



DICE II summary

Marktanalyse Interkulturelles- und Fremdsprachentraining 2008

Verfasser:

Dr. Iris Wangermann

Nicola Schlöder

SKYLIGHT

Summary

DICE II fragte Personalierer nach der Qualität von Interkulturellen- und Fremdsprachen-Trainings

Wie erreichen Personalentwickler deutscher Firmen, dass ihre Mitarbeiter international sicher kommunizieren? Die im zweiten Jahr erscheinende Studie DICE (Developing International Competence Effectively) fragte nach. Dr. Iris Wangermann und Nicola Schlöder führten die Studie im Auftrag von SKYLIGHT durch.

- DICE II – Fakten: In der Studie wurden 104 Personalverantwortliche deutscher Unternehmen über Online-Fragebögen zu Interkulturellen Trainings (IK) und zu Fremdsprachentrainings (FS) befragt. Außerdem vertieften die Verfasser der Studie die Fragestellungen der beiden Fragebögen in persönlichen Interviews mit Experten für internationale Geschäftskommunikation aus verschiedenen Unternehmen. Die Fragebögen unterteilten sich in drei Bereiche; Organisation(1), Qualitätssicherung(2) sowie Interkulturelle Kompetenz (3).
 - Zum Hintergrund: Im Zuge der Globalisierung wird es immer deutlicher, dass sich – unabhängig von Position und Branche – die Mitarbeiter im Berufsalltag auch in Fremdsprachen verständigen müssen. Arbeitnehmer arbeiten jetzt noch häufiger mit Angehörigen unterschiedlicher Kulturen zusammen, wechseln für Projekte ins Ausland, oder erhalten im Zuge der Positionierung auf neuen Märkten im Aus- oder im Inland neue Aufgaben.
 - Branchen, in denen die befragten Personalentwickler arbeiten: Die meisten Befragten der Online-Fragebögen arbeiten bei Unternehmen aus der Chemie- und Pharmaindustrie (IK:30% ; FS:23%) aus der IT-Industrie (FS:15%; IK:12%), in der Bildungsbranche (IK:12%) und in der Automobilbranche (FS:13%). 47% der befragten Personalentwickler (IK) und 45% (FS) sind in Konzernen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern angestellt.
-

SKYLIGHT

I Organisation

- Personalentwickler bevorzugen Freelancer: Die Befragten beauftragen am liebsten freie Trainer (IK: 63%; FS: 66%) und seltener Sprachschulketten (IK: 43%, FS: 46%) mit der Trainingsumsetzung. Freelancer sind wegen ihrer Flexibilität, Selbstorganisation und wegen des persönlichen Kontaktes bevorzugte Partner für die Trainings (siehe auch DICE I, 2007).
- Personalentwickler zuständig für andere Aufgaben: Meistens organisiert die Trainings ein Personalverantwortlicher, der auch andere Trainingsmaßnahmen plant (IK: 58%, FS: 57%). Nur in wenigen Firmen ist eine Person ausschließlich für diese Aufgabe zuständig (IK: 9%, FS: 17%).

II Qualitätssicherung der Trainings

- Was sollte der Trainer in sein Training integrieren? Für Fremdsprachentrainings achten 49% der Firmen bei der Auswahl der Trainer „sehr genau“ auf die Unterrichtsgestaltung und die Vermittlung einzelner Sprachkompetenzen. Auch bei den Interkulturellen Trainings steht der Kursinhalt im Vordergrund, 56% achten „sehr genau“ auf die Unterrichtsgestaltung.
 - Welche Fähigkeiten und Kriterien schätzen Personalentwickler am Trainer? Für das Trainerprofil spielen theoretisches Hintergrundwissen bzw. die Tatsache, dass der Trainer Muttersprachler ist, sowie pädagogische Kompetenz, Auslands- und Trainererfahrung eine wichtige Rolle. Am häufigsten jedoch nannten die Teilnehmer die persönliche Eignung als „sehr wichtig“ für die Trainerauswahl (IK: 68%, FS: 76%). Anscheinend setzen viele Personalentwickler auf diesen „weichen Faktor“ bei der Entscheidung, wie gut der Trainer zum Unternehmen und zur Lerngruppe passt.
 - Qualitätssicherung: Nur eine Frage der Zeit? Die Firmen, in Person die Personalentwickler für internationale Business-Kommunikation, nutzen am häufigsten die Zeit sparendste Form der Qualitätsüberprüfung: Feedback-Formulare für die Teilnehmer (IK: 49%, FS: 64%).
 - Alternativen dazu: bekannt, geeignet, kaum angewendet: Rund die Hälfte der Befragten stuft auch die Teilnahme an einer Kursstunde (IK: 53%, FS: 51%) und die Transferevaluationen (IK: 40%, FS: 49%) als „sehr geeignet“ ein, um den Lernerfolg der Kursteilnehmer zu überprüfen. Doch sie wenden diese Formen selten an. Nur zu einem Drittel nutzen die Befragten diese Instrumente; Transferevaluation (IK: 30%, FS: 28%), Teilnahme an Probesitzungen (IK: 31%, FS: 38%).
 - Bedarfsanalysen anstatt Gießkannen-Prinzip: Die Bedarfsanalyse hält der Großteil der Befragten für „sehr wichtig“ (IK: 60%, FS: 64%). Während bei der Interkulturellen Kompetenz schwer zu erheben ist, was der Mitarbeiter lernt, wird bei der Sprachkenntnis auf die Evaluation großen Wert gelegt: 51% halten sie für „sehr wichtig“.
-

SKYLIGHT

III Interkulturelle Kompetenz

- Interkulturelle und Fremdsprachentrainings separat: 49% der Personalentwickler gaben an, dass sie Interkulturelles- und Fremdsprachentraining trennen. 16% der Personalentwickler nannten das Interkulturelle Training nur als einen Bestandteil des Fremdsprachentrainings. 35% der Befragten bieten beide Trainingsformen in ihren Unternehmen an.
- Fast alle der von uns abgefragten Eigenschaften wurden von den Personalentwicklern am häufigsten als ´sehr wichtig` zur Entwicklung der Interkulturellen Kompetenz eingestuft. Darunter finden sich die Eigenschaften der Offenheit (gegenüber neuen Ideen), der Flexibilität in Verhalten, Bewertung und Sprache, der emotionalen Stärke (Umgang mit unbekanntem Situationen), der emotionalen Intelligenz (Reflexionsfähigkeit), des aktiven Zuhörens, der Transparenz in der Kommunikation, des kulturellen Wissens als wertfreie Betrachtung von Unterschieden sowie der Synergie verstanden als Fähigkeit, Alternativen herzustellen.
- Nur die persönliche Handlungsfreiheit (Zielorientierung) (44%) und die Einfluss-Fähigkeit Kontakte herzustellen (53%) wurden von den meisten Personalentwicklern nicht als sehr wichtig, sondern nur als wichtig eingestuft.

Eine Studie der
SKYLIGHT GmbH
Hansaring 61
50670 Köln

phone +49 221 1612 190
fax +49 221 1612 100
mail info@skylight.de
web www.skylight.de

mit den Medienpartnern

Business Spotlight

PERSONAL
Zeitschrift für Human Resource Management