichen Entsendung ins Ausland oder einer wichtigen Dienstreise zu ausländischen Geschäftspartnern, empfinden viele Menschen auch eine gewisse, oftmals unbestimmte Angst und Unsicherheit vor dem Neuen und Unbekannten. Dies ist nur verständlich. Verlässt man doch im ersten Fall die Heimat, die Verwandten und Freunde, um in einer neuen Umgebung etwas völlig Neues aufzubauen. Man verlässt auch die eigene Kultur und Gesellschaft, deren Besonderheiten und Eigenarten man so wenig wahrnimmt, wie der Fisch das Wasser, in welchem er schwimmt. Wir sind in unsere Kultur hineingeboren und haben uns in unserer Gesellschaft sozialisiert. Das heißt, wir haben gelernt, sie als selbstverständlich anzunehmen.

Dies hilft beispielsweise im Umgang mit Menschen aus dem gleichen Kulturkreis, deren Handlungen dadurch einigermaßen antizipierbar oder zumindest nachvollziehbar werden. So ist uns beispielsweise das Begrüßungsritual in Fleisch und Blut übergegangen. Wann die Hand schütteln, wann nicht und aus welchen Gründen auch immer – vielleicht, weil die „richtige“ Hand beschmutzt oder nass ist – die „falsche“ Hand reichen, dabei jedoch die „richtigen“ Entschuldigungsworte sprechen... Dies sind Dinge, über die wir in unserem Kulturkreis nicht mehr nachdenken müssen. Doch schon in unseren Nachbarländern laufen diese Dinge anders ab. Franzosen beispielsweise begrüßen sich sehr viel häufiger als in Deutschland, gewohnt mit Küssen auf die Wange. Erst einmal vollends undurchschaubar werden Begrüßungsrituale aus Thailand, Indonesien oder Japan. Um hier gut integriert reagieren zu können, muss man diese daheim so selbstverständlichen Handlungen neu erlernen. Dies macht zwar Spaß, kann jedoch auch einen Stressfaktor bedeuten.

In dem Zielland der Entsendung „funktionieren“ die Menschen nach anderen Mustern. Anfangs ist das vielleicht gar nicht oder nur an Äußerlichkeiten sichtbar. Leicht zu erwarten sind diese Unterschiede auch bei einer Entsendung in Länder wie beispielsweise China, Japan oder die Staaten des Maghreb. Bezüglich Frankreich, Großbritannien oder den USA ist man hingegen von einer gewissen Ähnlichkeit mit unserer Kultur überzeugt. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass gerade Entsendungen in die letztgenannten Regionen oftmals als schwierig empfunden werden, da gerade die äußerlichen Unterschiede so gering sind. Man geht wie selbstverständlich davon aus, es sei so wie daheim. Unbewusst ist jeder davon überzeugt, Frankreich oder die USA zu kennen. Schließlich war man dort schon im Urlaub. Die USA kennt man – allein schon durch das Fernsehen – zur Genüge.

Bei der Betrachtung von Auslandsvorbereitungen in sogenannten interkulturellen Trainings weiß man, dass dieser Schein trügt. Während Entsendungen nach China oder in eine andere, in Europa als „exotisch“ wahrgenommene Region meist durch den Besuch solcher Trainings vorbereitet werden, sind Menschen erst eine ganze Weile nach ihrem ersten beruflichen Kontakt zu Frankreich oder den USA bereit, ein solches Training zu absolvieren. Erst die Erfahrung, dass irgendetwas auch in diesen Ländern nicht ganz so glatt läuft wie erwartet, lässt die Notwendigkeit einer Auseinandersetzung mit der anderen Kultur erstrebenswert erscheinen. Selbst dann

– oder gerade deshalb – sind die Aha-Effekte im Training und die Erkenntnis der Unterschiede zwischen den sich so nahe stehenden Kulturen wie der deutschen und der französischen für viele sehr erstaunlich.

Die Anpassung an diese Unterschiede kann große Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden, die Leistungsfähigkeit und auf das Familienleben haben. Sich dies bewusst zu machen und sich vielleicht auf die möglichen Unterschiede vorzubereiten, unterstützt den Anpassungsprozess deutlich.

Einer der bekanntesten Vertreter der vergleichenden Kulturforschung, Geert Hofstede definiert Kultur folgendermaßen: „Kultur ist die kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen von einer anderen unterscheidet.“ Wie diese Definition deutlich macht, unterscheiden sich Menschen durch ihre Kultur voneinander. Eine romantisierende Gleichmacherei hilft nicht weiter. Es ist vernünftiger, sich diesen Unterschieden zu stellen, sich quasi neugierig darauf zu stürzen und den Akt des Lernens und der Anwendung dieser Unterschiede als Bereicherung der eigenen Lebensinhalte zu begreifen.

2. Interkulturelle Kompetenz

Um in einem fremden Land, einer fremden Kultur erfolgreich arbeiten und leben zu können, bedarf es gewisser persönlicher Voraussetzungen. Diese sind teilweise in den Charaktereigenschaften, teilweise in der aktiven Auseinandersetzung mit der neuen Situation begründet. Die Fähigkeit, sich in einem fremden Kulturraum, ohne dies als Leid zu empfinden, zu bewegen, wird gemeinhin mit interkultureller Kompetenz beschrieben. Kühlmann und Stahl haben einige Eigenschaften identifiziert, welche diese Kompetenz beschreiben. In Vorbereitungsveranstaltungen wird versucht, diese Eigenschaften unterstützend herauszuarbeiten.

2.1. Ambiguitätstoleranz/Frustrationstoleranz

Vereinfacht gesagt, wird unter der Ambiguitätstoleranz die Fähigkeit verstanden, mit Mehrdeutigkeiten umzugehen. Man hat es im Ausland mit Unsicherheiten und unbekanntem Mustern zu tun. Dies geschieht in beiden Richtungen. Das Verhalten anderer kann nicht mehr im gleichen Maße vorhergesagt werden. Genauso wird das eigene Verhalten von den Mitgliedern der Gastkultur nicht unbedingt in der gleichen Weise gedeutet. Die Konsequenz ist oftmals Frustration.

In Deutschland tendiert man sehr stark dazu, Situationen in das Muster „entweder-oder“ einzuordnen. Eindeutig sortiert man sich und die Welt damit in Kategorien. Man ist beispielsweise entweder katholisch, evangelisch oder gar nicht getauft. Im asiatischen Kontext hingegen wird diese eindeutige Zuordnung nicht als so notwendig empfunden. Es ist für viele Chinesen mühelos miteinander vereinbar, einerseits die aus dem Konfuzianismus stammende Ahnenverehrung zu leben und andererseits überzeugte Christen zu sein. Ein buddhistisches Sprichwort sagt: „Glaubst du, so ist's eine Gottheit, glaubst du nicht, ein Stein.“ Die eigene Überzeugung ist nicht ausschlaggebend für die Bedeutung des beschriebenen Steins für andere. Um in der obigen Sprache zu bleiben, der Stein ist „sowohl-als-auch“ und nicht „entweder-oder“, je nach Betrachter.

Menschen mit einem hohen Maß an Ambiguitäts- und Frustrationstoleranz können mit diesen Situationen gut umgehen und empfinden sie nicht zwangsläufig als verunsichernd oder frustrierend. Vielmehr erleben sie diese mit einer neugierigen Distanz, die es ihnen erlaubt, darauf gelassen und ruhig zu reagieren. Nicht Unsicherheit ist das Ergebnis, sondern die Freude, sich dieser Herausforderung zu stellen.

Die eigene Person in die eigene Kultur eingebettet wahrzunehmen und der Vergleich mit Merkmalen anderer Kulturen (komparative Methode) hilft, Ambiguitäten als solche wahrzunehmen und zu erkennen. In Trainings kann durch eine inhaltliche Vorbereitung und eine Vorbereitung auf der Ebene der Handlungskompetenz die eigene Sicherheit gesteigert werden. Dies lässt die Möglichkeit, sich auf andere Dinge zu konzentrieren. Dadurch besteht die Möglichkeit, den Level an frustrationsauslösenden Erlebnissen insgesamt zu senken.

2.2. Belastbarkeit

Sowohl die physischen als auch die psychischen Belastungen steigen während eines längeren arbeitsbezogenen Auslandsaufenthalts deutlich an. In der Arbeit hat man es mit einem neuen, zumeist erweiterten Aufgaben- und Verantwortungsbereich zu tun.

Man muss sich auf die neue Kultur einstellen, die Familie soll nicht vernachlässigt werden, und oftmals empfindet man die neue klimatische Situation als belastend. Besonders in der Anfangsphase kann schon der Gang in den nächsten Supermarkt eine Schwierigkeit bedeuten. Belastbare Menschen stellen sich diesem Zustand und haben den ausgeprägten Ehrgeiz, diesen erfolgreich zu meistern.

Durch die Erklärung der Unterschiede zwischen der eigenen Kultur, der Hilfe bei der Entschlüsselung unbekannter Verhaltensweisen und der Vermittlung von Handlungskompetenz kann die Unsicherheit, besonders in der Anfangsphase des Auslandsaufenthalts beziehungsweise Kontakts mit der unbekanntem Kultur, gesenkt werden. Dadurch werden manche Belastungen weniger als solche wahrgenommen. Allein die Auseinandersetzung mit der Kultur hilft hierbei. Zudem kann eine positive Grundstimmung in einem Training die Bereitschaft erhöhen, sich den Anforderungen zu stellen.

2.3. Kontaktfreudigkeit

Das Vorhandensein sozialer Kontakte mit Personen des neuen Umfelds hilft beim Einleben in die neue Kultur. Der Austausch mit Einheimischen erklärt manche Unterschiede, und beim Gang auf die Metaebene können diese Unterschiede offen angesprochen und erläutert werden. Um dies zu erreichen, muss man jedoch offen auf die Menschen der anderen Kultur zugehen können und Interesse an ihnen zeigen. Kontaktfreudige Menschen schätzen den Umgang mit anderen mehr als das Alleinsein und gehen möglichen Unstimmigkeiten nicht aus dem Weg, sondern nähern sich ihnen auf sensible Weise, um diese emotionsfrei klären zu können. Trainings helfen, die soziale Kontaktaufnahme zu erleichtern. Konkret können auch Tipps gegeben werden, wie in dem neuen Umfeld bewusst der soziale Kontakt aufgebaut und gepflegt werden kann.

Hilfreich hat sich beispielsweise die fortlaufende Beschäftigung mit einem Hobby erwiesen. Wer in Deutschland in einem Schwimmverein war, sollte versuchen, etwas Ähnliches auch im Gastland zu tun. Es ist erstaunlich, wie schnell man über die gemeinsame Beschäftigung Anschluss finden kann. Es sind im nach hinein gerade diese sozialen Kontakte, die den Auslandsaufenthalt zu dem bereichernden Erlebnis werden lassen, der den eigenen Horizont erweitert und die Welt mit neuen Augen sehen lässt.

2.4. Einfühlungsvermögen

Da das Verhalten und die Beweggründe der Handlungen der Menschen der neuen Kultur nicht notwendigerweise erklärbar sind, kann man der Versuchung erliegen, alles vorschnell mit kulturellen Eigenheiten zu erklären. So werden aus notwendigen Stereotypen, die helfen, die komplexe Welt zu vereinfachen, störende und zerstörende Vorurteile.

Schön lässt sich dies erklären mit folgendem Spruch: „Ich habe vieles mit allen Menschen gemeinsam, einiges mit einigen Menschen und manches bin nur ich.“ So teilt man mit allen Menschen das Bedürfnis nach Zuneigung, mit einigen Menschen habe ich die Sprache gemein, doch die spezifische Zusammensetzung meines Charakters habe nur ich. Hier zu trennen zwischen individuellen oder gruppenabhängigen Verhaltensweisen, kann helfen, den anderen besser zu verstehen und Vorurteile zu vermeiden.

Ein hohes Einfühlungsvermögen oder anders ausgedrückt, die Fähigkeit der Empa-

thie, erlaubt es, sich in den anderen hineinzusetzen und zu versuchen, die Handlungen mit der richtigen Mischung aus kultureller Determination und individuellen Eigenheiten zu erklären. Dazu ist eine hohe Sensibilität anderen und deren verbalen, nonverbalen und paraverbalen Ausdrucksformen gegenüber nötig. Das Kennenlernen der Gastkultur und die Instrumentarien zur Erklärung von Unterschieden und unvorhergesehenen Handlungsweisen erhöht die Empathiefähigkeit zu Angehörigen des Gastlandes. Die theoretischen Ansätze, die Bestandteile von Vorbereitungstrainings sind, versetzen den Teilnehmer in die Lage, zwischen individuellen und kulturellen Spezifika zu unterscheiden.

2.5. Vorurteilsfreiheit

Es ist wichtig, die eigene Position als relativ zu betrachten, die von der eigenen Kultur und deren Determinationen geprägt ist. Bei der Betrachtung der anderen Kultur fallen viele Dinge auf, die als kritikwürdig empfunden werden. Dies ergibt sich jedoch daraus, dass man die eigene Kultur als Maßstab gebraucht. Sich dieser ethnozentrischen Sichtweise zu unterwerfen, kann bedeuten, die Angehörigen des Gastlandes zu brüskieren und sich selbst in eine ständige Abwehrhaltung zu versetzen. Es ist durchaus notwendig, die eigene Kultur nicht zu verleugnen, und ein völliger Kulturrelativismus kann hier nicht die Lösung sein. Vielmehr sollten Kulturen als grundsätzlich gleichwertig betrachtet werden, eine Übernahme der Standards der anderen Kultur ist jedoch nicht anzustreben und kann sogar kontraproduktiv sein. Es ist durchaus möglich, manche Auswirkungen anderer Kulturen als störend oder ablehnungswürdig zu empfinden. Sich selbst hier nicht zu verbiegen, ist notwendig für die eigene Integrität. Trotzdem muss man sich damit zurecht finden. Das Leben in diesem Spannungsfeld ist letztlich ein Ausdruck von Ambiguitätstoleranz. Vorurteile aufzulösen, ist ein zentrales Ziel der interkulturellen Vorbereitung. Die Erklärung der Unterschiede zwischen Stereotypen und Vorurteilen muss unbedingt Bestandteil von Trainings sein. Dadurch wird der Teilnehmer in die Lage versetzt, erstere angemessen zu nutzen und zweite zu vermeiden.

2.6. Verhaltensflexibilität

Da bestimmte, aus der Heimat mitgenommene Verhaltensmuster versagen, muss der Expat in der Lage sein, sein Handeln der jeweiligen Situation anzupassen und vorher im Lichte der anderen Kultur und der Personen, mit welchen er es zu tun hat, zu betrachten. Dazu ist ein gewisses Repertoire an möglichen Verhaltensroutinen notwendig.

Ein Beispiel dafür ist der Umgang mit Distanz. In Deutschland hält man bei zwangloser Unterhaltung mit einer bekannten Person einen recht gleichbleibenden Abstand zueinander ein. Rückt man von diesem Standard ab, wird versucht, dies zu korrigieren, entweder indem man aufeinander zu geht oder sich einen kleinen Schritt voneinander entfernt. In südamerikanischen Ländern ist dieser Abstand deutlich geringer. Bei der Unterhaltung zwischen Deutschen und Brasilianern ist manchmal zu beobachten, wie der Brasilianer einen Schritt auf den Deutschen zu geht, dieser in dem unbewussten Versuch, die gewohnte Distanz wieder herzustellen, einen Schritt zurück geht. Beide sind von der Situation irritiert, wissen jedoch nicht warum. Das Wissen um diese Unterschiede kann uns helfen, leichter damit umzugehen. In dem genannten Beispiel würde das die Unterhaltung eindeutig entspannen. Handlungskompetenz zu erwerben, ist eine Aufgabe interkultureller Trainings.

Dadurch kann der Teilnehmer in die Lage versetzt werden, sich zusätzliche Handlungsmuster anzueignen, die für die Gastkultur geeignet sind.

3. Phasen der interkulturellen Anpassung

So verschieden die Menschen sind, so unterschiedlich gehen sie mit den Unterschieden um und so verschieden ist auch die Art und Weise, wie man sich mit den Auswirkungen auseinandersetzt. Trotzdem lässt sich ein Muster erkennen. Entwickelt wurde dieses Modell von Geert Hofstede. Es ist als Erklärungsmodell zu verstehen. Eine dogmatische Betrachtung der Ergebnisse Hofstedes sind im praktischen Gebrauch unangebracht.

Die Anpassung und das Einleben in die neue Heimat geschehen dabei in vier Grundphasen. Nach Ankunft im Gastland erlebt man gemeinhin eine Zeit der Euphorie. Man ist gespannt und neugierig auf das, was vor einem liegt. Zudem ist mit der Entsendung oft eine Beförderung verbunden, was ebenso die allgemeine Stimmung hebt. Unterschiede werden zwar wahrgenommen, jedoch auf eher oberflächliche Weise. Sie sind nichts Erschreckendes, sondern Ausdruck der Exotik des neuen Umfelds.

Nach einiger Zeit, deren Dauer je nach Person sehr unterschiedlich ausfallen kann, beginnen jedoch die Unterschiede deutlicher zu werden und sich auch in frustrierenden Erlebnissen zu offenbaren. So befindet man sich beispielsweise in einigen asiatischen Ländern stets im Mittelpunkt des Interesses. Das fremde Aussehen nimmt jede Möglichkeit, in der Masse zu verschwinden. Freundlich wird man von Einheimischen angesprochen und auf bestimmte touristische Vorzüge des Landes hingewiesen. Man ist jedoch kein Tourist und befindet sich eventuell schon seit geraumer Zeit im Land. Dies kann sehr anstrengend sein und einem die Lust an Ausflügen aus den eigenen vier Wänden verderben. In manchen islamischen Ländern haben vor allem die Frauen mit der Ohnmacht zu kämpfen, die ihnen diese männerdominierte Welt aufzwingt. In der Arbeit merkt man plötzlich, dass bestimmte Dinge nicht so laufen wollen, wie sie es daheim getan haben. Das kann bedeuten, dass die zielorientierte Delegation von Aufgaben erfolglos bleibt und das Maß an Kontrolle, das ausgeübt werden muss, deutlich höher liegen muss, um Arbeiten erledigt zu bekommen. Man erkennt nun, dass sich bestimmte Dinge des Kommunikationsverhaltens diametral voneinander unterscheiden. Während in Deutschland große Offenheit erwartet wird und die Bedeutung der Worte „ja“ und „nein“ unstrittig sind, ist dies in vielen Kulturen der Welt nicht der Fall. In Japan beispielsweise rangiert die Bedeutung eines einfachen „ja“ zwischen den Polen „nein, ich habe nichts verstanden“ und „ja, einverstanden, wird gemacht“.

Diese zweite Phase ist das, was zumeist mit dem Begriff Kulturschock umschrieben wird. Gemeint ist eigentlich die Krise, welche durch eine zum Teil tiefgehende Desorientierung ausgelöst wird. Es kann sehr unterschiedlich damit umgegangen werden. Allein das Wissen, dass man zwangsläufig durch diese Phase hindurch muss, kann zur Überwindung beitragen. Es hilft, mit sich selbst und der Familie nicht die Geduld zu verlieren. Eine abwartende Haltung, mit verschiedenen Methoden zur Bewältigung verknüpft, kann schon deutlich helfen. Gerade in dieser Phase ist die bewusste Auseinandersetzung mit der Gastkultur sehr nützlich, um bestimmte Ungereimtheiten zu erklären. Ausgesprochen hilfreich ist auch der Austausch mit Menschen des Gastlandes. Generell hilft der soziale Kontakt bei der Überwindung von Problemen und wird auch nach der Rückkehr in die Heimat zu den wertvollsten Erfahrungen zählen, die man gemacht hat. Die Einblicke, die man dadurch in die

Kultur des Gastlandes erhält, sind nicht hoch genug einzuschätzen. Je nach Persönlichkeit dauert die Phase der Anpassung unterschiedlich lang. Es kann auch nicht von einer Linearität ausgegangen werden. Die Phase ist von zahlreichen Rückschlägen begleitet und es wechseln sich eher Tage beziehungsweise Erlebnisse der Freude mit Tagen und Erlebnissen der Frustration ab. Doch stufenweise geht es aufwärts und man lernt immer besser, sich in zwei Kulturen sicher zu bewegen. Sukzessive wird der Zustand der letzten Phase der Stabilisierung erreicht. Man ist nun Wanderer und sogar Vermittler zwischen verschiedenen Kulturen und fühlt sich zumeist nach einer kurzen Eingewöhnung sowohl in der Heimat als auch im Gastland zu Hause. Dazu ist zumeist etwas Zeit nötig. Oftmals dauert es bis zu einem Jahr, bis man diese Stabilität erreicht hat.

Zur Beschleunigung ist die bewusste und aktive Auseinandersetzung mit der Kultur des Gastlandes unabdingbar. Dies kann bereits vor dem Auslandsaufenthalt durch vorbereitende Maßnahmen geschehen, als auch während der Entsendung, durch Lektüre, die Auseinandersetzung mit Familienmitgliedern und Angehörigen der eigenen Kultur, als auch und besonders durch die Reflexion gemeinsam mit einheimischen Freunden aus dem Gastland. Auch ein begleitendes Coaching kann die Kulturschockphase deutlich abschwächen und abkürzen.

Literatur

- Hofstede, Geert (1997), *Lokales Denken, globales Handeln*. München, dtv.
- Kessel, Angela (ed.) (2000), *Handbuch Business-Training Südostasien*. Berlin, Cornelsen.
- Knapp, Karlfried u.a. (eds.) (1999), *Meeting the Intercultural Challenge. Effective Approaches in Research, Education, Training and Business*. Berlin, Verlag Wissenschaft & Praxis.
- Kühlmann, Torsten, Günter Stahl (2000) *Internationale Personalentwicklung: Anspruch und Wirklichkeit*. Bayreuth: Institut für Internationale Kommunikation und Auswärtige Kulturarbeit.
- Marx, Elisabeth (1999) *Breaking through Culture Shock*. London, Nicholas Brealey Publishing.
- Wohlgeschaffen, Ulla (2000), *Mit dem Partner ins Ausland*. Bonn, TIA Verlags GmbH.

Websites und weitere Informationsquellen

- <http://www.cia.gov/cia/publications/factbook>
CIA Factbook: hervorragende Zusammenstellung von Länderinformationen
- <http://www.virteo.net>
VirteoNet GmbH: Länderinformationen und Beratung
- <http://www.auswaertiges-amt.de>
Auswärtiges Amt: aktuelle Länderinformationen mit Außenwirtschaftsinformationen, Reisewarnungen etc.
- <http://www.bfai.com>
Bundesagentur für Außenwirtschaft: Länderinformationen
- <http://www.imausland.org>
Interessengemeinschaft Deutschsprachiger im Ausland: Im Ausland lebende multikulturelle Familien mit Wurzeln im deutschsprachigen Raum, viele nützliche Tipps
- <http://www.goingglobal.de>
Site für deutsche Expats
- <http://www.bdae.de>
Bund der Auslands-Erwerbstätigen
- <http://www.ori-and-ricki.net>
Site für Kinder, die mit Ihren Eltern ins Ausland gehen
- <http://www.ifim.de>
Institut für Interkulturelles Management: Anbieter interkultureller Vorbereitungs- und Managementtrainings
- <http://www.ifa.de/crossculture>
Institut für Auslandsbeziehungen e.V.: Anbieter interkultureller Vorbereitungs- und Managementtrainings
- Es sind zahlreiche empfehlenswerte Bücher zu Do's and Tabus in anderen Kulturen erschienen, beispielsweise die Reihe „Kulturschock“ aus dem Know-How Verlag.

Trainerprofil von Steffen Henkel

Biographie

Steffen Henkel wurde 1973 geboren. Er studierte an der Universität Passau bei Prof. Dr. Bernhard Dahm und Prof. Dr. Vincent J. Houben Diplom-Kulturwirtschaft mit Schwerpunkt Südostasien und verbrachte zwei Jahre in Indonesien, Malaysia und Singapur.



Während und nach dem Studium war er wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem Forschungsprojekt des bayerischen Forschungsverbundes FORAREA über die Konfliktpotentiale von Unternehmenskooperationen deutscher mit singapurischen und indonesischen mittelständischen Unternehmen.

Als Trainer konzentriert sich Steffen Henkel auf den Bereich länderspezifischer

Trainings zu Singapur, Malaysia und Indonesien sowie allgemeiner interkultureller Grundsensibilisierung. Sein wissenschaftliches Interesse gilt der Erforschung interkultureller Kompetenz und Kommunikation mit besonderer Berücksichtigung des wirtschaftlichen Kontexts. Zu dieser Thematik legte er in den letzten Jahren verschiedene Veröffentlichungen vor.

Seit 2004 ist Steffen Henkel Inhaber und Geschäftsführer des Unternehmens cifa crossculture, das aus dem Institut für Auslandsbeziehungen e.V. hervorgegangen ist. Eng verbunden mit dem traditionsreichen Institut, das bereits seit 1917 im Bereich Kulturaustausch tätig ist und heute den Status einer Mittlerorganisation der deutschen auswärtigen Kulturpolitik innehat, versteht sich cifa crossculture als Anbieter für Seminare zur internationalen Personalentwicklung und von Beratungsleistungen zu vielen Ländern und Themenbereichen für international orientierte Unternehmen und Organisationen. Durch die Zusammenarbeit mit über 100 ausgesuchten TrainerInnen, welche strenge Qualitätskriterien erfüllen müssen, und durch die langjährige Erfahrung ist cifa crossculture einer der renommiertesten Anbieter interkultureller Veranstaltungen in Deutschland.

Berufliche Erfahrung

- Erstellung einer Fallstudie zur interkulturellen Auslandsvorbereitung als Mitarbeiter der ICUnet.ag
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter im bayerischen Forschungsverbund FORAREA zu „Chancen und Risiken interkultureller Unternehmenskooperationen deutscher KMU in Singapur, Indonesien und Malaysia“
- Erstellung von Standortanalysen zu Singapur und Indonesien für die VirteoNet GmbH
- bis 2003: Projektleiter im Institut für Auslandsbeziehungen e.V., zuständig für den Bereich crossculture - Interkulturelles Management und Training
- seit 2004: Inhaber von cifa crossculture und selbständiger Trainer

Auslandserfahrung

- Consultant im ASEAN-Generalsekretariat in Jakarta/ Indonesien in einem gemeinsamen Projekt der ASEAN und der Asian Development Bank
- Forschungsaufenthalte für FORAREA in Singapur und Malaysia
- Studienreisen nach Südostasien und in den Mittleren Osten

Sprachen

- Deutsch
- Englisch
- Indonesisch/ Malaiisch