

Cross-Cultural Business Tips



Autor Daniel Tschudy

Erfolgreich mit der Welt arbeiten.

Interkulturelle Kompetenz am eigenen Arbeitsplatz

Es ist einfach nachvollziehbar, dass sich Grosskonzerne und KMU intensiv auf fremde Märkte und deren kulturellen Hintergründe vorbereiten und einarbeiten; schliesslich geht es um eigene Absatzmärkte und Arbeitsplätze. Jede Due Diligence für einen Merger oder eine Akquisition berücksichtigt deshalb (hoffentlich) Mentalität, soziale Komponenten, Ausbildungsqualität, Arbeitswille, Umgangsformen und Kommunikationsfähigkeiten. Und die Verantwortlichen bauen diese Soft-Faktoren dann (hoffentlich) in ihre Business-Pläne ein. Nicht alle aber haben begriffen, dass interkulturelle Kompetenz (CQ) auch an der Basis wichtig sind; also hier vor Ort, direkt in den Hauptsitzen und regionalen Aussenstellen. Denn dass jeder vierte Einwohner in der Schweiz ein Ausländer ist, wissen wir ja; auch dank den gängigen politischen Debatten.

Aber die Geschäftswelt hält sich gerne aus der Politik heraus; manchmal wohl verständlicherweise. Nicht abseitsstehen darf man aber bei der Bewertung, wie Menschen wegen ihres Geschlechts, Herkunft, Hauptfarbe, Religion, aber auch Behinderungen und anderen Merkmalen, in unseren Betrieben behandelt werden. Gerade nach der Einwanderungsinitiative vom 9. Februar 2014 bedarf es gezielte Anstrengungen, um die Menschen ‚anderer Art‘ zu schützen und zu motivieren. Es geht also nicht nur um Vorbeugung gegen aktiven und passiven Rassismus, sondern auch um die maximale Integration aller Mitarbeiter/innen; welche Schwächen und Fähigkeiten sie auch immer mitbringen.



Bald 2 Millionen Ausländer/innen

Ausgelöst durch das Schweizer Bundesamt für Migration (BFM) bildete sich vor wenigen Jahren die Plattform Tripartite Agglomerationskonferenz (TAK); mit Bund, Kantonen, Städten und Gemeinden, aber auch mit Fachverbänden wie beispielsweise Travail.Suisse und hotelleriesuisse. An einer dieser Arbeitssitzungen erkannte ich, wie sehr auch von politischer Seite aus Druck auf diese Thematik gemacht werden muss.

Richtigerweise wird von Ausländer/innen gefordert, dass sie unsere Sprache soweit erlernen, dass sie sich am Arbeitsplatz und im Alltag verständigen können. Wir weisen sie auf Pflichten und Rechte hin und dürfen auch erwarten, dass sie unsere gesellschaftlichen Werte respektieren.

Wie auch immer ‚Schweiztum‘ und Globalisierung angeschaut werden, letztlich können die beiden Begriffe nicht voneinander getrennt werden. 1.9 Mio. Ausländer/innen in der Schweiz beweisen dies überdeutlich. Deshalb sind Manager und Personalleiter gefordert, in ihren Firmen und Arbeitsgruppen mit allen am Thema involvierten Beteiligten zu arbeiten; zusammen zu arbeiten.

Ein pro-aktives Ansprechen von kulturellen Werten & Bedürfnissen jeder gesellschaftlichen Gruppe trägt zu einem ausgewogenen Betriebsklima bei und damit zu erfolgreicherer Arbeit. Nun, wie kann das ungekünstelt thematisiert werden? Hier sind vier ganz einfache Vorschläge für Unternehmen mit multi-kulturellen Staff:

◆ Identifikation allfälliger Sprachprobleme

Das könnte bedeuten, dass man bei Instruktionen viel bewusster Hochdeutsch statt Schweizerdeutsch wählt. Oder dass wichtige schriftliche Vorgaben in für diesen einen Betrieb relevante Fremdsprachen übersetzt werden. Natürlich sollen fremdländische Mitarbeiter unsere Sprache beherrschen, aber solche Schritte des Entgegenkommens zeugen von Sozialkompetenz und verbessern letztlich einfach den Arbeitsprozess.

◆ Offene Kritik- & Fragekultur

Mitarbeiter/innen müssen eingeladen werden, ihnen unbequeme oder unmögliche Vorgaben oder Verhaltensmuster anzusprechen; auch wenn sie eher den Privatbereich beziehen. Dazu braucht nicht jede Firma einen internen Ombudsmann, aber offene Kanäle zum Ansprechen von schwierigen Themen sind notwendig.

◆ Wertschätzung von fremden Kulturen

Das kann durch eine im Gang aufgehängte Weltkarte sein, auf die jeder Angestellte sein Herkunftsland einzeichnen kann oder einmal monatlich mittels kleinem Staff-Event mit Esswaren und Getränken aus einem Land eines Mitarbeiters. Auch das Jahresabschlussessen muss ja nicht immer im Fondue-Stübli sein, sondern könnte auch mal indische, bosnische oder deutsche Küche anbieten.

◆ World Café im eigenen Betrieb

Eine andere Idee ist, dass man den Pausenraum in ein World Café umbenennt und dort eine kleine Bibliothek einrichtet, in der die Mitarbeiter/innen Bücher, Fotoalben und Zeitungen aus ihren Herkunftsländern auflegen können.

Dazu kommt natürlich, auch Teil einer offenen Konfliktkultur, dass man Fehler durchaus machen darf und dass es Missverständnisse durchaus geben kann. Niemand braucht perfekt zu sein oder alles über eine andere Kultur zu wissen. Aber miteinander reden und voneinander erzählen transportiert nun mal Wissen und kriert damit Respekt. Wenn man da dann einen Fehler macht, kann man auch schnell mal „sorry“ sagen. Ein Wort welches so viele vermeintlich grosse Streitigkeiten und Konflikte im Keime ersticken lässt.

Das wäre dann eben interkulturelle Kompetenz am Arbeitsplatz.

Zum Autor

Daniel Tschudy bietet Keynote-Referate, Präsentationen für Manager-Tagungen, Expatriate-Coaching und Cross Culture Management Seminare.

Dabei spricht und berät er über interkulturelle Werte und Verhaltensmuster im globalen Geschäftsumfeld (*Cross Culture Competence*); mit Hauptmerk auf die neuen Märkte in Afrika, Arabien und Asien; sowie ganz spezifisch Japan und China.

Tschudy publizierte 2013 das Fachbuch ‚Doing Business in the BRICS‘ (in Deutsch); ISBN 978-3-033-04046-5).

info@tschudy.com
www.tschudy.com

daniel tschudy

