



Interkulturelle Kompetenz - Beruflich in China -

Verfasser

Markus Eidam

Markus Eidam & Partner

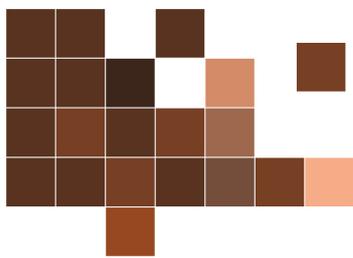
Interkulturelle Trainings,
Organisationsentwicklung,
Weiterbildung

Reichenhainer Straße 2
09111 Chemnitz

tel 0371. 3 13 80 66
mob 0176. 24 43 65 78
fax 030. 4 84 98 60 85

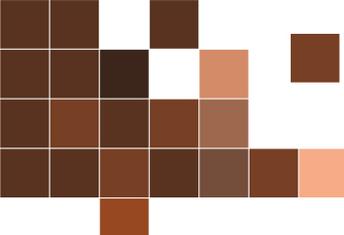
mail info@eidam-und-partner.de
inet <http://www.eidam-und-partner.de>

Stand der Ausarbeitung
Dezember 2004



| | |
|--|----------|
| <u>Inhaltsverzeichnis</u> | 2 |
| <u>1. Beruflich in China</u> | 3 |
| 1.1 <u>Zur Relevanz interkultureller Kommunikationsfähigkeit</u> | 3 |
| 1.2 <u>Kulturelle Unterschiede zwischen Deutschen und Chinesen</u> | 4 |
| a) <u>Soziale Harmonie</u> | 4 |
| b) <u>Hierarchie</u> | 6 |
| c) <u>Beziehungsorientierung</u> | 7 |
| d) <u>Guanxi und Renqing</u> | 8 |
| <u>2. Trainerprofil</u> | 9 |





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, Behördengänge und Vieles mehr.

Ein Fakt wird hier sehr deutlich: Treffen Personen aus unterschiedlichen Kulturen aufeinander, sind Missverständnisse bereits vorprogrammiert. Dies ist im wirtschaftlichen Bereich besonders gefährlich. Denn Fehler können sich Unternehmen nur in den seltensten Fällen leisten.

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

Wir bereiten Sie optimal auf Ihren Auslandseinsatz vor.

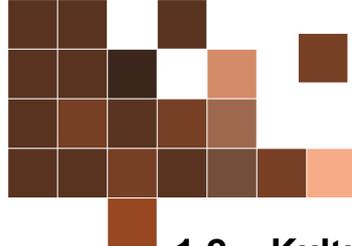
Unser Leistungsspektrum:

- 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 Zielland vertraut gemacht. Zudem liefern wir Ihnen umfassende Informationen zur wirtschaftlichen und politischen Lage des betreffenden Landes. Wir arbeiten deutschlandweit und somit auch ganz in Ihrer Nähe.

Kontaktieren Sie uns für ein unverbindliches und kostenloses Angebot!





1.2 Kulturelle Unterschiede zwischen Deutschen und Chinesen

Die Bedeutung der Volksrepublik China für die Weltwirtschaft muss hier wohl nicht noch näher thematisiert werden. Der „schlafende Riese“ ist endlich aufgewacht. Einer sanften Öffnung in Richtung westlicher Werte und Tendenzen verschafft China momentan ein Wirtschaftswachstum ohne Gleiche. Nicht ohne Grund fürchten viele führende Industrienationen den wachsenden Einfluss des bevölkerungsreichsten Landes der Welt. Doch auch hier gilt es, die Zeichen der Zeit richtig zu interpretieren. Wer momentan nicht in Richtung China expandiert, wird sich in Jahren den Vorwurf gefallen lassen müssen, eine bedeutende Chance unbeachtet gelassen zu haben.

Mit den folgenden Ausführungen zu den chinesischen Kulturmustern soll Ihnen ein kurzer Überblick zu den wichtigsten interkulturellen Aspekten gegeben werden. Die präsentierten Erkenntnisse haben sich in diversen Studien und Trainings als wirksam erwiesen. Nichts desto trotz soll darauf hingewiesen sein, dass individuelle Unterschiede durchaus auftreten können.

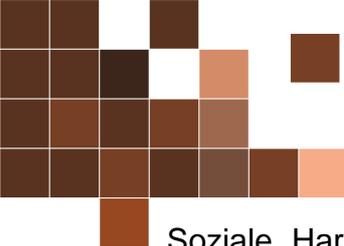
Für eine komplette Aufführung der zentralen chinesischen Kulturmuster möchte ich auf unsere interkulturelle Vorbereitung verweisen. In unseren Coachings, Workshops und Trainings werden alle für Sie relevanten Informationen (Verhandlungsführung, Personalarbeit, Motivationsstrategien, Gruppenverhalten, Mitarbeitergespräche, Finden von lokalen Kooperationspartnern, Behördengänge und Vieles mehr) praxisnah vermittelt.

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

a) Soziale Harmonie

Wohl keine andere Kultur kann durch nur eine Eigenschaft so beschrieben, wie dies beim Streben bei der chinesischen Kultur der Fall ist. Das Merkmal der sozialen Harmonie ist einer der zentralsten chinesischen Kulturstandards und das bereits seit Tausenden von Jahren. Dabei muss allerdings ein Fakt unbedingt beachtet werden:





Soziale Harmonie bedeutet nicht, dass alle Menschen in China (im Sinne von sozialem Status) als gleich behandelt werden. In der VR China werden die Menschen, wie in anderen Ländern auch, nach Alter, sozialem Status, Wissensstand und Gruppenzugehörigkeit „klassifiziert“. Soziale Harmonie bedeutet in diesem Fall, dass jeder Chinese weiß, wie er sich seinem Gegenüber zu verhalten hat. Ein Beispiel hierfür ist das Senioritätsprinzip, welches besagt, dass alten Menschen maximaler Respekt entgegen gebracht werden muss. Jeder Chinese wird dieses Prinzip achten und sich (seiner eigenen Stellung nach) entsprechend gegenüber Älteren verhalten.

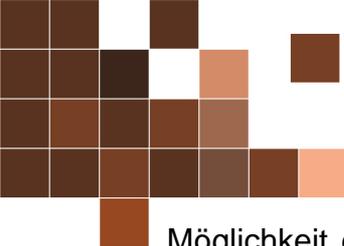
Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass soziale Harmonie feste Handlungsmuster beinhaltet die das Zusammenleben zwischen einzelnen Menschen regeln. Ein sehr zentrales Handlungsmuster dieser sozialen Harmonie besagt beispielsweise, dass es verboten ist, eine Interaktion so zugestalten, dass daraus eine Konfliktsituation entsteht. Jegliche direkte Konfrontation (Kritik, Streit und Disharmonie) sind strengstens tabuisiert. In der Kommunikation mit Fremden, nicht nur Ausländern gegenüber, werden zu diesem Verhalten noch zusätzliche Regeln angewandt, die mögliche Konflikte noch sicherer verhindern sollen.

Wer nun in China geschäftlich erfolgreich sein möchte, kann aus diesen Ausführungen nur eine **Schlussfolgerung** ziehen: Fach- und Führungskräfte, die in direkten und indirekten Kontakt mit Chinesen treten werden, sollten sich den statusrelevanten Kommunikationsformen bewusst sein. Des Weiteren ist es unerlässlich, den eigenen Status (beispielsweise während Verhandlungen) zu analysieren und sich dementsprechend zu verhalten.

b) Hierarchie

Die Hierarchie in China lässt sich wohl am besten mit dem Grundsatz „Gleichheit in Ungleichheit“ beschreiben. Trotz dem Streben nach sozialer Harmonie, gibt es unter Chinesen ein ausgeprägtes Hierarchiebewusstsein. Jeder Chinese hat einen Platz „im großen Ganzen“ der chinesischen Kultur. Diese spezielle Stellung jedes einzelnen Chinesen muss in der Kommunikation stets bedacht werden. Nicht von ungefähr wird den Beteiligten einer kommunikativen Handlung, zu Beginn die





Möglichkeit gegeben, Ihren sozialen Status darzulegen. Da allerdings das Rühmen der eigenen Person in China als unpassend empfunden wird, geschieht dieses erste Sondieren der gesellschaftlichen Stellung meist durch den Austausch von Visitenkarten. Der Akt des Visitenkartentauschs ist mit dem einfach Austauschen von Kontaktinformationen, wie wir es in Deutschland gewohnt sind, nicht zu vergleichen. Eine Visitenkarte stellt für den Chinesen ein Stück Identität dar und muss dementsprechend behandelt werden. So kann ein simples „In-die-Tasche-Stecken“ bereits als persönliche Beleidigung empfunden werden und einen potenziellen Vertragsabschluss aufs Spiel setzen.

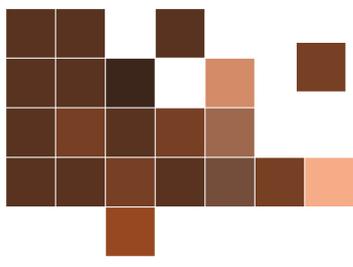
Einzig in der Freundschaftsbeziehung kann in China von einer Gleichwertigkeit ausgegangen werden. Für alle anderen Beziehungen gelten die strengen Regeln Fürsorge auf der einen Seite und dem Respekt und der Loyalität auf der anderen.

Eine **Schlussfolgerung** sollte es sein, sich vor dem Kontakt mit der chinesischen Kultur auf die einzelnen Hierarchie-Ebenen und vor allem auf die Handhabung der Visitenkarten vorzubereiten.

c) Beziehungsorientierung

Ähnlich der Hierarchieorientierung gibt es gewisse Grundregeln, die allen Interaktionen im chinesischen Kulturkreis zugrunde liegen. Die sozialen Beziehungen in China sind geprägt vom Prinzip der Strenge und Fürsorge. Diesem Prinzip stehen die Aspekte des gegenseitigen Respekts und der Loyalität gegenüber. So hat sich beispielsweise der Sohn der Familie den Wünschen seiner Eltern zu beugen. Im Gegenzug kann er darauf vertrauen, dass seine Eltern zwar streng aber dennoch sehr fürsorglich mit ihm umgehen. Dieser Umstand findet sich sowohl in der Lehrer-Schüler-Beziehung als auch im Vorgesetzten-Mitarbeiter-Verhältnis. So stellt der Vorgesetzte eine nicht kritisierbare Autorität dar, der andererseits auch für private Probleme seiner Angestellten Sorge trägt.





Der Aspekt der Beziehungsorientierung wirkt sich vor allem auf den innerbetrieblichen Umgang mit chinesischen Mitarbeitern oder Angestellten aus. Als **Schlussfolgerung** sollten deutsche Fach- und Führungskräfte das Prinzip der chinesischen Beziehungsorientierung internalisieren und in Einklang mit den eigenen Führungsprinzipien bringen. Nur so kann eine dauerhafte fruchtbare und für beide Seiten angenehme Beziehung zwischen Chinesen und Deutschen entstehen.

d) Guanxi und Renqing

Ein zentraler chinesischer Kulturstandard drückt sich durch die Betonung der Gruppenorientierung aus. So ist es im chinesischen Kulturraum sehr wichtig, interpersonale Kontakte zu pflegen (renji guanxi). Ohne ein funktionierendes Beziehungsnetz ist es vor allem für Fremde sehr schwierig in China Fuß zu fassen.

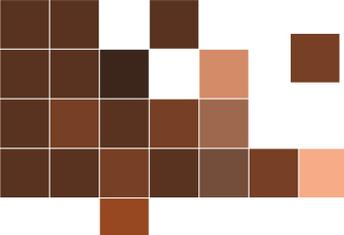
Dabei muss der Chinabesucher vor allem eine ganz grundlegende Überlegung der chinesischen Beziehungen beachten: Das bedeutendste Kriterium der Gruppenorientierung ist die Unterscheidung zwischen „Innen“ und „Außen“ (nei wai you bie). Entweder eine Person gehört zum inneren Vertrauenskreis oder nicht. Eine Grauzone des Vertrauens gibt es in China nicht, viel mehr herrscht, zumindest in diesem Bereich eine Art Schwarz-Weiß-Denken.

Der innere Personenkreis wird noch einmal zwischen Familie, Freunde, Vertraute und Bekannte unterschieden. All diesen Personen, also all denen die zum „Innen“ gehören, werden persönliche Interessen hintenangestellt. Sprich, für diese Personen sind Chinesen geneigt, auf selbstlos auf eigene Wünsche und Bedürfnisse zu verzichten. Outsidern wird diese Ehre nur zu Teil, wenn es sich um geschäftliche Dinge handelt.

Die Chinesen sehen es jedoch als eine Art Lebensaufgabe an, Outsider zu Insider zu machen. Folglich können selbst Fremde damit rechnen, zumindest den Kreis der Bekannten zu erreichen.

Diese Übersicht stellt einen Auszug der chinesischen 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.

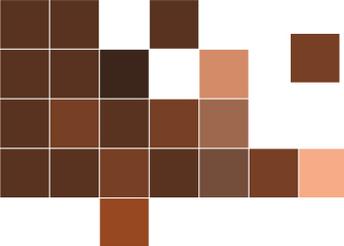
Ein bedeutendes Plus sind seine umfassenden Zusatzqualifikationen als Coach und Prozessbegleiter sowie als Mediator. Auf diese Weise ist es Herrn Eidam möglich, noch intensiver auf die Bedürfnisse seiner Kunden einzugehen.

Herr Eidam arbeitet in einem deutschlandweiten Netzwerk aus über 60 freien Trainern. So ist es möglich, Trainings für weltweit alle Zielkulturen zu organisieren.

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*
- Forschungsarbeiten zu den Themen: *„Third Culture Kids - Auslandsentsendung mit Kindern“, „Designing Intercultural Training“ sowie „Stereotypisierung im 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

