

„Going global“ – Wettbewerbsfaktor Interkulturelle Kompetenz

Für die Globalisierung der Märkte braucht es mehr als gute Sprachkenntnisse: interkulturelle Kompetenz. Die international tätigen Unternehmen wissen, dass Geschäfte in anderen Ländern Spielregeln unterworfen sind, die deutsche Manager oft nicht einmal kennen. In Nürnberg findet vom 25. bis 28. August 2004 am Georg-Simon-Ohm Management-Institut die Sommerakademie „Interkulturelles Management“ statt.

Wer für einen Auslandseinsatz ausgewählt wird, verlangt vom Verantwortlichen Fingerspitzengefühl und große Menschenkenntnis. Eine US-amerikanische Studie ergab, dass bis zu einem Fünftel der ins Ausland entsandten Manager ihren Aufenthalt vorzeitig abbrechen, fast ein Drittel nicht die Erwartungen erfüllte und ein Viertel kurz nach der Rückkehr kündigte. "In der Mehrzahl der Fälle liegt das an der unprofessionellen Auswahl der Leute, der schlechten Vorbereitung und der gedankenlosen Behandlung nach der Rückkehr", so Professor Torsten Kühlmann vom Lehrstuhl für Personalwesen und Führungslehre der Universität Bayreuth.

Doch auch für kurze Auslandsreisen müssen Manager ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz mitbringen. Prozesse durch kulturbedingte Konflikte und Missverständnisse unnötig zu verzögern kann sich kein Unternehmen leisten. So genannte Länderknigges sind hilfreich um die größten Fettnäpfchen (nicht nur) in der Geschäftswelt zu vermeiden.

Wer glaubt, neben einigen Grundregeln mit ein wenig Instinkt und Menschenkenntnis durchzukommen, liegt falsch. Das Bauchgefühl, das in der Heimat prima Dienste leistet, versagt im Ausland häufig, weil vertraute Signale in der Fremde keine oder eine andere Bedeutung haben. Ohne tiefere Kenntnis der Gastkultur, ihrer Wertesysteme und ihrer Geschichte kann ein Auslandsaufenthalt für den Manager zu einer immensen Strapaze werden.

Echte interkulturelle Kompetenz erfordert sehr viel mehr als bloßes Wissen über Gebräuche und Tischsitten. Eigene Wertesysteme müssen reflektiert werden. Voraussetzung ist eine hohe Lernbereitschaft im Sinne von Toleranz und Veränderungswille. Das können seriöse und fundierte Trainings bei interessierten und engagierten Mitarbeitern leisten.

Gibt es eine allgemein gültige „Gebrauchsanleitung“ für Japaner, Russen oder Deutsche wirklich? Gute Referenten vermeiden Stereotypisierungen und regen zum Nachdenken an; sie dozieren nicht, sondern arbeiten mit einem Mix aus interaktiven Elementen, Fallbeispielen und Reflektion; sie verunsichern, fordern und bewegen. Am Ende stehen neben dem praktischen Handwerkszeug auch weitreichende Erkenntnisse über die eigene und fremde Weltsicht.

Weitere Informationen zu Programm und Anmeldung können unter www.forarea.de/Sommerakademie.htm herunter geladen werden. Für telefonische Rückfragen steht Katarina Mose unter den Rufnummern 0911-97 79 84 36 oder 0172-7 79 02 39 zur Verfügung.