

Vielfalt berücksichtigen: Kulturdimensionen

Kulturspezifische „Spielregeln“, werden von WissenschaftlerInnen als „Kulturstandards“ oder „Kulturdimensionen“ bezeichnet. Diese legen fest, wie wir miteinander umgehen (Verhaltensweisen), was wir für richtig erachten (Werte und Denkstrukturen), was wir wahrnehmen und was wir von anderen erwarten. So erforschten eine Reihe von KulturwissenschaftlerInnen die „Kulturstandards“ (z. B. Hofstede, Thomas, Trompenaars, Hall) einzelner Länder und identifizierten Kulturdimensionen, anhand derer sich Unterschiede erklären und Strategien im Umgang damit entwickeln lassen. Das ursprüngliche Konzept, dass die Kulturdimensionen einzelnen Ländern zuzuschreiben sind, ist überholt. Durch diese Vereinfachung werden individuelle kulturelle Präferenzen einzelner nicht berücksichtigt. Diese sowie Globalisierung und Digitalisierung bewirken, dass auch in Deutschland Menschen mit unterschiedlichsten Kulturdimensionen leben und arbeiten.

Das Wissen um die Bedeutung und die Auswirkungen der eigenen Kulturdimensionen und die der MitarbeiterInnen kann Führungskräften helfen, zu erkennen, welche Wirkfaktoren auf

die Zusammenarbeit in einem Team einwirken und wie sie darauf Einfluss nehmen können. Kulturdimensionen helfen dabei, die Auswirkungen unterschiedlicher Ausprägungen auf Wahrnehmung und Handeln zu verstehen (z. B. direkt bzw. indirekte Kommunikation), sich eigener Kulturdimensionen (z. B. direkte Kommunikation) bewusst zu werden und Möglichkeiten zu finden, mit der konträren Dimension (z. B. indirekte Kommunikation) umzugehen.

In Teamtrainings und der Arbeit mit Kulturdimensionen stellen die TeilnehmerInnen oft fest, dass Konflikte, die sie bisher als persönliche Probleme verstanden haben, auf Grund unterschiedlicher Kulturdimensionen und der jeweiligen Deutung entstanden sind. Die Arbeit mit Kulturdimensionen hilft also an dieser Stelle weiter, um zu erkennen, dass jemand eine andere Kulturdimension hat als man selbst, womit sie/er nicht besser oder schlechter ist als man selbst, sondern anders. Womit sich auch die Frage stellt, wie man bei aller Unterschiedlichkeit zusammen-arbeiten kann. Da in meinem Kapitel im Buch nicht alle sich zeigenden Kulturdimensionen detailliert beschrieben werden können, habe ich mich auf zwei Kulturdimensionen von Trompenaars, (direkte versus indirekte Kommunikation sowie Regel- versus Beziehungsorientierung)

beschränkt, die in diversen Teams aus meiner Erfahrung am häufigsten zu Missverständnissen, Reibungsverlusten und Konflikten führen.

Mein Tipp: Um das Potential der Vielfalt in Ihrem Team nutzen zu können, bedarf es der Sensibilisierung für die eigene kulturelle Prägung (die eigene „kulturelle Brille“), interkulturellen Know-hows sowie der geeigneten Instrumente, um dieses anzuwenden, einen Transfer zu ermöglichen und eine wertschätzende Kultur zu schaffen. Sie werden sehen, dass empathische Führung ein Gewinn für alle ist!

Sie wollen Fachkompetenz erlangen und mehr über KulturwissenschaftlerInnen und Ihre Modelle wissen?

Lesen Sie nun Fachkompetenz_erlangen.PDF