



Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor in Unternehmen

In 137 von 573 NÖ Gemeinden beträgt der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund mehr als 15 Prozent. Um UnternehmerInnen bei der professionellen Bearbeitung der interkulturellen Herausforderungen zu unterstützen, veranstaltete die WKNÖ zwei Workshops.

11.05.2022, 10:24

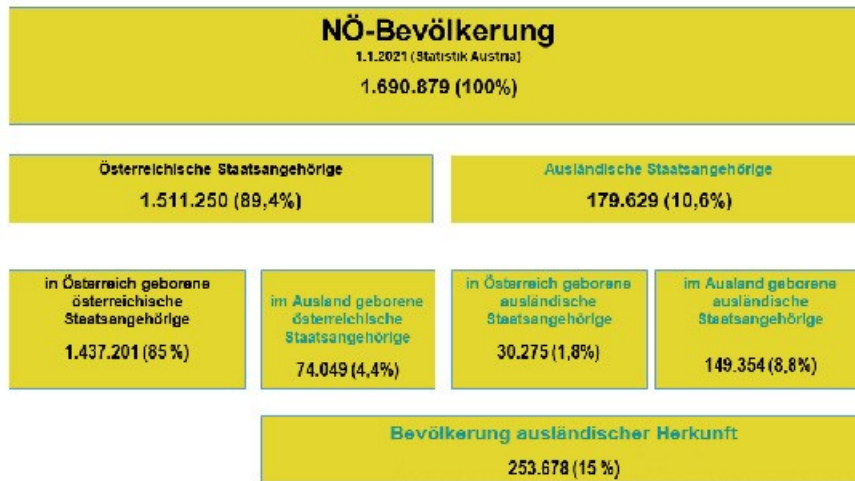


© ADOBESTOCK

Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor in Unternehmen

Am 5. April und 2. Mai fanden in der Wirtschaftskammer NÖ Veranstaltungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz statt. Insgesamt nahmen 30 Teilnehmer:innen an dieser Veranstaltung teil. Sie erfuhren und erlebten dabei, wie erfolgreiches Managen von Diversität und die Bildung interkultureller Kompetenz in Organisationen funktionieren kann.

Gleich zu Beginn präsentierte Mag. Murat Düzel, Leiter der Koordinationsstelle für Integrationsangelegenheiten beim Amt der NÖ Landesregierung die Diversitätslandschaft in NÖ. Dabei zeigte sich, dass bereits ca. 255.000 der Einwohner:innen in NÖ einen Migrationshintergrund haben.



Quelle: Uf-Christoph Hummer, Amt der NÖ Landesregierung, Abteilung Raumordnung und Gesamtverkehrsangelegenheiten - Statistik

© AMT DER NÖ LANDESREGIERUNG

Damit kommt dem Thema Interkulturelle Kompetenz in NÖ Unternehmen eine wichtige Bedeutung zu. Diese Diversität zur Zuwanderung öffnet Organisationen viele Vorteile: Wenn es Unternehmen schaffen, einen Mitarbeiterpool unterschiedlicher Herkunft zu rekrutieren und im Betrieb zu halten, bringt das sechs Vorteile. Diese Vorteile fasste Dr. Michaela Bristol-Faulhammer, Beraterin für Interkulturelle Kompetenz wie folgt zu bilanzieren sind:

1. Ein vielfältiges Team erhöht Produktivität, weil verschiedene Talente mit unterschiedlichen Fähigkeiten auf ein gemeinsames Ziel arbeiten.
2. Vielfalt steigert die Kreativität, weil die Kombination von verschiedenen Meinungen neue Lösungsvorschläge bringt.
3. Unternehmen mit kultureller Vielfalt sind durch die Sprachvielfalt und beim Spektrum an Fähigkeiten bei globalen Geschäftsbeziehungen im Vorteil.
4. Der kulturelle Austausch zwischen den Mitarbeitern erhöhte die Toleranz, Flexibilität und das Teamgefühl und wirkt sich damit positiv auf die Zusammenarbeit aus.
5. Erfolgreich gelebte Diversität-Management reduziert das Risiko von Diskriminierung am Arbeitsplatz und damit die Mitarbeiterfluktuation.
6. Diversity-Management ist zu einem Aushängeschild vieler Unternehmen geworden – es wirkt sich positiv auf das Unternehmensimage aus.

Vielfalt erfolgreich managen

Diese Vorteile lassen sich allerdings nur dann abrufen, wenn Vielfalt erfolgreich gemanagt wird. Deshalb erlebten Teilnehmer:innen in einer erlebnisorientierten Übung Diversität hautnah. In einer kurzen Sequenz über Benachteiligung erkannten sie, welche Erfahrungen Mitglieder von Minderheitsgruppen wie z.B. MigrantInnen oder sozial benachteiligte Personen strukturell erleben können.

Die nachfolgende Diskussion zeigte deutlich, dass Vorurteile und Stereotype, unbewusste Vorannahmen wie z.B. Ingroup Bias oder Confirmation Bias, sowie strukturelle Benachteiligung aus Unternehmensautomatismen wie z.B. unreflektierte Nachfolgeregelungen, die Möglichkeiten und Erfolgswahrscheinlichkeiten von Personen aus der Minderheitsgesellschaft massiv einschränkt.

Eine Form dieser Einschränkung in Unternehmen entgegenzuwirken ist die interkulturelle Kompetenz von Führungskräften. Dazu zählt das Wissen um sechs Kulturdimensionen, die eine wichtige Orientierungshilfe im Umgang mit MitarbeiterInnen ausländischer Herkunft bieten und Erklärungskonzepte für Konfliktquellen liefern.

Mag. Düzel ermöglichte den Teilnehmer:innen mit Hilfe der *Sinus-Migrantenmilieu Studie*, der Darstellung von Familien- und Rollenbildern sowie der unterschiedlichen Moralvorstellungen und der religiösen Vielfalt einen guten Einblick in die mehrsprachigen und vielfältigen Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund.

„Die Migrantenmilieus unterscheiden sich weniger nach ethnischer Herkunft und sozialer Lage als nach ihren Wertvorstellungen und Lebensstilen. Man kann also nicht von der Herkunftskultur auf das Milieu schließen.“ (Quelle: <https://www.sinus-institut.de/sinus-milieus/migrantenmilieus>)

Vorhandene Vielfalt in Mehrwert umwandeln

Es sind die Führungskräfte, die als Vorbilder und Ressourcenmanager:innen in Spannungsfeld der kulturbedingten Unterschieden erfolgreich sein müssen. Zu dieser Interkulturellen Kompetenz gehört unter anderem die vorhandene Kulturvielfalt in allen Unternehmensbereichen positiv und aktiv auszuschöpfen und in Mehrwert umzuwandeln. Um dies zu ermöglichen, braucht es einprägsame und realistische Unternehmenswerte, Offenheit und Respekt für Andersartigkeit und eine interkulturelle Führungskommunikation die die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt rückt. Gleichzeitig braucht es aber auch die Klarheit zu Grenzen und Möglichkeiten der Organisationsregeln sowie ein aktives Konfliktmanagement im Spannungsfeld der Unterschiede.

Das Fazit der beiden Vortragenden zu Ende der Veranstaltung lautet daher: Vielfalt ist ein Wettbewerbsfaktor und im Zeitalter der Vielfalt ist ausgeprägte interkulturelle Kompetenz im Bereich der Führung unerlässlich um diesen Wettbewerbsfaktor nutzen zu können.

Dr. Michaela Bristol-Faulhammer, www.partners4.com

Mag. Murat Düzel, Koordinationsstelle für Integrationsangelegenheiten/Land NÖ

Das könnte Sie auch interessieren



WIFI NÖ: Training speziell für den Betrieb mit einem Plus von 25 Prozent auf dem Vormarsch

Die niederösterreichischen Unternehmen schulen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als je zuvor. Das WIFI der Wirtschaftskammer NÖ ist der Weiterbildungspartner Nummer 1 für die niederösterreichische Wirtschaft. [➤ mehr](#)



Land NÖ und WKNÖ forcieren Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuung

LR Teschl-Hofmeister und WKNÖ-Präsident Ecker: Paket zum Ausbau der Kinderbetreuung sowie Informationsoffensive zur betrieblichen Kinderbetreuung stärken Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Forderung nach Erhöhung des Freibetrags für Kinderbetreuung. [➤ mehr](#)



Ecker/Pinter: „Wichtige Weichen für Energiesicherheit gestellt“

WKNÖ-Präsident Wolfgang Ecker und Standortanwalt Christoph Pinter begrüßen Offensive der Regierung zum Ausbau der Erneuerbaren Energien und geplante UVP-Novelle [➤ mehr](#)