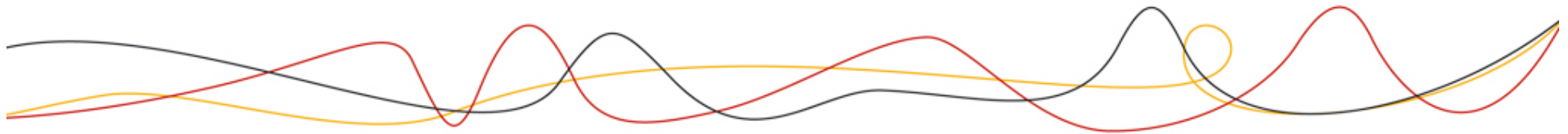


Sietar Forum 2008

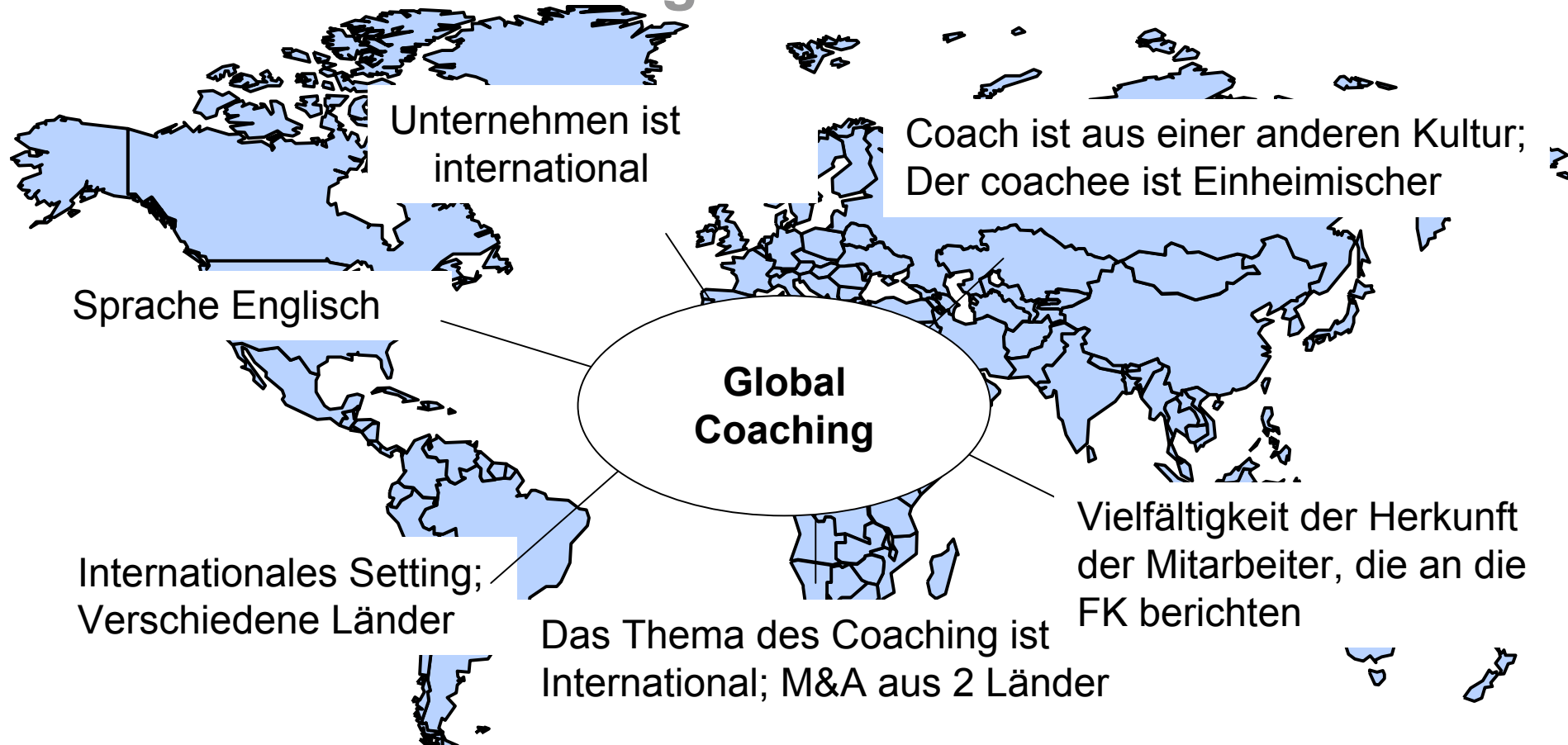
**Coaching von Führungskräften in
internationalen Organisationen**

Bonn, 29.02.2008

Amel Karboul

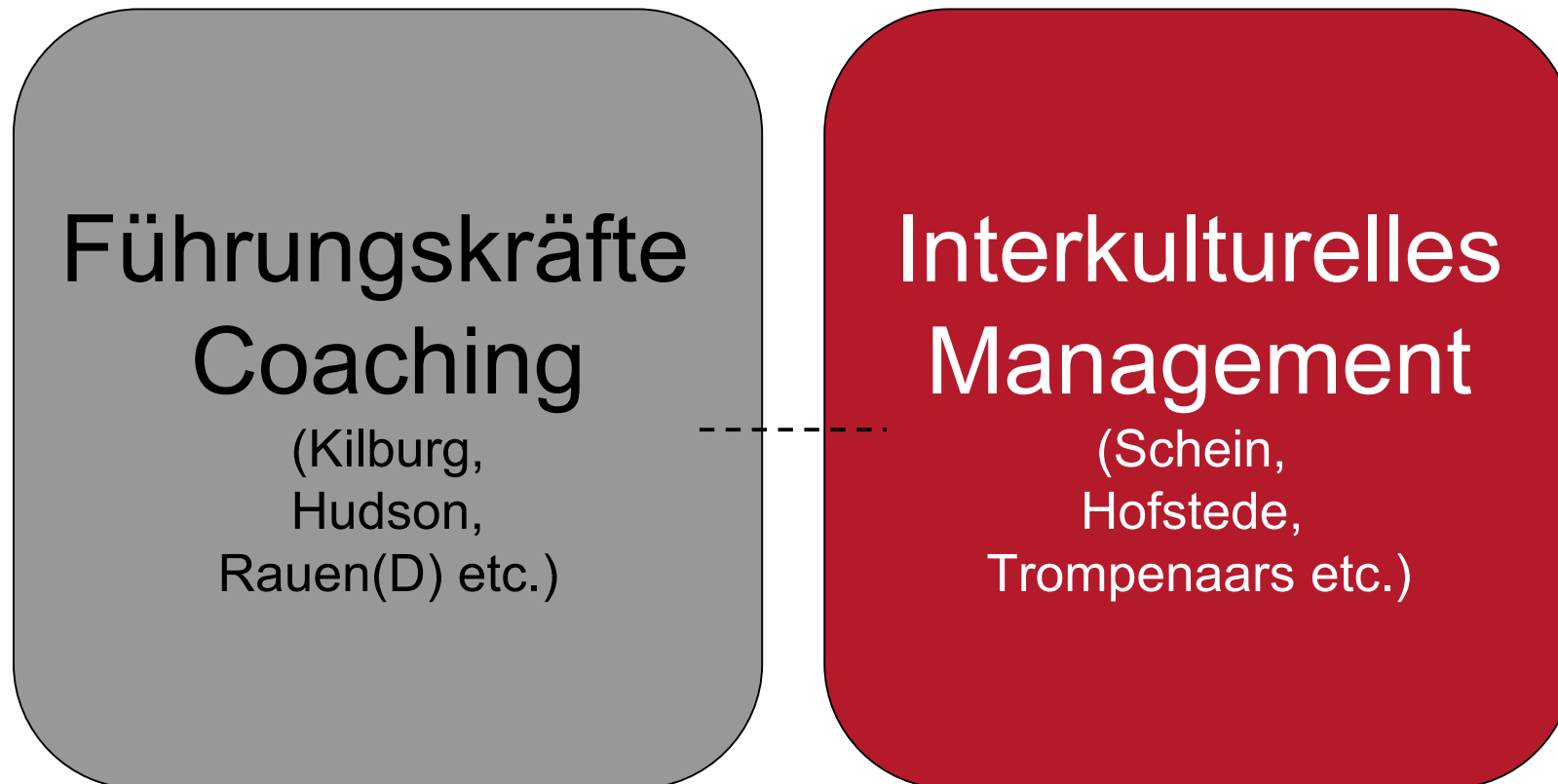


Was macht Coaching von Führungskräften in internationalen Organisationen aus?

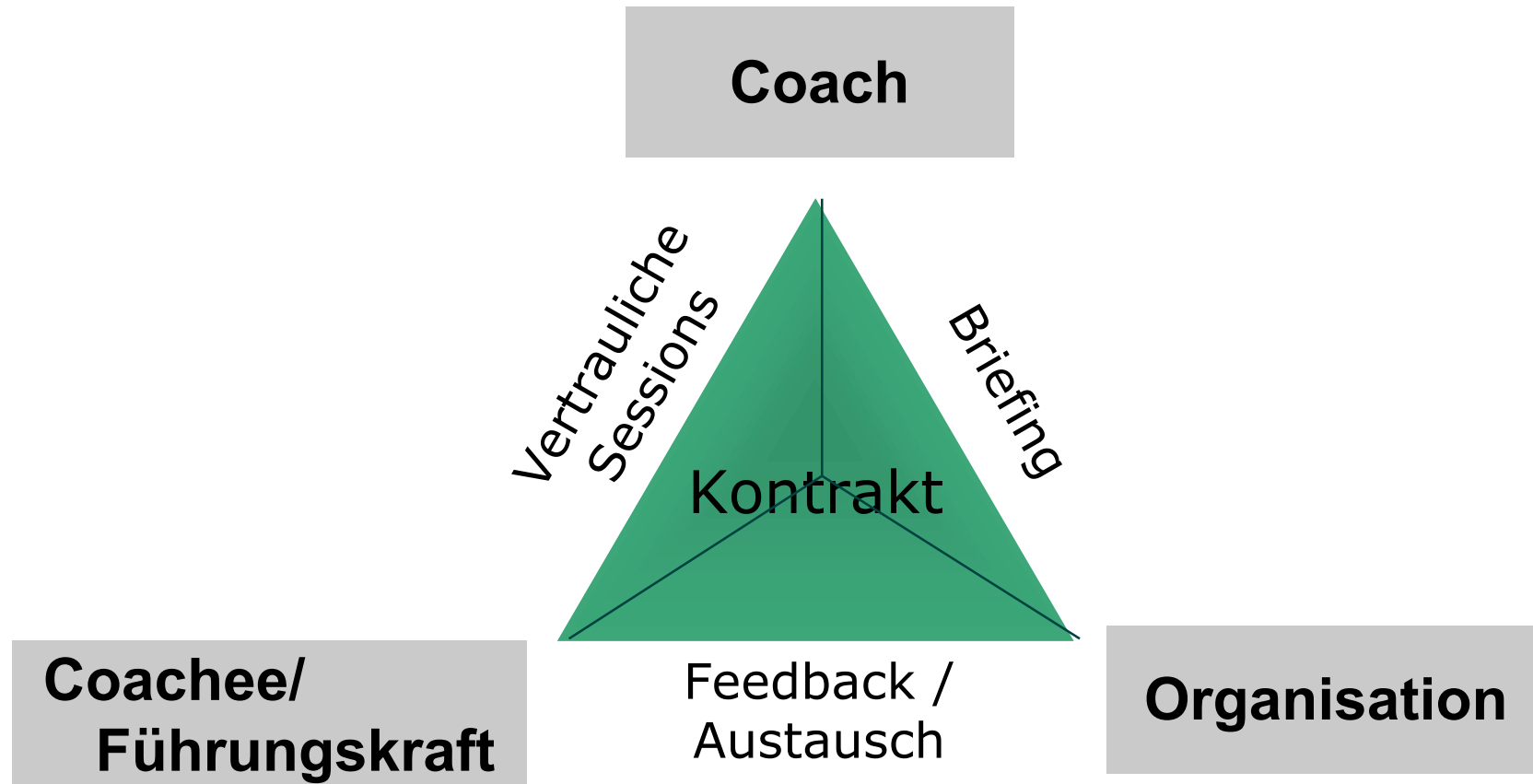


Es gibt keine eindeutige fundierte Antwort!

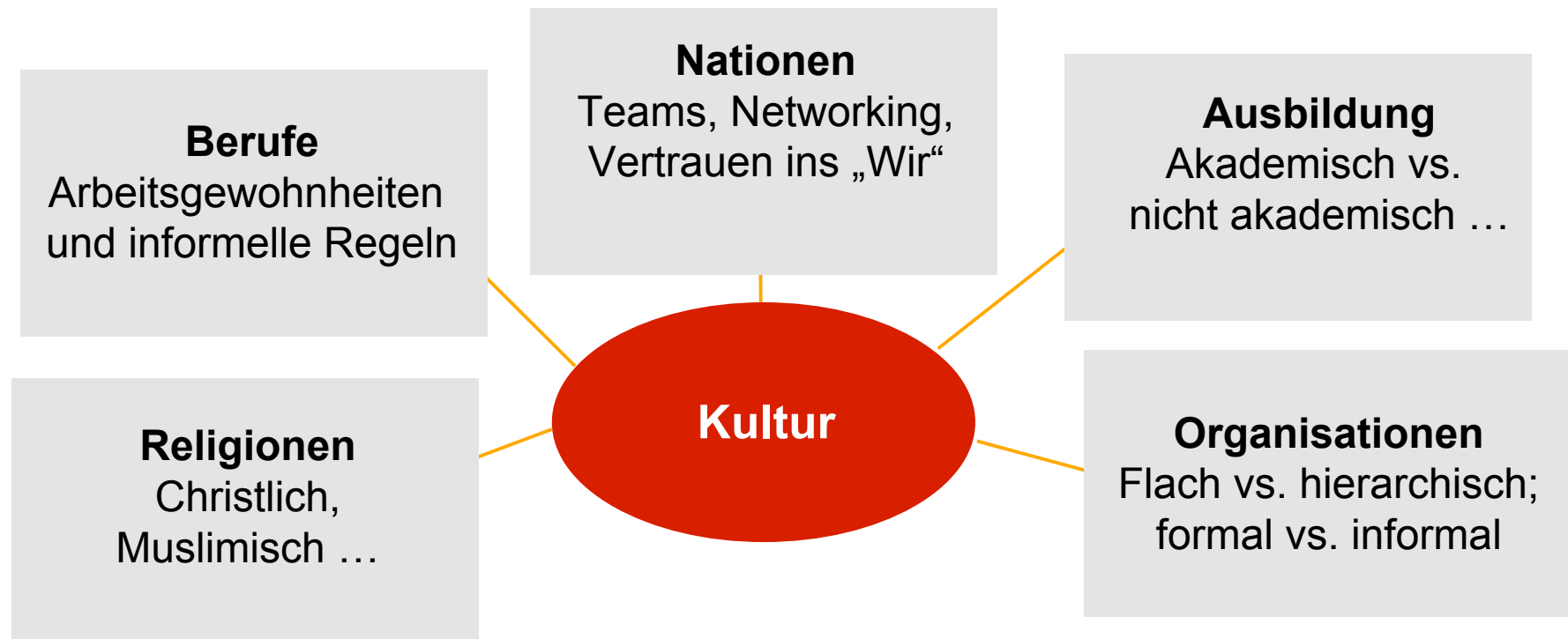
Bisher zwei erfolgreiche Welten mit wenig Verbindungen



Teil 1: Führungskräfte Coaching



Teil 2: International als Unterpunkt von interkulturell

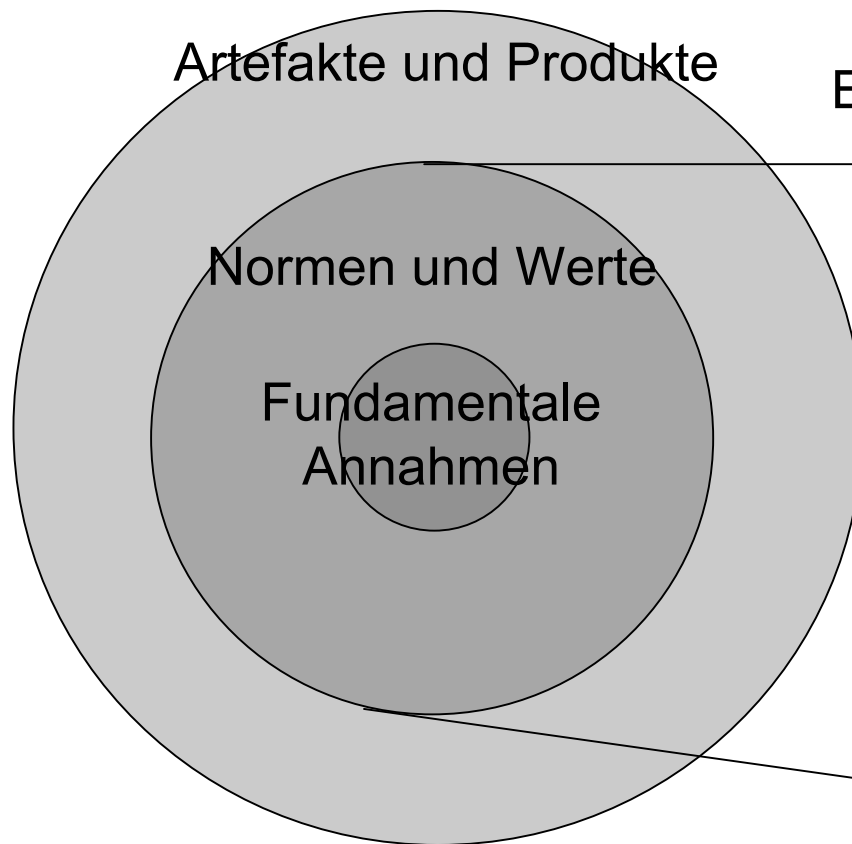


“A group’s culture is the set of unique characteristics that distinguishes its members from another group.” ¹

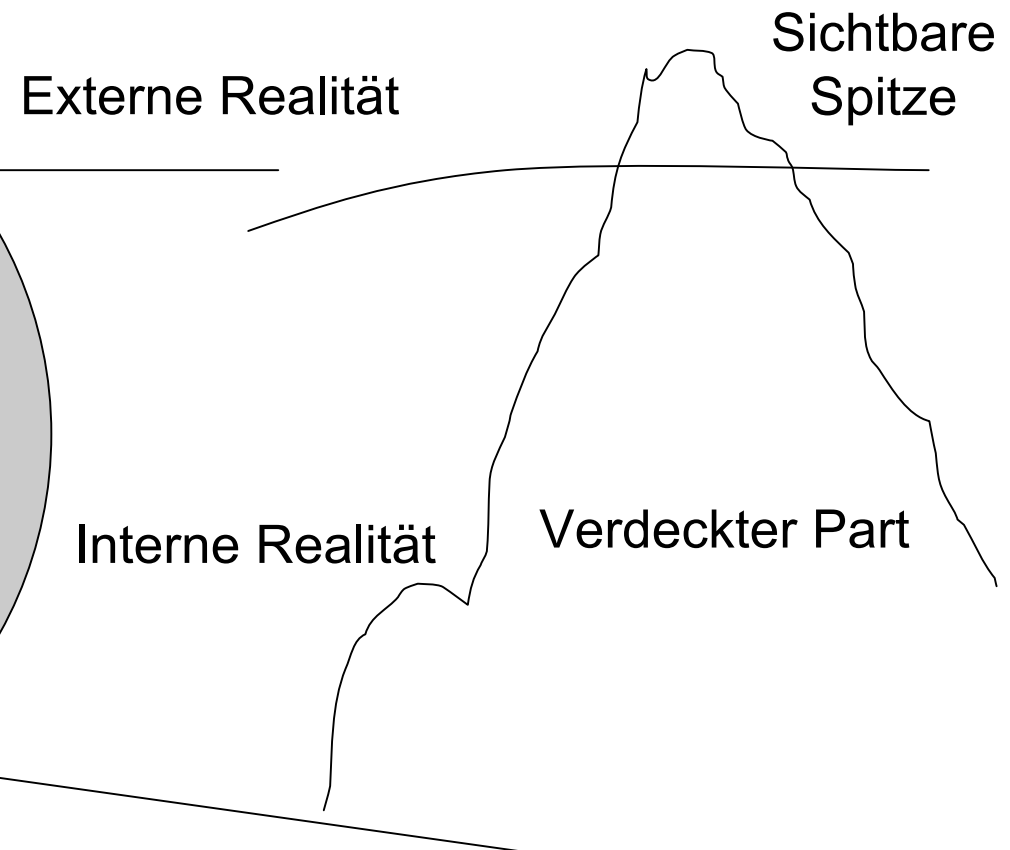
1) Rosinski, Coaching across Cultures, 2003

Modell der Kultur

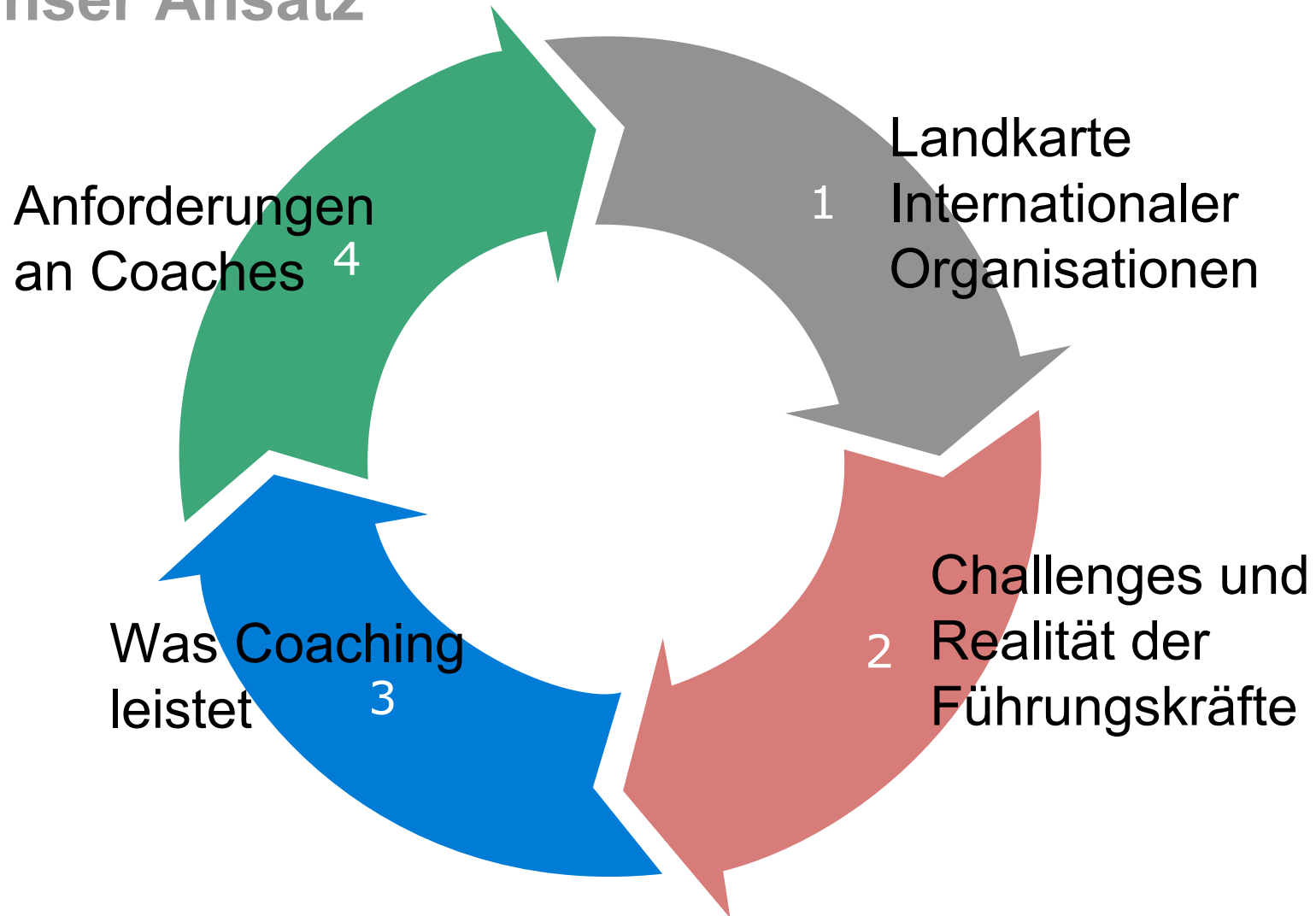
Kultur als ein Zwiebelring



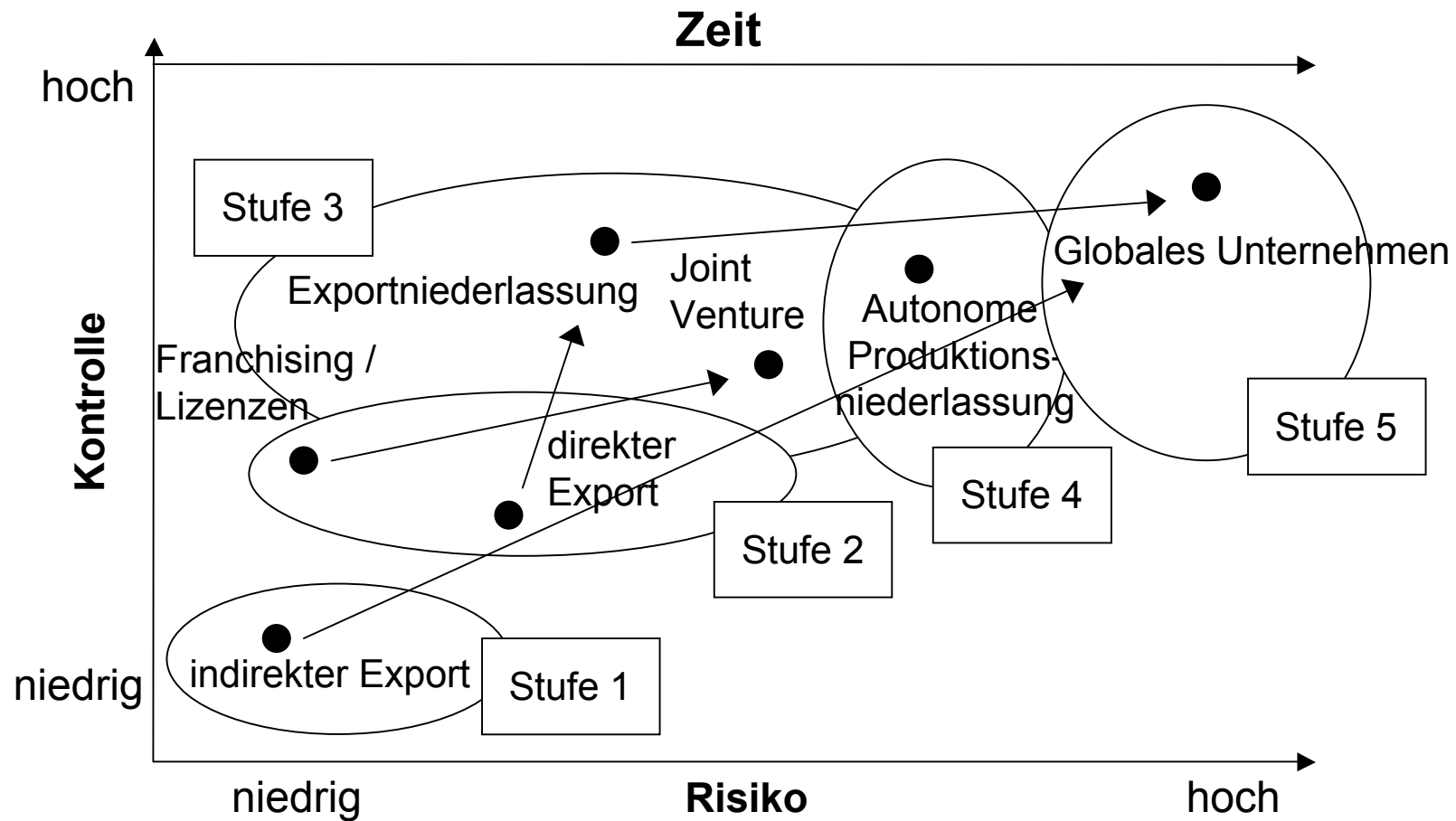
Kultur als ein Eisberg



Unser Ansatz

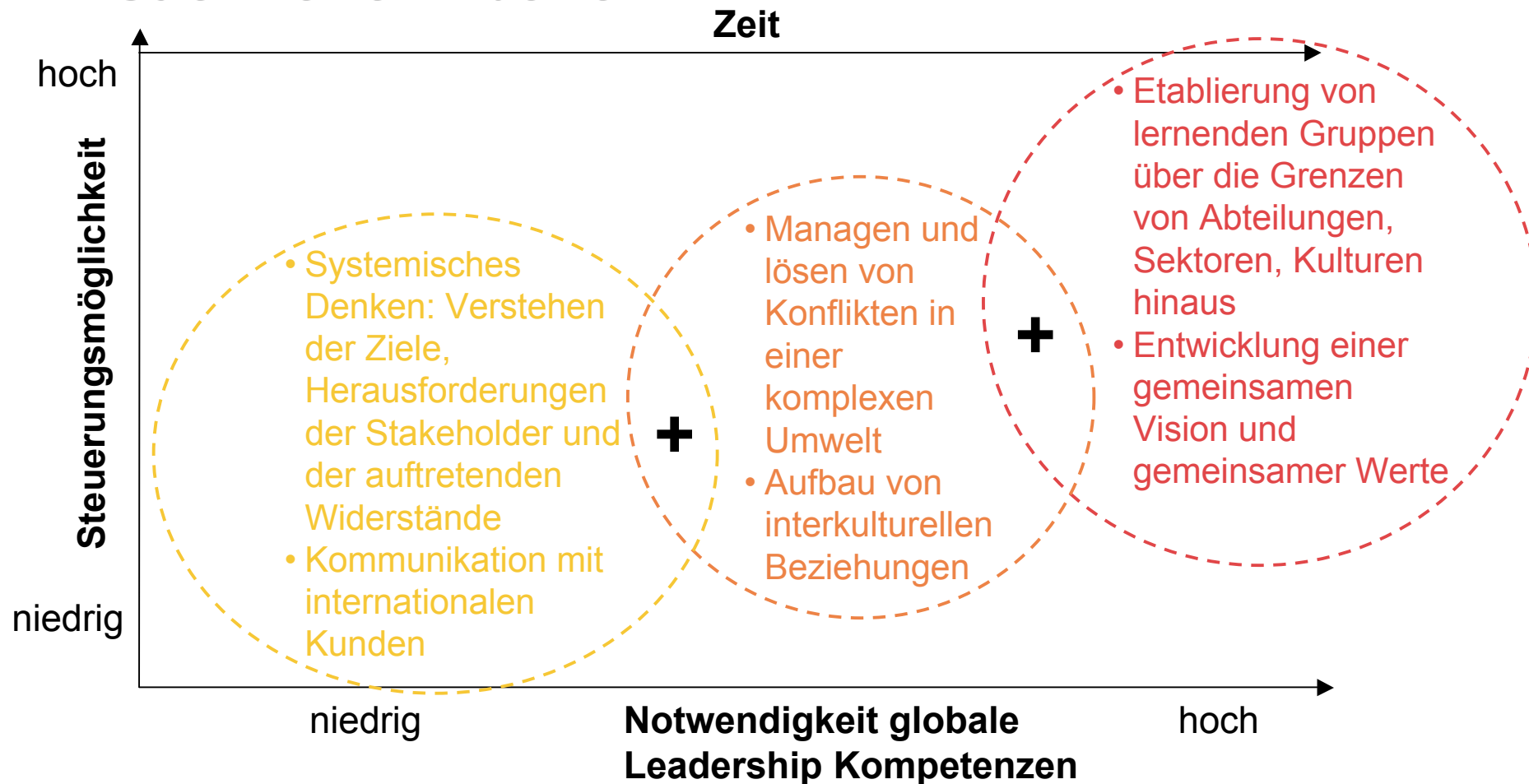


Landkarte der Internationalen Organisationen



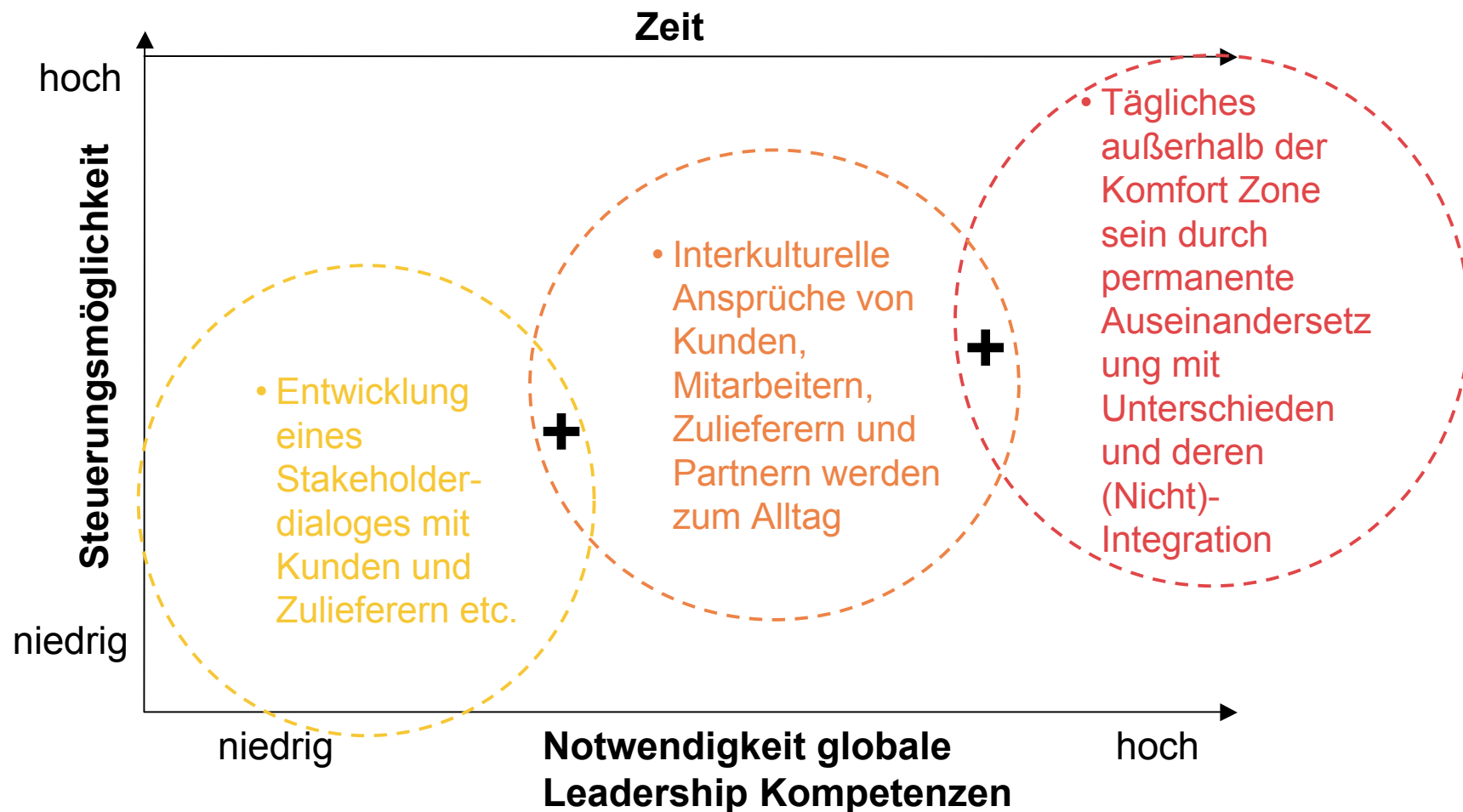
Quelle in Anlehnung an
Macharzina, K. (2003), S. 863)

Auswirkungen für das Coachee auf sachlicher Ebene



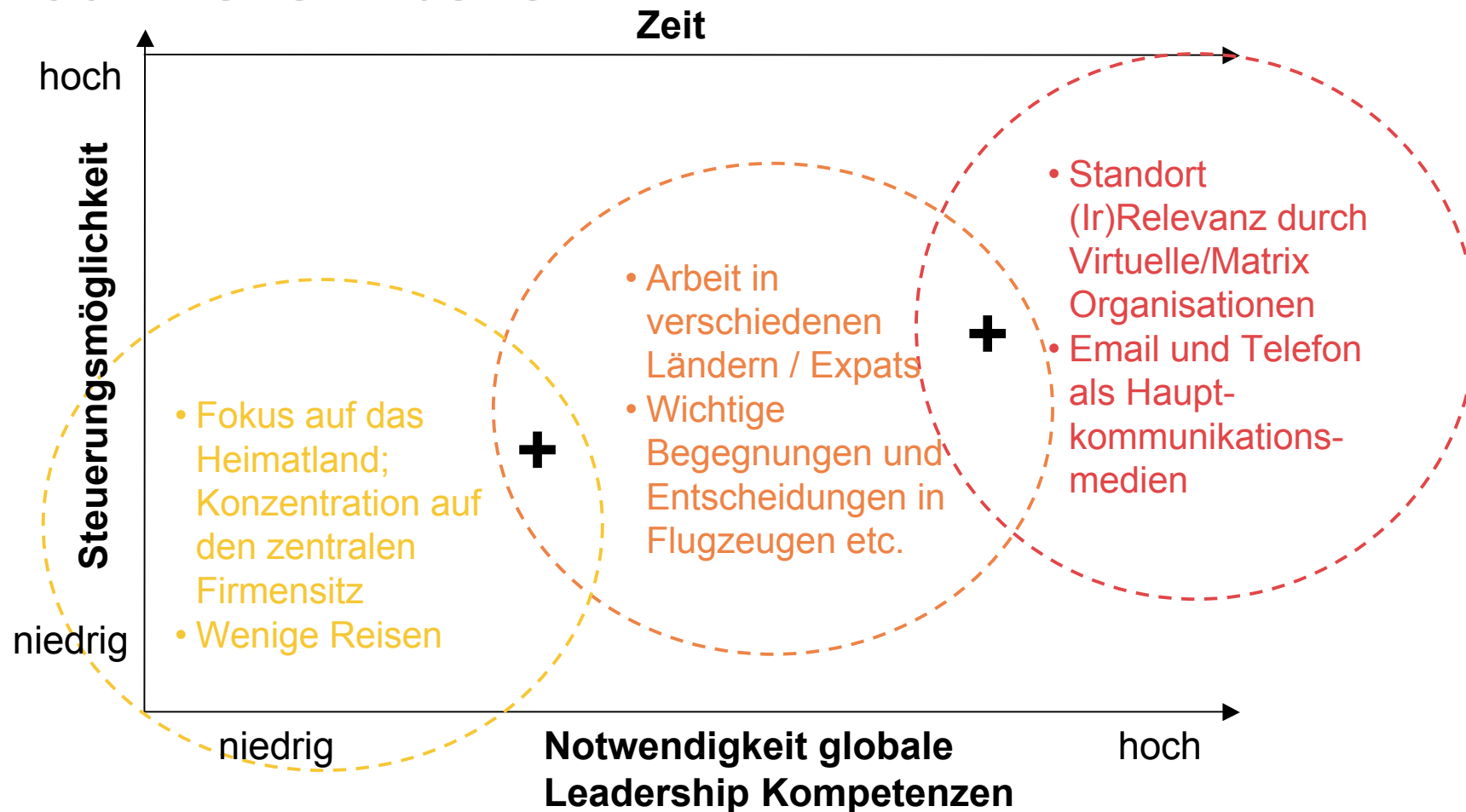
Quelle: Amel Karboul

Auswirkungen für das Coachee auf sozialer Ebene



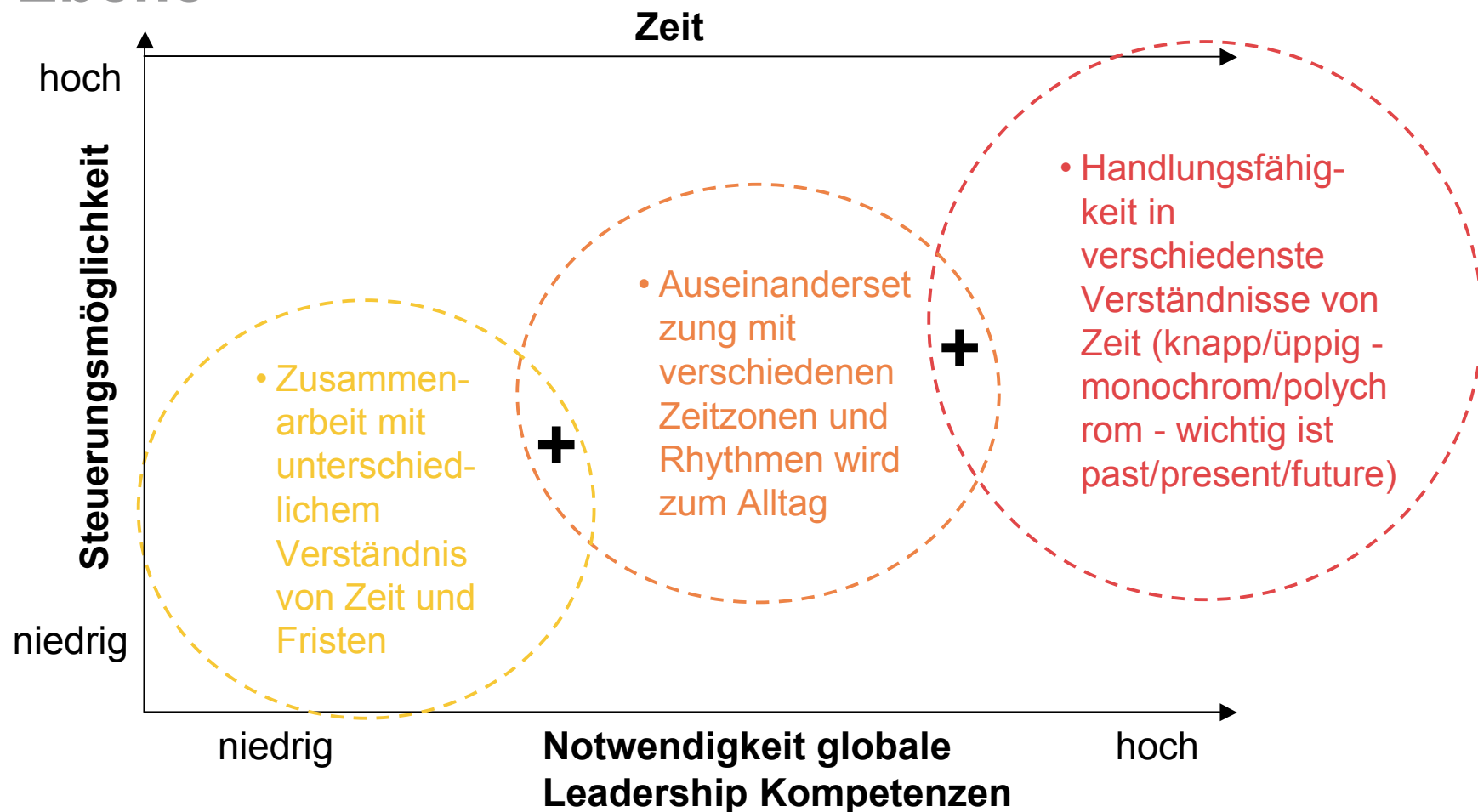
Quelle: Amel Karboul

Auswirkungen für das Coachee auf räumlicher Ebene



Quelle: Amel Karboul

Auswirkungen für das Coachee auf zeitlicher Ebene



Quelle: Amel Karboul

Die Falle des Ethnozentrismus

... it is “the assumption that one’s own culture is central to all reality.”¹

1. Ignorieren von Unterschieden

- Mentale oder physische Separation
- Verneinung

2. Anerkennung von Unterschieden bei negativer Bewertung

- Verläumdung anderer
- Gefühlte Überlegenheit
- “anderer aufs Podest stellen”

3. Anerkennung von Unterschieden, aber Minimierung ihrer Bedeutung

- Trivialisierung
- Verfehlte Differenzierung – “wir sind doch alle gleich!”

¹ Bennet, “Towards Ethnorelativism:”, 1993

Ethnorelatives, Globales Coaching als Lösung?

Ziele

1. Entdeckung der Kultur als Kultur – Erzeugung von Bewusstsein
 - Anerkennen, schätzen und verstehen
 - Akzeptanz ≠ Einverständnis
 - Emotional, instinktiv und intellektuell
2. Umgang mit Hindernissen – aushalten oder anpassen an die Unterschiede
 - Verlassen der Komfort-Zone
 - Adaptierung ≠ Adoption, Assimilierung
 - Empathie, temporärer Wechsel der Perspektiven
3. Nutzen der Unterschiede – profitieren von Diversität
 - Ausnutzen der Unterschiede, Erzeugung von Synergien
 - Erstreben von Einheit durch Diversität

Identifizierung kultureller Unterschiede – das Cultural Orientations Framework (COF)

Kultur dargestellt in sieben Variablen – *the Cultural Orientations Framework*:

Nutzen des COF:

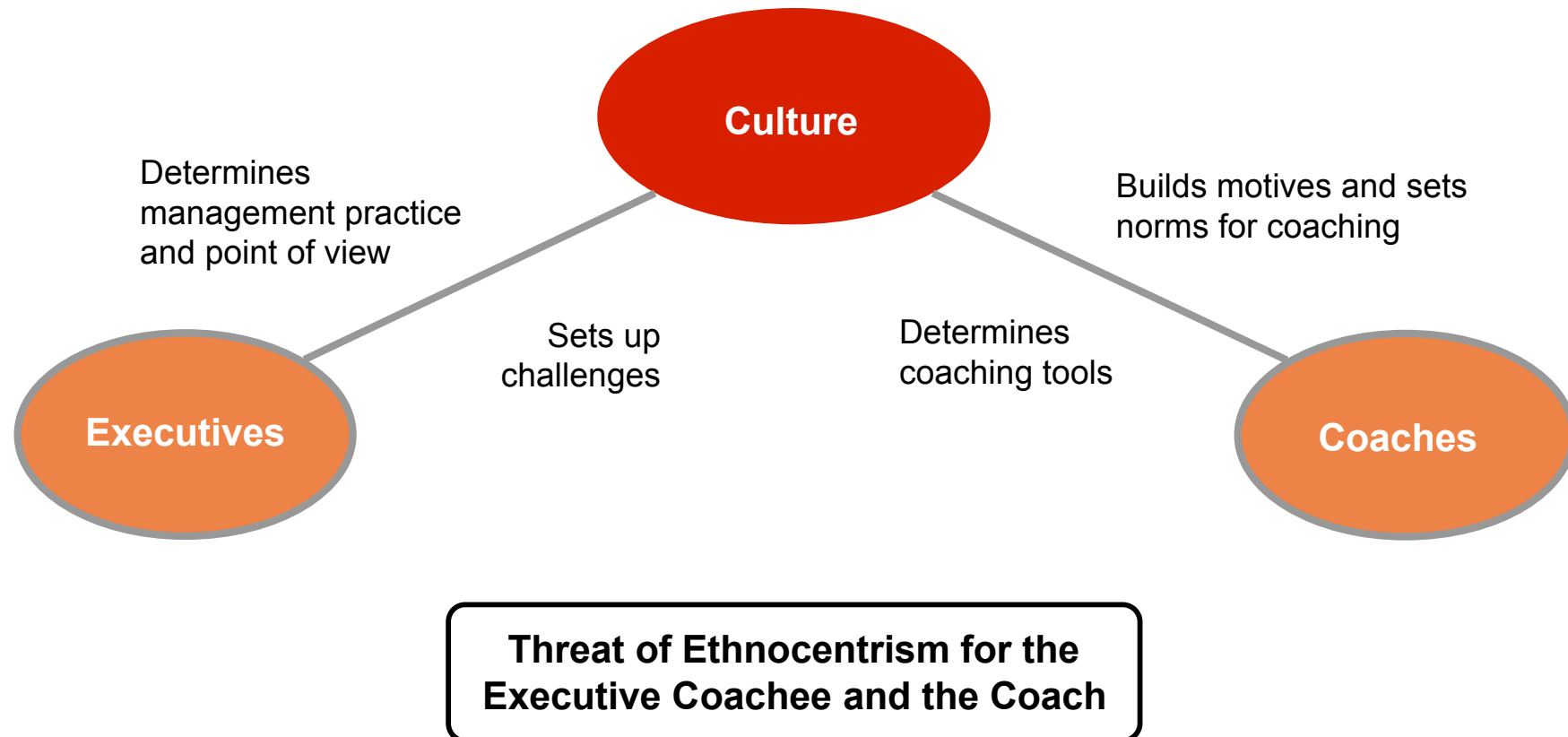
- Einführung von Begriffen um über Kultur zu sprechen und nachzudenken
- Ermöglicht die Untersuchung und Beurteilung verschiedener Kulturen und erhöht das Bewusstsein für kulturelle Unterschiede
- Erlaubt die Reflektion über Vor- und Nachteile verschiedener Kulturen – folgt dem Global Coaching Approach
 - Hilft die andere Seite der Medaille zu erkennen
 - Ermöglicht die Visualisierung und das Nachdenken über eine “gewünschte” Kultur
- Ermöglicht die Nutzung von kultureller Diversität

Assessment Tool für Coaches

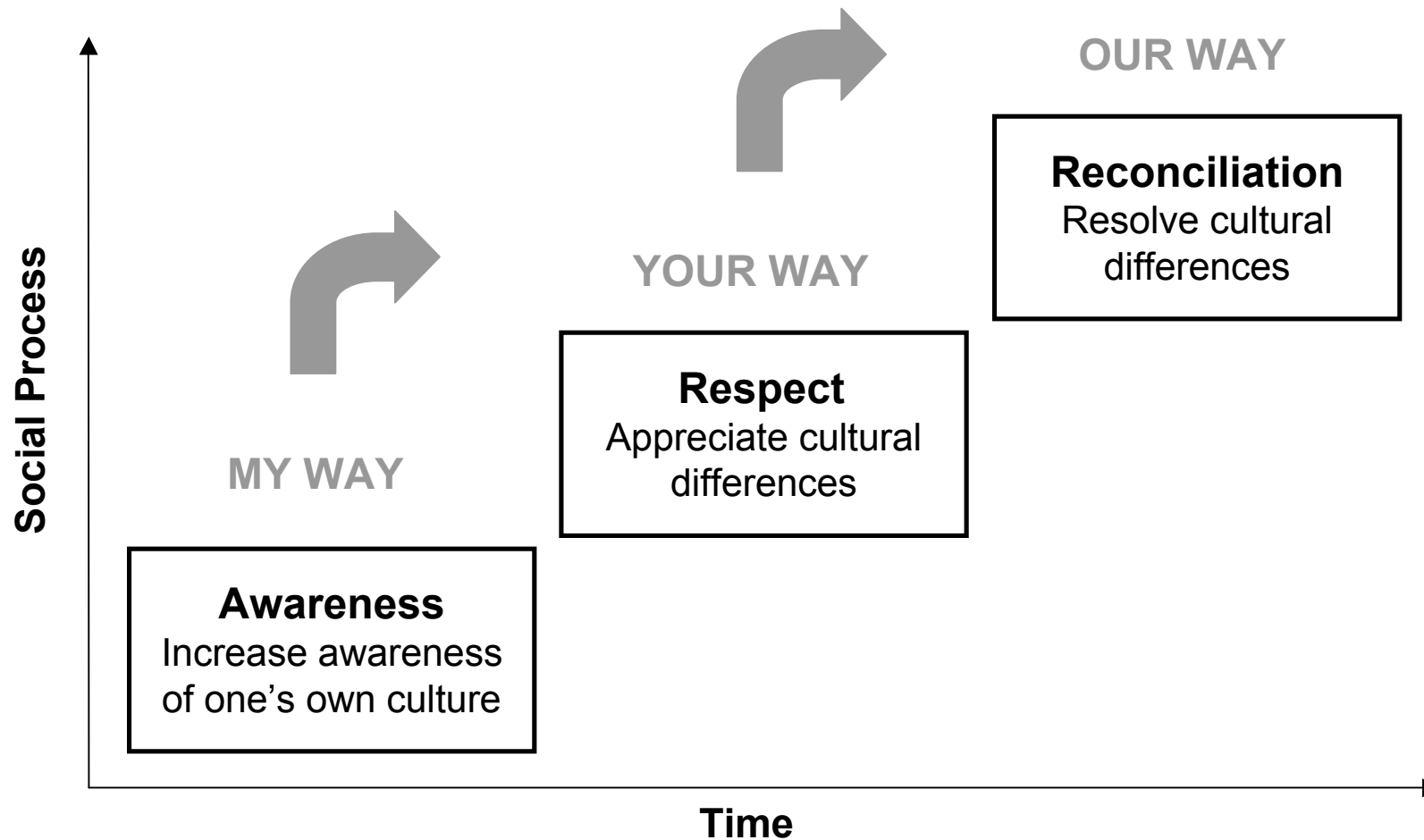
Kategorien	Dimensionen
Bedeutung von Verantwortung und Macht	Kontrolle / Harmonie / Demut
Auffassungen von Time Management	knapp / ausreichend
	monochronisch / polychronisch
	Vergangenheit / Gegenwart / Zukunft
Definitionen von Identität und Zweck	Sein / Tun
	individualistisch / kollektivistisch
Organisationelle Strukturen	Hierarchie / Gleichheit
	universalistisch / spezifisch
	Stabilität / Wandel
	Konkurrenz / Zusammenarbeit
Auffassung von Grenzen und Bereichen	protektionistisch / gemeinsame Nutzung
Kommunikationsmuster	starker / geringer Sinnzusammenhang
	direkt / indirekt
	emotional / neutral
	formal / informal
	deduktiv / induktiv
Modus des Denkens	analytisch / systemisch

Backup

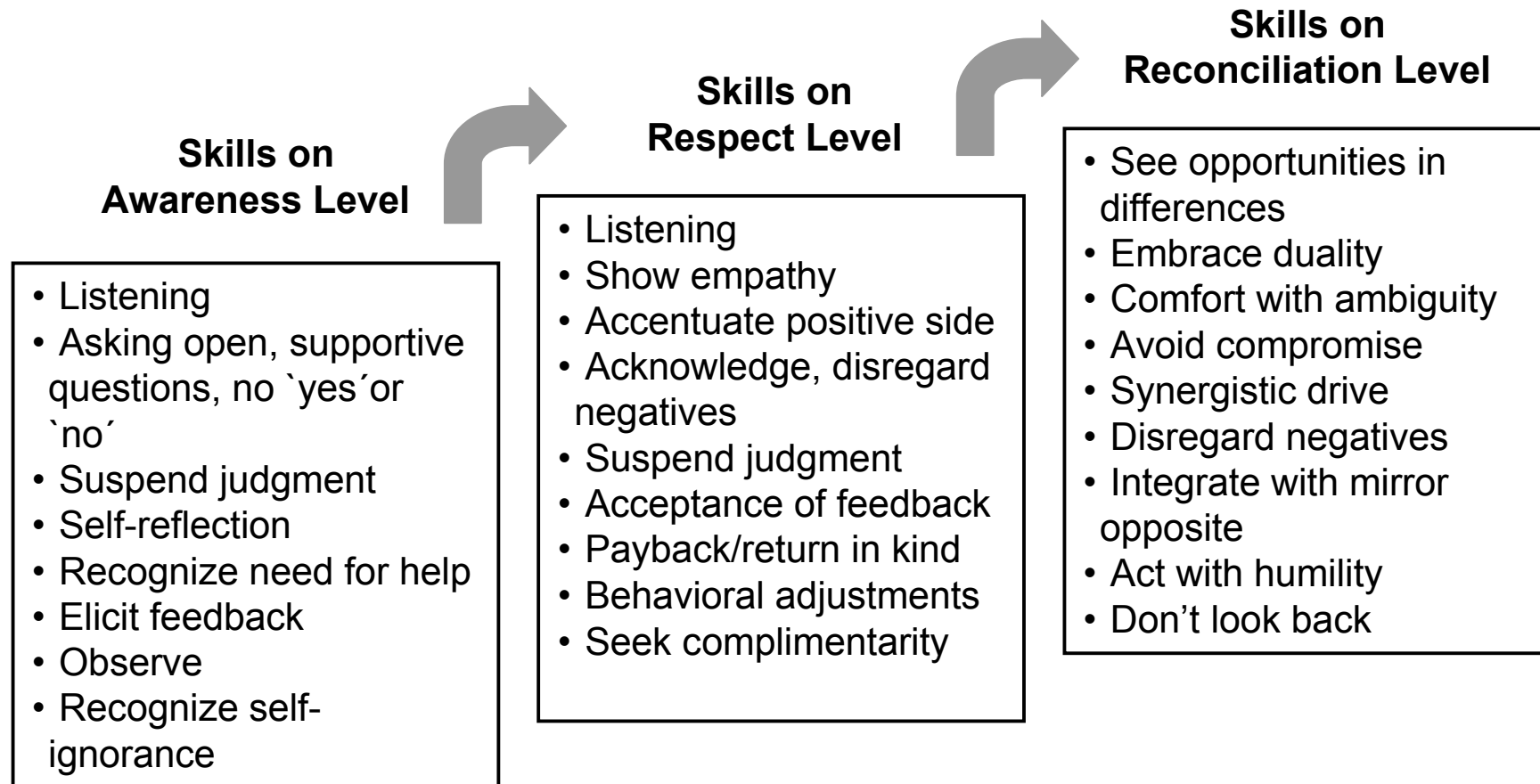
Impact of culture in the environment of coaching...



Towards a competence for an international environment ...



Towards a competence for an international environment ...



Internationalization of Business

