



Interkulturelle Kompetenz - Beruflich in Tschechien -

Verfasser

Markus Eidam

Markus Eidam & Partner

Interkulturelle Trainings,
Organisationsentwicklung,
Weiterbildung
Reichenhainer Straße 2

09111 Chemnitz

Tel.: 0371 3 13 80 66

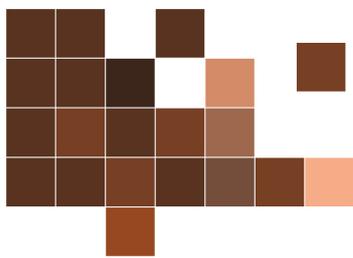
Mobil: 0176 24 43 65 78

Fax: 030 4 84 98 60 85

E-Mail: info@eidam-und-partner.de

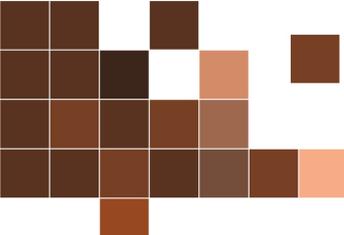
Internet: <http://www.eidam-und-partner.de>

Dezember 2004



Inhaltsverzeichnis	2
1. Beruflich in Tschechien	3
1.1 Zur Relevanz interkultureller Kommunikationsfähigkeit	3
1.2 Kulturelle Unterschiede zwischen Deutschen und Tschechen	4
a) Personenbezug	4
b) Abwertung von Strukturen	5
c) Furcht vor Neuigkeiten	5
d) Starker Kontext	5
e) Diffusion von Lebens- und Persönlichkeitsbereichen	6
f) Simultanität	6
g) Schwankende Selbstsicherheit	7
2. Trainerprofil	8





1. Beruflich in Tschechien

1.1 Zur Relevanz interkultureller Kommunikationsfähigkeit

Im Zuge der Globalisierung treffen tagtäglich mehr Menschen unterschiedlicher Kulturen aufeinander. Ein Umstand, der sowohl große Chancen als auch Risiken eröffnet. Denn oft wird dabei das eigentlich Offensichtliche vergessen: die kulturell bedingten Unterschiede im Denken und Handeln der Menschen. Diese kulturellen Differenzen wirken sich auf viele unternehmensrelevante Felder aus, so zum Beispiel: Verhandlungsführung, Personalarbeit, Motivationsstrategien, Gruppenverhalten, Mitarbeitergespräche, Finden von lokalen Kooperationspartnern, Behörden-gänge und Vieles mehr.

Ein Fakt wird hier sehr deutlich: Treffen Personen aus unterschiedlichen Kulturen aufeinander, sind Irrtümer bereits vorprogrammiert. Dies ist im wirtschaftlichen Bereich besonders gefährlich, denn Fehler kann man sich hier nur selten leisten.

So ist es lediglich **eine** Voraussetzung, die jeweilige Landes-Sprache zu beherrschen. Für einen dauerhaften wirtschaftlichen und auch sozialen Erfolg im Ausland benötigen Sie bedeutend mehr.

Wir bereiten Sie optimal auf Ihren Auslandseinsatz vor.

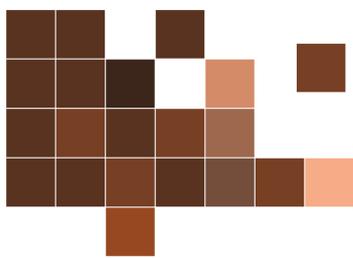
Unser Leistungsspektrum:

- Interkulturelles Coaching (für Einzelpersonen),
- Interkulturelle Workshops (für bis zu 6 Personen),
- Interkulturelle Trainings (für maximal 15 Personen).

In unseren Intensiv-Veranstaltungen werden Ihre Mitarbeiter mit der zu erwartenden Umgebung, als auch möglichen Problemen im Ziel-Land vertraut gemacht. Zudem liefern wir Ihnen umfassende Informationen zur wirtschaftlichen und politischen Lage des betreffenden Landes.

Kontaktieren Sie uns für ein unverbindliches und kostenloses Angebot!





1.2 Kulturelle Unterschiede zwischen Deutschen und Tschechen

Aus einer kulturvergleichenden Perspektive sollte man Tschechien zunächst im Kontext anderer mittel-osteuropäischer Länder betrachten. Dabei fällt eine große Gemeinsamkeit besonders ins Gewicht: Viele mittel-osteuropäische Länder (Tschechien, Polen, Ungarn, Slowakei, Kroatien, Baltikum) stellen seit Jahrhunderten das faktische und angestrebte Macht- und Einflussgebiet diverser Großmächte (z.B. Deutsches Reich, Osmanisches Reich, Napoleon, Habsburger Reich, Kommunismus) dar. Obwohl diese Erfahrungen für viele westeuropäische Länder schwer nachvollziehbar sind, ist ihre tief schürfende Wirkung maßgeblich für viele kulturelle Eigenheiten. So tendieren die Länder Ost-Mitteleuropas dazu, sehr freiheitsliebend zu sein. Jegliche Einmischung westlicher Organisationen/Unternehmen oder Staaten wird zunächst als Bedrohung empfunden. Eine weitere zentrale Eigenschaft ist die Betonung nationaler Identität. So ziemlich jedes der vorhin genannten Länder legt großen Wert auf die eigene Kultur und deren Werte.

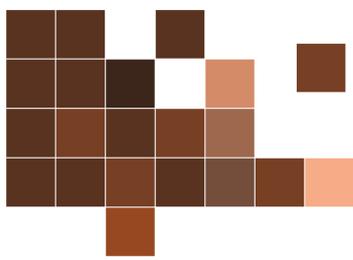
Mit den folgenden Ausführungen zu den tschechischen Kulturmustern soll ein kurzer Überblick über eines dieser ost-mitteleuropäischen Länder gegeben werden. Die präsentierten Erkenntnisse haben sich in diversen Studien und Trainings als wirksam erwiesen. Nichts desto trotz muss ich darauf hinweisen, dass es durchaus individuelle Unterschiede geben kann.

Folgende tschechische Eigenschaften sind maßgeblich für die Interaktion zwischen Tschechen und Deutschen (aus der Kulturstandard-Forschung):

a) Personbezug

Die Tschechen betonen vor allem persönliche Beziehungen. So ist zum Beispiel in einem Gespräch das Auftreten einer Person wesentlich wichtiger als das, was letztlich gesagt wird. So versuchen die tschechischen Bürger, in jedem Gespräch zunächst einmal einen persönlichen Kontakt aufzubauen. Alles Weitere, das Inhaltliche betreffend, ergibt sich im Laufe der Konversation.





Die *Schlussfolgerung* für Geschäftsbeziehungen könnte daher kaum eindeutiger sein: Das Angebot (Inhalt) muss sehr gut sein, die Präsentation dieser Inhalte muss aber auf einer sehr menschlichen / gemütlichen Basis geschehen.

b) Abwertung von Strukturen

Tschechen legen keinen großen Wert auf Pläne, Gesetze oder Vorschriften. In Ihren Augen sind das alles Mittel, welche die Kreativität einschränken. Statt dessen lieben es die Tschechen zu improvisieren. In einer Befragung stellte sich so zum Beispiel heraus, dass sich die meisten Tschechen als flexibel, kreativ oder findig empfinden. Die Deutschen, im Vergleich, bevorzugen es, die verschiedensten Sachen zu planen und zu regeln.

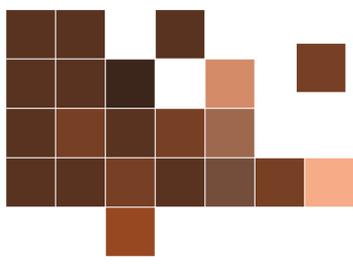
Es ist folglich nicht schwer vorstellbar, dass hier große Konfliktpunkte lauern. Der deutsche Manager, der versucht, seine tschechischen Kooperationspartner / Kollegen zu sehr zu reglementieren, wird genau das Gegenteil erreichen. Die große Herausforderung besteht aus deutscher Sicht darin, einen Teil der eigenen Kontrollsucht aufzugeben, um den Tschechen somit zu effektivem Arbeiten zu verhelfen.

c) Furcht vor Neuigkeiten

Eine weitere sehr zentrale tschechische Eigenschaft ist die Furcht vor neuen und ungewohnten Dingen. Prinzipiell wird dem Unbekannten zunächst einmal Misstrauen entgegen gebracht. Diese Eigenschaft entstand, wie so viele tschechische Kulturmuster, aus der Stellung Tschechiens zu anderen (wesentlich größeren) Ländern. Der Tscheche befand sich fast ausschließlich in der schwächeren Verhandlungs-Position und war folglich darauf angewiesen, sein Vorgehen genau zu prüfen.

So kann die *Schlussfolgerung* für Geschäftskontakte rein prinzipiell so lauten, dass man seinen tschechischen Partner nicht überfordern sollte und ihm ständig die Möglichkeit geben sollte, neue Dinge zu testen und, im Fall der Fälle, auch zurückzunehmen (Stichpunkt Rücknahme-Garantie).





d) Starker Kontext

Kontext beschreibt hier, wie direkt die Menschen miteinander kommunizieren. Die deutsche Kultur ist beispielsweise grundsätzlich den Ländern mit schwachem Kontext zuzuordnen. Wenn wir Deutschen etwas kommunizieren wollen, dann sagen wir dies relativ direkt und unkompliziert gerade heraus. Bezüglich einer Geschäftskooperation würde ein deutscher Manager beispielsweise sagen:

„Ihr Angebot ist inakzeptabel. Wir sind nicht interessiert.“

Diese für den deutschen Manager neutrale Aussage wird in Kulturen, die eher indirekt kommunizieren, häufig als Beleidigung aufgefasst. In Tschechien würde man den gleichen Satz zum Beispiel so ausdrücken:

„Ich freue mich, dass wir so harmonieren. Bezüglich unseres Abschlusses sehe ich noch Probleme.“

Im Kulturkontakt mit Tschechen muss diese Kommunikations-Gewohnheit auf jeden Fall beachtet werden, da sonst die Gefahr besteht, eigentlich fruchtbare Kooperationen zu gefährden.

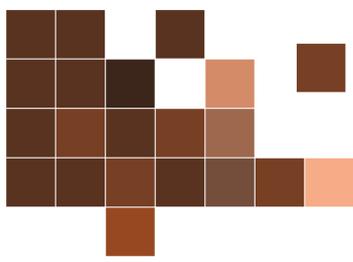
e) Diffusion von Lebens- und Persönlichkeitsbereichen

Kulturen werden in „spezifisch“ und „diffus“ eingeteilt. Eine spezifische Kultur trennt beispielsweise strikt zwischen Berufs- und Privatleben. So geht man beispielsweise mit Arbeitskollegen nach Feierabend nicht noch etwas trinken. Ebenso wenig spricht man mit Personen, die man von der Arbeit kennt, über private Erlebnisse.

Diffuse Kulturen hingegen, lassen eine deutliche Vermischung der beiden Bereiche erkennen. Die Tschechen, als eher diffuse Menschen, trennen folglich nicht zwischen Arbeit- und Berufsleben. Sowohl die Personengruppen als auch Kommunikations-Themen vermischen sich deutlich.

Bei dieser kulturellen Eigenschaft werden zwischen Deutschen und Tschechen die wenigsten Probleme erwartet. Zwar tendieren wir Deutschen ein wenig mehr zu Spezifität der Lebens- und Persönlichkeitsbereiche, sind den Tschechen in diesem Bereich aber grundsätzlich sehr ähnlich.





f) Simultanität

Der Tscheche bevorzugt es, mehrere Dinge zur gleichen Zeit zu tun. So werden beispielsweise am Arbeitsplatz verschiedene Aufträge mehr oder weniger zur gleichen Zeit begonnen. Der bereits erwähnten Kreativität folgend, wechselt der Tscheche zwischen dem einen oder anderen Auftrag nach individueller Verfassung.

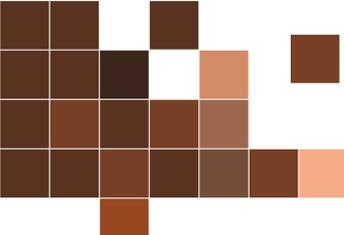
Einem Deutschen, der es im Regelfall gewöhnt ist, zunächst die eine Tätigkeit abzuschließen, bevor die Nächste begonnen wird, kann dieses Verhalten leicht chaotisch und irreführend vorkommen. Hierbei sollte wiederum beachtet werden, dass dieses ungewohnte (tschechische) Verhalten durchaus wirksam ist und lediglich eine andere Art und Weise der Problemlösung darstellt.

g) Schwankende Selbstsicherheit

Tschechen unterliegen in Ihrem Selbstwertgefühl stärkeren Schwankungen, was sich vor allem in unterschiedlichem Geschäftsgebaren verdeutlicht. Manchmal hat es den Anschein, als wären sie fast unterwürfig, was beim nächsten Treffen in ein eher arrogantes Verhalten umschlagen kann. Dieses Verhalten ist sowohl interindividuell (d.h. manche Tschechen sind selbstbewusst, andere wiederum nicht) als auch intraindividuell (ein und derselbe Tscheche ist einmal selbstbewusst und das andere Mal wieder nicht) zu beobachten.

Diese Übersicht stellt einen Auszug der tschechischen Kulturstandards dar und wird in unseren Veranstaltungen erweitert und intensiviert.





2. Trainerprofil

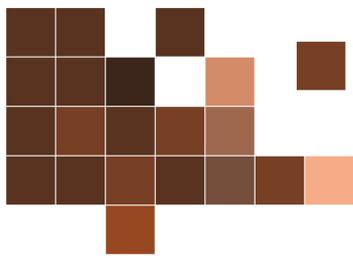
Markus Eidam arbeitet als freier Trainer und Coach in den Bereichen „Interkulturelle Kommunikation“ und „Organisationsentwicklung“. Herr Eidam zeichnet sich vor allem durch seine beeindruckenden fachlichen Kenntnisse, die sich interdisziplinär über mehrere Fachgebiete und Zielkulturen erstrecken, aus. Eine weitere sehr erwähnenswerte Stärke liegt im sozial kommunikativen Bereich: Markus Eidam besitzt ein hohes Maß an emotionaler Intelligenz, welche seinen Umgang mit Kunden nahezu optimiert. Gemeinsam mit der von ihm an den Tag gelegten Neigung zur Perfektion verbinden sich Fachwissen und soziale Stärken zu einer ganz starken Persönlichkeit auf dem deutschen Trainermarkt.

Ein bedeutendes Plus sind seine umfassenden Zusatz-Qualifikationen als Coach und Prozessbegleiter sowie als Mediator. Auf diese Weise ist es Herrn Eidam möglich, noch intensiver auf die Bedürfnisse seiner Kunden einzugehen.

Qualifikationen

- Magister Artium an der Technischen Universität Chemnitz in den Fächern: *Erwachsenenbildung und betriebliche Weiterbildung, Interkulturelle Kommunikation und Psychologie*
- Schwerpunktsetzung während des Studiums: *Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie* sowie *Interkulturelle Kommunikation in Bezug auf die neuen Beitrittsländer der Europäischen Union*
- Forschungsarbeiten zu den Themen: *„Third Culture Kids – Auslandsentsendung mit Kindern“*, *„Designing Intercultural Training“* sowie *„Stereotypisierung in Bezug auf Polen, Deutsche und US-Amerikaner“*
- Intensive Studienaufenthalte in *Kalathos / Griechenland, Warschau / Polen* sowie *Krakau / Polen*
- Ausbildung zum *Coach und Prozessbegleiter*
- Ausbildung zum *Mediator*





Berufliche Entwicklung

In chronologischer Reihenfolge:

- Magister Artium an der Technischen Universität Chemnitz
- Coach und Prozessbegleiter bei den „Gastro-Chemnitz-Restaurantketten“
- Selbstständiger HR-Managementberater und Coach
- Geschäftsführer der interkulturellen Unternehmensberatung „Markus Eidam & Partner“

Berufliche Schwerpunkte

Organisations-Entwicklung

- Führungskräfte-Entwicklung
- Coaching
- Personalentwicklung und -auswahl
- Wissens-Management
- Mitarbeiter-Motivation
- Konflikt-Management
- Prozess-Analyse / Prozess-Optimierung

Interkulturelle Sensibilisierung

- Interkulturelle Trainings
- Re-Entry-Trainings
- Kultur-Intensiv-Workshops
- Interkulturelles Coaching
- Internationales Team-Building
- International Human Resource Management

