



Im SKope, HR-Newsletter - Nr. 37

Wir hoffen, Ihre Jahreshalbjahresbilanz fällt positiv aus. Viel Spaß beim Lesen!

Leitartikel: Interkulturelle Kompetenz

Die Globalisierung schreitet ohne Rücksicht auf nationale Krisen und politische Machtverhältnisse unbeirrt voran. Immer mehr Unternehmen und deren Mitarbeiter/innen sind direkt oder indirekt davon betroffen. Nicht nur die sprachlichen Anforderungen sind gestiegen, sondern auch die Bereitschaft, sich mit anderen Kulturkreisen und deren Besonderheiten aktiv auseinander zu setzen. Interkulturelle Kompetenz heißt das Zauberwort. Was steckt eigentlich dahinter? Sind die Unterschiede, bezogen auf den beruflichen Kontext, wirklich so dramatisch und vor allem wichtig für die Zusammenarbeit und den Erfolg? Kann man diese Kompetenz erlernen oder hat sie etwas mit angeboren Talenten und Präferenzen zu tun? Im nachfolgenden Leitartikel möchte wir uns gezielt mit diesen und anderen Fragen beschäftigen.



Was ist eigentlich Interkulturelle Kompetenz?

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen erfolgreich zu agieren. Interkulturell kompetent ist eine Person, die bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus fremden Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erfasst, begreift und das eigene Verhalten darauf ausrichtet. (Quelle: Wikipedia)

Ist Interkulturelle Kompetenz wirklich wichtig?

Jeder, der in seinem Leben in andere Länder gereist ist wird bestätigen können, dass es immer kulturelle Unterschiede zu dem eigenen Land und der eigenen Sozialisation gibt. Diese können sich auf einzelne Lebensbereiche, z.B. Sprache, Religion, Ernährungsverhalten oder Architektur, oder in einer Vielzahl von Kultursymbolen niederschlagen. Eine Vielzahl von aktuellen Studien belegen die Bedeutung der Interkulturellen Kompetenz für den beruflichen Erfolg. Mehr als 2/3 aller weltweiten Kooperationen misslingen wegen technischer, finanzieller und/oder interkultureller Schwierigkeiten. Psychologisch betrachtet geht es im Kern darum, sich selbst an andersartige Konstellationen anzupassen und von den neuen Systemen nicht vorzeitig abgestoßen zu werden. Die Wichtigkeit dieses Phänomens erlebt man selbst in Deutschland bei beruflich bedingten Umzügen von ländlichen Gegenden in die Großstadt, vom Westen in den Osten oder von Schleswig-Holstein nach Bayern.

Nur wer die wesentlichen Grundzüge der kulturellen Handlungen versteht, dem wird z.B. klar, dass der japanische Geschäftspartner die Antwort auf das erste Angebot nicht aus Verhandlungstaktik hinauszögert, sondern weil die dort üblichen kollektiven Entscheidungen einfach mehr Zeit benötigen. Man wird sich auch nicht darüber wundern, dass in China während der Business-Meetings fleißig telefoniert wird, einzelne Personen den Raum immer wieder verlassen und betreten oder gar Schlaf nachholen. Die Kenntnis der kulturellen Besonderheiten ist insbesondere für Geschäftsessen und informelle berufliche Kontakte von großer Bedeutung. So wird in China eher früh, in Spanien eher spät gegessen. In Asien ist intensiver Blickkontakt und das Händeschütteln eher unüblich. In Indien das "Nein" verpönt.

Kann man interkulturelle Kompetenz lernen?

Grundsätzlich kann man alles lernen. Jeder von uns besitzt allerdings persönliche Präferenzen und Talente, die uns das Lernen erleichtern oder erschweren. Neben Intelligenz, Sensitivität und sprachlichem Talent unterscheiden sich Menschen insbesondere in der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen (vgl. Big Five Modell der Persönlichkeit). Ohne die eigene Bereitschaft, sich mit neuen Dingen, Menschen und Systemen auseinander zu setzen, wird ein erfolgreicher Ausbau der interkulturellen Kompetenz schwierig. Die persönliche Auseinandersetzung und Reflexion über die eigene Persönlichkeit und Motivstruktur ist deshalb ein entscheidender Erfolgsfaktor für jede internationale Zusammenarbeit und/oder längerfristige Entsendung ins Ausland.

Wenn man für sich entschieden hat, diesen Weg gehen zu wollen, kann man sich mittlerweile über unterschiedlichste Wege über die neuen Kulturen und deren Besonderheiten informieren: Fachbücher, Reiseführer, Internet und Erfahrungsaustausch.

Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern systematische Trainings an, in denen man Kenntnisse über die kulturellen Spezifika, z.B. Etikette, und allgemeines gesellschaftliches Wissen über aufbauen kann.

Bei allen kulturellen Besonderheiten sollte man jedoch nie vergessen, dass es in jedem Land weltweit-ähnliche menschliche Grundprinzipien des Zusammenlebens gibt und, insbesondere in globalen Organisationen, die globale Unternehmenskultur oftmals als Gegengewicht zu lokalen Unterschieden wirkt.

.....



Schon überlegt?

Key Performance Indicator (KPI) für Ihr Personalmanagement!

Welche Kennzahlen geben den besten Aufschluss über die Wirkungen und den Nutzen von Maßnahmen im Personalmanagement? In den Zeiten des stetigen Wandels wird es immer wichtiger, konkrete Belege für den Erfolg der eigenen Arbeit zu dokumentieren, um interne Budgets zu rechtfertigen.

Wir können Sie dabei unterstützen, die Prioritäten zu setzen und aus einer Vielzahl von möglichen Kennzahlen die richtigen auszuwählen. Die Frage nach den Wirkungszusammenhängen steht dabei an erster Stelle. Zudem werden wir gemeinsam mit Ihnen auch darauf achten, wie leicht oder wie schwer es ist, die jeweiligen Kennzahlen in Ihrer Organisation zu ermitteln. Neugierig? Dann nehmen Sie mit uns Kontakt auf!



Schon gehört?

Studenten suchen nach Work-Life-Balance. Mit Blick auf ihr Arbeitsleben wünscht sich die Mehrzahl der Studierenden vor allem eine gute Work-Life-Balance und einen sicheren Arbeitsplatz. Die Beratung Universum Europe befragte hierzu über 20.000 Studierende in Deutschland. Auf den Plätzen drei und vier landeten "interkulturell herausgefordert sein" und "eine Führungskraft in leitender Funktion werden".

Quelle: Personalwirtschaft 7, 2011

Motivation als zentrale Aufgabe. Über 65% der Führungskräfte aus Deutschland, Österreich und der Schweiz sehen die Verbesserung der Mitarbeitermotivation als ihre wichtigste Leadership-Thematik. Dies ist das Ergebnis einer aktuellen Befragung der Management-Beratung Hernstein. Dahinter folgt die Steuerung von Change-Prozessen. Bei der persönlichen Entwicklung wurden interne Feedbacksysteme, Coaching und der Austausch im Managementteam als zentrale Methoden genannt.

Quelle: <http://www.hernstein.at/>



Schon gelesen?

Fachlaufbahnen. Alternative Karrierewege für Spezialisten schaffen. Michael E. Domsch & Desires H. Ludwig (Hrsg.), Luchterhand Verlag, 2010.

Viele Unternehmen suchen nach alternativen Karriereoptionen für Spezialisten. Insbesondere unter dem Blickwinkel der Mitarbeiterbindung gewinnt dieses Thema an immer mehr Bedeutung. So einfach die Idee, als so schwierig entpuppt sich oftmals die Umsetzung.

Das Buch beginnt mit einer kurzen Einführung zum derzeitigen Forschungsstand. Anschließend werden eine Vielzahl von Praxisbeispielen renommierter Unternehmen wie Audi, Bosch, EON, Credit Suisse usw. vorgestellt und diskutiert.

SKope GmbH * Schlichenmeier & Kettelhöhn * organisation. personal. entwicklung.
Königsteiner Str. 100, 65812 Bad Soden

web: www.skope.de | email: info@skope.de | tel: 0049-(0)6196-953-7334