

Was sind die Herausforderungen eines ‚glokalen‘ HR Managements?

Internationale Firmen müssen heute mehr denn je den Spagat zwischen potentiell kostensparender Globalisierung und effizienter Lokalisation beherrschen.

Die Zusammenarbeit und Unterstützung von Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Kulturen oder Niederlassungen, verlangen besonders von den HR-Mitarbeitenden umfassende Kenntnisse der lokalen, nationalen, bzw. gesetzlichen und ökonomischen Vorgaben.

Unter diesen Umständen ist es besonders wichtig die globalen Herausforderungen, die Anforderungen an globale Manager, aber auch die Schwierigkeiten der von Zuhause entfernt arbeitenden Angestellten, zu verstehen.

Ziele

- Ein besseres Verständnis für die vielschichtigen Anforderungen an ein lokales und globales Personalmanagement
- Erfolgreiche Strategien zur Bewältigung der HR-Herausforderungen zu kennen
- Gelegenheit zum Austausch und der Vernetzung

Schwerpunkte

- Globale Perspektive - Aktuelle Herausforderungen
- Vogelperspektive Unternehmenskultur
- Kulturelle Perspektive der Unternehmenskultur
- Froschperspektive Unternehmenskultur
- Human Capital Perspektive
- Mobilitätsperspektive
- Personalmanagement im Fokus
- Wettbewerbsorientierte Perspektive

Zielgruppe

(Personal-) Führungskräfte, Personalfachleute, alle Interessierten.

Dauer: 2 Tage

Interkulturelle Kommunikation: Wie kommunizieren Sie?

Sowohl im persönlichen als auch im beruflichen Bereich begegnen wir zunehmend Menschen aus anderen Kulturen. Um in dem veränderten Umfeld erfolgreich leben und arbeiten zu können ist es daher nötig, zu verstehen, wie tiefgreifend Kultur alle Kommunikations- und Interaktionsprozesse beeinflusst (soziale Erwartungen, Selbstdarstellungen, Entwicklung von Normen, etc.).

Das Seminar bietet Gelegenheit das eigene Wissen über Kultur und soziale Kommunikation zu erweitern und gleichzeitig die eigenen bewussten und unbewussten kulturellen Werte und Einstellungen zu hinterfragen.

Ziele

- Ein besseres Verständnis für Kommunikationsprozesse und der Einfluss von Kultur auf soziale Interaktionen
- Reflexion über das eigene Kommunikationsverhalten mit Menschen aus bekannten und unbekanntem Kulturen
- Gelegenheit zum Austausch und der Vernetzung

Schwerpunkte

- Kommunikationstheorien und -modelle
- Kommunikationskanäle
- Kulturdefinitionen
- Exkurs: Selbstkonzept und Kultur
- Wahrnehmung und Wahrnehmungseinflüsse
- Interkulturelle Kompetenzentwicklung
- Feedbackregeln
- Werden Sie Kulturdetektiv

Zielgruppe

Personen die beruflich oder privat mit Menschen aus fremden Kulturkreisen interagieren

Dauer: 2 Tage

Was muss ich vor meinem Auslandsaufenthalt wissen?

Um sich optimal auf eine internationale Entsendung vorzubereiten, sind praxisnahes Wissen über das Gastland und seine Geschichte sehr hilfreich.

Noch wichtiger ist es jedoch, sich Wissen und Kompetenzen zur interkulturellen Kommunikation und Interaktion anzueignen, um auch in unbekanntem Situationen angemessene Handlungsalternativen entwickeln zu können. Der Weg zu erfolgreichen, möglichst konfliktfreien Begegnungen und Verhandlungen mit ‚Fremden‘ kann durch interkulturelles Training verbessert werden.

Ziele

- Ein besseres Verständnis für den eigenen kulturellen Hintergrund und die komplexen Anforderungen eines Auslandsaufenthalts
- Anregungen und Tips zur besseren Vorbereitung und Bewältigung des Auslandsaufenthaltes
- Gelegenheit zum Austausch und der Vernetzung

Schwerpunkte

- Mobilitätsmotivationen und -probleme
- Einfluss der Kultur auf Kommunikation, Interaktion und das eigene Selbstbild
- Interkulturelle Kompetenz und Kompetenzentwicklung
- Werkzeugkiste interkultureller Kompetenz
- Kulturelle Unterschiede: Beispiele
- Phasen und Problemfelder einer Entsendung
- Schritte zur optimalen Integration vor Ort
- Werden Sie Kulturdetektiv

Zielgruppe

Mitarbeitende die vor einer internationalen Entsendung stehen (und Begleitpersonen), alle Interessierten

Dauer: 2 Tage

Warum haben international Entsandte trotz guter Organisation Probleme?

Gemäss einer umfassenden Literaturübersicht (Blom & Meier 2004) liegen die Abbruchquoten internationaler Entsendungen zwischen 25 und 40%. Weitere 30-50% der ins Ausland Entsandten halten zwar ihren Vertrag ein, ihre Arbeitsleistung wird aber vom Arbeitgeber als ineffektiv und ineffizient beurteilt.

Dies mag überraschen verfügen doch viele international tätige Firmen über spezialisierte Abteilungen, die sich um die administrative, organisatorische und finanzielle Entsendungsabwicklung kümmern.

Ziele

- Besseres Verständnis für das strukturelle Umfeld und die verschiedenen Aspekte internationaler Entsendungen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht
- Empfehlungen und Austausch über weiterführende Massnahmen zur optimalen Unterstützung der international Entsandten und deren Begleitpersonen
- Gelegenheit zum Austausch und der Vernetzung

Schwerpunkte

- Globalisierung und Mobilität
- Firmenstruktur und -kultur
- Parameter eines internationales Entsendungsmanagements
- Mobilität – Motivationen und Probleme
- Profil Globaler Manager
- Optimierte Selektion internationaler Entsandter
- Interkultureller Trainingsfaktor
- Optimierte internationale Entsendungsorganisation

Zielgruppe

(Personal-) Führungskräfte, Personalfachleute, alle Interessierten

Dauer: 2 Tage

Diversity & Inclusion – Kulturelle Vielfalt: Ein Gewinn für die Firma?

Im Laufe der Jahre hat sich die demographische Zusammensetzung der Bevölkerung sehr verändert und kulturelle Vielfalt ist heute eine Tatsache. So betrug der Ausländeranteil in der Schweiz im Jahr 2007 über 21% gemäss Bundesamt für Migration.

Um so wertvoller ist es zu wissen, dass gezielt ‚ge-managed‘ kulturelle Vielfalt der Firma viele Wettbewerbsvorteile bringen kann.

Durch angepasste strategische Firmenprozesse und gezielte Diversity-Projekte kann u.a. die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden verbessert werden und die Integration spezifischer Mitarbeitergruppen (wie Frauen, Behinderten oder ältere Mitarbeitende) gefördert werden; dies wiederum verbessert die Motivation und somit auch die Arbeitsleistung.

Ziele

- Besseres Verständnis für die verschiedenen Aspekte kultureller Vielfalt und das strukturelle Umfeld
- Austausch über potentielle Diversity-Themen, mögliche Ansätze und Best Practice Projekte

Schwerpunkte

- Definition kultureller Vielfalt
- Sozioökonomisches Umfeld kultureller Vielfalt
- Kontext Diversity Management
- Warum in Diversity investieren?
- Ansätze im Betrieb
- Diversity Programme – strategischer Ansatz
- Diversity Management Entwicklung

Zielgruppe

Berufsleute die in einem kulturell vielfältigen Umfeld arbeiten, Personalfachleute, alle Interessierten

Dauer: 2 Tage

Amerika – wirklich eine bekannte Kultur?

Täglich begegnen wir amerikanischen Produkten, Filmen und Fernsehserien und sind daher überzeugt Amerika zu kennen.

Da viele Mitarbeitende auch mehr oder weniger gut Englisch können erwarten sie bei einer beruflichen Entsendung, oder auch bei einer Auswanderung nach Amerika keine grösseren Schwierigkeiten zu haben.

In der Realität fällt die Integration aber nicht so leicht, die Amerikaner werden als oberflächlich und ignorant wahrgenommen. Diese Einschätzung mag einen Kern Wahrheit enthalten, sagt aber vor allem viel über unseren eigenen kulturellen Hintergrund aus.

Ziele

- Besseres Verständnis für die amerikanische(n) Kultur(en)
- Erarbeiten von individuellen Massnahmen zur Bewältigung des bevorstehenden Aufenthalts
- Gelegenheit zum Austausch bezüglich Befürchtungen und Erwartungen, Vernetzung

Schwerpunkte

- Bedenken und Erwartungen
- Typisch amerikanisch?
- Was ist Kultur und Kommunikation?
- Interkulturelle Kompetenz und Kompetenzentwicklung
- Kulturwechsel und Akkulturation
- Werden Sie Kulturdetektiv
- Informationen US - Ländervergleiche

Zielgruppe

Berufsleute die vor einer Entsendung stehen, Personen die nach Amerika auswandern, alle Interessierten

Dauer: 2 Tage