

Interkulturelle Handlungskompetenz

Die eigene Kultur ist die Brille, durch die der Mensch das Geschehen um sich herum interpretiert. Interkulturelle Missverständnisse und Irritationen entstehen deshalb am häufigsten in den nicht beobachtbaren Bereichen einer Kultur: den Werten (Grundannahmen, Weltansichten), bei der Kommunikation (Redestile, Zuhörgewohnheiten), den Vorstellungen von Zeit (Zeitabläufen, Planungen, Termineinhaltungen) und Raum (Körpersprache, Verhältnis öffentlich/ privat).



Deshalb reicht das Wissen nur um die sichtbaren Besonderheiten (z.B. Höflichkeitsregeln, Kleidungsregeln, Essgewohnheiten usw.) nicht aus um erfolgreich zusammen arbeiten zu können.

In umfangreichen Forschungen wurden verschiedene Modelle entwickelt um sich die Prägungen der eigenen und fremden Kultur bewusst machen zu können. Zwei Beispiele:

Das Kulturtypenmodell von R. Lewis:

Es ist hilfreich zur groben Orientierung, insbesondere wenn man mit Menschen aus vielen verschiedenen Kulturen zusammenarbeiten will, z.B. im Vertrieb.

Es werden drei Kulturtypen beschrieben: linear-aktiv/ multiaktiv/ reaktiv

Diesen Kulturtypen werden die Länder in entsprechender Ausprägung zugeordnet.

Kulturdimensionen, z.B. nach Trompenaars:

Es gibt 7 Beschreibungsgrößen für die Facetten einer Kultur, die hilfreich sind die Verhaltensweisen wertfrei besser zu verstehen. Dieses Verständnis ist dann die Basis auch bei Irritationen handlungsfähig zu bleiben und Missverständnisse auflösen zu können.

Kulturdimensionen:

individualistisch/ gruppenorientiert	→ beschreibt wie gehandelt und entschieden wird
direkt/ indirekt	→ Art der Kommunikation
objektiv/ subjektiv	→ Werte nach denen verfahren wird
aufgabenorientiert/ beziehungsorientiert	→ Art & Weise Arbeit anzugehen
egalitär/ statusorientiert	→ Umgang mit persönlichen Beziehungen
monochron/ polychron	→ Umgang mit Zeitabläufen, Terminen usw.
Risikobereitschaft/ Sicherheitsbedürfnis	→ Umgang mit Unsicherheiten

Nicht immer sind kulturelle Unterschiede die Ursache für aufgetretene Konflikte in multikulturellen Teams. Deshalb ist es wichtig dass ein interkultureller Berater auf der Basis seiner Praxiserfahrung sowohl die Businessperspektive als auch die interkulturelle Perspektive betrachtet.

Kontakt für interkulturelle Beratung, Training, Mediation:



Dipl. Ing. Angelika Laubstein

Internationale, technologieorientierte Marketingberatung & Training

Kontakt: info@laubstein.eu

Homepage: www.laubstein.eu

Telefon +49 (0) 551 38918485

Mobil +49 (0)174 9384335