

Astrid Kühne

Interkulturelle Teams

GABLER RESEARCH

Entscheidungs- und Organisationstheorie

Herausgegeben von Prof. Dr. Egbert Kahle

Die Schriftenreihe soll Forschungsergebnisse aus den Bereichen Entscheidungstheorie und Organisationstheorie einschließlich der damit verbundenen Problemfelder Kommunikation, Wahrnehmung, Unternehmenskultur, Unternehmensethik und Unternehmensstrategie vorstellen und – über Einzeldarstellungen hinaus – den Gesamtzusammenhang der Probleme und Lösungsansätze vermitteln. Der ausdrückliche Theoriebezug schließt dabei eine konkrete Praxisorientierung im Einzelnen mit ein.

Astrid Kühne

Interkulturelle Teams

Neue Strategien
der globalen Zusammenarbeit

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Egbert Kahle



GABLER

RESEARCH

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Dissertation Leuphana Universität Lüneburg, 2010

1. Auflage 2011

Alle Rechte vorbehalten

© Gabler Verlag | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2011

Lektorat: Marta Grabowski | Sabine Schöller

Gabler Verlag ist eine Marke von Springer Fachmedien.

Springer Fachmedien ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.

www.gabler.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-8349-3113-9

Meinen Eltern
&
meinem Zwilling

Geleitwort

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit einem spezifischen aktuellen und theoretisch noch offenen Problem, das durch die Kombination zweier „Megatrends“ eine besondere praktische und theoretische Relevanz hat. Die zunehmende Globalisierung vieler ökonomischer Probleme und Beziehungen und der vermehrte Einsatz von Projektteams zur Lösung von Problemen ergeben in ihrer Zusammenfügung ein Thema, das der Arbeit ihre besondere Bedeutung verleiht. Dabei werden – unter Erwähnung und Beachtung auch anderer Modelle – zwei Modelle für die tragende Konstruktion der Arbeit zugrundegelegt und zwar für die Projektteams das Teammodell nach Margerison & McCann und für die Globalisierung als Schwerpunkt das Kulturmodell von Hofstede mit aktuellen Erweiterungen. In dieser Mischung zweier empirisch stark abgesicherter Modelle mit ganz unterschiedlichen Ansprüchen und Bezugsebenen liegt die Besonderheit dieser Arbeit, die einerseits eine Stärke ist und andererseits ein Problem darstellt. Die Stärke liegt darin, dass die breite empirische Basis den Ansätzen erhebliche Geltung verschafft und die Kombination der Ansätze eine breite Problematik abzudecken in der Lage ist. Das Problem besteht darin, dass der Hofstede-Ansatz durchschnittliche Werte für ganze Nationen oder sogar Regionen mit erheblichen Streubreiten beinhaltet, während das TMS-Modell sich auf Individuen bezieht, deren Eigenschaften auch individuell erfasst werden. Vom Ergebnis her überzeugt die zu neuen Möglichkeiten führende positive Seite der Kombination beider Ansätze.

Beide Ansätze werden zuerst für sich vorgestellt und diskutiert und dann für die Problemlösung zusammengeführt. Auf der Grundlage der erarbeiteten besonderen Probleme interkultureller Projektmanagement-Teams werden vier verschiedene Ansätze zur verstärkten Kulturintegration entwickelt, die alle vier neuartig und systemimmanent folgerichtig sind, aber alle auch neben den jeweils erörterten Vor- und Nachteilen auf ihre reale Verfügbarkeit zu prüfen wären, d.h. ob es solche Personen und Rollenträger überhaupt und wenn ja, unter welchen Bedingungen gibt.

Die Arbeit ist klar geschrieben und mit Quellen hinreichend belegt. Sie geht in weiten Teilen deutlich über den Stand bisherigen Wissens hinaus und entwickelt neue Lösungsansätze und Sichtweisen. Ich wünsche der Arbeit das gebührende Interesse in Wissenschaft und Praxis.

Professor Dr. Egbert Kahle
Leuphana Universität Lüneburg

Vorwort

Anfang der 1980er Jahre entwickelt, zählt das Team Management Profil heute zu den am häufigsten eingesetzten Instrumenten zur Verbesserung von Teamleistungen. Sicherlich waren die Managementforscher Charles Margerison und Dick McCann nicht darauf gefasst ein Instrument zu entwickeln, das weltweit einen derart großen Anklang findet. Auch viele multikulturelle Teams nutzen das Profil, um eine Sprache für ihre Arbeit zu erhalten, unterschiedliche Verhaltensweisen bei der Arbeit transparent zu machen und ihr Team - für eine bessere Zielerreichung - zu optimieren.

Die Arbeit mit und in multikulturellen Teams wird auch in Zukunft eine wachsende Bedeutung haben: Eine Umkehr internationaler Kooperation ist kaum vorstellbar. Auch die demografische Entwicklung Deutschlands wird den Zuzug ausländischer Fachkräfte weiter Beschleunigen. Ein gekonnter Umgang mit multikulturellen Teams wird immer mehr zum wichtigen Erfolgsfaktor für Projekte.

Daher halte ich eine Auseinandersetzung mit der Frage, wie interkulturelle Projektteams optimiert werden können, für wichtig. Ich freue mich sehr, dass Frau Dipl.-Kffr. & BA Astrid Kühne sich dazu mit dem Team Management Profil auseinandergesetzt hat und mit dieser Dissertation einen Impuls zur Arbeit mit interkulturellen Teams gibt.

Dipl. Oec. Marc Tscheuschner

Leiter des TMS-Akkreditierungszentrums für Deutschland

TMS Master-Trainer, Co-Autor „TMS - Der Weg zum Hochleistungsteam“

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	VII
Vorwort	IX
Inhaltsverzeichnis	XI
Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis	XV
Abkürzungsverzeichnis	XVI
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Derzeitige Lösungsansätze und deren Einschränkungen	2
1.3 Aufbau der Arbeit	4
2 Interkulturelles Projektmanagement	7
2.1 Management nationaler Projekte	7
2.2 Management internationaler Projekte	15
2.3 Kultur	21
2.4 Kulturmodelle	24
2.4.1 Kulturmodell nach Hofstede.....	25
2.4.2 Kulturmodell nach Hall	30
2.4.3 Kulturmodell nach Trompenaars	33
2.4.4 Evaluierung der Kulturmodelle	35
2.5 National-, Unternehmens- und Projektkultur.....	40
3 Interkulturelles Teammanagement	43
3.1 Management nationaler Teams	43
3.2 Management internationaler Teams.....	48
3.3 Cultural Diversity Management.....	56
3.4 Konflikt- und Krisenmanagement.....	59
3.5 Teammodelle	70
3.5.1 Belbin	70
3.5.2 Management Team Role-indicator	74
3.5.3 Team Management Profil	77
3.6 Evaluierung der Teammodelle.....	89
3.7 Interoperabilität zwischen TMS und Hofstedes Dimensionen	91

4	Kulturintegration mittels eines „Kulturkonfliktlösers“	95
4.1	Aufgaben	96
4.2	Voraussetzungen	97
4.3	Umsetzung	98
4.4	Methoden und Instrumente	101
4.5	Vor- und Nachteile	109
5	Kulturintegration mittels „Intercultural Linking Skills“	112
5.1	Elemente der Intercultural Linking Skills	114
5.2	Entwicklung der Intercultural Linking Skills	116
5.3	Bewertung der Intercultural Linking Skills	117
5.4	Umsetzung	120
5.5	Vor- und Nachteile	121
6	Kulturintegration mittels einer „Kulturrolle“	123
6.1	Aufgaben	124
6.2	Voraussetzungen	126
6.3	Integrationsmöglichkeiten der Kulturrolle	128
6.4	Umsetzung	136
6.5	Methoden und Instrumente	138
6.6	Vor- und Nachteile	141
7	Kulturintegration mittels verschiedener „Kultur-Ebenen“	144
7.1	Darstellungskraft der Kultur-Ebenen	146
7.2	Zusammensetzung verschiedener Projektteams	149
7.3	Allgemeine Zusammensetzung von Teams	151
7.4	Positionierung der Kultur-Ebenen	155
7.5	Kritik des Modells	157
7.6	Annahmen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten des Modells	159
8	Fazit	163
	Literaturverzeichnis	169
	Internetquellen	188
	Anhang A: Experteninterviews	190
	Anhang B: Quantitativer Kulturvergleich	200

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Problemstellung der Dissertation	2
Abb. 2: Roter Faden – theoretische Grundlagen	5
Abb. 3: Roter Faden – interkulturelle Teammodelle	6
Abb. 4: Projektmanagement-Dreieck	9
Abb. 5: Gründe für fehlgeschlagene IT-Projekte	11
Abb. 6: Drei-Phasenmodell des Projektmanagements	12
Abb. 7: Fünf-Phasenmodell des Projektmanagements	14
Abb. 8: Besonderheiten internationaler Projekte.....	17
Abb. 9: Das Zwiebeldiagramm nach Hofstede.....	23
Abb. 10: Kulturdimensionen nach Hofstede	25
Abb. 11: Nationale Kultur versus Unternehmenskultur	41
Abb. 12: Teamleistungslevel während der Teamphasen nach Tuckman	48
Abb. 13: Phasenmodell interkultureller Teams	49
Abb. 14: Leistungsfähigkeit verschiedener Typen von Teams	53
Abb. 15: Phasenmodell der Eskalation nach Glasl.....	64
Abb. 16: Management Team Role-indicator	74
Abb. 17: Das Rad der Arbeitsfunktionen	77
Abb. 18: Das Team Management Rad	80
Abb. 19: Das Linking-Skills-Modell	84
Abb. 20: Die Arbeitspräferenzskalen	86
Abb. 21: Das 16-Sektoren-Modell.....	88
Abb. 22: Kulturvergleich verschiedener Länder	91
Abb. 23: Modellkombination zwischen TMS und Hofstedes Dimensionen.....	93
Abb. 24: Kulturintegration mittels eines „Kulturkonfliktlösers“	95
Abb. 25: Flussdiagramm zur kooperativen Konfliktlösung	102
Abb. 26: Intercultural Linking Skills im erweiterten Linking-Modell.....	112

Abb. 27: TMS unter Nutzung verschiedener Kulturkompetenz-Ringe	113
Abb. 28: Formen des interkulturellen Trainings	116
Abb. 29: Kulturintegration durch eine Kulturrolle	123
Abb. 30: Interkulturelles Kompetenzprofil	127
Abb. 31: Nominierung der Kulturrolle	129
Abb. 32: Die Pole der Arbeitspräferenzen.....	131
Abb. 33: Hauptrolle auf dem äußeren Rad	132
Abb. 34: Hauptrolle auf dem inneren Rad.....	132
Abb. 35: Bestimmung der beiden Nebenrollen	134
Abb. 36: Positionierungsmöglichkeiten der Nebenrollen.....	135
Abb. 37: Kulturintegration mittels verschiedener Kultur-Ebenen.....	144
Abb. 38: Kulturvergleich Italien, Deutschland und Schweiz	147
Abb. 39: Kulturvergleich Australien, England, Kanada, Neuseeland und USA	147
Abb. 40: Kulturvergleich der skandinavischen Länder und den Niederlanden.....	148
Abb. 41: Kulturvergleich China, Hong Kong und Vietnam	148
Abb. 42: Grafischer Kulturvergleich aller Länder.....	152
Abb. 43: Relative Positionierung der Kultur-Ebenen untereinander.....	156
Abb. 44: Kulturvergleich Australien und Aborigines	157
Abb. 45: Kulturvergleich Aborigines, Belgien, Frankreich und Spanien	158
Abb. 46: Kulturvergleich kanadischer Subgruppen	158
Abb. 47: Kulturvergleich Irland und England	160
Abb. 48: Modellkombination Kultur-Ebenen und Linking Skills.....	166

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Vergleich bekannter Kulturmodelle	36
Tab. 2: Die 13 Kompetenzen des Linking-Leader-Modells	85
Tab. 3: Schlüsselemente der interkulturellen Kompetenz	115
Tab. 4: Hofstede's Indizes ausgewählter Länder	146
Tab. 5: Quantitativer Kulturvergleich aller Länder	154

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
A/B	Analytisch/Begründet auf Überzeugungen
CIO	Chief Information Officer
DIN	Deutsches Institut für Normung e. V.
E/I	Extrovertiert/Introvertiert
GLOBE	Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness
IBM	International Business Machines Corporation
IDV	Individualitätsindex
IMEDE	Institut pour l'Etude des Méthodes de Direction de l'Entreprise
IP	Intellectual Property
IT	Information Technology
LZO	Langzeitorientierungsindex
MAS	Maskulinitätsindex
MTR-I	Management Team Role-indicator
P/K	Praktisch/Kreativ
MDI	Machtdistanzindex
PMBOK	Project Management Body of Knowledge
PMI	Project Management Institute
RIDO	Relationship, Information, Decision, Organization
S/F	Strukturiert/Flexibel
Tab.	Tabelle
TMS	Team Management System
UVI	Unsicherheitsvermeidungsindex
Vgl.	Vergleiche