

Interkulturelles Management

Interkulturelle Kommunikation hat eine lange Geschichte - in der Theorie wie in der Praxis. Häufig ist sie Thema interner Personalbereiche, die den Faktor "interkulturelle Kompetenz" als Schlüsselqualifikation für Fach- und Führungskräfte in global agierenden Unternehmen betrachten und ausbilden wollen. Mittlerweile ist bekannt, dass in der erfolgreichen Kooperation mit Partnern aus anderen Kulturen mehr erforderlich ist, als die bloße interaktive Kompetenz mit dem direkten Counterpart.

Interkulturelles Management

Interkulturelles Management ist mehr als die (ein)geübte Kommunikation mit dem ausländischen Counterpart. Immer mehr Unternehmen entwickeln sich zu transnationalen Geflechten bestehend aus Niederlassungen und Aussenstellen im Ausland, strategischen Kooperationen und Allianzen mit potenten Partnern, die das eigene Firmenportfolio auf zukunftsversprechende Weise ergänzen sollen.

Die Betrachtung der nationalen Kultur der (ausländischen) Counterparts ist ebenso bedeutsam wie die der Unternehmenskultur, der entsprechenden Märkte, der relevanten Beteiligungsverhältnisse und der tatsächlichen Unternehmensstrategien der beteiligten Organisationen. So kann für eine erfolgreiche Gestaltung internationaler Projekte in erster Linie die Verankerung der Projektorganisation in den beteiligten Unternehmensteilen, ob In- oder Ausland, Headquarter oder Subsidiary, von Interesse sein. Und erst in nach geordneter Reihenfolge die Einflüsse und Besonderheiten der beteiligten Nationalkulturen.

Systemisch interkulturelles Management hat ein breites Spektrum an Perspektiven im Blick und unterstützt Teams und Management, die für sie relevanten Dimensionen zu betrachten und entsprechende Lösungen zu gestalten und umzusetzen.

In komplexen (globalen) Situationen und Sachverhalten bietet es sich daher an, ausgebildete systemisch interkulturelle Prozessberater zu Rate zu ziehen. Sie erkennen die relevanten Dimensionen und stehen sowohl mit entsprechender Prozess- und Methodenkompetenz in der Beratung und Moderation zur Seite, wie auch in der Erläuterung und (Auf-)Lösung interkultureller Unterschiede in den Bereichen Führung, Organisation und Kommunikation.

Im Gegensatz zu interkulturellen Trainings werden Unterschiede, die in der Prägung durch die nationalen Kulturen der Beteiligten wurzeln, in systemisch interkulturell begleitenden Prozessen dort bearbeitet, wo sie entstehen. Es entfallen "Transferkosten", philosophische Diskussionen über Wahrheit und Unwahrheit von Kulturdimensionen. Der Fokus liegt auf den beteiligten Personen, die sich persönlich und in der relevanten Situation über ihre individuellen Vorlieben und den Umgang mit von ihnen als "normal" betrachteten Prozeduren in der Zusammenarbeit austauschen und gemeinsam an Ort und Stelle Lösungen entwickeln.