



Interkulturelles Verständnis in Teams

Teil 2 - Das Integrations-Partnerprogramm

In dem ersten Teil meines Artikels befasste ich mich mit den **Vier Phasen der Integration** und hier, im zweiten Teil spreche ich nun über das Integrations-Partnerprogramm, welches dazu dienen soll, Herrn Sánchez das Leben in Deutschland und im neuen Unternehmen zu erleichtern.

Wie ich immer wieder gerne erwähne, hat dieses Integrations-Partnerprogramm den Vorteil, dass sich Herr Sánchez denjenigen Partner aussucht, zu dem er Vertrauen gefasst hat. Es sollte, wenn Herr Sánchez sich für einen Partner mit Migrationshintergrund entschließen sollte, jemand sein, der in der hiesigen Kultur aufgewachsen und/oder vollständig integriert ist, denn es geht ja

Interkulturelles Verständnis in Teams

Teil 2 – Das Integrations-Partnerprogramm

nicht nur darum die Arbeitsabläufe zu erklären, sondern auch die Nuancierungen der deutschen Sprache weiterzugeben. Kulturelle Feinheiten, die zwar nicht ausgesprochen, aber von allen in der deutschen Gesellschaft lebenden Personen unausgesprochen akzeptiert werden.

Im Gegensatz zu vielen anderen Integrationsprogrammen, wird hier niemand zu solch einer Aufgabe „bestimmt“, sondern „gefragt“. Es muss auch nicht unbedingt jemand aus dem gleichen Team, oder der gleichen Abteilung, sein.

Herr Sánchez, fragt z.B. Sie, ob Sie sein Integrations-Partner sein möchten. Sollte von beiden Seiten Sympathie und Vertrauen vorhanden sein, werden Sie sicherlich nicht ablehnen. Bevor Sie dem aber zustimmen, sollten Sie zuerst einmal eruieren, ob Ihr Zeitplan Ihnen hierfür überhaupt Zeit lässt!

Haben Sie keine Hemmungen abzulehnen, wenn Ihnen dazu die Zeit fehlt, Sie sich dem nicht gewachsen fühlen, oder Ihnen das hierfür notwendige Vertrauen fehlt. Denn ohne Zeit, beidseitigem Vertrauen und beidseitiger Sympathie, funktioniert dieses Programm nicht.

Alle Parteien sollten sich darüber im Klaren sein, dass diese Partnerschaft auf 100%ige Diskretion beruht! Denn es gibt sicherlich Themen, die eine gewisse Positionierung erfordern – diese aber nicht nach außen getragen werden sollte.

Warum ist Diskretion so wichtig?

Herr Sánchez könnte mit Problemen kommen, die sich eher auf einer zwischenmenschlichen Ebene befinden und einen kulturellen Hintergrund haben. Hierzu ein Beispiel: Hier in Deutschland lässt man einander ausreden und findet es äußerst unhöflich unterbrochen zu werden. In Südamerika hingegen, sieht man das nicht so eng und unterbricht, wenn man zu einem Thema etwas zu sagen hat, oder dazu eine Frage stellen möchte. Insofern kann Herr Sánchez nicht nachvollziehen, dass sein Kollege ihm in dem letzten Meeting so über den Mund gefahren ist, obwohl er nur etwas zu den Äußerungen seines Kollegen hinzufügen wollte. Anstatt Herrn Sánchez auf dieses Missverständnis aufmerksam zu machen, zog sein Kollege es vor, ihn für den Rest des Meetings durch Nichtbe-

Interkulturelles Verständnis in Teams

Teil 2 – Das Integrations-Partnerprogramm

achtung zu strafen. Natürlich weiß Herr Sánchez nicht, was er falsch gemacht hat, wird selbst zunehmend ärgerlicher und empfindet das Verhalten seines Kollegen kindisch und extrem unhöflich.

Gerade diese „Nicht-Kommunikation“ und „Interpretation aufgrund der eigenen kulturellen Erfahrung“ ist ein ausgesprochen guter Nährboden für eklatante Missverständnisse. Mit diesem Integrations-Partnerprogramm soll dieses verhindert werden und dafür bedarf es eines Partners, der in der Kultur fest verankert ist.

Bitte vergessen Sie hierbei aber nicht, dass das Integrations-Partnerprogramm dazu dient, Herrn Sánchez bei seiner Integration zu begleiten und dient nicht als Integrationstherapie! Natürlich wird es vorkommen, dass Sie Herrn Sánchez aufbauen müssen (gerade in der 2. Phase), aber dieses sollte nicht ständig der Fall sein!

Aus meiner Praxis heraus, weiß ich, dass es oft auch Fragen zum Telefonanbieter, Krankenkasse, Bank, Autovermietung/-versicherung geben kann. Aber auch andere Fragen, wie z. B. zu den Rundfunk-Gebühren können gestellt werden. Viele neue Mitarbeiter wissen auch nicht, wozu sie eine Haftpflichtversicherung benötigen, oder wie sie sich im Krankheitsfall verhalten. Auch das ist Bestandteil dieser Integrations-Partnerschaft.

Wie hoch ist der Zeitaufwand?

Integrations-Partner und auch Unternehmen sollten sich bewußt sein, dass diese Integrations-Partnerschaft mit einem gewissen zeitlichen Aufwand verbunden sein wird. In welcher Form dieser Aufwand in den einzelnen Unternehmen erfolgen könnte, wäre in den jeweiligen Unternehmen zu klären. Anfänglich wird der Aufwand höher sein, denn gerade in der 1. und 2. Phase hat der neue Mitarbeiter einen erhöhten Klärungsbedarf. Dieser Bedarf sollte aber in der 3. bzw. 4. Phase spürbar abnehmen.

Warum sollte diese Integrations-Partnerschaft vorzugsweise während der Arbeitszeit - und nicht in der Freizeit - erfolgen?

Es ist, zum Einen, ein neuer Mitarbeiter Ihres Unternehmens, der mit diesem Integrations-Partnerprogramm begleitet werden soll. Der Partner wäre, trotz vorhandener Zeit, Vertrauen und Sympathie, sicherlich nicht begeistert, Herrn Sánchez „neben“ sei-

Interkulturelles Verständnis in Teams

Teil 2 – Das Integrations-Partnerprogramm

seiner Arbeitszeit zu unterstützen. Sollten Sie, als Unternehmen, nicht bereit sein hier einen Kompromiss einzugehen, werden Sie bestimmt niemanden finden, der sich zu solch einem Partnerschaftsprogramm bereit erklärt. Das könnte eventuell bedeuten, dass Ihr neuer Mitarbeiter die Koffer packt und geht. Sollte er aber vertraglich an eine bestimmte Zeit gebunden sein, wird er in diesen Jahren „sein Bestes tun“, aber nicht „sein Bestes geben“.

Indem Sie diesem Integrations-Partnerprogramm etwas von der wöchentlichen Arbeitszeit opfern, müssen Dinge nicht halbgarig zwischen „Tür und Angel“ geklärt werden. Es gibt einen Termin, oder zwei wöchentliche Termine, die fester Bestandteil Ihres Kalenders sind und auch so wahrgenommen werden sollten! So wird verhindert, dass Herr Sánchez seinen Integrations-Partner auf dem Weg zum nächsten Meeting, mit einem Schreiben überfällt, dessen Widerspruchsfrist am nächsten Tag abläuft. So geht das natürlich auch nicht!

Sieben Vorteile für Ihr Unternehmen

1. Sie sparen Kosten

Sie beauftragen keine Fremdfirma, die sich für teures Geld verkauft und von den internen Gepflogenheiten bzw. Abläufen keine Ahnung hat.

2. Mitarbeitersensibilisierung

Mit diesem Integrations-Partnerprogramm werden die Partner für die interkulturelle Belange sensibilisiert und zukünftig anders aufeinander zugehen.

3. Wertschätzung

Sie zeigen dem neuen Mitarbeiter, dass Sie ihn und seine Arbeit wertschätzen, indem Sie ihm, durch dieses Programm, die Integration erleichtern.

4. Mitarbeiterzufriedenheit

Sie erhalten zufriedener Mitarbeiter, die sich mehr vertrauen und offener miteinander umgehen.

5. Förderung der Teamarbeit

Durch das entstandene Vertrauen und dem offeneren Umgang miteinander, fördern Sie die Teamarbeit unter Ihren Mitarbeitern.

6. Mehr Offenheit

Durch das entstandene Verständnis füreinander, sind die Mitarbeiter eher bereit, sich neuen Vorgehensweisen zu öffnen.

7. Weniger Konflikte mit- und untereinander

Durch die entstandene Bereitschaft miteinander zu reden, lassen sich Konflikte schneller bereinigen.

Ich hoffe, Ihnen mit diesem Artikel neue Ideen für Ihr Unternehmen und für Ihr Team vermittelt zu haben und wünsche Ihnen bei der Umsetzung viel Erfolg!

Ihre Renée Müller-Naendrup

SICHTBARER Erfolg durch SICHTBARE interkulturelle Kommunikation!

©Renée Müller-Naendrup
Alle Rechte vorbehalten

****) Aufgrund der besseren Lesbarkeit verwende ich in meinem Text, der Einfachheit halber, nur die männliche Form.***