

# Kulturspezifisches Training & Coaching China - Deutschland

„Gewinnen Sie den Menschen für sich, gewinnen Sie das Business.“

*Dr. Thu-Ly Truong*

## I. Einleitung

Im Zuge der Globalisierung stellen internationale Kooperationen, multikulturelle Teams und die zunehmende Anzahl von Mitarbeiterentsendungen in das Ausland wesentliche Erscheinungsformen der Zusammenarbeit dar.

Nicht zuletzt aufgrund der beträchtlichen Quote nicht erfolgreicher Auslandseinsätze und daraus resultierenden Kostenbelastungen sowie anderer weitreichender Konsequenzen für die betroffenen Unternehmensmitglieder, ist es eine gewichtige Herausforderung der international agierenden Unternehmen, qualifiziertes und im kulturell fremden Umfeld effektiv agierendes Personal zu besitzten. Hier sind sich Praxis

und Forschung einig: Interkulturelle Kompetenz ist signifikanter Erfolgsfaktor internationaler Geschäftstätigkeiten, ohne die die fachliche Kompetenz nicht zum Tragen kommt.

## II. Begriffserklärung und Erfolgskomponenten der Interkulturellen Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz wird als Fähigkeit bezeichnet, effektiv und angemessen in interkulturellen Situationen zu kommunizieren, auf Grundlage eigenen interkulturellen Wissens, Fähigkeiten und Einstellungen.

Nach einer aktuellen Studie wurden vier Eigen-

schaften herausgefiltert, die insbesondere erfolgreiches Verhalten in interkulturellen Situationen bedingen:



schaften herausgefiltert, die insbesondere erfolgreiches Verhalten in interkulturellen Situationen bedingen:

1. Offenheit
2. Flexibilität,
3. Perspektivenwechsel
4. Nonverbale Kommunikationskompetenz

### 2. Stufe

Erfassung kulturfremder Orientierungssysteme (Normen, Einstellungen, Überzeugungen, Werthaltungen, u.a.), also zentraler Kulturstandards

## III. Interkulturelles Lernen

Interkulturelle Kompetenz kann durch interkulturelles Lernen erlangt werden, welches durch interkulturelles Training in gezielter Weise unterstützt wird. Hierbei kann

### 1. Stufe

Aneignung von Orientierungswissen über eine fremde Kultur (Kultur- und Landeskunde)

## Inhalte:

I. Einleitung	1
II. Begriffserklärung und Erfolgskomponenten der Interkulturellen Kompetenz	1
III. Interkulturelles Lernen	1
IV. Interkulturelles Training	2
V. Nutzen für die Teilnehmer	3
VI. Zielgruppen	3
<b>Kontakt</b>	<b>3</b>

*Welche Eigenschaften bedingen erfolgreiches Verhalten in interkulturellen Situationen?*

### 3. Stufe

Fähigkeit zur Koordination kulturdivergener Handlungsschemata

### 4. Stufe

Generelle Fähigkeit zum Kultur-Lernen und -Verstehen, die sich im schnellen und effektiven Zurechtfinden in jeder fremden Kultur zeigt.

## IV. Interkulturelle Training

Um Sie beim Erlernen dieser Schlüsselqualifikation zu unterstützen, bieten wir Ihnen eigens auf Ihre individuellen Bedürfnisse und Wünsche zuge-

schnittene Trainings an.

### 1. Bedarfsanalyse

Im Vorfeld eines jeden Trainings steht eine Analyse des Trainingsbedarfs. Diese wird mittels eines persönlichen Gesprächs idealerweise mit der betroffenen Person selbst geführt. Hierbei dient ein Fragebogen als Leitlinie. Ergänzende Informationen werden bei Bedarf bei der jeweiligen Fach- und Personalabteilung eingeholt.

Auf Grundlage des Analyseergebnisses erfolgt die spezifische Konzeption des Trainingsprogramms.

### 2. Trainingskonzepte

Als Trainingskonzepte stehen die nachfolgenden zur Auswahl:

- a) Vorträge
- b) Seminare
- c) Einzel-Coaching
- d) Pre-departure Trainings
- e) Follow-up Training/ Coaching

Die Dauer des Trainings richtet sich hierbei ebenfalls nach Ihren Wünschen und Erfordernissen.

*Wie können Sie sich Interkulturelle Kompetenz aneignen?*



### 3. Lernziele und -methoden

Im Gegensatz zu den üblichen Lernprozessen, geht es bei der Erlangung der Interkulturellen Kompetenz nicht vordergründig um die Aneignung von Wissen oder Fertigkeiten, sondern vielmehr um Bewusstseinsprozesse, Einstellungen und Strategien, sich Fremdes zu erschließen.

#### a) Lernziele

Dementsprechend sind als Lernziele die Entwicklung von Haltungen bzw. Einstellungen sowie verhaltensorientierte Ziele anzuvizieren.

(1) Entwicklung von Haltungen bzw. Einstellungen wie

- ◆ Offenheit, d.h. möglichst weitgehende Freiheit von Vorurteilen gegenüber Menschen und Gegenständen der anderen Kultur und Offenheit für neue Erfahrungen
- ◆ Toleranz, d.h. die Fähigkeit, das andere gelten zu lassen neben der eigenen Art zu leben und die Welt zu sehen

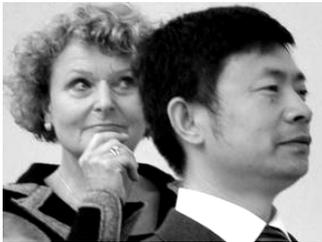
- ◆ Kommunikationsbereitschaft, d.h. die Bereitschaft, aktiv zu werden und von sich aus in eine Kommunikation mit Personen und/oder Gegenständen der fremden Kultur einzutreten.

- (2) Verhaltensorientierte Ziele
  - (a) Präventives Handeln
    - ◆ Missverständnisse vermeiden
    - ◆ Tabus vermeiden
    - ◆ Konflikte vermeiden
  - (b) Reflexives Handeln
    - ◆ Eigenes Verhalten reflektieren
    - ◆ Über Probleme und Missverständnisse reflektieren

*Welche Lernziele sind zu verfolgen?*

## (c) Strategisches Handeln

- ◆ In neuen Situationen Handlungsstrategien entwickeln
- ◆ Im Konfliktfall angemessen handeln



## 4. Methoden des interkulturellen Lernens

Mit Hilfe von Übungen zu nachfolgend genannten Punkten wird die Interkulturelle Kompetenz gezielt gefördert:

- ◆ Kulturelle Selbsterfahrung,
- ◆ Kulturelle Fremderfahrung,
- ◆ Kulturkontrast-Erfahrung,
- ◆ Interkulturelle Interaktionserfahrung

Diese Übungen erfolgen insbesondere durch:

- ◆ Interkulturelle Fallstudien
- ◆ Interkulturelle Erkundungen in Form von simulierten Erkundungen

Flankiert werden diese praktischen Übungen durch knappe psychologische Begründungen bzw. knappe Wiederholungen des vorangegangenen theoretischen Stoffes, um das Bewusstsein für die unterschiedlichen kulturellen Orientierungssysteme zu stärken.

*Welche Lernmethoden bringen Sie effektiv zum Erreichen der erwünschten Ziele?*

## V. Nutzen für den Teilnehmer

Mit dem durch das Training angeeigneten „Universellen Handwerkszeug“ werden Sie auf jegliche Lebenssituation in der fremden Kultur angemessen vorbereitet, sei es ein privates Treffen, ein Mitarbeitergespräch oder eine Vertragsverhandlung.

*Welchen Nutzen haben Sie von einem Interkulturellen Training?*

## VI. Zielgruppen

Zielgruppen sind:

- ◆ Fach- und Führungskräfte, die für längere Zeit nach China/Deutschland entsandt werden
- ◆ Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte, die mit chinesischen/deutschen Kollegen zusammenarbeiten
- ◆ Fach- und Führungskräfte, die häufig nach China/Deutschland reisen
- ◆ Fach- und Führungskräfte, die chinesische/deutsche Geschäftspartner und Kunden in

Deutschland betreuen

- ◆ Alle sonstigen Kulturinteressierte

*„Denn jede Reise in die Ferne ist eine Reise in das eigene ICH.“*

**Wir begleiten Sie auf dieser Reise.**

**Kontakt:**

**Sinalu GmbH**

Benrather Schlossallee 63  
40597 Düsseldorf

Tel. +49 (0) 211-59870345  
Fax +49 (0) 211-59870310  
consulting@sinalu.com  
www.sinalu.com



*Wer sollte ein Interkulturelles Training besuchen?*