



# Alexia & Stephan Petersen

## English Communication for Professionals

Intercultural Communication  
Interpersonal/Intergroup Skills  
Advanced English Training

Seminars  
Workshops  
Consulting

*Enabling you  
to communicate  
across cultures*

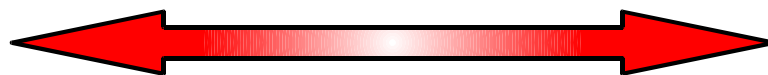
### Die Erfahrungen und Empfehlungen zweier Trainer für angewandte interkulturelle Kommunikation

1. Aachener Interkulturelles Kompetenzforum  
14. Oktober 2009, RWTH Aachen

Alexia Petersen, M.A.  
Dr. Stephan Petersen

Im Mittelfeld 97 · 52074 Aachen · Germany · [info@aspetersen.de](mailto:info@aspetersen.de) · [www.aspetersen.de](http://www.aspetersen.de) · Tel: +49-241-871970 · Fax: -871997

### Beispiel: Interkulturelle Konfliktschnittstelle in Französisch-Deutschen Eröffnungsmeetings



**Low Context**

**High Context**

Einige Unterschiede:

Verhandlungsbeginn (Problemlösung) ↔ Potential für  
Verhandlungen ausloten („emotionale Temperatur“)

Tempo

Spezifischer technischer Ablaufplan ↔ Grundlegende Prinzipien  
des Übereinkommens

Pragmatisches Problemlösen und Planen ↔ Initiale  
Intellektualisierung von Problem und Analyse

Sachliche, objektive Begutachtung des Problems ↔ Menschliche  
Interpretation der Situation ist genauso wichtig

Fragen-zentrierte Kommunikation ↔ „Geschichten erzählen“

Technische Experten ↔ Darstellung der Hierarchie

Copyright © 2000 – 2009, Alexia & Stephan Petersen, Aachen, Germany

[www.aspetersen.de](http://www.aspetersen.de)

## Wie lernt man typischerweise in interkulturellen Trainings, mit so etwas umzugehen?

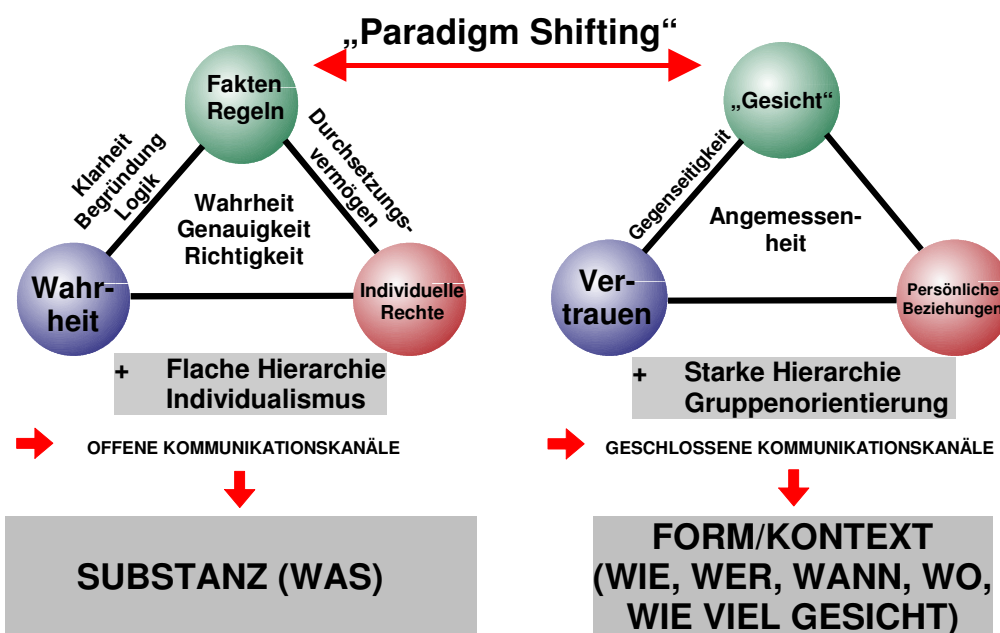
Man holt einen Fachmann für Frankreich und Deutschland

Man nimmt von Anfang an einen länderspezifischen Fokus

Man zitiert Hofstede, Hall, Trompenaars + Tabellen + Forschungsergebnisse (Power Distance, Individualismus, etc.)

Man stellt „Dos and Donts“ Checklisten vor

## Das „kulturelle Spielfeld“



# Was ist „Paradigm Shifting“?

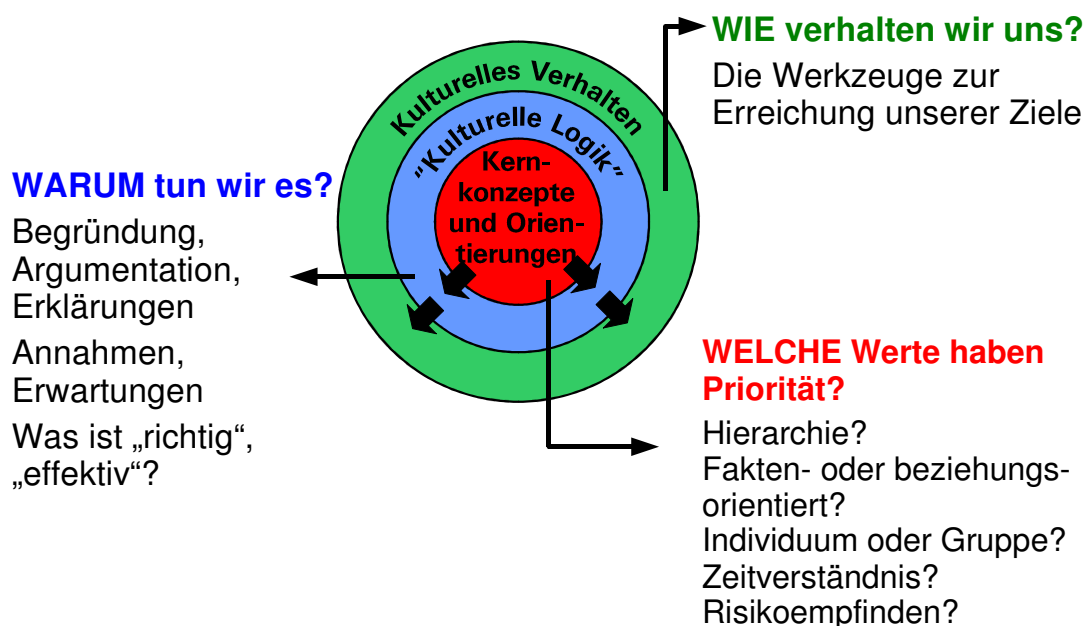
Referenzrahmen beider Kulturen  
verstehen lernen (Transparenz)

Den Logikpfaden der jeweiligen Kulturen  
folgen („Mapping Out“)

Das kulturell-bestimmte Verhalten des  
Anderen hinreichend akkurat  
interpretieren und einschätzen (kultur-  
angemessene Handlung)



## Die „kulturelle Zwiebel“ Ein Werkzeug zur Einschätzung kulturellen Verhaltens





## **Anwendung der „kulturellen Zwiebel“: Das „4-Step Cultural Paradigm Shift Model“**

Identifikation der Hauptunterschiede in den Kernkonzepten und Orientierungen der jeweiligen Paradigmen (z.B. kulturspezifische Interpretation eines „Problems“)

Ausarbeitung („Mapping Out“) der daraus folgenden divergierenden Logikpfade (z.B. kulturspezifischer Ansatz für eine „Lösung“)

Identifikation der resultierenden Konfliktschnittstellen

Auswahl einer kulturangemessenen Handlung (korrigierende und präventive Strategien)



## **Konkrete Empfehlungen für einen Einführungsworkshop zur interkulturellen Kommunikation**

Vermittlung eines unmittelbaren, klaren Begriffs für „Kultur“

„Meta-Diskussionen“ sind kontraproduktiv, gefährden den Fortschritt, spalten die Gruppe

Kein Schwerpunkt auf „Statistiken“ oder unnötig komplexe Modelle zur Kultur

Werte-basierte Modelle der Grundlagen

Vermittlung des Verständnisses der eigenen Zwiebel und der des Anderen

Wie sie funktionieren

Inhärente Risiken und Stärken

Gliederung des konzeptionellen Modells in konkrete Schritte

z.B. „4-Step Culture Paradigm Shift Model“

Arbeit mit und an tatsächlichen Fallbeispielen, die verschiedene „kulturelle Paare“ beinhalten

Fokussierung auf die Analyse der beteiligten „Zwiebeln“

Ziel ist das Training der kulturellen „Mehrsprachigkeit“ durch das schrittweise Ausarbeiten der kulturellen Handlungslogik und der Identifizierung der Konfliktschnittstellen

Anwendung der „Nagelprobe“ auf das eigene Trainingskonzept

Wie „nützlich“ werden vermittelte Kenntnisse und Fähigkeiten in der Praxis sein?

Konkrete Schritte zu konkreten Lösungen?



***Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!***

