

# impulsreferat

warum multikulturelle teams ein gewinn sind

Seniorenuni Schaffhausen

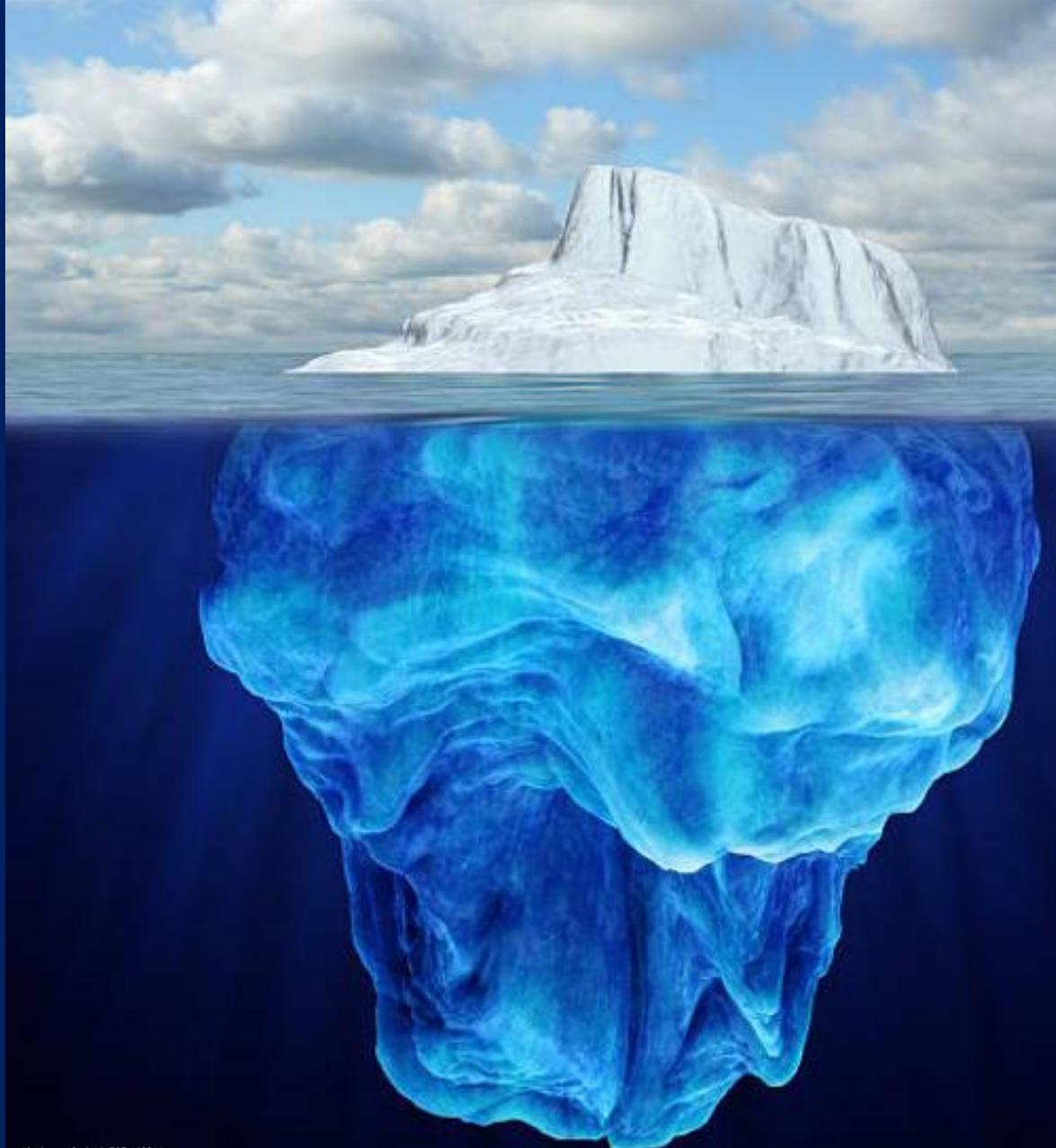
27. Januar 2025

**kultur.**

# dimensionen



**k o m m u n i k a t i o n .**



**stärken vs. eigenheiten  
von kulturen.**

**direkte vs. indirekte  
kommunikation.**

**v o r b ! l d e r**

1. was hat  
die zeit der pandemie bewirkt ?

2. und welchen zusammenhang haben  
multikulturelle teams mit der globalisierung in der  
wirtschaft ?

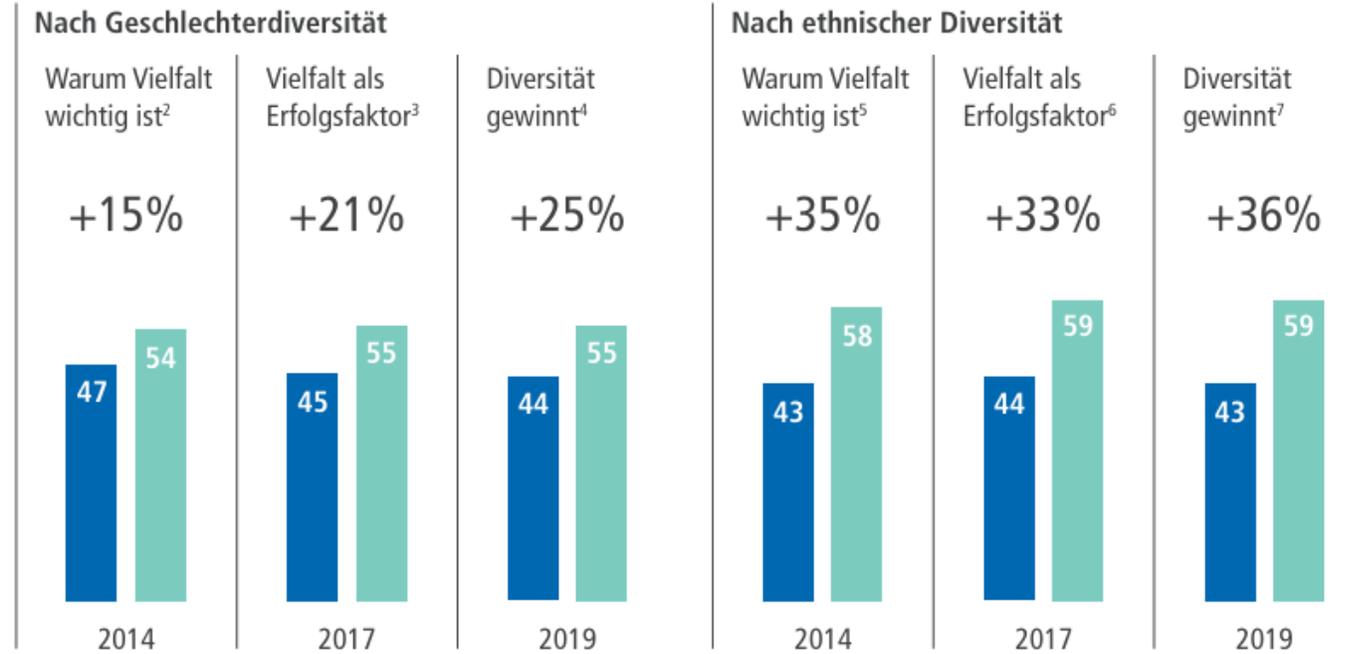
1. welche aufgaben und stellen werden aktuell von ausländischen mitarbeitenden in der schweiz besetzt ?
2. wo binden wir interkulturelle fachkräfte bereits positiv ein ?

## Beim Geschäftsmodell hinsichtlich Diversität spricht nach wie vor viel für die Vielfalt in Führungsteams

Wahrscheinlichkeit einer finanziellen Outperformance,<sup>1</sup> %

■ Unteres Quartil

■ Oberes Quartil



<sup>1</sup>Wahrscheinlichkeit einer finanziellen Outperformance im Vergleich zum nationalen Branchenmedian, p-Wert <0.05, ausser Daten für 2014, wo p-Wert <0.01, <sup>2</sup>n=383; Lateinamerika, Vereinigtes Königreich und USA; Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT), Marge 2010-13. <sup>3</sup>n = 991; Australien, Brasilien, Frankreich, Deutschland, Indien, Japan, Mexiko, Nigeria, Singapur, Südafrika, Vereinigtes Königreich und USA; EBIT-Marge 2011-15. <sup>4</sup>n = 1.039; 2017 Unternehmen, für die 2019 geschlechtsspezifische Daten vorliegen, plus Dänemark, Norwegen und Schweden; EBIT-Marge 2014-18. <sup>5</sup>n = 364; Lateinamerika, Vereinigtes Königreich und USA; EBIT-Marge 2010-2013. <sup>6</sup>n = 589; Brasilien, Mexiko, Singapur, Südafrika, Vereinigtes Königreich und USA; EBIT-Marge 2011-15. <sup>7</sup>n = 533; Brasilien, Mexiko, Nigeria, Singapur, Südafrika, Vereinigtes Königreich und USA, sofern 2019 Daten zur ethnischen Herkunft verfügbar; EBIT-Marge 2014-18.

**multikulturelle teams als chance  
mit ausrichtung in  
unternehmensstrategie**

**36 %**

**Welche Firmen profitieren bereits  
von multikulturellen Teams?**

## Fakten & Firmen in der Schweiz

Bundesamt für Statistik (BFS) 30% ausländische Arbeitskräfte

Multinationale Unternehmen ist der Anteil höher wie Google, Microsoft, Novartis, Roche, IBM und UBS

## Wettbewerbsfähigkeit

Innovation

Inklusion

**leadership.**

**Ein vertrauensvolles, offenes und inklusives Arbeitsumfeld unterstützt die unterschiedlichen, interkulturellen Bedürfnisse. Hierfür benötigt es einen Raum der psychologischen Sicherheit.**

w e r t e

und

p r ä g u n g e n .



Thailand: Durch diesen Markt fährt achtmal am Tag ein Zug - WELT



# 6 KULTURDIMENSIONEN

## Geert Hofstede

**1 - Uncertainty Avoidance**

**UNSICHERHEITSVERMEIDUNG**

**2 - Power Distance**

**MACHTDISTANZ**

**3 - High-context vs. low context**

**INDIREKTE VS. DIREKTE KOMMUNIKATION**

**4 - Individualism vs. collectivism**

**INDIVIDUALISMUS VS. KOLLEKTIVISMUS**

**5 - Long-term vs. short-term orientation**

**LANGZEIT- VS. KURZZEITORIENTIERUNG**

**6 - Masculinity vs. Femininity**

**MASKULINITÄT VS. FEMININITÄT**

# LIMITATIONEN DES MODELLS

## Geert Hofstede

- Ergebnisse basieren auf einem einzigen Unternehmens IBM
- Schwerpunkt mittleres Management
- Gefahr der Pauschalisierungen, Stereotypisierungen
- stark vereinfachtes Modell der Wirklichkeit

klarheit  
und  
präzision.

**klarheit  
und  
adaption.**

**Jede Person hat einen bevorzugten Kommunikationsstil.**



# KOMMUNIKATIONSQUADRAT

## Schulz von Thun

Kommunikationsebenen „4-Ohren-Modell“ bei jeder Äusserung  
Beispiel 2:

### 1 - Sachinhalt:

Fakt wahr/falsch

**Die Produkte wurden noch nicht geliefert.**

### 2 - Appell:

Was möchte ich durch diese Aussage beim Anderen erreichen?

**Beeilen Sie sich und gewährleisten eine schnelle Lieferung.**

### 3 - Beziehungshinweis:

Körperhaltung, Gestik und Mimik zeigen die Verbindung zueinander  
**Ich bin enttäuscht.**

### 4 - Selbstkundgabe:

eigene Selbstoffenbarung

**Ich gerate in Schwierigkeiten durch die Lieferverzögerung.**

# **Mögliche Fragestellungen für die Selbst- vs. Fremdreflexion einer klaren Kommunikation zur Bedürfnis- und Erwartungsklärung:**

- 1 - Kommuniziere ich direkt oder indirekt?**
- 2 - Bevorzuge ich Small Talk oder möchte ich fachbezogen auf die Thematik eingehen?**
- 3 - Brauche ich Vertrauen zu meinem Gegenüber, um kritische Themen zu erwähnen?**
- 4 - Welche Wortwahl ist mir wichtig? Was braucht mein Gegenüber?**
- 5 - An welchem Ort kann ich das spezifische Thema am besten platzieren?**

<https://www.praxisseminare.ch/blog/detail/article/ueberzeugend-und-klar-kommunizieren-was-macht-eine-ueberzeugende-und-starke-kommunikation-aus/>

**e m p f e h l u n g e n .**

# 1 - coachings & trainings

## 2 - kulturspezifisches onboarding

# 3 - individualisierte feedbacks

# 4 - offboarding

# 5 - netzwerke, mentoring

# multikulturelle teams

herausforderungen

was läuft gut?

wo gibt es potential  
und stärken?

# warum sind multikulturelle teams ein gewinn?



**motivation.**



# innovation.



**wohlfinden.**



# u n t e r n e h m e n s k u l t u r

**fazit.**

Merci vielmals. Merci beaucoup.  
Grazie mille. Thank you.  
Kheyli mamnoon.

**sahar gasgari-luu**

**diversity coach | interkulturelle trainerin | kommunikationsberaterin**

[mail@wsion.ch](mailto:mail@wsion.ch)

<https://wsion.ch/en>



