

Interkulturelle Kompetenz in der supervidierenden Beratung

Eine Annäherung in zwei Teilen.

Teil 2: Die vier Felder interkultureller Kompetenz



Welche etablierten Konventionen, Chiffren, tradierten Normen bestimmen das Handeln von Akteuren? Und wie kann man sie freilegen?

Zur Erinnerung: In Teil 1 ging es um allgemein Hintergründliches zur Interkulturalität, um Fragen wie: Was ist eigentlich Kultur? Wo treffen wir auf interkulturelle Lebenswelten? Und was verhindert, dass wir uns interkulturell öffnen?

Hier, in Teil 2, wird es nun konkret beraterisch. Es geht um die vier Felder interkultureller Kompetenz für Supervisor*innen und Coaches; und um interkulturelle Orientierung als sozialpolitische Haltung.

Eine Erkenntnis bis hierhin: Der Rahmen unserer Wahrnehmung ist oftmals entscheidender als das darin befindliche Bild. – Wir kommen zu »Framingprozessen« als Quellkriterien zur Beurteilung interkultureller Situationen im Beratungsgeschehen. Der Framing-Effekt (etwa: »Einrahmungseffekt«)

spielt innerhalb kulturübergreifender Interaktion eine große Rolle. Er bezeichnet das kommunikationspsychologische Phänomen, dass Menschen nicht nur auf die Inhaltsebene einer spezifischen Botschaft abzielen, sondern stets auch den Kontext oder Rahmen, in dem die Botschaft präsentiert wird, zur Interpretation des formalen Inhalts heranziehen. Personengruppen anderer Kulturen, transkulturelle Themen und Geschehnisse werden dadurch nicht zuletzt in ein Deutungsraaster überführt, welches allerdings im Beratungsgeschehen eine hochmanipulative Wirkung auf Einzelpersonen und Teams entfalten kann. Ein prominentes Beispiel dafür ist die Metapher der »Flüchtlingsflut aka Flüchtlingswelle«. Die Gleichsetzung von geflüchteten Personen aus Kriegs- und Krisengebieten

FOTO iStock.com

mit einer Naturkatastrophe leistet auch durch ihre unreflektierte Verbreitung über einschlägige Medienkanäle ihrer Entmenschlichung Vorschub. Gleichzeitig werden durch diese semantische Rahmung Ängste und Befürchtungen vor »den Fremden« in der Mehrheitsgesellschaft gesät.

In der Beratung können vorhandene »Frames« und Einstellungsmuster der Supervisand*innen und Coachees bewusst thematisiert werden. So werden Motivationen, intellektuelle Zugänge, Affekte und Erfahrungen mit bestimmten Personen und Themen zirkeln transparent gemacht und im Optimalfall kritisch hinterfragt. Auch steht dadurch der Sachverhalt in Rede, welche semantischen Selektionsmechanismen eigentlich dafür mitverantwortlich sind, wie wir (zwischen)menschliches Verhalten im (Arbeits-)Alltag bewerten; wie wir unsere Überzeugungen oder unser Handeln mit Sinn und Ordnung versehen; oder welche sprachlichen Mechanismen zur Konstruktion sozialer Wirklichkeit beitragen.

Wann und wie ist man interkulturell gebildet und kompetent?

Jürgen Bolten hält in seinem vielrezipierten Standardwerk zur interkulturellen Kompetenz (2007, S. 5f.) mit Fug und Recht fest, dass »dazu gehört, einen klar umrissenen und vor allem selbstbewussten Standpunkt in Bezug auf kulturelle Vielfalt und interkulturelles Handeln vertreten zu können. Nur so lässt sich verhindern, dass eine Akzeptanz der gleichberechtigten Gültigkeit unterschiedlicher kultureller Positionen in Gleichgültigkeit, in ein »anything goes«, umschlägt.«

Für Supervision, Coaching und soziale Organisationsentwicklung ist anhand dieser Basisprämisse die Funktion klar umrissen: Auch unter den Vorzeichen des interkulturellen Sujets geht es um eine *diskursive Tiefenbohrung*. Gemeinsam mit den Klient*innen gilt es, die kommunikativen Sedimentschichten, die sich im sozialen Binnenraum einer Organisation sukzessive ablagern, einer fundierten Betrachtung zu unterziehen. Unhinterfragte Rollenkonstruktionen, dysfunktionale Handlungsabläufe und Missverständnisse, Erwartungen, Chancen und Risiken, Ressourcen und Inspirationsquellen, (oft verdeckte) Machthierarchien und Partizipationsformen, Affekte und Enttäuschungen sowie persönliche Herausforderungen werden zu diesem Zwecke in Teams reflektiert. Über das Antriggern von Erfahrungslernprozessen unterstützen supervisorisch geschulte Berater*innen den bewussteren Umgang mit Person – Rolle (und) – Funktion im Feld der arbeits- und berufsbezogenen Beratung. Diese Triangulie-

rung erlaubt den Blick hinter die Kulissen eines Unternehmens bzw. in die *verborgene Requisitekammer*, die hinter routiniert vorgetragener Performance und Bühnenpräsenz eines Teams oft im Informellen, im kollektiven Unbewussten einer Organisation und der mit ihr involvierten Akteure zu finden ist. Zusätzliche interkulturelle Kompetenzen erlauben es Beratenden, sowohl ihren Anschauungshorizont als auch das Zugriffsspektrum ihrer Methoden zu erweitern. Etablierte Konventionen, Chiffren, tradierte Normen, Interpretations- und Wissensvorräte, die das Handeln der Akteure einer Institution bestimmen, können *freigelegt* und den Beratungsnehmenden zur Verfügung gestellt werden. Nicht zuletzt werden die in einer Organisation kursierenden Bewertungsmaßstäbe, die in der dominierenden kommunikativen Praxis Deutungshoheit und Geltungsanspruch reklamieren, auf normative Passung, Plausibilität und Sinnhaftigkeit geprüft.

So weit, so gut. Dennoch ist die Frage berechtigt, ob es Sinn macht, von einer eigenständigen und unabhängig von anderen Kompetenzen bestehenden interkulturellen Kompetenz überhaupt zu sprechen? Jürgen Bolten (2007, S. 88) notiert diesbezüglich, dass »jemand dann interkulturell kompetent agiert, wenn er in der Lage ist, das synergetische Zusammenspiel von individuellem, sozialem, fachlichem und strategischem Handeln ausgewogen zu gestalten.« In der Tat setzt sich interkulturelle Kompetenz wie ein Puzzle aus einer Vielzahl von Teilkompetenzen zusammen, die für sich genommen als essenzielle Handlungskompetenzen das transkulturelle Interaktionsvermögen einer Person strukturieren. Lernbereitschaft, Empathie, Metakommunikations- und Mediationsfähigkeit oder die Fertigkeit, Probleme zu lösen bzw. mit komplexen Situationen umzugehen, sind selbstverständlich Grundvoraussetzungen, um sich überhaupt sozial angemessen und erfolgreich in der Gesellschaft bewegen zu können. Sobald einer Person die Transferleistung spezifischer sozialer Handlungskompetenz auf das Koordinatensystem situativ angemessener, interkultureller Begegnungspraxis gelingt, ist sie insofern zweifellos mit interkultureller Kompetenz ausgestattet.

Die vier Felder in der interkulturellen Kompetenzentwicklung

Der Begriff »Interkulturelle Kompetenz« und die damit assoziierten Fähigkeiten und Fertigkeiten lassen sich in vier essenzielle Kompetenzfelder untergliedern.

KOMPETENZ
Stammt vom lateinischen Wort »competere« (»zusammentreffen«) ab und bedeutet Fähigkeit, Eignung, Zuständigkeit.



»Sobald einer Person die Transferleistung spezifischer sozialer Handlungskompetenz auf die interkulturelle Begegnungspraxis gelingt, ist sie mit interkultureller Kompetenz ausgestattet.«

1. Wissen: die interkulturelle Fachkompetenz

Im ersten Themenfeld steht das Fachwissen, die Ratio – mithin also vorwiegend kognitive Aspekte – im Mittelpunkt der Betrachtung. Neben Sprachkenntnissen und landesspezifischem Kontextwissen geht es u. a. um Kenntnisse von originellen Kulturdimensionen (Kulturstandards und Akkulturationsprozesse), aber ebenso um das Vermögen, gegenüber dem »subjektiven Selbst« ethnozentrische Distanzierungsarbeit zu leisten (»innere Verlagerung respektive kritische Relativierung des eigenen Referenzsystems, bevor ich eine Person u./o. Situation beurteile«), sobald ich mit meinem Gegenüber in Dialog trete. Zudem spielt das Wissen über einschlägige Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen, die mit dem Themenfeld Migration, Flucht, Asyl und Integration verbunden sind, eine entscheidende Rolle. Der präfrontale Cortex, maßgeblicher Teil des Frontallappens der Großhirnrinde und mutmaßlicher Sitz unseres Verstandes, ist das Instrument der Wahl, wenn es darum geht, rational Herausforderungen und eventuelle Konfliktfelder konkreter interkultureller Begegnungssituationen abzuwägen und unsere Handlungsreaktionen für die Zukunft zu planen. Dies ist notwendig, genügt aber nicht in hinreichendem Maße zum Meistern interkultureller Öffnungs- und Beratungsprozesse.

2. Fertigkeiten: die interkulturelle strategische Kompetenz

Im zweiten Feld geht es um konkrete behaviorale Fertigkeiten, um interkulturell-strategische Teilkompetenzen. Aber auch sogenannte Soft Skills (Kommunikationsfähigkeit, Neugier, Konfliktlösung etc.), ein ausgeprägtes anwendungsbereites Reflexionsvermögen oder das Wissen um die Bedeutung von Rollen, Funktionen und interpersonalem, kulturbedingten Verbindlichkeiten/Erwartungshaltungen sind wichtige Kernsegmente dieses Kompetenzfeldes. Gerahmt werden diese Zugänge freilich durch die verbindliche Wertschätzung von Vielfalt sowie von einem gerüttelten Maß an Fehlertoleranz und Integrationsvermögen. Für die beratenden

Supervisor*innen und Coaches bedeutet dies gesteigerte Aufmerksamkeit in Anbetracht eigener kulturbedingter Verwicklungen sowie erhöhte Selbstreflektiertheit. Im Dreierschritt von (A) Introspektion und Selbstreflexion, der (B) Bewusstmachung der dominanten Kultur, vor deren kommunikativen Filtern und in deren Echokammern sich der Consultingprozess abspielt, sowie (C) Akzeptanz der fremden Kultur und die Entwicklung angemessener Interventionsstrategien und -techniken kann dieser Herausforderung souverän begegnet werden (Bimrose 1998). Nachhaltige Lernprozesse und die Ausbildung von Identität spielen sich stets innerhalb interkultureller Kontexte ab, die vor allem in unbewussten Vorgängen wurzeln. Wer komplexe Entscheidungen treffen will, sollte sich in der beratenden Praxis deshalb nicht allein auf seine Ratio, sondern vor allem auch auf sein intuitives Erfahrungswissen verlassen.

3. Fähigkeiten: die interkulturell-personale Kompetenz

Im dritten Feldkomplex im Fokus: die notwendige interkulturell-personale Kompetenz, die transkulturelle Lernfähigkeit und das Vermögen, einen professionellen introspektiven Zugang zu eigenen Affekten und Emotionen zu etablieren. Dies ist eine wichtige Grundvoraussetzung dafür, dass ich als Beratende*r durch Beobachtung und Wahrnehmung die Vielfalt auch bewusst wertzuschätzen vermag, die mir in Gestalt der biografischen Erzählungen, Welteinsichten und der gewachsenen Überzeugungen der Beratungsnehmenden im Consultingprozess begegnet. Hierbei geht es insbesondere auch um die Entwicklung von Ambiguitätstoleranz, also der Fähigkeit, Unsicherheiten, mehrdeutige Situationen und die eventuell widersprüchlichen Handlungsweisen meines Gegenübers aushalten zu können. Die Arbeit an der eigenen interkulturell-personalen Kompetenzentwicklung des supervisorisch tätigen Beraters trägt mit dazu bei, sich selbst im Umgang mit kritischen Ereignissen und unangenehmen Emotionen zu schulen – und dennoch kommunikations-

und ausdrucksfähig zu bleiben. Kulturelle Lernfähigkeit ist ohne Empathiefähigkeit nicht denkbar. Erst ein authentisches Einfühlungsvermögen ermöglicht es Supervisor*innen und Coaches, ein angemessenes Verständnis von der Persönlichkeit der Beratungsnehmenden in ihren komplexen Daseinszusammenhängen zu gewinnen.

Eher technisch ausgedrückt: Empathisches Bewusstsein fungiert als feiner Seismograph, der im Strom der vom Beratungsnehmenden assoziativ geäußerten Worte und Bilder die Erfahrung unbewusster Einsichten aus der Gegenübertragung jenseits kognitiver Kontrolle zulässt.

4. Motivation und Haltung: die interkulturelle soziale Kompetenz

Im vierten interkulturellen Kompetenzfeld geht es sowohl um die »konative Dimension des Wollens« (Ulrich Bauer) als auch um die reflexive Dimension des Nachdenkens und des begründeten Handelns. Interkulturelle soziale Kompetenz entwickelt sich aus den konstruktiven Haltungen, Motivationen und Einstellungen heraus, mit denen wir ihr im Lebens- und Arbeitsalltag begegnen. Es geht darum, die eigenen Überzeugungen, Wertmaßstäbe und Wahrheiten kritisch zu hinterfragen, sowie deren interne wie externe Wirkung auf andere Personen proaktiv abzuwägen, bevor wir diese im Fach- und Arbeitsgespräch artikulieren. In der Beratung von Menschen mit Migrationserfahrung lernen Supervisor*innen und Coaches nicht zuletzt auch etwas über ihre eigenen Einstellungsmuster (sowie die darin verorteten, möglicherweise anzutreffenden vorurteils geschuldeten Webfehler). Eine optimistische Grundhaltung kann an dieser Stelle genauso hilfreich sein wie eine kritische Selbstbefragung: »Bin ich in der Lage, einem Fremden mit Angemessenheit, Anerkennung und Wertschätzung im Beratungsprozess zu begegnen, obwohl ich dessen Vorstellungen von Moral und seine sarkastische Haltung gegenüber »Diversitätsaspekten« und »der Rolle der Frau« vor Grund auf ablehne?«

Über die Arbeitswelt hinaus gedacht: Berater*innen als Gesellschaftsarchitekten

Interkulturelle Kompetenzförderung als Teil des Diversity-Ansatzes hilft, die Offenheit und Lernfähigkeit eines Teams oder einer Organisation weiterzuentwickeln. Dadurch kommen Arbeitskollektive nicht nur besser mit Herausforderungen zurecht, die ihnen eine global vernetzte Postmoderne im Produktions-, Informations- und Servicesektor

Die vier Felder in der interkulturellen Kompetenzentwicklung

Ratio/Wissen (Kognition)

Interkulturelle Fachkompetenz

- > Fachwissen im Themengebiet
- > Kenntnisse in der berufl.-fachl. Infrastruktur, aktuelle Rechtsnormen
- > interkulturelle Prozesse beschreiben/erklären können (wer tut was, weshalb und im Kontext von [...]?)
- > Sprachkenntnisse, Kulturkonzepte

Devise: »Es soll eine Ordnung sein.« u./o. »Es muss Sinn machen.«

1

Fertigkeit (behavioral)

Interkulturelle strategische Kompetenz

- > Stressmanagement / Konfliktbewältigung (»Arbeit am Konsens«)
- > Reflexionsvermögen
- > Organisationsfähigkeit komplexer Vorhaben, Wissensmanagement
- > Problemlösungs- und Entscheidungsfertigkeiten
- > Fehlertoleranz und Integrationsfähigkeit

Devise: »Es soll ein plausibles Ziel existieren. Wir gehen gleichberechtigt voran.«

2

Vermögen/Fähigkeiten (Affekte)

Interkulturell-personale Kompetenz

- > (Erfahrungs-)Lernbereitschaft
- > Fähigkeit zur Selbstregulation und Resilienz Erfahrung
- > Offenheit und Unvoreingenommenheit
- > Ambiguitätstoleranz
- > Beobachtungs- und Wahrnehmungssensibilität, Rollendistanz
- > Empathiefähigkeit
- > in der Lage sein, Anerkennung und Wertschätzung auszudrücken

Devise: »Es muss sich emotional richtig anfühlen. Wir respektieren uns.«

3

Motivation und Haltung (multiperspektivisch)

Interkulturelle soziale Kompetenz

- > (Meta)Kommunikations- und Mediationsvermögen, Interessenausgleich
- > Polyzentrismus / Teamfähigkeit
- > Bewusstsein dafür, Angemessenheit und Reflexivität (Macht, Recht, Moral, »richtig & falsch«) zu ermöglichen
- > Flexibilität und Anpassungsfähigkeit
- > soziolinguistisches Bewusstsein

Devise: »Jede soziale Herausforderung lässt sich bedürfnisorientiert bewältigen.«

4

Unter freundlicher Verwendung von Material unter CCL www.kisspng.com, vgl. Jürgen Bolten, Interkulturelle Kompetenz, Erfurt 2007.



»Wechselseitiger Respekt und eine gelebte Kultur der Wertschätzung kann über die Arbeitswelt hinaus eine inklusivere Gesellschaftsarchitektur stützen.«

WERTSCHÄTZUNG
Bezeichnet die positive Bewertung eines anderen Menschen. Ist verbunden mit Respekt und drückt sich in Zugewandtheit, Interesse, Freundlichkeit aus. Das Gegenteil von Wertschätzung ist Geringschätzung (kann bis zur Verachtung reichen).

auferlegt, sondern sie betreiben nach der Devise: »Vielfalt vor Einfalt!« auch Zukunftsvorsorge und Zukunftssicherung. Nicht zuletzt fußt das Voranbringen von interkultureller Kompetenz im Arbeitskontext auch auf einer bewussten gesellschaftlichen wie geistigen (Werte)Orientierung der beteiligten Personen wider den haltlosen »Drift« von Menschen in Beliebigkeit und Anteilnahmslosigkeit, denn: »Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse*, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.« Art. 2, »Diskriminierungsverbot« der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR, UN-Doc. 217/A-(III) vom 10. Dez. 1948). Sowie: »Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung.« Art. 7, »Gleichheit vor dem Gesetz« der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR, UN-Doc. 217/A-(III) vom 10. Dez. 1948).

Interkulturelle Öffnung und Diversity-Management können durch fachlich qualifizierte Berater*innen wertvolle Impulse erfahren und für Teams in Unternehmen einen echten Mehrwert generieren. Vor allem aber macht eine konsequente Hinwendung zu Vielfalt und Multiperspektivität in unseren Arbeits- und Kommunikationszusammenhängen das Leben reicher und interessanter. Dies hat u. a. die nunmehr seit zwölf Jahren laufende Initiative »Charta der Vielfalt« in einer Untersuchung zur Diversityorientierung in Firmen sowie bei der Umsetzung vielgestaltiger Arbeitsprozesse in unterschiedlichen professionellen Handlungsumgebungen ergeben (Voß et al. 2016). Stärken wir als Supervisor*innen und Coaches Menschen vor der Bühnenblende des interkulturellen Kompetenzerwerbs den Rücken, so fördern wir dito Lernprozesse, die Wahrnehmung unterschiedlicher methodischer Zugänge bei Strategien zur

Problemlösung oder auch einen bewussteren und empathischeren Umgang mit Vorurteilen bzw. mit den perfiden Formen von Alltagsdiskriminierung. Wechselseitiger Respekt und eine gelebte Kultur der Wertschätzung kann über die Arbeitswelt hinaus selbstverständlich auch eine inklusivere Gesellschaftsarchitektur stützen. Identitätsentwicklung, berufliche Selbstvergewisserung, Resilienzaufbau und Lernprozesse laufen stets in kulturellen Zusammenhangsbahnen ab. Supervision und Coaching machen eigene Vorannahmen, Konventionen, Haltungen, Wertorientierungen und Voreingenommenheit der Klient*innen bewusst und können dabei hilfreich sein, ein fundiertes Verständnis für die Weltanschauungen von Beratungsnehmenden mit anderen biografischen Hintergründen und soziopolitischen Erfahrungen zu entwickeln. Hieraus entwickeln Berater*innen angemessene Interventionsstrategien und -techniken. Hubertus Schröer (2018), Ausländerbeauftragter in München, notiert: »Interkulturelle Orientierung versteht sich als sozialpolitische Haltung, die Verschiedenheit anerkennt, gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht, Machtasymmetrien analysiert und auf eine »reflexive Interkulturalität« setzt.«

Analog hierzu sind die weiter oben im Text genannten vier Kompetenzfelder beim Trainieren interkultureller Fertigkeiten im Beratungskontext zu verstehen. Das formale Fachwissen der beratenden Fachkraft schließt global- und migrationspolitische Querverbindungen mit ein (u. a. Ursachen, Formen, Folgen von Krieg, Flucht und Asyl). Hinzukommen insbesondere in der beschäftigungs- und qualifikationsorientierten Beratung Kenntnisse um rechtliche Rahmenbedingungen (Bildungssysteme, Aufenthaltsrecht, Anerkennung von Abschlüssen etc., vgl. Kohn et al. 2015). Ein besonderes Augenmerk gilt indes insbesondere den interkulturell-strategischen sowie den interkulturell-personalen oder auch sozialen Kompetenzfeldern. Entscheidend hierbei ist eine empathische, sensible, wertschätzende und offene Grundhaltung der beratenden Fachkraft. Ein praxiserprobtes systemisches und psychodynamisches Hintergrundwissen gewährleistet multiperspektivische

Zugänge sowie Verständnis für die biografischen und professionellen Kontexte des Kunden. Dies ist zweifellos hilfreich für den weiteren Verlauf des Beratungsprozesses. Berücksichtigung finden sollte in erster Linie auch das Wissen um die Erschwernisse aufgrund der deutschen Sprache, die von Rat-suchenden in aller Regel als Zweitsprache erworben wurde. Wir erinnern uns: Unterschiede in Kommunikation, Verhalten und Wahrnehmung sind oft von langjährig geprägten Kulturstandards abhängig, die durch Sprache nachhaltig geformt wurden. Überhaupt ist der Faktor Sprache im Beratungssetting von Supervision und Coaching nicht zu unterschätzen. Ein Bewusstsein für die Prinzipien interkultureller Kommunikation sowie für mögliche transkulturelle Irritationen (Ambiguitätstoleranz) sowie die Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten sind fernerhin für den Beratungserfolg unabdingbar. Komplettiert werden die genannten Kompetenzen durch die Fähigkeit der Beraterin, in Zusammenhängen zu denken sowie durch den Rückgriff auf ein Set an Analyse-, Kooperations-

und Reflexionsfähigkeiten. Darüber hinaus sensibilisiert das Vorhandensein von interkultureller Kompetenz bei Supervisor*innen und Coaches auch für den schmalen Grat zwischen Hilfe zur Selbsthilfe sowie der Gefahr von subtilen Beherrungs- und Überwältigungssituationen in der arbeits- und beschäftigungsorientierten Beratung. Eine gute Vernetzung in interkulturell geprägten Milieus (z. B. Ausrichtung und Agenda von Migrantenorganisationen) sowie Know-how um die Arbeitsweise multikultureller Teams gibt Orientierung im weiteren Beratungsverlauf und hilft dabei, die fachlichen wie persönlichen Potenziale sowohl von Beratungsnehmenden als auch von Beratenden im Prozess zu analysieren und zu heben.

Verwendete Literatur beim Autor.

DR. DANIEL TREPSDORF ist im Hauptberuf Leiter des **Demokratiezentrums Westmecklenburg der Regionalen Arbeitsstelle für Bildung, Demokratie und Integration in Mecklenburg-Vorpommern e.V. (RAA)**, analog hierzu **Supervisor/Coach (DGSv)**, **interkultureller Mediator/Friedens- und Konfliktberater (AfK, ZFD)** und **Gemeinwesenberater (MBT)**.

Anzeige



6. Verbandsforum | 26./27. April 2019 | Haus der Kirche, Kassel

Talking about my Generation

Die Perspektiven der Generationen auf die Arbeitswelt und die Auswirkungen auf Supervision und Coaching

Exkursionen

- > AWO Nordhessen
- > Mercedes-Benz Werk Kassel der Daimler AG
- > Science Park Kassel
- > Werk Kassel der Volkswagen AG
- > u.v.m.

Workshops von Generationenexpert*innen
Barcamp zur Generationenvielfalt

Anmeldung: birgitweltermann@dgsv.de | Tel.: +49 (0)221 92004-13

Mehr Infos: www.dgsv.de

Das Verbandsforum ist für Sie als DGSv-Mitglied kostenfrei!



DGSv
Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching