

10. ECA-Newsletter 2003

Vorwort

Coaching und Interkulturelle Kompetenz – Chance und Herausforderung für den Coach

Im Zuge zunehmender Globalisierung und Internationalisierung unserer Lebensverhältnisse (Wirtschaft, Arbeitswelt, Politik, Kultur) wird interkulturelle Kompetenz, innerhalb bzw. neben der sozialen Kompetenz, in einem größeren Maße zur Schlüsselqualifikation für Führungskräfte. Der Erwerb „interkultureller Kompetenz“ fördert und fordert die Fähigkeit im Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung. Im interkulturellen Coaching werden nicht nur Landeskenntnisse vermittelt, sondern auch wesentliche Verhaltensmuster, Wahrnehmungsstrukturen und Kommunikationsstile transportiert. Stereotypen und Vorurteile aufgedeckt, somit eine kontextuelle Entwicklung durch Selbst- und Fremdreflexion ermöglicht. Dieses interkulturelle Paket beinhaltet unabdingbare Wissensvoraussetzungen für das Management, für Führungskräfte und Projektleitungen, die im Ausland eingesetzt werden.

Seit 8 Jahren lebt **Harald Hoffmann, Eca- Business-Management-Coach**, mit seiner Familie in Asien. Coaching und interkulturelle Kompetenz ist ein Bereich mit vielen offenen Türen und Arbeitsmöglichkeiten, in dem Interessierte durch bewusste Lebens- und Fortbildungsplanung hineinwachsen können. Beispiele hierfür sind „systemische Beratung im interkulturellen Kontext“, „interkulturelles Konfliktmanagement“, „Third Culture Kids-Coaching“, „Transnational Companies“ oder „intercultural virtual teams“. Eine Herausforderung die globale Kompetenz und lokales Beziehungsmanagement verlangt. Eine Herausforderung die sich lohnt, die mittlerweile für Global Player unabdingbar geworden ist. Über Ihre/Eure konstruktive und interkulturelle Rückmeldung freuen wir uns.

Mit kollegialem Gruss

Der ECA-Vorstand

COACHING UND INTERKULTURELLE KOMPETENZ

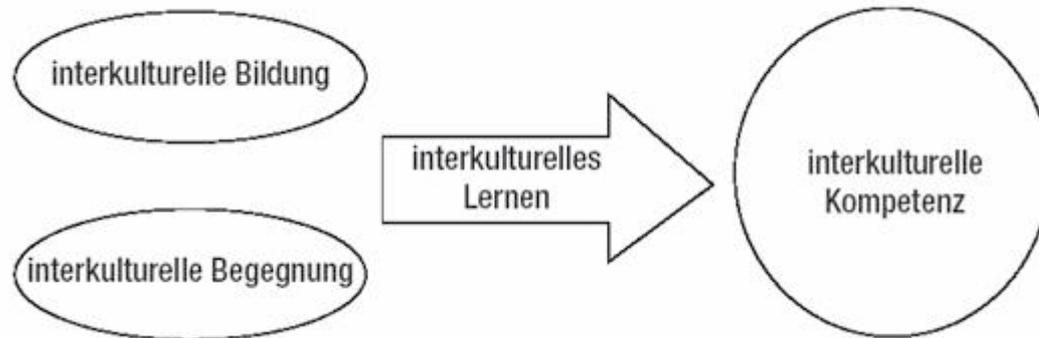
Chance und Herausforderung für den Coach Beitrag von Harald Hoffmann (16. September 2003)

Angemessenes Verhalten im Ausland und in der Begegnung mit Menschen anderer Kulturen ist unerlässlich, aber nicht immer einfach. Es erfordert sowohl interkulturelles Lernen als auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Interkulturelles Lernen vollzieht sich in drei Schritten:

1. Lernen, was Kultur ist
2. Lernen, was fremde Kultur ist
3. Lernen, was eigene Kultur ist

Die Medien des Lernens sind sowohl kognitiv (interkulturelle Bildung) als auch erlebnis- und erfahrungsbezogen (interkulturelle Begegnung).



Interkulturelle Bildung

Der Bereich der interkulturellen Bildung umfasst, in Anlehnung an Clement und Nemecek (Mythos Kultur) im Wesentlichen drei Spielarten

1. Das Cultural Awareness Training (Wahrnehmung kultureller Unterschiede, Werkzeug für den Umgang mit fremden Kulturen)
2. Das Contrast Culture Training (Kulturunterschiede zweier oder mehrerer spezifischer Länder)
3. Kulturinformationsseminar (Information über bestimmte Kulturen)

Interkulturelle Begegnung

Der Bereich der interkulturellen Begegnung umfasst die erlebnisorientierte und psychosoziale Auseinandersetzung mit Menschen der anderen Kultur, sozusagen dass Fleisch zum (kognitiven) Skelett. Als Spielarten bieten sich Rollen- und Planspiele an, und deren Analyse. Das eigentliche Lernen geschieht jedoch erst in der realen interkulturellen Begegnung, in der alle Sinne angesprochen und herausgefordert werden. Beispielsweise wird für den Siemens Ingenieur in Shanghai die interkulturelle Begegnung erst 100% real, wenn er umgeben von hupenden Autos, Garküchen, deren Gerüche und fremden Sprachen den chinesischen Kollegen trifft. Nach sechs Monaten erlebt er die Unterschiede im Kommunikationsstil, im Konfliktmanagement, in der Arbeitsethik und Führungsstil am eigenen Leib. Und falls er mit dem Lebenspartner und den Kindern nach Shanghai reist, erleben diese die besondere Dynamik des „trailing spouses“ (des mitreisenden Partners) und der „third culture kids“ (Dritte-Kultur-Kinder; Identität der Kinder wird zu einem Gemisch aus deutsch, chinesisch und internationaler Kultur). Ein erfolgreiches positives Verarbeiten dieser Erlebnisse führt zu interkultureller Kompetenz und somit zu Effizienz. Ein nicht-erfolgreiches Verarbeiten führt entweder zu Depression oder zu Aggression. Beides schadet dem Einzelnen und dem Unternehmen. Und genau hier wird das Coaching wichtig.

DIE GEFAHR BZW. DIE CHANCE

Ohne Selbstreflexion und ohne Bewusstseinsmachung innerer Vorgänge ist keine erfolgreiche interkulturelle Arbeit möglich. Anderenfalls würde dies zu den Phänomenen führen, die wir zu gut kennen, nämlich die Abwehr und die Verkleinerung der fremden Kulturen und die Überhöhung und die Verabsolutierung der eigenen. Wer aber sich selbst und seine Kultur kennt und schätzen gelernt hat, der begreift eine andere Kultur nicht als Risiko, sondern als Chance.

Viele Manager gehen jedoch nicht ins Ausland um kulturelle Selbst- und Fremdreiflexion zu führen, sondern um Geld zu machen, erfolgreich zu sein und ihr Unternehmen weiterzubringen. Erwartungen, Zeitdruck, Konflikte und Stress lassen die Selbstreflexion oft nicht zu. Die Tendenz und Gefahr zur Überhöhung und Verabsolutierung der eigenen Kultur wird sehr gross, denn die eigene Kultur ist vertraut und bietet Sicherheit. Das bringt jedoch den Erfolg des Unternehmens in Gefahr.

COACHING FÜR AUSLANDSENTSENDUNGEN

Ein begleitendes Coaching, ein „on the job“ Coaching, erhöht das Erlernen interkultureller Kompetenz um ein Vielfaches. Ein Coach garantiert die Möglichkeit zur Selbstreflektion. Schwierige Erlebnisse, Erfahrungen und Empfindungen können verarbeitet und positiv umgesetzt werden. Coaching bietet daher persönliches Wachstum und Firmenwachstum.

COACHING QUALIFIKATION

Neben den grundlegenden Coaching Qualifikationen braucht es interkulturelle Kompetenz, um jemand im interkulturellen Kontext zu coachen. Uta Bronner (von der Zentralstelle für Internationalisierungs- und Integrationsprozesse der Robert Bosch GmbH) fasst das treffend im Gespräch mit Asia Bridge wie folgt zusammen: „Die Trainer müssen auf jeden Fall über ein fundiertes interkulturelles Wissen verfügen und Trainingserfahrungen mitbringen. Auch sollten sie einige Zeit im Ausland gearbeitet haben. Wichtig ist uns, dass sie dabei eine **professionelle Distanz** zu dieser und ihrer eignen Kultur entwickelt haben..“

Während dieser letzten 8 Jahre bekamen wir von vielen Menschen gute Ratschläge. Die bei weitem besten Ratschläge kamen von Personen mit langjähriger Auslandserfahrung. Ein Urlaubsaufenthalt auf Mallorca reicht nicht zum interkulturellen Coaching aus.

Harald Hoffmann

Business- und Management-Coach (ECA)
Magister der Sinologie (Chinawissenschaften)

Intercultural Coaching & Training (IC&T)

PO Box 290, CMU, Chiang Mai 50000, Thailand
Phone/Fax : +66 (053) 812974, Mobile: +66 (01) 9982954, <mailto:hoffmann@ICandT.de>
<http://www.ICandT.de>

Quellen

Asia Bridge Interview mit Andrea Henschen und Uta Bronner: „Positive Resonanz“ – Bosch hat hohe Ansprüche an interkulturellen Trainern. In: Asia Bridge – Informationsforum für das deutsche Asiengeschäft, No 7, 1. Juli 2003, Seite 30.

Ute Clement und Bettina Nemecek, Mythos Kultur – Erfahrungen in einer transnationalen Projektberatung. In: OrganisationsEntwicklung 4_00, Seite 62-69.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen/Euch gern zur Verfügung.
Wir freuen uns auf Sie.

Der ECA- Vorstand

Düsseldorf, 2. Oktober 2003