

## Intercultural Assessment und Management

### Unsere Ziele

- den Erfolg von Mitarbeitenden im Auslandeinsatz optimieren
- die Kooperation von Menschen mit unterschiedlicher kultureller Prägung verbessern
- einen Mehrwert für die Organisationen schaffen

### Unsere Haltung

Respekt gegenüber Menschen unterschiedlicher Kulturen und professioneller Einsatz für die Zusammenarbeit und Gemeinsamkeiten jenseits kultureller Grenzen.

### Unser Service

- 1) Unterstützung bei der Selektion für internationale Stellen und Aufgaben
- 2) Kulturelle Integration
- 3) Multikulturelles Management
- 4) Management von kulturellen Schwierigkeiten im direkten Arbeitsumfeld

### **1) Unterstützung bei der Selektion für internationale Stellen und Aufgaben**

#### a) Ziel

Erfassung der Eignung und kulturellen Anpassungsfähigkeit des Kandidaten und seines direkten Umfeldes (Familie)

#### b) Zielunternehmen

- Unternehmen mit grenz- und kulturüberschreitenden Aktivitäten (Industrie, Banken, Dienstleister etc)
- NGO's
- Mannschaftssportclubs (Fußball, Hockey etc.)
- Regierungs- und Staatsbehörden (diplomatische Corps, KFOR, etc.)

## c) Zielpersonen

- Führungskräfte (Expats mit Führungsverantwortung oder internationale Führungsverantwortung vom Mutterhaus aus)
- Projektleiter
- Diplomaten
- Sportler
- Entwicklungshelfer

## d) Prozessschritte

- Interview mit Vorgesetztem / Auftraggeber
- Analyse des Anforderungsprofils und der Zieldestination
- Analyse CV und erstes Interview mit Kandidaten und Familie bezüglich Motivation und Erwartungen zum Auslandeinsatz
- Eignungsabklärung mit Einsatz verschiedener Instrumente zur Prüfung von:
  - Persönlichkeitsdispositionen i.S. von generellen Erfolgsfaktoren, die für einen erfolgreichen internationalen Einsatz von Bedeutung sind
  - Affinität der Persönlichkeit zum Zielland
  - Sprachfähigkeit
  - Erfahrungen (bisherige Auslandseinsätze etc.)
  - Bereitschaft
  - Persönlich-familiärer Konstellation
- Analyse der Ergebnisse und Erstellung Stärke-/Schwächenprofil
- Empfehlung und Massnahmenkatalog
- Vorbereitung allgemein und länderspezifisch

## 2) Förderung der kulturellen Integration

### a) Ziel

Die erfolgreiche und effiziente Integration eines Neuankömmlings in die kulturellen Eigenheiten des Unternehmens und Ziellandes

### b) Zielunternehmen

- Unternehmen mit grenz- und kulturüberschreitenden Aktivitäten
- lokale Unternehmen, die ausländische Arbeitskräfte anstellen (Schweizer Unternehmen, das einen Inder anstellt oder saudisches Unternehmen, das einen Deutschen anstellt)
- NGO's
- Mannschaftssportclubs
- Regierungs- und Staatsbehörden

c) Zielpersonen  
siehe oben unter 1)

d) Prozessschritte

- Erstellung eines kulturellen Profils des neuen Umfeldes anhand von Interviews und Vorort-Checks
- Erarbeitung eines länder- und unternehmensspezifischen Vorbereitungs- und Integrationskonzeptes für den Kandidaten und seine Familie:  
Soziale, wirtschaftliche, religiöse und geschichtliche Eigenheiten des Landes  
Führungsphilosophie und -stil des Unternehmens  
Mitarbeiterstruktur  
Umgangsformen  
Rolle Frau / Mann im beruflichen und privaten Kontext
- Begleitung in Einführungsphase (3 Monate): Check bezüglich Akzeptanz, Problemen, Maßnahmen etc mit kontinuierlichem Feedback an Kandidaten, Vorgesetzten und Auftraggeber

### **3) Multikulturelles Management**

a) Ziel

Zielgerichtetes und erfolgreiches Führen von Mitarbeitern mit einem multikulturellen Hintergrund und in einem internationalen Umfeld

b) Zielunternehmen  
siehe oben unter 2)

c) Zielpersonen  
siehe oben unter 1)

d) Prozessschritte

- Erstellung eines Kulturinventars der lokalen Kultur, der Kultur des Ziellandes sowie der Organisationskultur u.a. durch Interviews mit MA.
- Heranführung der kulturellen Eigenheiten des Ziellandes resp. der Mitarbeiter an die Unternehmenskultur (Workshops)
- Ableitung der tragenden Führungsanforderungen und –eigenschaften für eine erfolgreiche Führung der MA in diesem kulturellen Umfeld
- Abgleich mit Profil der Führungsmannschaft / des Managers vor Ort

- Erarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Führungstätigkeit
- Regelmäßige Feedback – Runden mit Führungskräften

## **4) Management von kulturellen Schwierigkeiten im direkten Arbeitsumfeld**

### a) Ziel

Nachhaltige Behebung von kulturell bedingten, innerbetrieblichen Schwierigkeiten mit dem Ziel der Verbesserung des Betriebsklimas und Steigerung der Produktivität

b) Zielunternehmen  
siehe oben unter 2)

### c) Zielpersonen

- Führungskräfte
- Team- und Projektleiter
- HR Mitarbeiter
- Mediatoren
- Betriebsräte
- Juristen / Anwälte
- Lehrer
- Ärzte

### d) Prozessschritte

- Erfassung Ist-Situation mittels Interviews und verschiedener Instrumente der Konfliktanalyse: Konfliktursachen, Parteien, Konfliktodynamik, Konfliktelemente
- Erarbeitung möglicher Lösungswege und Definition klarer messbarer Performance Ziele (wie zum Beispiel Verbesserung von ROI, Reduktion von Qualitätsproblemen, Verkürzung von Produktions- und Lieferzeiten etc.)
- Implementierung (Workshops, Off-sides etc.) mit Festlegung eines Umsetzungsplans und Meilensteinen und Zeitvorgaben
- Regelmäßige Überprüfung der Resultate und laufende Erarbeitung von Korrekturmaßnahmen

O. Rifai  
Managing Partner