



Margarete Friedl
Interkulturelle Personalentwicklung, Gedankensplitter I

Interkulturelle Personalentwicklung: ein neuer Ansatz

Die Herausforderungen sind zahlreich. Internationalisierungsstrategien von Unternehmen, regionale, und/oder internationale Standorte, Anpassung an regionale Gegebenheiten, multinational und multikulturell zusammengesetzte Teams, global denken, lokal agieren ... Es gibt kaum ein Unternehmen, das sich nicht mit mindestens einem dieser Themen auseinandersetzt.



Das braucht eine Personalentwicklung, die umfassend und eng an die Strategie des Unternehmens gekoppelt ist. Eine Personalentwicklung, der "Interkulturell" vorangestellt wird. Eine Personalentwicklung, die Inklusivität statt Ausgrenzung und Exklusivität lebt. Kulturelle Differenz ist eine **Ressource**, eine wertvoller Ideenpool für Innovationen und ein **Katalysator** für individuelle Entwicklungen.

Die wichtigsten Prämissen einer interkulturellen Personalentwicklung

- Interkulturalität bzw. Interkulturelle Kompetenz ist ein übergreifendes Thema, das sich auf jeder Ebene der Organisation und in jeder Funktion und Rolle wiederfinden muss. Denn: Interkulturelle Kompetenz eines Individuums hat keine Wirkung, wenn die Strukturen einer Organisation nicht kultursensibel ausgerichtet sind.
- Die Entwicklung interkultureller Kompetenz ist kein „stand-alone“-Thema, sondern fließt in alle HR-Prozesse, HR-Instrumente und Entwicklungsmaßnahmen ein.
- Die Entwicklung Interkultureller Kompetenz ist keine einmalige Trainingsmaßnahme.

Wie kann nun Interkulturelle Personalentwicklung umgesetzt werden? Worauf ist zu achten?

Was bringt es? Die nächsten "Gedankensplitter" werden Antworten auf diese Fragen liefern.

Ich freue mich auf Anregungen, Kritik, Diskussionsbeiträge und Vieles mehr.
Schreiben Sie mir unter margarete.friedl@spidi.at