



Fünf Aspekte von Kultur

...für
AFSer

MATERIAL FÜR EHREN- UND HAUPTAMTLICHE

Milton Bennet, bestens bekannt für das „**Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS)**“, hat fünf Aspekte aufgeführt, in welchen sich Kulturen voneinander unterscheiden können. Auf welche Anhaltspunkte sollte sich eine Person beziehen, die sich in einer unbekanntem Kultur befindet, damit sie zu verstehen beginnt, wie sich diese Kultur von der eigenen Kultur zu Hause unterscheidet?

WAS SIND DIE FÜNF ASPEKTE VON KULTUR?

Die von Milton Bennet zusammengestellten fünf Aspekte von Kultur liefern allgemeine Parameter zum Verständnis einiger grundlegender Weisen, auf welchen sich Kulturen unterscheiden können. Die Auflistung dieser Aspekte fördert die Interaktionen zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen und unterstützt gleichzeitig die Identifikation kultureller Anhaltspunkte, die oft so fein und subtil sind, dass sie ignoriert oder unterschätzt werden. Darüber hinaus regen diese Aspekte zum Nachdenken darüber an, wie sich Kulturen von einander unterscheiden und warum diese Unterschiede relevant sein können.

Bennetts fünf Aspekte von Kultur:

- Sprachgebrauch und Wahrnehmung
- Nonverbales Verhalten
- Kommunikationsstil
- Kognitiver Stil
- Kulturelle Werte und Annahmen

Ein Bewusstsein über diese kulturellen Unterschiede kann im Alltagsleben hilfreich sein, in welchem man mit vielen Arten von Kulturen interagiert. Dies gilt nicht nur für nationale oder ethnische Kulturen, sondern beispielsweise auch für geschlechtsspezifische, generationsbezogene, regionale, religiöse, bildungsbezogene oder auf sexueller Orientierung bezogene Kulturen, um hier einige aufzuzählen.

SPRACHGEBRAUCH UND WAHRNEHMUNG

Dieser Aspekt bezieht sich nicht auf den Gebrauch verschiedener Sprachen, sondern konzentriert sich eher darauf, *wie* Sprache verwendet wird, um innerhalb verschiedenartiger sozialer Kontexte von Kultur zu kommunizieren. Unterschiede im Sprachgebrauch können in sozialen Zusammenhängen auftreten wie etwa bei der Begrüßung, Verabschiedung, Diskussionen, Verhandlungen, Komplimente machen, um Hilfe fragen, Anweisungen geben, Wegbeschreibungen, Streiten, Kritisieren etc.

Wahrnehmung bezieht sich auf das, was wir sehen, was wir ignorieren, die Bedeutung, die wir einer Sache beimessen oder worauf wir achten. Kulturell beeinflusste Gesten und Körpersprache, nonverbales Verhalten (siehe auch unten), aber auch der Stellenwert von Farbe können falsch interpretiert werden, wenn man sich deren Bedeutung in der anderen Kultur nicht bewusst ist.

Ein sprachliches Missverständnis: *Person A verwendet eine Begrüßungsform, die sich über mehrere Minuten hinzieht, während Person B eine sehr kurze Begrüßungsform nutzt, um höflich zu begrüßen, und keinerlei Absicht hat, mit Person A länger zu sprechen. In diesem Fall kann Person A Person B als schroff und unhöflich wahrnehmen, während Person B empfinden kann, dass Person A eine Grenze überschritten*

hat und viel zu viele Informationen preisgibt oder sich unangemessen verhält, weil sie eine so lange Interaktion initiiert.

Unterschiede im Sprachgebrauch (verbal und nonverbal) werden oft, wie im obigen Beispiel, als persönliche Eigenschaften missverstanden und nicht als kulturelle Werte oder Praktiken.

* In Thailand werden verschiedene Farben jedem Wochentag zugeordnet und es bringt Glück, die entsprechende Farbe zu tragen, vor allem wenn ein Geburtstag gefeiert wird (das Foto zeigt Tachi Cazals Geburtstagsfeier). Die Farbe für Montag ist gelb.



Was fällt dir bezüglich der Farbverwendung in diesem Bild auf? *

NONVERBALES VERHALTEN

Nonverbales Verhalten beinhaltet die Stimmqualität (z.B. Höhe, Tonfall), Körpersprache (z.B. Mimik), Gestik, Augenkontakt, Distanz (z.B. physischer Abstand) und Berührungen. Oft interpretieren wir nonverbales Verhalten unbewusst, ausgehend von unseren eigenen kulturellen Werten. Genau deswegen übersehen wir leicht oder missachten die kulturellen Erklärungen für unbehagliche Gefühle, Missverständnisse oder sogar Konflikte.



Wie viel Abstand ist dir angenehm?

Ein Missverständnis von nonverbalem Verhalten: Unbehagen kann auftreten, wenn Menschen, die sich unterhalten, unterschiedliche Präferenzen darüber haben, wie nahe sie während des Gesprächs beieinander stehen sollten. Viele Kulturen bevorzugen eine Distanz von mindestens einer Armlänge, mit äußerst geringem körperlichen Kontakt. Andere Kulturen hingegen bevorzugen eine Distanz von weniger als einer Armlänge und nutzen tendenziell eher körperliche Berührungen, wenn sie ihre Gedanken und Gefühle kommunizieren.

Im obigen Beispiel kann jemand, der Nähe bevorzugt, die andere Person als kalt oder reserviert ansehen während jemand, der physische Distanz bevorzugt, sich in seinem Raum bedrängt fühlt. Wenn die eine Person physische Nähe sucht und die andere

Person sich zurückzieht, können beide Stress erleben und das Gespräch lieber abbrechen wollen.

KOMMUNIKATIONSSTIL

Diese Kategorie besteht aus mehreren Teilen. Viele von ihnen basieren auf Edward T. Halls Erklärung von Unterschieden, die durch die verschiedenen Tendenzen von Kulturen zu Kommunikationsstilen mit eher hohem oder eher niedrigem Kontextbezug entstehen. Jemand aus einer Kultur mit einem hohen Kontextbezug wird die Bedeutung in einer Situation nicht nur im verbalen Gespräch finden sondern das umgebende Umfeld und nonverbale Verhalten mit einbeziehen sowie „zwischen den Zeilen lesen“. Jemand aus einer Kultur mit eher niedrigem Kontextbezug wird hingegen die Bedeutung nur im ausdrücklich gesprochenen Wort finden. „Hoch kontextbezogenes“ und „niedrig kontextbezogenes“ Verhalten sind zwei Extrempole eines Kontinuums, man kann sich auch in der Mitte der Unterscheidungskkala wiederfinden. Missverständnisse aufgrund von „hoch-niedrig kontextbezogener“ Kommunikationsstile sind recht häufig.

Missverständnisse bei Kommunikationsstilen:

US Amerikaner oder Nordeuropäer, die eher direkt (mit geringem Kontextbezug) kommunizieren, können den Ablauf einer Konferenz, die in einem Teil Asiens oder Lateinamerikas (zwei Regionen, die eher indirekte und höher kontextbezogene Kommunikationsstile haben) abgehalten wird, als unstrukturiert und/oder unklar wahrnehmen. Im Gegensatz dazu können Südamerikaner die Anweisung, einen neuen Gegenstand rasch zu besorgen (wie einen Schreibtisch oder Computer), als unnötig empfinden und eine japanische Gastmutter mag Schwierigkeiten haben, ihre Enttäuschung über die Wahl der Kleidung ihrer Gastschülerin verbal auszudrücken, wenn die Schülerin mit dem Verstehen indirekter Botschaften nicht vertraut ist.

KOGNITIVER STIL

Unterschiede bei kognitiven Stilen beziehen sich auf die Art und Weise, wie Menschen ihre Wahrnehmung der Umwelt verarbeiten. Beim Sammeln und Aufnehmen von Informationen legen Menschen unterschiedlicher Kulturen einen unterschiedlich hohen Wert auf bestimmte Informationen. Wenn wir die zwei Gegensätze, nämlich *konkrete* im Gegensatz zu *abstrakten* Information betrachten, dann werden diejenigen, die Wert auf *konkrete* Informationen legen, Antworten zu *wer* und *was* bevorzugen. Sie verwenden Beschreibungen und komplexe Metaphern, um ihre Denkweise zu erläutern. Diejenigen, die *abstrakte* Informationen schätzen, beziehen sich auf Theorien und Erklärungen, sie fragen nach dem *warum* und *wann*, um ihr Verständnis zu ergänzen. Im Allgemeinen werden asiatische Kulturen eher beim *konkreten* Extrem zu finden sein während Nordeuropäer und Nordamerikaner eher die *abstrakte* Art bevorzugen. Südeuropäer und Südamerikaner kombinieren oft beide Extreme und sind mit ihren kognitiven Merkmalen eher in der Mitte der Unterscheidungsskala einzuordnen.

Bennett (2007) beschreibt in seinem Artikel „*Intercultural Competence for Global Leadership*“ eine Konfliktsituation, die entstehen kann, wenn Menschen mit unterschiedlichen kognitiven Stilen zusammen arbeiten.

Die Asiaten möchten - für alle anderen als übermäßig viele empfundene - Einzeldetails für das neu durchzuführende Projekt und die Auswirkungen auf die einzelnen Projektteilnehmer wissen, während Nordamerikaner einfach nur mit der Arbeit beginnen und aus ihren Fehlern lernen wollen. Die Nordeuropäer sind empört beim Gedanken an Fehler und bestehen darauf, die historischen Aufzeichnungen ähnlicher, bereits durchgeführter Projekte zu evaluieren, während die Südeuropäer, die das Projekt unterstützen, beleidigt sind, dass ihre Glaubwürdigkeit in Frage gestellt wird. In der Zwischenzeit haben die Asiaten das Vertrauen in die Nordamerikaner verloren, deren Behauptungen sich für sie als nur teilweise richtig herausgestellt haben (aber laut Amerikaner „innerhalb von Wahrscheinlichkeiten“ liegen), während die Nordeuropäer wegen der Überempfindlichkeit der Südeuropäer immer genervter werden.

Die Unterschiede bei kognitiven Stilen führen zwangsläufig zu Unterschieden im Führungsstil sowie bei der Vorstellung, welche Qualitäten eine „gute Führungspersönlichkeit“ ausmachen. Die beste Führungspersönlichkeit eines multikulturellen Teams ist diejenige, die sich der unterschiedlichen Art unseres Denkens bewusst ist, die wahrscheinliche Konflikte voraussagen kann, die diese Unterschiede aufgreift, um damit die Produktivität des Teams und ein positives Beziehungsverhältnis aufrecht zu erhalten.

KULTURELLE WERTE UND ANNAHMEN

Die Werte einer einzelnen Kultur betonen die bevorzugten Verhaltensweisen oder Tendenzen der Mitglieder dieser Kultur. Die folgenden fünf Wertorientierungen sind ein guter Anfang, um verstehen zu lernen, wie sich kulturelle Werte unterscheiden können.

Individualismus - Kollektivismus: Sind die Mitglieder deiner Kultur überzeugt, dass es gut ist, wenn Menschen als Einzelpersonen handeln? Schätzen Sie die unabhängige Entscheidungsfindung und den Erfolg von Einzelnen? Oder glauben die Mitglieder deiner kulturellen Gruppe, dass es besser ist, als Mitglied der Familie oder anderer eng-zusammengehöriger Gruppen zu handeln? Schätzen sie den gemeinsamen Erfolg und die gemeinsame Entscheidungsfindung mit anderen? Viele westliche Kulturen schätzen eher den Individualismus während andere Kulturen, etwa in Asien, die Wichtigkeit auf die Gruppenzusammengehörigkeit setzen.



In kollektivistischen Kulturen zieht man es eher vor in der Gruppe zu arbeiten.

Zeitorientierung: Lernst du lieber von der Vergangenheit und verwendest vergangene Ereignisse, um heutige Situationen besser zu verstehen? Oder denkst du, „die Vergangenheit ist die Vergangenheit“ und es zählen nur die Gegenwart und Zukunft? Das sind Wertunterschiede bezüglich der Zeitorientierung.

Handlung: Wie viel Kontrolle hast du deiner Meinung nach darüber, was in deinem Leben und in der Welt passiert? In vielen Kulturen hat man den Eindruck, man kann Handlungen selbst (und erfolgreich) kontrollieren. Andere haben die Auffassung, dass es fruchtlos ist, die Zukunft zu kontrollieren und

Dinge lieber passieren lassen - und sich lieber erst dann mit Situationen auseinandersetzen, wenn sie eintreten.

Soziale Rollen: Wie wohl fühlst du dich, wenn Unterschiede im sozialen Status bei Gleichaltrigen oder Kollegen eindeutig anerkannt und gewürdigt werden? Hast du es lieber, wenn die Betonung auf Statusunterschieden liegt oder ist dir die Betonung von Gleichberechtigung wichtiger?

Menschen aus vielen asiatischen, afrikanischen, südamerikanischen und europäischen Ländern fühlen sich wohl, wenn sie offen über ihren Status sprechen. Sie verweisen auf sich selbst und andere mit dem akademischen Titel oder beruflichen Bezeichnung. Nordamerikaner hingegen tendieren dazu, diese Unterschiede im Gespräch zu ignorieren und fühlen sich im Allgemeinen nicht wohl, wenn Rollen- oder Statusunterschiede übermäßig erwähnt werden.

Soziale Rollen ähneln dem Konzept von „große und geringe Machtdistanz“ Kulturen, sind jedoch nicht dasselbe.



*** Würde die Doktor-Ente in deiner Kultur auf einem höheren Podest als hier stehen, auf einem solchen Podest oder auf gar keinem Podest? Hast du schon Unterschiede bei dem Stellenwert der sozialen Rolle in anderen Kulturen beobachtet?*

Toleranz von Mehrdeutigkeit: Wenn Dinge unsicher sind, kannst du mit dieser Unsicherheit gut umgehen oder macht dich das nervös?

Einige Kulturen bevorzugen zum Wohlfühlen eher eine klare und genaue Tagesordnung, während andere das Empfinden haben, dass sie auch effizient arbeiten können, wenn nicht alle Informationen zur Verfügung stehen. Auf diesen Wert bezieht sich auch die hohe oder niedrige Unsicherheitsvermeidung.

Weitere relevante kulturelle Werte: Geert Hofstede, Edward T. Hall und Fons Trompenaars sind die interkulturellen Experten, die viel über die kulturellen Werte geschrieben und veröffentlicht haben. Andere Strukturierungen von Werten untersuchen Kontinua wie Maskulinität versus Femininität, Langzeit- versus Kurzzeitorientierung, monochrome versus polychrone Zeitorientierung, direkte versus indirekte Kommunikation, Vergabung versus Vergeltung sowie Präferenzen bezüglich persönlichen Raum und Territorium.

DIE FÜNF ASPEKTE ALS KULTURALLGEMEINE HINWEISE

Milton Bennetts fünf Aspekte sind nützliche Hinweise und Hilfestellungen wenn wir mit anderen Kulturen in Kontakt kommen. Wenn wir fähig sind zu erkennen, wo sich unsere eigene Kultur sowie andere Kulturen auf den Kontinuen befinden, können wir eine Idee davon bekommen, wie sich diese Kulturen unterscheiden oder wo sie sich decken. Es wäre auch nützlich, diese kulturallgemeinen Hinweise mit zusätzlicher kulturspezifischen Information zu ergänzen.

Die fünf Aspekte von Kultur ...

- ☑ bieten eine kulturallgemeine Strukturierung.
- ☑ zeigen auf, wie unterschiedliche Kulturen mit Sprache als Kommunikationswerkzeug umgehen .
- ☑ rufen uns in Erinnerung, dass man in unterschiedlichen Kulturen verschiedene nonverbale Hinweise benutzt, um Nachrichten zu kommunizieren.
- ☑ tragen zum Verständnis bei, wie man in unterschiedlichen Kulturen verschiedene kognitive Stile nutzt, um Informationen zu verarbeiten.
- ☑ machen auf einige kulturelle Werte, die es in der Welt gibt, aufmerksam.

Mehr Informationen
über diese fünf
Aspekte :

Bennett, M. (2007).
*Intercultural
Competence for Global
Leadership*