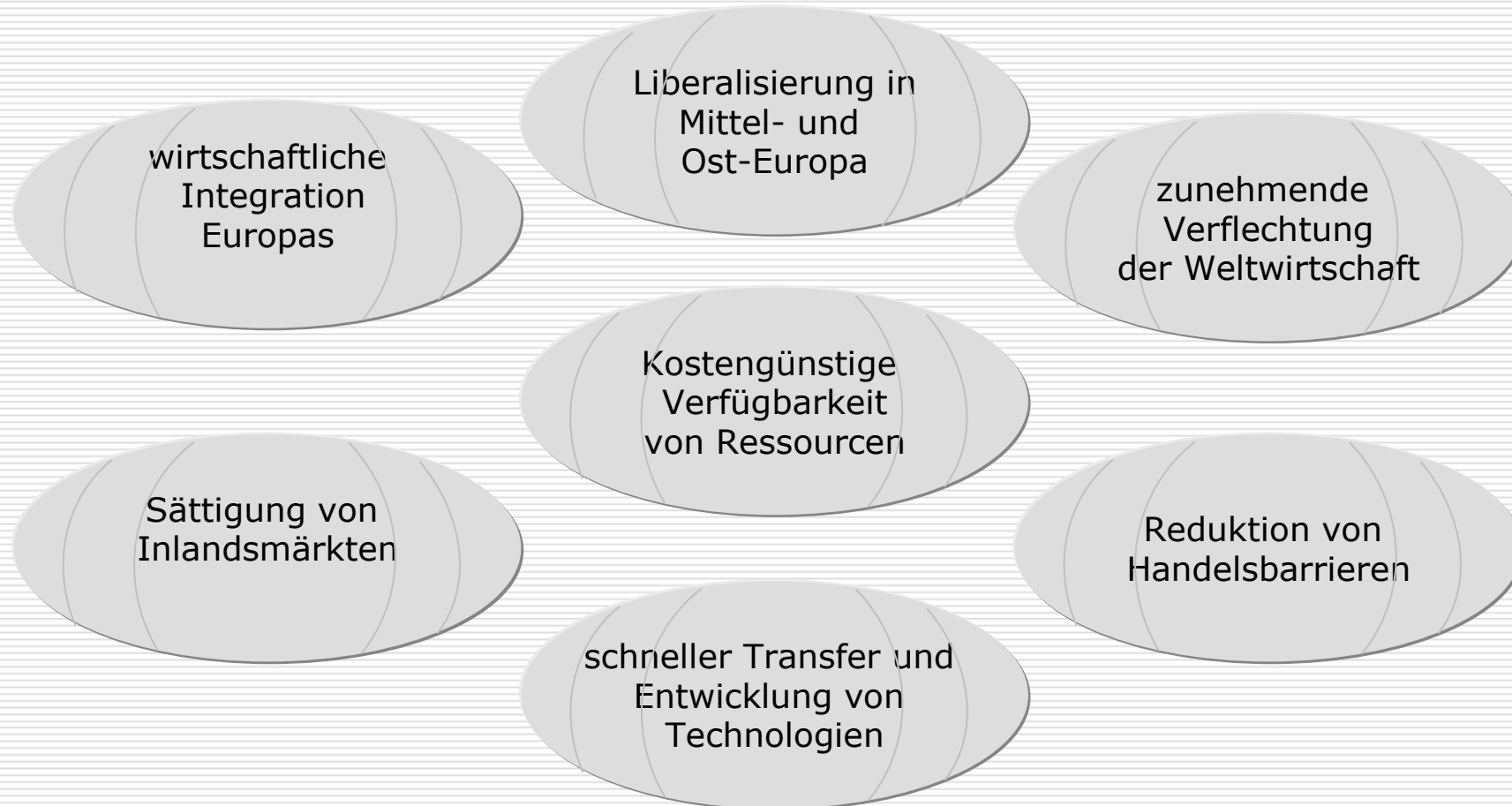


# Interkulturelles Training- Warum?

Der Nutzen für die berufliche Praxis

*Herzlich Willkommen*

## Aspekte der Internationalisierung



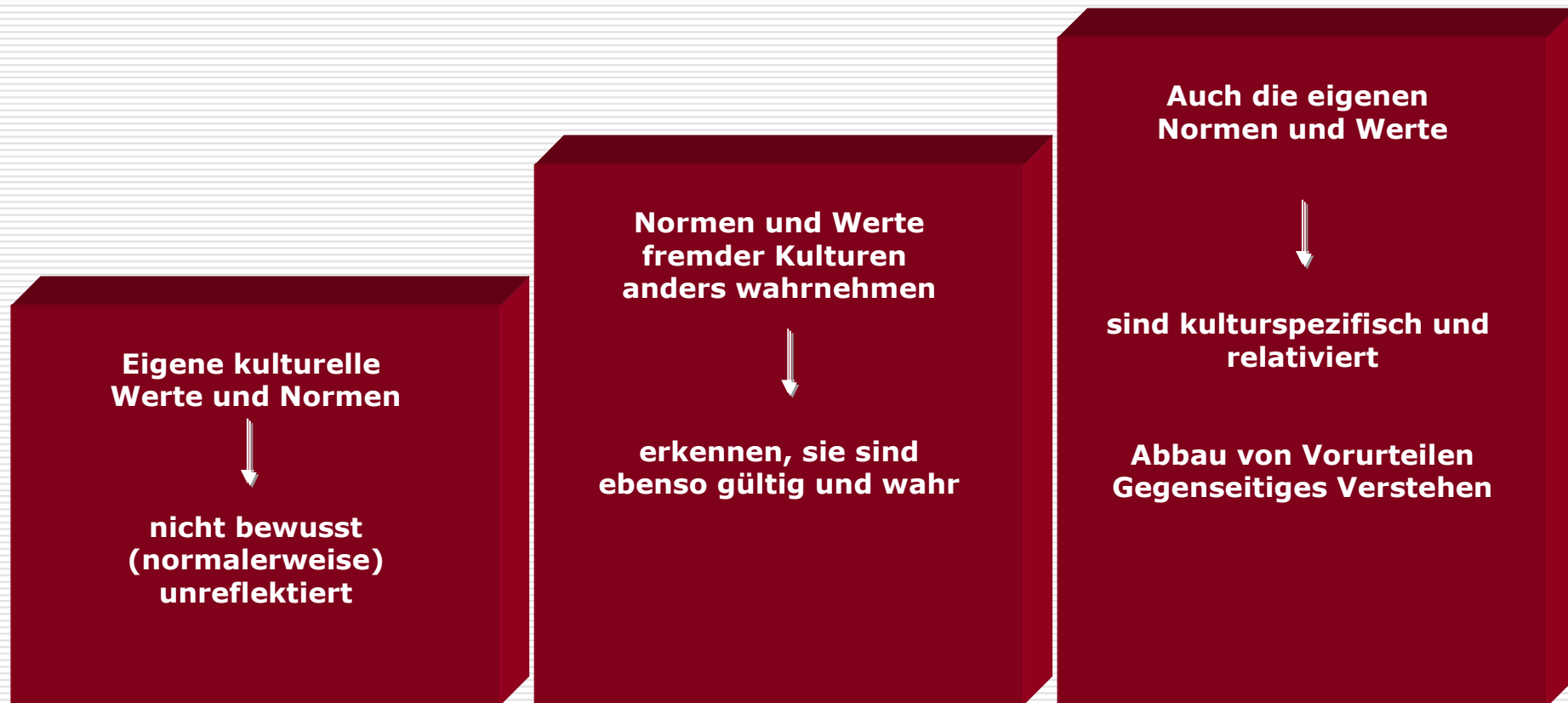
## Definition: Interkulturelle Kompetenz

### **Interkulturelle Kompetenz...**

- ist die Offenheit sich anderen Lebenswelten zu öffnen,
- ist Sensibilität für sich und für andere,
- ist das Wissen über die eigene Normalität,
- ist die Selbstverständlichkeiten, wie „Wir“ als Normalität definieren und das Zulassen der Neudefinition der Normalität,
- und vor allem ist Interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit, die anderen als gleichwertig zu akzeptieren

Birgit Rommelspacher

## Stufenprozess zur interkulturellen Kompetenz



## Ziele Interkultureller Trainings



### Interkulturelle Kompetenz



**Interkulturelles  
Wissen  
(kognitiv)**

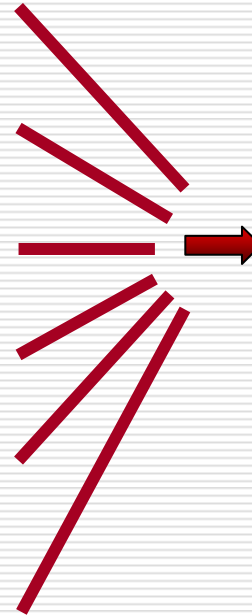
**Interkulturelle  
Sensibilität  
(affektiv)**

**Interkulturelle  
Handlungskompetenz  
(verhaltensorientiert)**

## Nutzen für die berufliche Praxis

### Mitarbeiter

- haben ihren eigenen kulturellen Hintergrund reflektiert
- sind sensibilisiert für kulturelle Unterschiede.
- Eigen-/u. Fremdwahrnehmung
- sind zum Perspektivenwechsel befähigt
- können Widersprüchlichkeiten besser aushalten
- gewinnen Konfliktfähigkeit → Stärkung ihrer Handlungskompetenzen
- sind effizienter in interkulturelle geprägten Arbeitssituationen mit Kunden
- arbeiten effektiver mit KollegInnen mit Migrationshintergrund



### Unternehmen

- Effizienteres Kommunizieren
- Effektivere Zusammenarbeit
- Netzwerkcompetenzen
- Verbesserter Kundenservice
- Neukunden gewinnen
- Umsatzsteigerung
- Wettbewerbsvorteil
- Globalen Anforderungen gerecht werden

# Notwendigkeit interkultureller Kompetenz in einer globalen Weltwirtschaft



Kreisverband  
Nürnberg e.V.

## Misserfolge durch

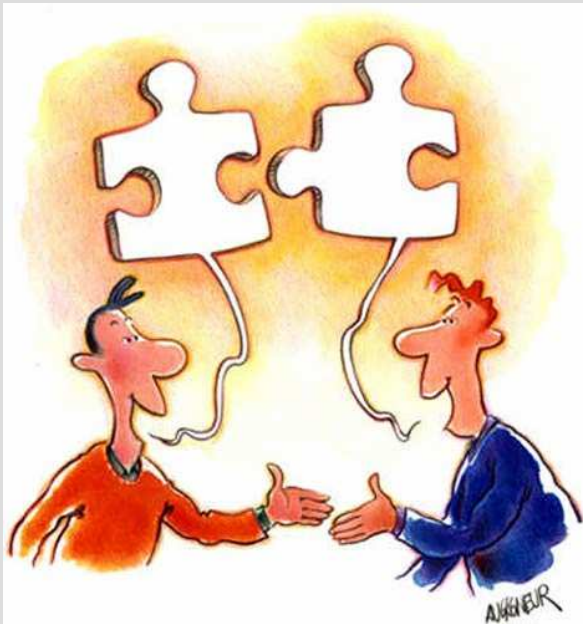
- unterschiedliche Erwartungen und Zielvorstellungen
- Konflikte in gruppendynamischen Prozessen (z.B. Eigen- und Fremdwahrnehmung)
- erschwerte Kommunikationsprobleme und Demotivierung
- Abnahme des Leistungspotenzials
- Anlaufschwierigkeiten und Fehler

## Erfolge durch

- wechselseitige Kompensation von Defiziten durch Nutzung kulturspezifischer Stärken
- die Nutzung von Chancen und Ressourcen  
→ Höhere Qualität des Teams
- Ungenutzte Potenziale für interkulturelle Synergien nutzen
- Wettbewerbsvorteile gegenüber Dritten
- Sicherstellen der Fähigkeit, auf globalen Märkten effektiv und effizient zu agieren

## Beispiele ...

### **Kundenorientierung ...**



### **Beziehungsorientiert,**

### **Inhaltorientiert....**

*Mitarbeiter:*

*Walid aus Damaskus:*

*„Immer bereit sich stören zu lassen...“*

*Sonia aus München:*

*„Kopf in die Akten....“*

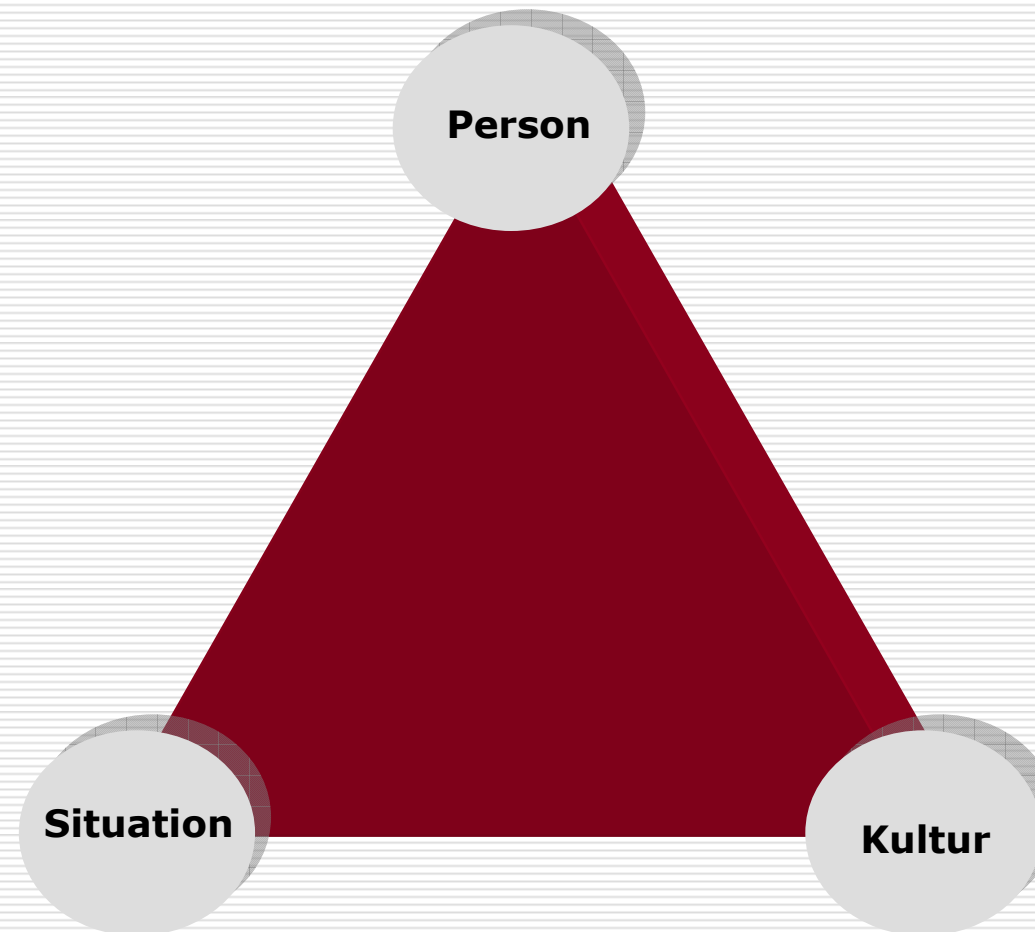
## Top-down-Prozess

---

- Die Bewältigung kultureller Unterschiedlichkeit innerhalb des Unternehmens ist eine Schlüsselaufgabe des interkulturellen Managements.
- Ungenutzte Potenziale für interkulturelle Synergien und die ethische Verantwortung eines Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern stellen Argumente für die Entwicklung interkultureller Kompetenz dar.
- Berücksichtigung des Faktors „Kultur“ in der Unternehmensstrategie

*Kulturelle Aspekte = Finanzielle Überlegungen*

# Handlungsdreieck





# Globales Denken

# Lokales Handeln

**Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**