



C6

Interkulturelle Teamentwicklung

Teamentwicklung zwischen Sprachen und Kulturen.

Potenziale ausschöpfen, Konflikte meistern, Gemeinsamkeiten betonen.

Eine internationale Teamentwicklung unterscheidet sich nicht grundsätzlich von jeder anderen Teamentwicklung.

Meilensteine einer Teamentwicklung sind:

- > Verständigung auf eine Vorgehensweise, auf Abläufe oder Ziele
- > Teambuilding und Identifikationen
- > Optimierung von Arbeitsprozessen
- > Verbesserung der Kommunikation
- > Mitarbeitermotivation
- > Konfliktbearbeitung

Die Umsetzung dieser Weisheit kann in der Praxis jedoch schnell schwierig werden. Viele gute Fachexpertinnen und -experten machen noch kein gutes Team. Im Gegenteil: Ein schlecht organisiertes Team **bremst** nicht nur den Workflow aus, sondern richtet im schlimmsten Fall sogar **langfristig** wirtschaftlichen Schaden an.

Gerade wenn die sprachliche Verständigung nicht so gut klappt, können Kleinigkeiten große Missverständnisse hervorbringen.

Bei einer interkulturellen Teamentwicklung wird daher besonders Augenmerk auf folgende Themen gelegt:

> **Kommunikation**

Wie findet die sprachliche Verständigung statt? Sind z.B. Übersetzungshilfen nötig? Haben alle Zugang zu den wichtigen Informationen? Wie werden Kritik, Lob oder Feedback ausgedrückt?

> **Ethnozentrismus**

Werden die Kompetenzen der Kolleginnen und Kollegen anerkannt? Werden die Erfahrungen wertgeschätzt? Ist man offen für neue Wege, können Aushandlungsprozesse stattfinden?

>> weiter auf der Rückseite

„Jedes Unternehmen ist **nur so gut**, wie seine Mitarbeitenden!“

> **Stereotype und Vorurteile**

Welche Einstellungen und Bilder hat man gegenüber Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern? Finden Pauschalisierungen statt? Findet ein diskriminierender Sprachgebrauch statt?

> **Transparenz über Erwartungen und Rollenklärung**

Welche Erwartungen und Erfahrungen gibt es bezüglich des Führungsstils, der Zusammenarbeit im Team? Welche Rollen werden wem zugeschrieben? Wie werden Aufgaben verteilt?

Zwei Beispiele aus der Arbeitswelt.

Eine Mitarbeiterin reagiert verärgert, als sie gefragt wird, wie denn ihr Heimaturlaub in der Türkei gewesen sei. Sie erwidert, dass sie in Hamburg geboren und ihre Heimat Deutschland sei. In der Türkei habe sie nur Urlaub gemacht und Verwandtschaft besucht.

Ihre Kollegin hat kein Verständnis dafür, dass sich die Urlauberin herabgewürdigt fühlt, weil sie immer wieder pauschal als Türkin wahrgenommen wird, obwohl sie Deutsche ist.

Sowohl im Deutschen als auch im Französischen gibt es das Wort „Konzept“. Was genau darunter zu verstehen ist, darüber gehen die Vorstellungen allerdings deutlich auseinander:

Für Deutsche ist ein „Konzept“ ein klar gearbeitetes und durchstrukturiertes Schriftstück. In Frankreich steht „concept“ eher für eine Ideenskizze, ein paar Überlegungen.

Wenn nun eine Gruppe mit französischen Mitarbeitenden und eine Gruppe mit deutschen Mitarbeitenden bis zum nächsten Treffen ein Konzept entwickeln sollen, dann ist die Gefahr denkbar groß, dass es bei diesem Treffen zu Missstimmungen kommen wird.

Hinzu kommt, dass die eigene Arbeitsweise unhinterfragt häufig als **die richtige** angesehen wird.

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte zur Interkulturellen Teamentwicklung. >>

Weitere Informationen

1. Artikel zur Interkulturellen Teamentwicklung: www.culturecommunication.wordpress.com
2. Teamentwicklung mit Diversity Management: Methoden-Übungen und Tools.



Erika Lüthi, Hans Oberpriller,
Anke Lose & Stephan Orths (2012)
Haupt-Verlag
ISBN 3258077878