



Zeitschrift Gruppe. Interaktion. Organisation (GIO)

Call for papers zum Themenheft 4/2019:

Interkulturelle Diversität

Interkulturalität begegnet uns heute allorts und die Begegnung mit Verschiedenheit ist ebenso Teil unseres Alltags geworden wie Anforderungen deren Inklusion. Dies betrifft in besonderem Maße unsere Institutionen von Bildung und Arbeit.

Die Weichen für eine „global Identity“ werden bereits in unserem Bildungswesen gelegt. Gleichzeitig entstehen hybride Identitäten und „global Identities“, die sich in unterschiedlichen Kulturen bewegen und ein Metakultur – Bewusstsein verinnerlicht haben. Diese Prozesse sind von verschiedenen Konflikten geprägt. Auch internationale Unternehmen sind mit einer Konfliktlandschaft ausgestattet, die sich aus den notwendigen organisationsbedingten Widersprüchen ergibt. So treffen unterschiedliche Bereichsinteressen aufeinander, Führungsdilemmata tun sich auf, strategische Ausrichtungen werden verhandelt und vieles andere mehr. Organisationen sind darüber hinaus heutzutage durch Internationalisierungsprozesse mit fluiden Veränderungen konfrontiert, die ihrerseits Nachdenkprozesse und Handlungsnotwendigkeiten auslösen. So treffen in internationalen Organisationen Herkunftskulturen und Organisationskulturen aufeinander und „erzeugen“ ein kulturelles Klima von wechselseitigen Abhängigkeiten und Konfliktszenarien.

Zugleich wird das Leben mit anderen Kulturen beispielsweise durch Migrationsbewegungen vor Ort erlebbar. Mancherorts entwickelt sich eine Hyper Culture, also ein akzeptiertes Miteinander unterschiedlicher Herkunftskulturen, ohne den eigenen Kulturhintergrund verleugnen zu müssen.

Interkulturalisierung kann allerdings nur gelingen, wenn das eigene interkulturelle Verständnis reflektiert wird. Die Begegnung mit dem Fremden eröffnet meist auch Erkenntnisse über uns selbst, unsere Wahrnehmung und Herstellung von Zugehörigkeiten und Nichtzugehörigkeiten. Derlei Erkenntnisse der eigenen Selbstwahrnehmung sowie die Wahrnehmung des jeweils anderen Fremden brauchen Orte der gemeinsamen Reflexion, sodass für die Perioden notwendiger Zusammenarbeit interkulturelle „Metakommunikationsformen“ zur Verfügung stehen. Diese Metakommunikationsebenen müssen und können nur von den jeweils beteiligten Personen und Systemen selbst geschaffen werden.

Vor diesem Hintergrund sind Fragen nach der subjektiven Wahrnehmung ebenso zentral wie deren Auswirkungen auf institutionelle und organisationale Kontexte.

Interkulturelle Trainings z. B. versuchen den notwendig gewordenen Eintritt in verschiedene Kulturen zu erleichtern oder sich zumindest für diese zu öffnen. Gerade in interkulturellen Trainings zeigt sich die Dialektik kulturellen Verständnisses bei gleichzeitiger Unmöglichkeit, eine Kultur durchdringend verstehen zu können. Die Haltegriffe, die in kulturellen Trainings erworben werden geben Sicherheit, erweisen sich jedoch in der fremden kulturellen Umgebung teilweise als wenig Halt gebend.

Im Angesicht kultureller Vielschichtigkeit wird das Festhalten an einem Kulturkonzept, das sich auf Nationalkulturen bezieht, immer undenkbarer. Dennoch bleiben konflikthafte Spannungsverhältnisse sichtbar.

In diesem Themenheft sollen Beiträge aufgegriffen werden, welche diese heterogene Lage bearbeiten.

Wir wünschen uns Beiträge, die grundlegende Orientierungen zu interkulturell bestimmten Fragen aufgreifen, indem die Spannungslagen und/oder Ermöglichungsfaktoren gelingender Interkulturalität und Inklusion untersucht und diskutiert werden.

Interkulturalität wird dabei als spezifisches Bedingungsmoment von Interaktion und Organisation interpretierbar.

Umfang der Beiträge und Zeitplan:

Theoretische und empirische Originalbeiträge sollten einen Umfang von 35.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen und Literaturangaben, exkl. Abbildungen und Tabellen) nicht deutlich überschreiten. Fallanalysen bewegen sich in einer Länge von 10.000 bis 15.000 Zeichen.

Sofern Sie sich mit einem Beitrag an dem Themenheft beteiligen möchten, freuen wir uns über eine kurze Beschreibung Ihres Vorhabens (Abstract) und bitten um Zusendung an GIO@iwers-stelljes.de

Ihre fertigen Artikel erbitten wir bis zum 15.06.2019

Die Zeitschrift

Die Zeitschrift *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)* erscheint seit 2016 unter dem neuen Namen und mit neuen Herausgebern als 48. Jahrgang der renommierten Zeitschrift „Gruppendynamik“ im wissenschaftlichen Springer-Verlag. Nähere Informationen finden Sie unter: springer.com/11612

Kontakt

Bei Interesse und Fragen wenden Sie sich bitte an

Frau Prof. Dr. Telse Iwers (active editor), Universität Hamburg, Redaktion GIO,

GIO@iwers-stelljes.de oder

Frau Prof. Dr. Karin Lackner (active editor), Universität Klagenfurt