

EIN WEG ZUR VERBESSERUNG DER KOMPETENZEN

FÜR DAS LEBEN IN EINER

VIelfÄLTIGEN WELT

HANDBUCH FÜR
DAS SPIEL

CULTURE
CROSSOVER



Autorin: Katarzyna Błasińska

© **Copyright by** Author & Fundacja Instytut Równowagi Społeczno-Ekonomicznej, Gdańsk 2022

Front cover & design: Sara Podwysocka

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autor*innen widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



EINLEITUNG

Interkulturelle Kommunikation ist kein neues Thema, auch nicht im Bereich der Jugendarbeit. Sie wird mit der Intensivierung der Migration und den Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Nachbarschaft immer wichtiger. Multikulturelle Gruppen von Menschen sind nicht nur die Realität in internationalen Unternehmen, sondern auch in Schulen, Universitäten und Organisationen. Wenn zwei oder mehr Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund miteinander interagieren und kommunizieren, können wir sagen, dass interkulturelle Kommunikation stattfindet. Interkulturelle Kommunikation kann also definiert werden als der Austausch von Informationen auf verschiedenen Bewusstseinssebenen zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund. Effektive interkulturelle Kommunikation ist eine wesentliche Fähigkeit für alle, die in verschiedenen Ländern oder Regionen arbeiten, um harmonische Beziehungen aufzubauen und Konflikte zu vermeiden. Es ist unerlässlich, Informationen über Länder und Kulturen hinweg korrekt und angemessen zu übermitteln. Eines der Hindernisse für eine wirksame interkulturelle Kommunikation ist der Ethnozentrismus, d. h. die Annahme, dass jede*r die Welt auf dieselbe Weise sieht wie man selbst. Viele Werkzeuge und Arbeitsmethoden zum Thema interkulturelles Lernen wurden entwickelt, um die Ähnlichkeiten zwischen den Menschen und ihre gemeinsamen Bedürfnisse hervorzuheben. Das Spiel "Culture Crossover" wurde als Antwort auf die Lücke bei den Bildungsinstrumenten entwickelt und soll Lernende ermutigen, über ihre eigene Perspektive hinauszugehen und interkulturelle Sensibilität zu entwickeln, was hilfreich ist, um vom Ethnozentrismus zum Ethnorelativismus überzugehen.

Das Spiel wurde von sechs Organisationen entwickelt: IRSE aus Polen, Make it Better aus Portugal, Elios aus Italien, KulturLife aus Deutschland, I-Participate aus Griechenland und Sugo Design aus Portugal, mit Unterstützung der Gruppe der Jugendlichen, die in jeder Entwicklungsphase des Spiels beriet. Das Spiel wurde als Werkzeug für Pädagog*innen und Ausbilder*innen in der formalen und non-formalen Bildung entwickelt, kann

aber auch von Einzelpersonen genutzt werden, die ihre interkulturellen Kompetenzen fortentwickeln möchten.

Dieses Handbuch ist eine Hilfestellung für Ausbilder*innen und Pädagog*innen, die sich mit interkulturellem Lernen vertraut machen wollen, bevor sie das Spiel mit ihren Lernenden einsetzen.

ÜBERSICHT

Das erste Kapitel des Handbuchs beschreibt kurz das Verständnis von Kultur und interkultureller Kommunikation und stellt auch die Theorie des interkulturellen Lernens vor, welche die Grundlage für die Entwicklung des Spiels bildete: Hofstede's Theorie der kulturellen Dimensionen und das Entwicklungsmodell der interkulturellen Sensibilität.

In Kapitel zwei werden die Kompetenzen vorgestellt, die für interkulturelles Lernen erforderlich sind: Wissen und Fähigkeiten, Einstellungen und Gefühle sowie Verhaltensweisen.

In Kapitel drei werden verschiedene Ansätze und Schlüsselaspekte beschrieben, die Lehrende/Mentor*innen berücksichtigen sollten, um interkulturelle Lernprozesse sinnvoll zu gestalten.

Im vierten Kapitel werden das Spiel und die Möglichkeiten seines Einsatzes im Unterricht oder in anderen Lernformaten vorgestellt. Es enthält Tipps für Lehrende/Mentor*innen, die aus der Erprobung des Spiels hervorgegangen sind, sowie einige Anregungen für den Einsatz des Spiels in verschiedenen Kontexten und mit unterschiedlichen Gruppen von Lernenden.

Wir hoffen, dass das Handbuch Ihnen helfen wird, interkulturelles Lernen zu erleichtern, und dass es Sie zusammen mit dem Spiel dazu inspirieren wird, kulturelle Unterschiede zu entdecken und zu schätzen.

Effektive interkulturelle Kommunikation ist eine wesentliche Fähigkeit für alle, die in verschiedenen Ländern oder Regionen arbeiten, um harmonische Beziehungen aufzubauen und Konflikte zu vermeiden

1. THEORIEN DES INTERKULTURELLEN LERNENS

Es gibt eine Vielzahl von Definitionen von Kultur, je nach dem Hintergrund des Wissenschaftlers oder der Wissenschaftlerin, der Epoche, in der sie entstanden ist, der geografischen Region und den dahinter stehenden Anliegen der Forschung sowie der Schwerpunktsetzung. In der interkulturellen Psychologie wurde Kultur lange Zeit als Set von Normen, Werten und Verhaltensweisen definiert, die für bestimmte Gruppen von Menschen charakteristisch sind und von dieser Mehrheitsgruppe anerkannt werden (auch wenn einige Menschen diesen "Normen" nicht entsprechen (möchten/können)). Dieser Ansatz ist in den heutigen Kontexten, in denen Menschen häufig von einem Ort zum anderen wandern, sowohl physisch als auch virtuell reisen und in ständiger Interaktion mit anderen Menschen leben, unzulänglich. Darüber hinaus wirkt sich diese reduktionistische Sichtweise auf die Kultur einschränkend auf das menschliche Verständnis von Theorien und Methoden aus, die den Realitäten von Menschen nicht gerecht werden und vereinfachende Analysen und Lösungen für komplexe Probleme fördern.

Nach konstruktivistischer Auffassung wird Kultur durch Interaktionen zwischen Menschen definiert, sie ist in ihrem Ausdruck fließend und entwickelt sich ständig weiter und passt sich den von ihren Mitgliedern erlebten Realitäten an

Nach konstruktivistischer Auffassung wird Kultur durch Interaktionen zwischen Menschen definiert, sie ist in ihrem Ausdruck fließend und entwickelt sich ständig weiter und passt sich den von ihren Mitgliedern erlebten Realitäten an. Kultur entwickelt sich und formt sich im Laufe der Jahre neu; sie wird durch die Interaktion ihrer Mitglieder mit Mitgliedern anderer Kulturen und mit ihrer Umgebung, durch kulturellen und wirtschaftlichen Austausch und durch die Globalisierung beeinflusst.

Die Art und Weise, wie wir Kultur betrachten, hat Auswirkung auf die Interpretation der kulturellen Realität; sie beeinflusst unsere Interaktion mit anderen Menschen und die Art und Weise, wie wir unsere Identität und die Identität anderer verstehen. Kultur ist die Art und Weise, wie Menschen die Welt um sich herum organisieren. Sie ist eine soziale Vereinbarung darüber, wie die Dinge gruppiert werden und welche Bedeutung sie haben sollen. Die Gruppe einigt sich auf die Bedeutung jeder Sache und darauf, wie sie in jeder Gruppe ausgedrückt wird. Das führt dazu, dass dieselben Dinge in verschiedenen Gruppen von Menschen unterschiedlich gesehen werden, ihre Hierarchie kann sich unterscheiden, und

Kultur ist die Art und Weise, wie Menschen die Welt um sich herum organisieren

manchmal können dieselben Dinge unterschiedliche Bedeutungen haben. Die interkulturelle Kommunikation versucht, diese unterschiedlichen Kulturen zu verstehen und zu beschreiben, um die Kommunikation zu erleichtern.

Es ist wichtig, dass die Analyse in der interkulturellen Kommunikation auf der Gruppenebene durchgeführt wird, was bedeutet, dass sie sich der Verallgemeinerung als Mittel zur Gruppenbeschreibung bedient. Auf dieser Grundlage kann jede Gruppe anhand ihrer unterschiedlichen Merkmale beschrieben werden. Die Mehrheit der Gruppenmitglieder wird auf diese Beschreibung passen und den gleichen Weg einschlagen, aber natürlich gibt es auch Menschen, die anders denken und sich anders verhalten können/wollen.

Interkulturelles Lernen fördert die Ansicht, dass keine Kultur besser oder schlechter ist als die andere und dass es keine Hierarchie der Kulturen gibt. Es führt zu dem Verständnis, dass die Definition von Gruppen, von Zugehörigkeit, von In-Groups und Out-Groups oberflächlich sein und sich verändern kann. Interkulturelles Lernen erkennt an, dass es allgemeine Merkmale einer Kultur gibt, aber auch eine Vielzahl von Besonderheiten, die damit zusammenhängen, wie eine Kultur gelebt wird, und dass Kulturen selbst intern heterogen sind. Anstatt Menschen in "Kulturkisten" zu stecken, wird daher untersucht, wie unterschiedlich Menschen von ihrer dominanten Kultur beeinflusst werden, wie sie sich mit Merkmalen verschiedener Kulturen identifizieren und wie sie ihr eigenes Identitätsmosaik schaffen. Menschen aufgrund ihres Passes, ihres Geburtsortes, ihres Aussehens oder aufgrund anderer Elemente, die das Potenzial von Stereotypen verstärken, in Schubladen zu stecken oder die Teilnehmenden eines internationalen Trainingskurses als "Botschafter*innen" ihres Landes zu betrachten, ist eine voreingenommene Art, interkulturelles

die Analyse in der interkulturellen Kommunikation auf der Gruppenebene durchgeführt wird, was bedeutet, dass sie sich der Verallgemeinerung als Mittel zur Gruppenbeschreibung bedient

Interkulturelles Lernen fördert die Ansicht, dass keine Kultur besser oder schlechter ist als die andere und dass es keine Hierarchie der Kulturen gibt



Lernen zu betreiben. Nur weil Menschen in einem bestimmten Land geboren wurden oder dort leben, heißt das nicht, dass sie für die gesamte Bevölkerung sprechen können oder für die Entscheidungen ihrer Regierung verantwortlich gemacht werden können. Interkulturelle Lernprozesse unterstützen die Teilnehmenden dabei, die Auswirkungen des kulturellen Hintergrunds auf ihre Identitätsentwicklung und auf ihre zwischenmenschlichen und interkulturellen Beziehungen zu verstehen.

MODELLE UND THEORIEN DES INTERKULTURELLEN LERNENS

Verschiedene theoretische Modelle erklären die interkulturellen Beziehungen in unseren Gesellschaften, definieren interkulturelle Kompetenz oder beschreiben interkulturelle Lernprozesse. Die theoretischen Modelle, die auf historische und soziale Realitäten angewandt werden, helfen bei der Gestaltung von Bezugsrahmen. Sie helfen dabei, bessere Wege zu finden, diese Herausforderungen in der Bildungsarbeit anzugehen. Bei der Arbeit an dem Spiel haben wir uns hauptsächlich auf zwei Modelle gestützt: Hofstede's Theorie der kulturellen Dimensionen und das Entwicklungsmodell der interkulturellen Sensibilität.



HOFSTEDES THEORIE DER KULTURDIMENSIONEN

Hofstede's Theorie der kulturellen Dimensionen, die 1980 von Geert Hofstede entwickelt wurde, ist ein Rahmen, der dazu dient, die kulturellen Unterschiede zwischen den Ländern zu verstehen und die Art und Weise, wie Interaktionen in den verschiedenen Kulturen abgewickelt werden, zu erkennen.

Hofstede hat sechs Kategorien, die Kultur definieren, identifiziert:

- ✓ Leistungsabstandsindex
- ✓ Kollektivismus vs. Individualismus
- ✓ Unsicherheitsvermeidungsindex
- ✓ Feminität vs. Maskulinität
- ✓ Kurzfristige vs. Langfristige Orientierung
- ✓ Zurückhaltung vs. Nachsicht

Hofstede's Theorie der kulturellen Dimensionen, die 1980 von Geert Hofstede entwickelt wurde, ist ein Rahmen, der dazu dient, die kulturellen Unterschiede zwischen den Ländern zu verstehen und die Art und Weise, wie Interaktionen in den verschiedenen Kulturen abgewickelt werden, zu erkennen

Die Kulturen wurden anhand dieser sechs Kategorien beschrieben und auf einer Skala (0 bis 100) eingeordnet. Die Ergebnisse dieser Untersuchung und die Beschreibung der Länder finden Sie im LÄNDERVERGLEICH. Die Theorie geht davon aus, dass die Beschreibung jeder Kultur relativ ist, was bedeutet, dass sie nur im Vergleich zu anderen Kulturen bestehen kann. Reine Zahlen auf der Skala geben uns nicht viele Informationen. Nur wenn man eine zweite Kultur hinzufügt oder mit der eigenen Kultur vergleicht, kann man (potenzielle) Unterschiede und ihre Bedeutung in der Kommunikation verstehen.

Kurze Beschreibung der kulturellen Dimensionen

- ✓ **Der Leistungsabstandsindex** beschreibt die Haltung der Kultur gegenüber Ungleichheiten zwischen Gruppenmitgliedern. In Kulturen mit hoher Machtdistanz akzeptieren die Menschen Ungleichheiten, was sich in einer starken Hierarchie und Top-Down-Beziehungen an Schulen, Universitäten und Arbeitsplätzen zeigt. Die Entscheidungen werden oft von Personen getroffen, die in der Hierarchie höher stehen (aufgrund von Alter, Geschlecht, Bildung, usw.). In Kulturen mit geringer Machtdistanz sind die Werte tendenziell egalitärer: Kinder können mit ihren Eltern diskutieren, Schüler*innen können offen mit Lehrkräften streiten und am Arbeitsplatz ist die Meinung jeder Person, unabhängig von ihrer Position, gleichwertig.

Die Haltung der Kultur gegenüber Ungleichheiten zwischen Gruppenmitgliedern

- ✓ **Kollektivismus vs. Individualismus** bezieht sich auf das Ausmaß, in dem Individuen in Gruppen integriert sind und wie stark die Bindung zwischen den Gruppenmitgliedern ist. Individualistische Gesellschaften betonen persönliche Leistungen und individuelle Rechte und konzentrieren sich auf persönliche Bedürfnisse. Kollektivistische Gesellschaften hingegen legen mehr Gewicht auf die Bedeutung von Beziehungen und Loyalität, und der*die Einzelne wird als Teil der Gruppe betrachtet.

Das Ausmaß, in dem Individuen in Gruppen integriert sind und wie stark die Bindung zwischen den Gruppenmitgliedern ist

Wie die Gesellschaft mit der Tatsache umgeht, dass die Zukunft nie bekannt sein kann

- ☑ **Der Unsicherheitsvermeidungsindex** gibt an, wie die Gesellschaft mit der Tatsache umgeht, dass die Zukunft nie bekannt sein kann, wie leicht sie das Schicksal oder das Glück akzeptiert und wie stark ihr Bedürfnis nach Kontrolle ist. Ein hoher Unsicherheitsvermeidungsindex deutet auf eine geringe Toleranz gegenüber Unsicherheit, Mehrdeutigkeit und Risikobereitschaft hin. Das Unbekannte wird durch strenge Regeln, Vorschriften, usw. minimiert. Ein niedriger Unsicherheitsvermeidungsindex deutet auf eine hohe Toleranz für Ungewissheit, Unklarheit und Risikobereitschaft hin. Das Unbekannte wird offener akzeptiert, und es gibt lasche Regeln, Vorschriften, usw.

Die Vorliebe der Gesellschaft für Leistung

- ☑ **Femininität vs. Maskulinität** berücksichtigt die Vorliebe der Gesellschaft für Leistung, die Einstellung zur Gleichstellung der Geschlechter und das Verhalten. Männliche Kulturen sind von Wettbewerb, Leistung und Erfolg geprägt - das Ziel ist es, der/die Beste zu sein, in der Schule, bei der Arbeit, etc. In weiblichen Kulturen geht es um Fürsorge für andere und Lebensqualität, was ein Zeichen für Erfolg ist, und es gilt nicht als bewundernswert, sich von der Masse abzuheben.

Das Ausmaß, in dem die Gesellschaft ihren Zeithorizont betrachtet

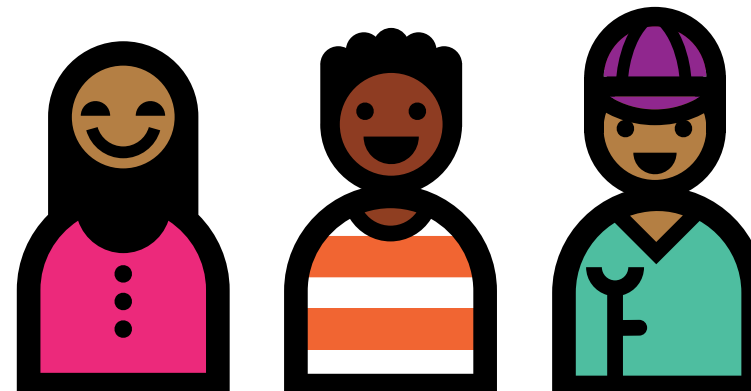
- ☑ **Kurzfristige vs. langfristige Orientierung** betrachtet das Ausmaß, in dem die Gesellschaft ihren Zeithorizont betrachtet. Langfristige Orientierung ist auf die Zukunft ausgerichtet und betont Ausdauer, Beharrlichkeit und langfristiges Wachstum. Kurzfristige Orientierung ist auf die nahe Zukunft ausgerichtet, legt mehr Wert auf die Gegenwart als auf die Zukunft und betont schnelle Ergebnisse und die Achtung der Tradition.

- ☑ **Zurückhaltung vs. Nachsicht** bezieht sich darauf, wie Gesellschaften ihre Impulse und Wünsche kontrollie-

ren. Nachsicht bedeutet, dass die Gesellschaft eine relativ freie Befriedigung zulässt, um das Leben zu genießen und Spaß zu haben. Zurückhaltung bedeutet, dass die Gesellschaft die Befriedigung von Bedürfnissen unterdrückt und sie durch soziale Normen reguliert.

Wie Gesellschaften ihre Impulse und Wünsche kontrollieren

Hofstede's Theorie wurde vor etwas mehr als 40 Jahren auf der Grundlage von Forschungsarbeiten in großen Unternehmen entwickelt, was der Vielfalt der Gesellschaft nicht gerecht wird. Vor allem in der heutigen Zeit, in der die Menschen viel reisen und unter dem Einfluss verschiedener Kulturen stehen, scheint sie überfällig zu sein. Nichtsdestotrotz ist es immer noch der Bezugspunkt in vielen Orientierungskursen, in der Wirtschaft, in der Diplomatie und kann der Ausgangspunkt für die Entdeckung der kulturellen Unterschiede sein. Auch hier ist es wichtig zu betonen, dass die Theorie keine Beurteilung und Einteilung in "gute" und "schlechte" Kulturen vorsieht. Indem wir mit anderen Kulturen interagieren, werden wir uns der Aspekte unserer eigenen Kultur, die uns sonst vielleicht unsichtbar wären, und der Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen unserer Kultur und anderen bewusster. Dieser Prozess, der die Dynamik der Kultur berücksichtigt, wird durch das Entwicklungsmodell der interkulturellen Sensibilität beschrieben.





ENTWICKLUNGSMODELL FÜR INTERKULTURELLE SENSIBILITÄT

Das von Milton J. Bennett entwickelte Entwicklungsmodell für interkulturelle Sensibilität (EMIS) ist ein Rahmen, der erklärt, wie Menschen kulturelle Unterschiede erleben und damit umgehen. Das Modell geht davon aus, dass sich die Wahrnehmung von Kultur je nach Erfahrung verändern und komplexer werden kann, was das Potenzial für die Nutzung von Kommunikation in der interkulturellen Kommunikation steigert. Indem man erkennt, wie kulturelle Unterschiede erlebt werden, können Vorhersagen über die Effektivität interkultureller Kommunikation getroffen und pädagogische Interventionen so zugeschnitten werden, dass sie die Entwicklung entlang des Kontinuums fördern.

EMIS beschreibt, wie Menschen kulturelle Unterschiede wahrnehmen und was der Weg vom Ethnozentrismus, der Erfahrung der eigenen Kultur als "zentral für die Realität", zum Ethnorelativismus, der Erfahrung der eigenen und anderer Kulturen als "relativ zum Kontext", ist. Das Modell stellt ein Kontinuum von sechs Stufen interkultureller Sensibilität dar. In den ethnozentrischen Stadien besteht die Tendenz, kulturelle Unterschiede zu vermeiden, während in den ethnorelativen Stadien kulturelle Unterschiede gesucht werden.

Ethnozentrismus – Die eigene Kultur wird als zentral für die Realität empfunden, und es wird die Annahme aufrechterhalten, dass die eigene Weltsicht anderen überlegen ist. Die Stufen des Ethnozentrismus:

- ☑ **Leugnung** – Die eigene Kultur wird als die einzig wahre erlebt. Die Verleugnung kann auf Isolation

oder Trennung beruhen und geht davon aus, dass die Menschen keine Gelegenheit hatten, andere Kulturen zu sehen und zu erleben. Heutzutage scheint diese Situation fast unmöglich zu sein, aber eine teilweise Isolation ist immer noch möglich. Manchmal bauen Menschen absichtlich Barrieren auf, um sich von anderen abzugrenzen, die sie auf Distanz halten wollen (z.B. Ghettos).

- ☑ **Verteidigung** – Wenn Menschen die kulturellen Unterschiede bemerken und ihre Existenz anerkennen, besteht die erste Reaktion darin, sie zu bekämpfen. Hier wird die kulturelle Differenz als bedrohlich empfunden. Die eigene Kultur wird als die einzig lebensfähige erlebt. Die Welt ist in "wir" und "sie" eingeteilt, und oft sehen Menschen andere Kulturen als schlechter und weniger wertvoll an als ihre eigene.

- ☑ **Verharmlosung** – In dieser Phase kämpfen die Menschen nicht mehr mit den kulturellen Unterschieden, sondern minimieren deren Bedeutung in den Beziehungen und der Kommunikation. Die Menschen sehen die verschiedenen Elemente ihrer eigenen Kultur (wie Werte, Normen, Verhaltensweisen) als universelle Elemente an, die in jedem kulturellen Kontext gelten. Oft wird die Tatsache betont, dass "wir alle Menschen sind" und alle unsere Bedürfnisse auf die gleiche Weise erfüllt werden können.

Stufen des Ethnozentrismus			Stufen des Ethnorelativismus		
Leugnung	Verteidigung	Verharmlosung	Akzeptanz	Adaption	Integration

Ethnorelativismus – Unterschiede werden anerkannt und respektiert; sie werden nicht mehr als Bedrohung empfunden, sondern als etwas, das gesucht werden muss, um Fortschritte zu erzielen. Die eigene Kultur wird im Zusammenhang mit anderen Kulturen erlebt.

☑ Die Stufen des Ethnorelativismus:

Akzeptanz – In dieser Phase erkennen die Menschen die kulturellen Unterschiede, akzeptieren unterschiedliche Verhaltensweisen und können die dahinter stehenden Werte verstehen. Das bedeutet nicht, dass die Menschen mit anderen Kulturen einverstanden sind, aber die Unterschiede werden nicht auf der Grundlage ethnozentrischer und hierarchischer Weltanschauungen beurteilt. Die Menschen akzeptieren, dass ihre Weltanschauung eine von vielen ist, nicht besser und nicht schlechter.

☑

Adaption – In dieser Phase haben die Menschen die Erfahrung gemacht, in verschiedenen Kulturen zu agieren und ausgewählte Elemente anderer Weltanschauungen zu ihrer eigenen Kultur hinzuzufügen. Kultur wird nicht als etwas gesehen, das man hat, sondern eher als ein Prozess. Anpassung bedeutet eine Erweiterung der Kultur, nicht deren Aufgabe oder Austausch. Zentral für die Anpassung ist die Empathie, die Fähigkeit, andere zu verstehen, Weise der Kommunikation an verschiedene Kontexte anpassen, um effizienter zu sein.

☑

Integration – In diesem Stadium gehören die Menschen nicht mehr einer einzigen Kultur an, sondern passen sich ständig an die sich verändernden Realitäten und Situationen an. Sie haben die Fähigkeit, verschiedene Situationen und Weltanschauungen aus einer oder mehreren kulturellen Perspektiven zu bewerten. Menschen in dieser Phase stehen am Rande aller Kulturen und schaffen daher ihre eigenen Realitäten. Dies kann ein sehr unangenehmer Ort sein

(wenn Menschen nicht die Verantwortung für die von ihnen geschaffene Realität übernehmen), aber es ist auch ein starker Zustand. Menschen in diesem Stadium sind gut geeignet, als Kulturvermittler*innen zu fungieren.

EMIS kann ein guter Ausgangspunkt für die Gestaltung von Bildungsprogrammen zur Entwicklung interkultureller Sensibilität sein. Das Modell muss nicht streng in Form von Stufen interpretiert werden; es kann auch als verschiedene Strategien zum Umgang mit Unterschieden betrachtet werden, die je nach Umständen und Fähigkeiten angewendet werden.

2. KOMPETENZ DER INTERKULTURELLEN KOMMUNIKATION

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, den Einfluss der Kultur auf das Verhalten zu erkennen und den eigenen Kommunikationsstil an den des Gesprächspartners oder der Gesprächspartnerin anzupassen – ohne die eigene Authentizität aufzugeben. Die Kompetenz kann bewusst entwickelt werden, und der Entwicklungsprozess kann von dem*r Lernenden geplant werden. Kompetenz wird als die Fähigkeit verstanden, etwas gut zu tun, und umfasst das Wissen, die Einstellung und das Verhalten. Der Prozess der Entwicklung der interkulturellen Kompetenzen kann Folgendes umfassen:

Kompetenz wird als die Fähigkeit verstanden, etwas gut zu tun, und umfasst das Wissen, die Einstellung und das Verhalten

- ☑ Das Wissen über die wichtigsten Fakten über den Ort (Geschichte, Geographie)
- ☑ Das Verständnis von Etikette, Geboten und Verboten
- ☑ Das Verständnis der Situation aus der lokalen Perspektive
- ☑ Kritisches Verständnis für unterschiedliche Weltanschauungen

Die Autor*innen der "Autobiographie interkultureller Begegnungen" (Europarat 2009) verwendeten das folgende Modell interkultureller Kompetenz, um eine Reihe identifizierbarer Elemente zu formulieren, die ein Individuum entwickeln kann, um für interkulturelle Begegnungen "gerüstet" zu sein.

Kenntnisse und Fähigkeiten darüber, wie eigene und fremde soziale Gruppen und soziale Identitäten funktionieren, beziehen sich nicht notwendigerweise auf eine bestimmte Kultur, sondern sind eher ein allgemeines Verständnis für die Funktion der Kultur. Es kann folgendes umfassen:

- ☑ **Wissen über andere Menschen** – Fakten über das Land, die Region der Menschen, die man trifft, aber auch die Faktoren, die Menschen zu dem machen, wie sie sind;
- ☑ **Wissen über soziale Prozesse** – Verstehen, wie Menschen auf Gruppen- und Individualebene interagieren. Dazu gehört das Bewusstsein für die eigenen Annahmen, Stereotypen und Vorurteile;
- ☑ **Bewusstsein für die eigene Kultur** – kritische Wahrnehmung der eigenen Kultur im Vergleich zu anderen;
- ☑ **Interpretations- und Beziehungsfähigkeit** – in der Lage sein, die Bedeutung von Dokumenten oder Ereignissen aus anderen Kulturen zu interpretieren und zu verstehen;
- ☑ **kritisches kulturelles Bewusstsein** – sich seiner eigenen Werte bewusst sein und diese in der Interaktion mit anderen Menschen deutlich machen.

Einstellungen und Gefühle:

- ☑ **die Identität der anderen anerkennen** – die Unterschiede zwischen den Menschen anerkennen und unterschiedliche Werte und Einsichten akzeptieren;
- ☑ **das Anderssein zu respektieren** – andere zu verstehen, ihre Identitäten anzuerkennen und sie nicht in vorgefasste Schubladen zu stecken. Dazu gehört die Bereitschaft, die eigenen Werte, Überzeugungen und Verhaltensweisen zu relativieren und nicht davon auszugehen, dass sie die einzig richtigen sind;
- ☑ **Einfühlungsvermögen** – in der Lage sein, die Perspektive einer anderen Person einzunehmen, ihre Gedanken, Gefühle, Meinungen und Motive zu verstehen und nicht davon auszugehen, dass es nur einen Weg gibt, mit der Situation umzugehen;
- ☑ **Selbstbewusstsein und Selbsterkenntnis** – positive und negative Emotionen, die mit Wissen und Verhalten verbunden sind, zu erkennen und zu benennen;
- ☑ **Ambiguitätstoleranz** – Ambiguität und Unklarheit akzeptieren und konstruktiv damit umgehen können. Dies bedeutet, dass man in der Lage ist, die Ideen, Gefühle und Absichten anderer Menschen zu verstehen und zu akzeptieren, dass es mehrere Perspektiven und Interpretationen einer bestimmten Situation geben kann, aber auch echtes Interesse daran zeigt, was andere Menschen fühlen und wie sie Situationen wahrnehmen.

Verhalten:

- ✓ **Flexibilität** – das eigene Verhalten an neue Situationen und an die Erwartungen anderer anpassen können;
- ✓ **Sensibilität** – in der Lage sein, unterschiedliche verbale und nonverbale Konventionen zu erkennen und Regeln auszuhandeln, die der interkulturellen Kommunikation angemessen sind.

Im Prozess der Entwicklung interkultureller Kompetenzen ist es wichtig, ein Bewusstsein für die eigene Kultur zu entwickeln

Im Prozess der Entwicklung interkultureller Kompetenzen ist es wichtig, ein Bewusstsein für die eigene Kultur zu entwickeln, die auf den ersten Blick vielleicht nicht so offensichtlich ist. Unsere eigene Kultur ist unser natürliches Ökosystem, und ohne bewusste Interaktion mit anderen Kulturen reflektieren wir sie nur sehr selten. Niemand muss über die Normen und erwarteten Verhaltensweisen nachdenken, wenn er von ihnen umgeben ist. Die Reflexion über die Unterschiede kann auftreten, wenn wir unsere Kultur im Spiegel der anderen sehen. Und nicht immer wird das Spiegelbild gleich sein. Wenn wir uns unserer eigenen Kultur bewusst sind, können wir die Unterschiede erkennen und anerkennen und die Fähigkeit entwickeln, von ihnen zu profitieren.

3. INTERKULTURELLES LERNEN FÖRDERN

Das Sprechen über Moderation setzt voraus, dass der Lernende die Verantwortung für den Lernprozess übernimmt. Die Rolle des Moderators oder der Moderatorin besteht nicht darin, das Wissen zu vermitteln, sondern die Lernenden zu ermutigen, Fragen zu stellen und nach Antworten zu suchen, das Wissen zu teilen, kritisch zu denken und neugierig zu bleiben. Die Verantwortung der Lernenden ist einer der Grundsätze der non-formalen Bildung, und die Rolle der Moderation besteht darin, die Lernenden auf ihre eigene Weise zu unterstützen.

Trainer*innen und Moderator*innen bringen jedoch ihre persönlichen Eigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und Werte, ihre eigenen Interessen und kulturellen Hintergründe in den Lernprozess ein. Aus diesem Grund müssen bei der Vorbereitung und Durchführung interkultureller Lernprozesse bestimmte Aspekte berücksichtigt werden.

BERÜCKSICHTIGUNG DES MIKRO- UND MAKROKONTEXTS

Interkulturelles Lernen konzentriert sich nicht auf den Einzelnen, sondern auf Gruppen von Menschen, auf die Gesellschaft im Allgemeinen. Wenn man über Kultur spricht, sollte man sich nicht auf Traditionen und Feste beschränken, sondern den lokalen und internationalen soziopolitischen Kontext, die soziale Realität und die Geschichte berücksichtigen, die helfen können zu verstehen, warum sich Menschen auf bestimmte Weise verhalten und welche Werte dahinter stehen.

BEWUSSTSEIN FÜR DIE EIGENE KULTUR UND ENTDECKUNG VON UNTERSCHIEDEN

Das Entdecken und Akzeptieren der Vielfalt der Welt (oder der Vielfalt der Gruppe) beginnt mit dem Bewusstsein für die eigene Kultur. Interkulturelles Lernen ist nicht nur eine Gelegenheit, etwas über Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund zu lernen, sondern auch über sich selbst. Oft wird interkulturelles Lernen als das Wissen darüber verstanden, was man in der Interaktion mit anderen Kulturen tun und lassen sollte, dabei ist es viel tiefgreifender. Interkulturelles Lernen umfasst auch das Verständnis dafür, wie soziale, wirtschaftliche und politische Bedingungen das Verhalten der Menschen beeinflussen, was dazu beiträgt, die Weltsicht der anderen zu verstehen.

VERPFLICHTUNG ZUR FÖRDERUNG DES SOZIALEN WANDELS

Interkulturelles Lernen zielt nicht nur darauf ab, die Vielfalt zu feiern, sondern auch Ungleichheiten zu beseitigen und den sozialen Wandel zu fördern. Indem wir etwas über verschiedene Kulturen, ihre Geschichte und ihre Realitäten lernen, können wir auch ein Bewusstsein für Diskriminierung, Ungleichheit und Ungerechtigkeit gegenüber diesen Gruppen entwickeln.

*Trainer*innen und Moderator*innen bringen jedoch ihre persönlichen Eigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und Werte, ihre eigenen Interessen und kulturellen Hintergründe in den Lernprozess ein*



Wir können herausfinden, welche Kulturen dominieren und welche nicht, und wir können die Gründe dafür verstehen, um Maßnahmen zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit zu ergreifen.



FORTLAUFENDER PROZESS

Kultur ist dynamisch und passt sich den sozialen, politischen und wirtschaftlichen Veränderungen an. Das Lernen über die Kulturen ist ein fortlaufender, lebenslanger Prozess. Mit den gesammelten Erfahrungen und den entwickelten Kompetenzen verändern wir unsere Weltsicht, aber auch die Realität ändert sich. Interkulturelles Lernen beinhaltet die Suche nach neuen Wegen zur Entwicklung von Kompetenzen, den Erwerb von Kenntnissen über aktuelle Situationen, das Verständnis der Dynamik von Veränderungen und die Auseinandersetzung mit der Komplexität der Situation.



DEN WORTEN TATEN FOLGEN LASSEN

Trainer*innen und Moderator*innen interkultureller Lernprozesse haben die Verantwortung, sich so zu verhalten, dass die Kompetenzen, die sie bei ihren Teilnehmenden entwickeln wollen, zum Ausdruck kommen. Es ist wichtig, den Zusammenhang zwischen den Worten und den eigenen Verhaltensweisen und Einstellungen zu wahren, sowohl im Leben als auch im Lernraum. Wenn wir die Lernenden ermutigen, Unterschiede zu entdecken, Fragen zu stellen und neugierig zu bleiben, werden sie das auch von uns erwarten. Im Lernbereich kann es auch bedeuten, auf alle diskriminierenden Kommentare und

Verhaltensweisen zu reagieren. Es muss für alle klar sein, dass Rassismus, Vorurteile oder jegliche Art von Diskriminierung in diesem Raum keinen Platz haben. Flexibel zu sein und die von den Teilnehmenden geäußerten Vorurteile sofort oder während einer speziell entwickelten Folgeaktivität anzusprechen (oder beides) ist eine Möglichkeit, die Lernziele zu erreichen und die aktuelle Situation in der Teilnehmendengruppe zu berücksichtigen.

Bei der Erleichterung des interkulturellen Lernprozesses kann es hilfreich sein, das Wissen über Menschenrechte, aber auch über Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung zu haben. Interkulturelles Lernen erleichtert die Anerkennung der Tatsache, dass die Menschenrechte für alle Menschen gelten, unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund und den Ungleichheiten, die in der Praxis immer noch bestehen. Das Wissen um die Menschenrechte stellt sicher, dass interkulturelles Lernen in einem Rahmen der Gleichberechtigung und damit des Schutzes vor jeglicher Form der Diskriminierung verstanden wird. Die interkulturelle Perspektive erfordert die Anerkennung der Tatsache, dass die Realität plural, komplex, dynamisch und im Wandel begriffen ist. Der eigene Hintergrund und die eigenen Überzeugungen dienen als kulturelle Linsen, durch die man die Welt sehen kann. Die Pluralität der Gesellschaft zu verstehen bedeutet, sich der Grenzen der eigenen Perspektive, dieser Linsen, in der Interaktion mit anderen bewusst zu werden.

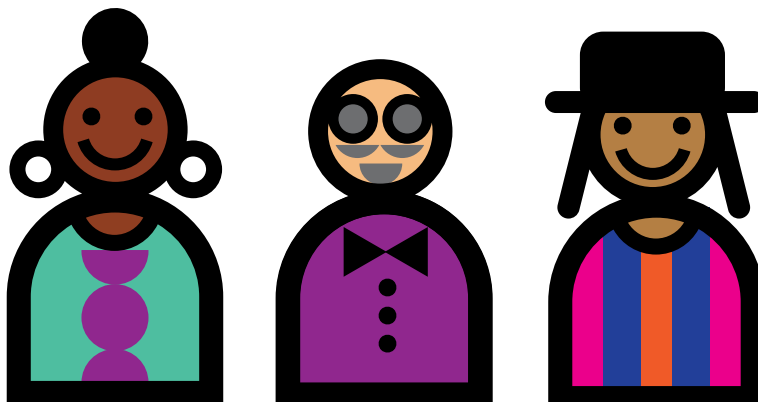
Der Moderationsprozess wird durch Offenheit und Toleranz des Trainers und der Trainerin oder des*r Moderator*in gefördert. Sie kann den Umgang mit Unsicherheiten in neuen Situationen, aber auch die Zustimmung zu unterschiedlichen Werten, Normen und Weltanschauungen beinhalten. Es beinhaltet die Fähigkeit zu verstehen, dass es mehr als eine mögliche und richtige Reihe von Werten, Einstellungen und Überzeugungen gibt, aber es beinhaltet niemals die Zustimmung, gegen Menschenwürde und Menschenrechte zu handeln.

Zusätzlich zu Wissen und Einstellung ist die Fähigkeit, die von den Moderator*innen oder Trainer*innen des interkulturellen Lernens entwickelt werden kann, Empathie, genauer gesagt kognitive Empathie, die die Fähigkeit beinhaltet, den mentalen Zustand einer anderen Person zu verstehen und Reaktionen auf die

Bei der Erleichterung des interkulturellen Lernprozesses kann es hilfreich sein, das Wissen über Menschenrechte, aber auch über Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung zu haben

*Der Moderationsprozess wird durch Offenheit und Toleranz des Trainers und der Trainerin oder des*r Moderator*in gefördert*

Kognitive Empathie, die die Fähigkeit beinhaltet, den mentalen Zustand einer anderen Person zu verstehen und Reaktionen auf die Situation zu vermuten



Situation zu vermuten. Es geht darum, die Situation, die Position, den Hintergrund und die Werte einer Person zu verstehen, um in einem nächsten Schritt ihre Gefühle in bestimmten Situationen zu verstehen. Empathie ist nicht so einfach, wie es scheinen mag. Um aus der eigenen Vorstellung von den auf eine andere Person projizierten Gefühlen herauszukommen, wird erwartet, dass man Fragen stellt und der anderen Person zuhört, um sich in ihre Gefühle und Bedürfnisse hineinzusetzen.

4. SPIEL ALS HILFSMITTEL FÜR

INTERKULTURELLES LERNEN

Die Idee für das Culture-Crossover-Spiel entstand als Antwort auf die begrenzten Instrumente für interkulturelles Lernen, die darauf abzielen, kritisches Denken und Verständnis für unterschiedliche Perspektiven und Weltanschauungen zu entwickeln. Viele Werkzeuge, die in der Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen eingesetzt werden, basieren auf Simulationen und versetzen die Teilnehmenden in eine abstrakte Kultur, die nicht unbedingt mit der Realität verbunden ist. Andererseits gibt es viele Instrumente und Methoden, die darauf abzielen, Ähnlichkeiten zwischen Kulturen hervorzuheben oder Wissen über bestimmte Kulturen zu vermitteln. Die meisten von ihnen gehen nicht über die ethnozentrische Perspektive hinaus und entwickeln nicht die Fähigkeit, die Unterschiede zu erkennen und anzuerkennen. Der Kerngedanke des Spiels waren die interkulturellen Konflikte, die bei der Interaktion von Menschen aus verschiedenen Kulturen auftreten können.

Die zunehmende kulturelle Vielfalt in verschiedenen Umfeldern erfordert die Fähigkeit, sich an die ungewohnte Umgebung anzupassen und zu lernen, produktiv mit Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund zusammenzuarbeiten und zu leben, was die Fähigkeit der interkulturellen Sensibilität hervorhebt. Die Entwicklung interkultureller Sensibilität kann der Weg sein, die Grenze des Ethnozentrismus zu überschreiten und zum Ethnorelativismus überzugehen, der die verschiedenen Arten der Organisation der Welt um uns herum, die als Kultur bezeichnet wird, akzeptiert.

Die Entwicklung interkultureller Sensibilität kann der Weg sein, die Grenze des Ethnozentrismus zu überschreiten und zum Ethnorelativismus überzugehen

Das Spiel basiert auf der Theorie des Entwicklungsmodells für interkulturelle Sensibilität und Kulturdimensionen, das in Kapitel zwei beschrieben wurde. Es hat die Form einer Reise durch verschiedene Länder mit dem Ziel, den Zielpunkt so schnell wie möglich zu erreichen. Während des Spiels müssen die Teilnehmenden Fragen beantworten und sich Herausforderungen stellen, um die Abzeichen zu erhalten, die notwendig sind, um die Grenze zu überqueren und weiterzukommen. Sie werden in Form von Kultur- und Triviakarten vergeben.

Die Kulturkarten wurden von Vertreter*innen der einzelnen Kulturen erstellt, die ebenfalls einen Migrationshintergrund haben und die Unterschiede beim Umzug in ein anderes Land spüren konnten. Sie wurden auf der Grundlage kultureller Verallgemeinerungen erstellt, d. h. Behauptungen über eine Kultur, die es ermöglichen, zu erraten oder vorherzusagen, wie sich ein*e Vertreter*in dieser Kultur verhalten könnte. Die Kulturkarten zielen darauf ab, das Verständnis für Umgangsformen, Gebote und Verbote, das Verständnis für die Situation aus der lokalen Perspektive und das kritische Verständnis für unterschiedliche Weltanschauungen zu fördern. Die Antworten beziehen sich oft auf die kulturellen Dimensionen und versuchen, die Situation zu erklären. Es kann als Vorschlag betrachtet werden und es ist in Ordnung, wenn die Teilnehmenden während des Spiels entscheiden, dass die gegebene Antwort nahe genug an der vorgeschlagenen Antwort liegt. Sie sollte nicht als die einzig richtige Antwort angesehen werden. Die Kulturkarten sollen zur Diskussion und zum Nachdenken über verschiedene Weltanschauungen, Werte und Überzeugungen anregen. Einige der Kulturkarten befassen sich mit Umgangsformen und können Tipps zur Vermeidung von Fauxpax sein.

Triviakarten ergänzen die Kulturkarten, indem sie Fakten und Informationen zu Geographie, Geschichte, sozialen Themen und Kultur liefern. Bei Triviakarten ist immer nur eine Antwort richtig.

*Interkulturelle Kommunikation bedeutet nicht, dass wir uns für eine Kultur entscheiden müssen und dass sich eine Person oder Gruppe an die Verhaltensweisen der anderen anpassen sollte, sondern vielmehr die Kompetenz, das Verhalten so anzupassen, dass die Bedürfnisse und Normen unseres*r Gesprächspartners*in berücksichtigt werden*

Das Spiel dient nicht dazu, ein*e Expert*in für eine bestimmte Kultur zu werden, sondern vielmehr dazu, Situationen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten, denn interkulturelle Kompetenz bedeutet nicht, dass wir alles über eine Kultur wissen müssen, sondern vielmehr, dass wir uns der Unterschiede bewusst sind und in der Interaktion mit verschiedenen Kulturen davon ausgehen, dass jemand eine andere Perspektive haben kann. Das ermöglicht es uns, die Dinge nicht als garantiert anzusehen, sondern nach der besten Art der Interaktion zu suchen, die beide Kulturen berücksichtigt. Interkulturelle Kommunikation bedeutet nicht, dass wir uns für eine Kultur entscheiden müssen und dass sich eine Person oder Gruppe an die Verhaltensweisen der anderen anpassen sollte, sondern vielmehr die Kompetenz, das Verhalten so anzupassen, dass die Bedürfnisse und Normen unseres*r Gesprächspartners*in berücksichtigt werden.

Das Spiel kann in formalen und non-formalen Bildungssituationen, in multikulturellen oder nationalen Gruppen eingesetzt werden. Es ist gut zu bedenken, dass all diese Faktoren die Dynamik des Spiels beeinflussen können. In interkulturellen Gruppen, die Vertreter*innen der gespielten Kulturen einbeziehen, können sie mehr Erklärungen und zusätzliche Informationen zu den bereits gegebenen geben. Durch den Vergleich verschiedener Kulturen kann auch eine Diskussion über die Unterschiede angeregt werden. In den nationalen Gruppen können die Teilnehmenden zusätzliche Informationen im Internet suchen oder der*die Moderator*in kann bei Bedarf weitere Erklärungen geben.

Dem Einsatz des Spiels können Lektionen/Workshops über Kultur im Allgemeinen, Identität, Stereotype und Vorurteile vorausgehen. Während des Spiels könnten einige Teilnehmende mit den beschriebenen Situationen und den vorgeschlagenen Erklärungen nicht einverstanden sein, insbesondere was ihre eigene Kultur betrifft. Es ist gut, Raum für diese Meinungsverschiedenheiten zu geben und zu erklären, dass interkulturelles

Es ist gut, Raum für diese Meinungsverschiedenheiten zu geben

Lernen auf Verallgemeinerung ausgerichtet ist, was voraussetzt, dass die Mehrheit der Vertreter*innen der Kultur diese Situation als vertraut erkennt. In jedem Land wird es Menschen geben, die die Situation nicht als typisch empfinden, aber sie werden wahrscheinlich in der Minderheit sein.

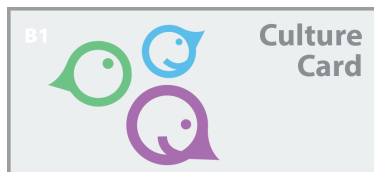
Pädagog*innen können das Spiel an ihre eigenen Bedürfnisse und Kapazitäten anpassen. Es ist möglich, nur einige Elemente des Spiels zu verwenden, wie z.B. die Kulturkarten, um interkulturelle Konflikte zu diskutieren und nach verschiedenen Strategien zu suchen, um damit umzugehen. Es kann auch für Unterrichtseinheiten über Geographie oder soziale Themen verwendet werden.

*Pädagog*innen können das Spiel an ihre eigenen Bedürfnisse und Kapazitäten anpassen*

In der Arbeit mit Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund kann das Spiel Teil eines Orientierungstrainings sein, das sie dabei unterstützt, die Kultur des Aufnahmelandes zu verstehen.

Es kann auch als Instrument zur Integration von „Neuankömmlingen“ und der Aufnahmegesellschaft verwendet werden. In diesem Fall können beide Seiten zum Spielen eingeladen werden und sich durch die Beantwortung der Fragen gegenseitig besser verstehen.

In der interkulturellen Bildung trägt das Spiel als Instrument zur Verwirklichung der Ziele bei, nicht nur durch die Vermittlung von theoretischem Wissen, sondern vor allem durch das Erfahrungslernen und die emotionale Beteiligung der Lernenden. Das Culture Crossover-Spiel bietet den Spieler*innen die Möglichkeit, Situationen zu erleben, in denen sie aufgrund kultureller Unterschiede missverstanden werden, und zu erkennen, dass dieselben Situationen und Verhaltensweisen je nach kulturellem Kontext unterschiedlich interpretiert werden können.



DANKSAGUNG

Wir möchten uns bei allen bedanken, die an der Entwicklung des Spiels mitgewirkt haben, insbesondere bei denen, die an den Kulturkarten gearbeitet haben und uns ihre eigenen Erfahrungen bei der Beschreibung der kulturellen Gegensätze mitgeteilt haben. Wir danken Ihnen für Ihr Bewusstsein und Ihre Offenheit, Kulturen zu reflektieren.

Vielen Dank an alle, die das Spiel getestet und uns ihr Feedback mitgeteilt haben: bei den Tests vor Ort, beim Jugendaustausch, beim Schulungskurs und bei allen informellen Treffen, bei denen wir überprüfen wollten, ob die Aktualisierungen sinnvoll sind.

Vielen Dank an die Freiwilligen, die das Korrekturlesen der Kulturkarten übernommen haben. Sie haben sich nicht nur um die Sprache gekümmert, sondern auch Fragen gestellt, die den Inhalt verbessert haben.

Ein besonderer Dank geht an die Mitglieder der Jugendgruppe, die das Spiel von Anfang an bis zur endgültigen Version berieten. Maya Binge, Maria Dias, Yeva Hovsepyan, Antigoni Karampali, Viktoria Köhler, Alexa Ramgraber, Julia Schlögl, Łucja Szoja, Martyna Szoja, ihr seid großartige Menschen, die ein Jahr mit uns verbracht haben, um die Ideen zu entwickeln, die Änderungen

vorzunehmen, die Änderungen zu überdenken und immer wieder Feedback zu geben. Ihr habt nie an dem Prozess gezweifelt und sogar noch mehr erwartet, um uns zu motivieren, größer zu denken. Das Endergebnis ist auch euer Verdienst. Ihr seid die besten Botschafter*innen und Unterstützer*innen des Spiels. Dank euch haben wir ein Werkzeug, das wir mit anderen Jugendbetreuer*innen teilen können, um eine für Vielfalt offene Gesellschaft zu schaffen.

QUELLEN:

Oana Nestian Sandu, Nadine Lyamouri-Bajja, "T-Kit 4 Intercultural learning 2nd edition", <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>, (aufgerufen am 31.10.2022)

The Developmental Model of Intercultural Sensitivity, Summary by Milton J. Bennett, Ph.D. (Revised 2014), <https://www.idrinstitute.org/dmis/>, (aufgerufen am 31.10.2022)

Culture Compass by Hofstede Insights, <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>, (aufgerufen am 31.10.2022)

