



## Synergiewerkstatt XXVI: Diversity goes international

**Gastgeber: Alexander Ankel, COO der ERGO International AG  
München – 15. November 2018 mit Vorabendprogramm**

### Take Aways

1. Ohne das Commitment des Vorstands geht nix. Oder andersherum: Im Auftrag des Vorstandsvorsitzenden geht alles.
2. Zentrale Steuerung führt zu Reaktanz. Besser den örtlichen Bedarf erkennen, eigene Projekte durchführen lassen und Best Practices unternehmensweit verbreiten – das schafft Wirkung und Ownership.
3. Wenn das oberste Management (noch) nicht bereit ist für Diversity: Partner\_in auf Bereichsebene finden und dort einen Piloten ansetzen. Die dortigen Erfolge überzeugen weitere Bereichsleiter\_innen und schließlich das oberste Management.
4. Eine Mindset-Änderung startet ebenso von oben. Awareness Trainings also von oben nach unten ansetzen. Die Themen und Vorschläge aus den verschiedenen Ebenen können gesammelt und in einer Toolbox verbreitet werden – das schafft Nachhaltigkeit.
5. Werte leben. Dies gelingt, wenn bei deren Definition sowohl die Führungskräfte als auch die Belegschaft involviert werden. Das schafft einen persönlichen Bezug. Abweichungen sind zu sanktionieren. Dies gilt über alle Hierarchieebenen hinweg, will man glaubwürdig sein.
6. Interkulturelle Kompetenz lernt man nicht in einer halbtägigen Schulung. Führungskräfte sind in ihrem Lernprozess längerfristig zu begleiten, am besten über die Integration von Diversity-/Interkulturellen Modulen in ihrem Führungskräfteentwicklungsprogramm. So werden sie rechtzeitig auf Auslandseinsätze, die Führung von kulturell diversen Teams sowie die Kooperation mit ausländischen Geschäftspartnern vorbereitet.
7. Zeit geben. Interkulturelle Annäherung, Vertrauensaufbau und für Deutsche besonders die Ansprache persönlicher Themen dauert – manchmal muss man mindestens viermal mit seinem/r (asiatischen) Mitarbeiter\_in gemeinsam etwas essen gehen, bis er/sie Vertrauen fasst.
8. Interkulturelle Begegnungen schaffen. Geschützten Raum schaffen, in dem sich Führungskräfte über ihre Kulturen/Fragen/Probleme austauschen und reflektieren können.
9. Step back. Wenn der/die asiatische Teilnehmer\_in im Workshop einschläft, irritiert das eine deutsche Führungskraft. Beobachten, verstehen, sich nicht ärgern ist die richtige Reihenfolge. Die Regeln einer anderen Kultur sind unsichtbar und nicht immer auf den ersten Blick verständlich.
10. Interkulturell optimale Kommunikation ist auch innerhalb einer Kultur die richtige. Offene Fragen, positive Formulierungen, ausgesprochene Wertschätzung funktionieren nicht nur in Tansania, sondern auch in Deutschland.

### Kontakt und Leitung des Netzwerks ‚Synergie durch Vielfalt‘

Dr. Petra Köppel Synergy Consult  
Am Kapellenberg 14a  
85604 Zorneding bei München  
+49 / 8106 / 211 62-88  
petra.koepfel@synergyconsult.de  
www.synergyconsult.de

### Infos und Anmeldung zum Netzwerk ‚Synergie durch Vielfalt‘

[www.synergie-durch-vielfalt.de](http://www.synergie-durch-vielfalt.de)



Unser Partner:

