DIE INTERCULTURAL EFFECTIVENESS SCALE

Gruppenname: ABC-Gruppe

Ergebnisse für: Max Mustermann
ID: Mark@sample.com

Testdatum: 9.11.2014 06:38:24
Testbogen: Version 2.0

Dieser Bericht basiert auf der Forschung mit normalen erwachsenen Versuchspersonen und gibt Informationen zu Dimensionen der globalen und interkulturellen Kompetenz. Die Informationen in diesem Bericht sollten nur als eine unter mehreren Bewertungsquellen angesehen werden und keine Entscheidungen sollten nur auf der Basis der darin zusammengefassten Informationen getroffen werden. Dieser Bericht ist vertraulich und zur Verwendung durch die bewertete Person und ihren Arbeitgeber und Ausbilder gedacht.

©The Kozai Group, Inc. 2009

Inhalt

ÜBERBLICK: DIE ARBEIT MIT MENSCHEN, DIE SICH VON IHNEN UNTERSCHEIDEN 3

I. IHRE INTERKULTURELLEN EFFEKTIVITÄTERGEBNISSE 5

INTERPRETATION IHRER IES-ERGEBNISSE 7

AUS WEM BESTEHT DIE VERGLEICHSGRUPPE? 7

DIE ELEMENTE DER INTERKULTURELLEN EFFEKTIVITÄT 7

WIE DIE DIMENSIONEN INEINANDERGREIFEN 11

EINGABE IHRER ERGEBNISSE IN DIE PROFILGRAFIK 11

IHR IES-PROFIL 13

II. IHRE AKTUELLE UND POTENTIELLE KOMPETENZ 19

KONTINUIERLICHES LERNEN: ALLGEMEINE TENDENZEN 19

ZWISCHENMENSCHLICHES ENGAGEMENT ALLGEMEINE TENDENZEN 22

ZWISCHENMENSCHLICHES ENGAGEMENT STRATEGIEN 23

WIDERSTANDSFÄHIGKEIT: ALLGEMEINE TENDENZEN 25

WIDERSTANDSFÄHIGKEIT: STRATEGIEN 26

ERSTELLUNG EINES PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNGSPLANS 28

ALLGEMEINE VORSCHLÄGE ZUR ENTWICKLUNG IHRER INTERKULTURELLEN KOMPETENZEN 32

III. WEITERE NÜTZLICHE RESSOURCEN 34

©The Kozai Group, Inc. 2009

Überblick: Die Arbeit mit Menschen, die sich von Ihnen unterscheiden

Kultur ist ein kompletter Satz von Werten, Einstellungen, Überzeugungen, Vorurteilen und sozialen Regeln, die das Benehmen einer Gruppe von Menschen bestimmen. Da diese von einer Kultur zur anderen stark abweichen können, ist es häufig eine Herausforderung, Menschen aus anderen Kulturkreisen zu verstehen und mit ihnen zu arbeiten. Die gleiche Herausforderung existiert zwischen unterschiedlichen demographischen Gruppen: verschiedene Generationen, ethnische Gruppen, sozio-ökonomische Klassen, Religionszugehörigkeiten, Geschlechter, politische Parteien usw. Und auch wenn diese Bewertung den Namen *„Intercultural Effectiveness Scale"* (IES - Interkulturelle Effektivitätsskala) trägt, lassen sich die darin bewerteten Dimensionen auf *jeden* Unterschied im Zusammenhang mit Überzeugungen, Werten, Annahmen und Verhalten übertragen, die nicht von zwei Personen oder zwei Personengruppen geteilt werden.

In der Tat gleicht kein Mensch dem anderen und doch scheint es oft einfacher zu sein, mit Menschen auszukommen - und daher effektiv zusammenzuarbeiten - die wir in einigen eindeutigen (Hautfarbe, Gesichtszüge) oder wichtigen Bereichen (ähnliche Interessen, Werte, Erfahrungen usw.) als uns ähnlich ansehen. Das ist ganz normal - was wir gemeinsam teilen, gibt uns eine Grundlage für den Aufbau einer Beziehung. In der heutigen Welt arbeiten wir allerdings fast alle mit Menschen zusammen, die sich in vielerlei Hinsicht von uns unterscheiden. Auch wenn es manchmal eine Herausforderung darstellt, mit ihnen zu arbeiten, ist es immer hilfreich, wenn wir zunächst mit einem klaren Bild von uns selbst beginnen. Wenn wir verstehen, wie unsere Fähigkeit, gut mit uns fremden Menschen zusammenzuarbeiten, durch unsere Tendenzen gefördert oder behindert wird, haben wir einen Ausgangspunkt, um zu erkennen, wie wir uns weiterentwickeln können.

Die *Intercultural Effectiveness Scale* (IES) konzentriert sich auf sechs Schlüsseldimensionen, die die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass wir gut mit Menschen zurechtkommen, deren kultureller oder demographischer Hintergrund sich von unserem unterscheidet. Diese sechs Dimensionen beziehen sich auf drei große Kompetenzbereiche:

- Wie wir etwas über andere Menschen lernen und wie es um die Genauigkeit dieses Lernens steht: *Continuous Learning (Kontinuierliches Lernen)*
- Wie wir Beziehungen zu Personen, die sich von uns unterscheiden, aufbauen und managen: *Interpersonal Engagement (Zwischenmenschliches Engagement)*
- Wie wir mit den Herausforderungen und dem Stress umgehen, die die Interaktion mit Menschen mit kulturellen und demographischen Unterschieden mit sich bringt: *Hardiness (Widerstandsfähigkeit)*

©The Kozai Group, Inc. 2009

Jeder dieser wichtigen Kompetenzbereiche setzt sich aus zwei Dimensionen zusammen, in denen Sie bewertet wurden und die in der Tabelle auf der nächsten Seite aufgeführt sind.

©The Kozai Group, Inc. 2009

Persönlich & Vertraulich
Mustermann

I. Ihre Interkulturellen Effektivitätergebnisse

Gezeigtes Effektivitätsniveau

	Niedrig		Mittel			Hoch	
Kontinuierliches Lernen							
Selbsterkenntnis							
Erforschung							
Zwischenmenschliches Engagement							
Weltorientierung							
Beziehungsentwicklung							
Widerstandsfähigkeit							
Positive Einstellung							
Emotionale Belastbarkeit							
IES-Gesamtergebnis							

Eine Besprechung der oben genannten Dimensionen finden Sie auf den folgenden Seiten.

©The Kozai Group, Inc. 2009

©The Kozai Group, Inc. 2009

Interpretation Ihrer IES-Ergebnisse

Ihre Ergebnisse in den einzelnen Kompetenzbereichen und den damit verbundenen Dimensionen positionieren Sie in einer von drei Kategorien: niedrig, mittelmäßig, hoch. Diese Kategorien zeigen Ihre relative Lage innerhalb einer großen Stichprobe aus zehntausenden Menschen, die die IES bereits absolviert haben.

Die folgenden Seiten werden Ihnen dabei helfen, Ihre Positionierung in jedem der IES-Kompetenzbereiche und ihren Dimensionen **im Verhältnis** zu allen anderen Personen zu verstehen, die das Instrument bereits genutzt haben.

Vergessen Sie nicht, dass diese Ergebnisse Ihre Wahrnehmung von sich selbst zu dem Zeitpunkt wiedergeben, als Sie die IES-Fragen zur jeder Dimension beantwortet haben. Die Umfrageelemente wurden hinsichtlich ihrer Zuverlässigkeit und Stabilität geprüft, so dass Ihre Ergebnisse durch kleine Unterschiede bei Ihrer Laune oder den Umständen nicht beeinflusst werden. Allerdings können starke Stimmungsschwankungen oder Unaufmerksamkeit bei der Beantwortung der Fragen zu Fehldarstellungen in Ihrem Profil führen.

Aus wem besteht die Vergleichsgruppe?

Die Norm- oder Vergleichsgruppe, mit der Sie verglichen werden, umfasst Studierende und Graduierte sowie arbeitende Erwachsene quer durch eine breite Spanne von Tätigkeiten, Altersgruppen und Nationalitäten. Im Detail: 8% der Normgruppe sind unter 20, 64% sind zwischen 20 und 29, und 28% sind älter als 30; 57% sind Männer, 43% Frauen. Außerdem besteht die Normgruppe aus 69 verschiedenen Nationalitäten. Eine Aufteilung nach Nationen ergibt einen Anteil von 56% der Normgruppe für Nordamerika, asiatische Länder tragen 26% bei, Europa ist mit 11% vertreten und die verbleibenden 7% kommen aus Lateinamerika, Afrika und dem Mittleren Osten. Für detailliertere Informationen über die normative Vergleichsgruppe oder über die IES-Bewertungsforschungen, kontaktieren Sie bitte die Kozai Group direkt unter info@kozaigroup.com.

Die Elemente der interkulturellen Effektivität

1. Continuous Learning (CL - Kontinuierliches Lernen)

Versuchen Sie ständig die Aktivitäten, Verhaltensweisen oder Ereignisse um Sie herum zu verstehen oder etwas darüber zu lernen? Menschen die immer versuchen, neue Dinge zu lernen, haben mehr Erfolg bei der Arbeit über kulturelle oder demographische Grenzen hinweg, als solche, die sich mit dem zufrieden geben, was sie bereits wissen. Kontinuierliches Lernen ist ein wichtiger Faktor interkultureller

©The Kozai Group, Inc. 2009

Effektivität und setzt sich aus zwei Dimensionen zusammen, *Selbsterkenntnis* und *Erforschung*.

Self-Awareness (SA - Selbsterkenntnis)

Diese Dimension misst, in welchem Ausmaß sie kontinuierlich etwas über sich selber lernen. Sie bewertet, wie sehr Sie sich Ihrer eigenen Stärken und Schwächen, Ihres zwischenmenschlichen Stils und Ihrer Verhaltenstendenzen und deren Auswirkungen auf andere Menschen bewusst sind. Sie misst ebenfalls, inwieweit Sie dieses Wissen nutzen, um Ihre persönliche Entwicklung und gesunde Beziehungen zu unterschiedlichen Menschen fortzusetzen.

Personen mit höheren Werten bewerten ihre persönliche Entwicklung kontinuierlich und denken darüber nach, was Sie aus ihren Erfahrungen lernen können. Personen mit niedrigeren Werten sind weniger an einer Erforschung ihrer selbst interessiert und haben Schwierigkeiten, zu beurteilen, wie sie andere Menschen beeinflussen. Sie zeigen wenig eigene Motivation, diesen Prozess zu verstehen oder wirklich herauszufinden, wo ihre Stärken und Schwächen liegen.

Exploration (EX - Erforschung)

Offen sein für Ideen, Werte, Normen, Situation und Verhaltensweisen, die sich von den Ihren unterscheiden, ist ein anderes wichtiges Element des kontinuierlichen Lernens. Die Erforschungsdimension bewertet Ihr elementares Verlangen, neue Dinge zu lernen und neue Lerngelegenheiten strategisch zu verfolgen. Sie schließt auch die Fähigkeit mit ein, aus Fehlern zu lernen.

Personen mit höheren Werten bei der Erforschung sind extrem wissbegierig, neugierig und offen neuen Ideen und Erfahrungen gegenüber. Sie sind aktive Lerner, die sehr häufig von sich aus die Lerninitiative ergreifen. Personen mit niedrigeren Werten ziehen es deutlich vor, aktuelle Gewohnheiten, Traditionen und Denkweisen beizubehalten. Sie sind im Normalfall nicht besonders neugierig auf die Welt um sie herum und lernen in erster Linie, weil die es Situation, in der sie sich befinden erfordert, um die Erwartungen einer Person zu erfüllen.

2. Interpersonal Engagement (IE - Zwischenmenschliches Engagement)

Sind Sie leidenschaftlich an anderen Kulturen oder Menschen interessiert, die anders sind, als Sie selbst? Glauben Sie, dass es wichtig ist, Beziehungen zu diesen Menschen aufzubauen? Die Entwicklung positiver zwischenmenschlicher Beziehungen ist für eine effektive Leistung in einer interkulturellen oder vielseitigen Umgebung unerlässlich. Zwei Dimensionen bilden den Faktor des zwischenmenschlichen Engagements: *Weltorientierung* und *Beziehungsentwicklung*.

©The Kozai Group, Inc. 2009

World Orientation (WO - Weltorientierung)

Diese Dimension misst, wie sehr Sie an anderen Kulturen und den Menschen interessiert sind, die darin leben. Dieses proaktive Lernen kann durch Bücher, das Internet, Filme, ausländische Medien, Kurse in der Schule, Dokumentarfilme im Fernsehen, Zeitungen usw. erfolgen. Eine starke Weltorientierung bildet ein Fundament, auf das Sie aufbauen können, um zu lernen, effektiver mit Menschen zu verkehren, die Ihre Überzeugungen, Gebräuche, Werte und Einstellungen nicht teilen.

Personen mit höheren Werten bei der Weltorientierung setzen sich ständig Informationen über andere Kulturen aus, was ihre Fähigkeit verbessert, eine gemeinsame Basis mit unterschiedlichen Menschen zu finden. Personen mit niedrigeren Werten neigen eher dazu, mit vertrauten Dingen und Gegenständen zufrieden zu sein, und machen geringe Anstrengungen, etwas über andere Kulturen zu lernen. Das mindert ihre Fähigkeiten, sich auf andere einzulassen, wichtige Unterschiede zu verstehen und eine gemeinsame Grundlage zu finden.

Relationship Development (RD - Beziehungsentwicklung)

Der Aufbau und die Pflege von Beziehungen mit Personen aus anderen Kulturkreisen ist mit ausschlaggebend für die Effektivität in interkulturellen und vielseitigen Situationen. Die Dimension der Beziehungsentwicklung beinhaltet Ihre Neigung, auf Menschen aus anderen Kulturen und demographischen Gruppen zuzugehen ebenso wie Ihre Fähigkeit, eine persönliche Beziehung zu ihnen zu pflegen. Diese Dimension misst ebenfalls, ob das Einlassen auf andere eine energieproduzierende oder eine energiekonsumierende Tätigkeit für Sie ist und bewertet Ihre Bereitschaft, eine andere Sprache zu lernen, um eine bessere Kommunikation zu ermöglichen.

Personen mit höheren Werten in der Beziehungsentwicklung sind sehr am Aufbau neuer Beziehungen und deren Pflege interessiert. Sie empfinden diesen Prozess als stimulierend und sind bereit, eine Fremdsprache zu lernen und zu benutzen, um Beziehungen zu Menschen aus anderen Kulturen oder demographischen Gruppen zu entwickeln. Personen mit niedrigeren Werten neigen dazu, weniger Anstrengungen in das Schließen neuer Freundschaften zu investieren. Für sie ist der Aufbau neuer Beziehungen zu anstrengend und beinhaltet das Risiko, sich in Verlegenheit zu bringen.

3. Hardiness (H - Widerstandsfähigkeit)

Haben Sie wirklich die Fähigkeit, Ihre Gedanken und Emotionen in einem interkulturellen und vielseitigen Umfeld wirkungsvoll zu kontrollieren? Sind Sie offen und wertfrei gegenüber Ideen und Verhaltensweisen, die Ihnen neu sind? Können Sie aus Misserfolgen und Rückschlägen lernen und sie hinter sich lassen? Das sind grundlegende Elemente des Faktors Widerstandsfähigkeit. Ein belastbarer Umgang mit Ihren Emotionen hat direkten Einfluss sowohl auf Ihr Lernen wie auf Ihre Fähigkeit,

©The Kozai Group, Inc. 2009

gesunde Beziehungen aufzubauen. Widerstandsfähigkeit besteht aus zwei Dimensionen, *Positive Einstellung* und *Emotionale Belastbarkeit*.

Positive Regard (PR - Positive Einstellung)

Diese Dimension misst, bis zu welchem Ausmaß Sie von Natur aus davon ausgehen, dass Menschen vertrauenswürdig, arbeitsam und grundsätzlich gut sind. Das ist wichtig, denn es bewahrt vor unnötigen negativen Klischees gegenüber Personen, die sich auf kultureller oder demographischer Ebene von Ihnen unterscheiden. Es verhindert außerdem, dass Sie aufgebracht, gestresst, frustriert oder verärgert reagieren, wenn Sie mit Situationen, Menschen oder Verhaltensweisen konfrontiert sind, die nicht dem entsprechen, was Sie erwartet haben.

Personen mit höheren Werten bei der positiven Einstellung verlassen sich selten auf negative Klischees über Menschen. Sie nehmen das Beste von den anderen an und akzeptieren anderes Verhalten, so dass auf der anderen Seite Menschen, auch aus anderen Kulturen oder demographischen Gruppen, vermutlich positiver auf sie reagieren werden. Personen mit niedrigeren Werten neigen eher dazu, negative Vorurteile und Klischees gegenüber Menschen zu hegen und gewähren ihnen selten einen Vertrauensvorschuss. Das führt zu einer geringen Attraktivität für Personen aus anderen Kulturen und Gruppen und deren Fähigkeit, eine Beziehung zu diesen Personen aufzubauen.

Emotional Resilience (ER - Emotionale Belastbarkeit)

Die emotionale Belastbarkeit misst Ihr Niveau an emotionaler Stärke und Ihre Fähigkeit, mit herausfordernden emotionalen Erfahrungen umzugehen. Sie bewertet Ihre Fähigkeit, sich nach psychologisch und emotional stressigen Situationen und Rückschlägen schnell zu erholen. Sie misst außerdem, wie diese Art von Erfahrungen Ihre Tendenz zu einer offenen Einstellung, zum Aufbau von Beziehungen und zur effektiven Interaktion mit anderen beeinflusst.

Personen mit höheren Werten bei der emotionalen Belastbarkeit können gut mit emotionalen Situationen umgehen und daher nimmt ihre Erholung von psychologisch oder emotionell schwierigen Erfahrungen normalerweise wenig Zeit in Anspruch. Das bedeutet, dass sie mehr Zeit haben, mehr über die fremde Kultur oder bunt gemischte Gruppen zu lernen, und effektive Freundschaften zu ihnen aufzubauen und zu erhalten. Personen mit niedrigeren Werten haben Schwierigkeiten, mit psychologisch und emotional herausfordernden Situationen umgehen und daher ist ihre Erholung von solchen Erfahrungen energie- und zeitaufwändig. Das schränkt ihre Fähigkeit ein, anderen gegenüber offen zu bleiben, verringert ihr Interesse, von Personen zu lernen, die unterschiedliche Überzeugungen und Werte haben, und mindert ihre Motivation, Beziehungen zu ihnen aufzubauen.

©The Kozai Group, Inc. 2009

Wie die Dimensionen ineinandergreifen

Wenn wir in einer interkulturellen oder vielseitigen Umgebung arbeiten, hängt unser Erfolg von der Kombination der von uns genutzten Kompetenzen ab.

Die Kompetenz, die unsere Fähigkeit, uns anzupassen und gute Leistungen zu erbringen, am grundlegendsten beeinflusst, ist unsere allgemeine Motivation, etwas zu lernen(*Erforschung*).

Die Konfrontation mit neuen Umgebungen, in denen Normen, Kommunikationsstile und Menschen fremd sind, erfordert ein lebhaftes Interesse an Kultur (*Weltorientierung*).

Die Genauigkeit und Vollständigkeit dessen, was wir lernen, hängt von unserer Offenheit gegenüber den neuen Erfahrungen ab (*Positive Einstellung*).

Wissen gibt uns ein Gefühl der Zuversicht, das sehr wichtig ist, um sich ganz auf die neue Umgebung einzulassen. Andere Menschen entwickeln sich zu einer zusätzlichen Informationsquelle und geben uns ein Gefühl von Verbundenheit und Vergnügen. Unser Lernen und unsere emotionelle Erfahrung sind deshalb unvollständig ohne den Aufbau und die Pflege gesunder Beziehungen (*Beziehungsentwicklung*).

Die Qualität dieser Beziehungen hängt davon ab, in welchem Maß wir angemessen mit anderen kommunizieren und interagieren. Dazu benötigen wir ein ausgezeichnetes Verständnis unserer eigenen Werte, Normen und Tendenzen (*Selbsterkenntnis*).

Vertrauen in unser Verständnis der Umgebung und hochwertige Beziehungen führen zu einem stärkeren Gefühl der Zugehörigkeit, was wiederum zu einer positiven Einstellung führt. Das, kombiniert mit einer natürlichen Fähigkeit der Stressbewältigung (*Emotionale Belastbarkeit*), ermöglicht es uns, auf hohem Niveau zu arbeiten.

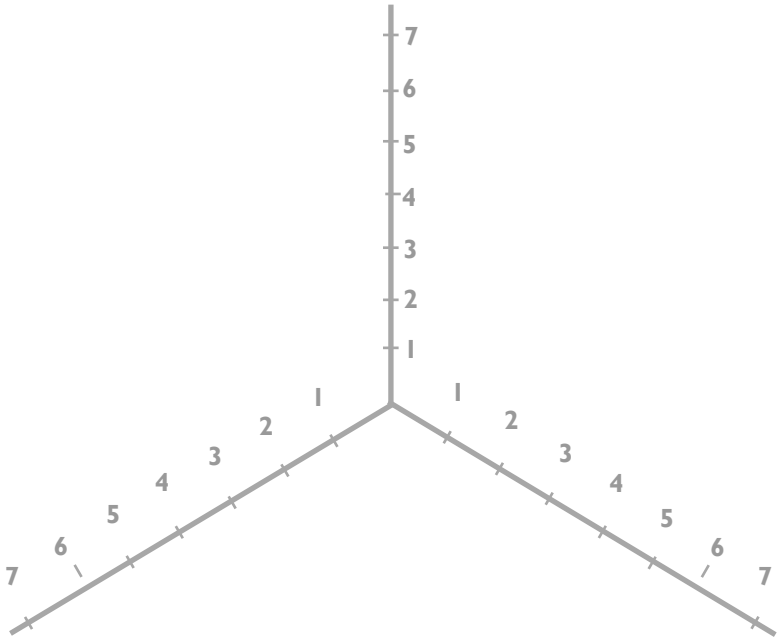
Eingabe Ihrer Ergebnisse in die Profilgrafik

1. Konsultieren Sie Ihr Profil auf Seite 4 und notieren Sie die Zahl (von 1 bis 7) oben auf jeder Spalte Ihrer Ergebnisse in Kontinuierlichem Lernen, Zwischenmenschlichem Engagement und Widerstandsfähigkeit.
2. Machen Sie einen Punkt an dieser Stelle entlang jeder der Achsen der unten stehenden Tabelle. Wenn Ihr Ergebnis in Kontinuierlichem Lernen in der Spalte mit der Nummer 4 war, dann machen Sie einen Punkt nahe der 4 auf der Achse für Kontinuierliches Lernen.
3. Verbinden Sie die drei Punkte, um ein Dreieck zu bilden - Ihr IES-Profil. Auf den folgenden Seiten finden Sie die Interpretationen zu den verschiedenen möglichen IES-Profilen.

©The Kozai Group, Inc. 2009

4.

KONTINUIERLICHES LERNEN



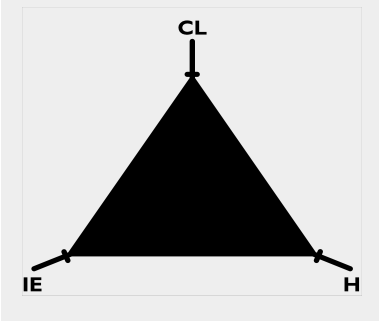
ZWISCHENMENSCHLICHES ENGAGEMENT

WIDERSTANDSFÄHIGKEIT

©The Kozai Group, Inc. 2009

Ihr IES-Profil

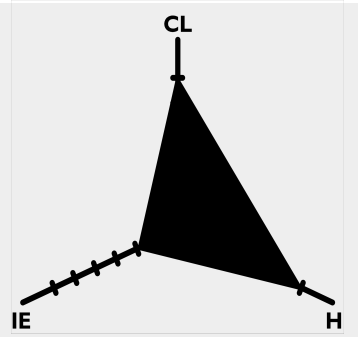
Suchen Sie auf folgenden Seiten das Dreieck, das am ehesten mit Ihrem IES-Profil auf der vorangegangenen Seite übereinstimmt. Es ist anzumerken, dass diese Profile auf extremen Werten beruhen - also den höchsten und den niedrigsten Ergebnissen für Kontinuierliches Lernen, Zwischenmenschliches Engagement und Widerstandsfähigkeit (die meisten Personen liegen irgendwo dazwischen).



GLOBALIST (Hohes CL / Hohes IE / Hohes H)

GLOBALISTEN HABEN SPAß DARAN, *etwas über andere Kulturen und Menschen zu lernen, bauen problemlos Beziehungen zu Menschen auf, die ihnen fremd sind und finden solche Erfahrungen bereichernd.*

Personen mit diesem Profil achten stark auf ihr soziales Umfeld und sind sehr lernbegierig - was sie selbst und was andere betrifft. Sie stellen oft viele Fragen, beobachten und lesen, um ihre Wissbegierde zu befriedigen. Sind sind meistens sehr an Menschen und Dingen interessiert, die Ihnen neu sind uns stehen ihnen positiv gegenüber. Globalisten finden den Aufbau von Beziehungen mit Personen aus anderen Kulturkreisen spannend und sehen sie als Zugang zu mehr Wissen und Verständnis. Sie lassen sich ganz natürlich auf Menschen und Orte ein, die ihnen fremd sind. Trotz des daraus resultierenden Stresses verfügen Globalisten über psychische Stärke und sind in der Lage, häufig auftretenden Schwierigkeiten und zwischenmenschlichen Differenzen etwas entgegenzusetzen. Sie finden es spannend, wie ihnen dieser Prozess dabei hilft, sich selber und ihre eigene Kultur besser zu verstehen. Globalisten nutzen diese Selbsterkenntnis zum effektiveren Aufbau und Management ihrer Beziehungen.



DETEKTIV (Hohes CL / Niedriges IE / Hohes H)

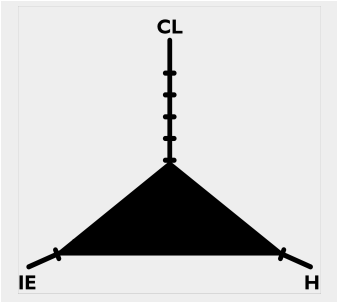
DETEKTIVE SIND MEHR DARAN INTERESSIERT, *etwas über Menschen zu lernen als sich auf sie einzulassen und gute Beziehungen zu ihnen aufzubauen. Sie sind angesichts von Herausforderungen gut belastbar.*

Personen mit diesem Profil lieben es zu lernen. Sie achten auf die Reaktionen der anderen auf das was sie sagen und tun und denken über ihr Leben und ihre Erfahrungen nach, um Selbsterkenntnisse zu gewinnen. Sie stellen oft viele Fragen, beobachten und lesen, um ihre Wissbegierde zu stillen. Allerdings ist ihr Interesse eher intellektueller als persönlicher Natur. Wenn sich Detektive auf Menschen aus anderen Kulturen einlassen, tun sie das vermutlich ebenso aus Interesse oder um eine Aufgabe zu erfüllen, wie um eine Beziehung aufzubauen. Aber auch wenn es Ihnen an natürlichem Interesse an anderen Völkern oder Kulturen mangelt, bewahren sie ihnen

©The Kozai Group, Inc. 2009

gegenüber eine positive Einstellung. Daraus ergibt sich, dass Detektive, auch wenn sie nicht oft neue Beziehungen beginnen, von anderen als angenehme Gesellschaft angesehen werden. Außerdem ermöglichen es die positiven Kommunikationen mit Menschen anderer Kulturen und ihre natürliche Belastbarkeit in Stresssituationen den Detektiven, trotz der geringen Anzahl aufgebauter Beziehungen, sehr effektiv zu arbeiten.

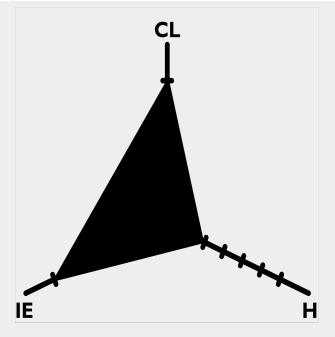
NETZWERKER (Niedriges CL / Hohes IE / Hohes H)



NETZWERKER KONZENTRIEREN SICH AUF DIE ENTWICKLUNG VON VERBINDUNGEN ZU *Menschen, mehr als auf das Verstehen, worin sie sich von ihnen unterscheiden. Sie sind relativ gut belastbar.*

Personen mit diesem Profil neigen dazu, mit ihrem aktuellen Wissensstand und mit ihrer persönlichen Entwicklung zufrieden zu sein. Lesen, beobachten und das Reisen an Orte, um neue Dinge zu lernen, sind für Netzwerker weniger wichtig als der Aufbau neuer Beziehungen. Für sie ist es natürlicher, den Status quo zu erhalten, als neue Entdeckungen zu initiieren. Das Interesse der Netzwerker an sozialer Interaktion liegt eher im Vergnügen an der Beziehung, als an der Lust daran, etwas über unterschiedliche Menschen zu lernen (über ihre Kultur, ihre persönliche Geschichte usw.), auch wenn sich das als Nebenprodukt ihrer Interaktionen mit ihnen ergeben kann. Sie knüpfen sehr leicht Kontakte zu Personen, die sich von ihnen unterscheiden. Da die Netzwerker diese Unterschiede und die Gründe dafür meistens nicht erforschen, bleibt ihre Beziehung häufig oberflächlich. Ihre Akzeptanz der anderen - unabhängig von den offensichtlichen Unterschieden - trägt zu einer entspannten Atmosphäre bei und unterstützt die Entwicklung von Netzwerken und Freundschaften. Netzwerker können gut mit den Herausforderungen umgehen, die in neuen Situationen auf sie warten, vermeiden aber eher die Herausforderungen, die Lernanstrengungen und die Anpassung an neue Umgebungen erfordern.

ERFORSCHER (Hohes CL / Hohes IE / Niedriges H)



ERFORSCHER HABEN SPAß DARAN, FREUNDSCHAFTEN *zu schließen und etwas über Menschen zu lernen, die sich von ihnen unterscheiden, finden das aber auch emotional sehr herausfordernd.*

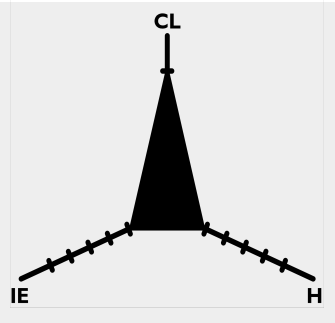
Dieses Profil beschreibt Personen, die ihr soziales Umfeld aufmerksam beobachten und daran interessiert sind, etwas über sich selbst und andere zu lernen. Sie finden den Aufbau von Beziehungen mit Personen unterschiedlicher Kulturen spannend, da es zu mehr Wissen und Selbsterkenntnis führt. Während diese Selbsterkenntnis und das Interesse auf der einen Seite als Grundlage dienen, um ihre zwischenmenschlichen

©The Kozai Group, Inc. 2009

Beziehungen effektiver aufzubauen und zu pflegen, können sie auf der anderen Seite von der Tendenz des Erforschers torpediert werden, von Menschen, die sie als anders ansehen, negative Dinge anzunehmen. Diese Tendenz kann andere entmutigen, tiefe, dauerhafte und enge Beziehungen zu Erforschern aufzubauen. Außerdem sind Erforscher immer erpicht darauf, die Welt um sie herum zu erforschen und finden sie von einem intellektuellen Standpunkt her spannend, sind aber häufig weniger in der Lage, die damit einhergehenden psychologischen Herausforderungen zu meistern, die eine Konfrontation mit Unterschieden mit sich bringt. Es ist durchaus möglich, dass sie „Auszeiten“ benötigen, um sich zurückzuziehen und zu regenerieren, bevor sie ihre Forschungen fortsetzen können.

©The Kozai Group, Inc. 2009

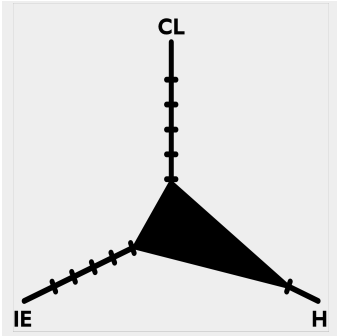
INTELLEKTUELLE (Hohes CL / Niedriges IE / Niedriges H)



INTELLEKTUELLE SIND MEHR DARAN INTERESSIERT, DAS VERHALTEN ANDERER *zu analysieren, als Beziehungen zu ihnen aufzubauen. Sie haben Tendenz Herausforderungen aufgrund des damit verbundenen Stresses zu vermeiden.*

Dieses Profil beschreibt Personen, die von Natur aus auf der Suche nach Lernmöglichkeiten sind. Intellektuelle haben Spaß daran, neue Informationen zu sammeln und tun das indem sie lesen, Fragen stellen und beobachten. Sie denken auch viel über ihr Leben und ihre Erfahrungen nach, um Selbsterkenntnisse zu gewinnen. Sie sind aber meistens mehr an Menschen und Dingen interessiert, mit denen sie vertraut sind als an Fremden. Sie neigen dazu, negative Vermutungen über Menschen anzustellen, was auf ihre Interaktionen abfärbt und andere entmutigt, mit ihnen zusammenzuarbeiten. Tatsächlich dienen die Interaktionen mit anderen typischerweise eher dazu, neue Informationen zu sammeln, als eine Beziehung auszubauen, und das bleibt den anderen Teammitgliedern meistens nicht verborgen. Die Schwierigkeiten der Intellektuellen, mit anderen Personen zusammenzuarbeiten und ihre Unfähigkeit, gut mit den Differenzen zurechtzukommen, die mit einer neuen Umgebung einhergehen, führen häufig zu Unzufriedenheit und bedeutenden persönlichen Herausforderungen. Es ist durchaus möglich, dass sie „Auszeiten“ benötigen, um sich zu regenerieren, und versuchen mit Personen oder Dingen zu interagieren, mit denen sie bereits vertraut sind.

INDIVIDUALIST (Niedriges CL / Niedriges IE / Hohes H)



INDIVIDUALISTEN VERTRAUEN *in ihre Fähigkeiten, Herausforderungen zu meistern, sind aber weniger daran interessiert, Menschen zu verstehen oder Unterschiede zu erforschen.*

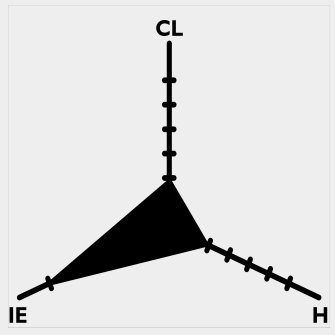
Dieses Profil beschreibt Personen die mit ihrem aktuellen Wissensstand und mit ihrer persönlichen Entwicklung relativ zufrieden sind. Lesen, beobachten und das Reisen an Orte, um neue Dinge zu lernen, sind ihnen weniger wichtig. Individualisten bevorzugen Dinge, die ihnen vertraut sind, aus diesem Grund werden Sie nur dann neue Menschen treffen oder neue Beziehungen aufbauen, wenn das notwendig erscheint, nicht aber aus persönlicher Motivation. Da sie nicht besonders daran interessiert sind, ihren persönlichen Lern- und Wissenstand zu erweitern und sie Unterschieden in Kultur und Sprache nicht spannend finden, sehen sie die Entwicklung einer neuen Beziehung auch nicht als Weg an, nützliche Informationen zu erwerben.

©The Kozai Group, Inc. 2009

Aber obwohl Individualisten nicht besonders daran interessiert sind, neue Bekanntschaften mit Menschen, die ihnen fremd sind, aufzubauen und zu pflegen, können sich andere aufgrund ihrer offenen Art und der Akzeptanz von Unterschieden trotzdem von ihnen angezogen fühlen. Dadurch kann ein Beziehungsnetz entstehen, das Ihnen nützlich sein kann. Außerdem verfügen Individualisten über eine natürliche Belastbarkeit bei Herausforderungen und sind in der Lage, viele Stressoren auszublenden, unter denen andere zu leiden haben. Sie spiegeln eine Stabilität, auf die sich andere verlassen können.

©The Kozai Group, Inc. 2009

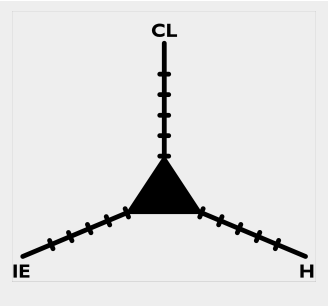
EXTROVERTIERTER (Niedriges CL / Hohes IE / Niedriges H)



EXTROVERTIERTE GENIEßEN DIE GESELLSCHAFT VON MENSCHEN *und den Aufbau neuer Beziehungen. Sie sind weniger daran interessiert, Unterschiede zu verstehen und können vielseitige Situationen als Herausforderung empfinden.*

Personen mit diesem Profil sind im Allgemeinen sehr menschenbezogen und verfügen in den meisten Fällen über eine Anzahl sozialer Kompetenzen, die Ihnen beim Aufbau und der Pflege guter Beziehungen helfen. Sie finden es interessant, Menschen zu treffen, die sich von ihnen unterscheiden und das kann ihnen dabei helfen, positive Beziehungen mit ganz unterschiedlichen Personengruppen aufzubauen. Auch wenn sie nicht immer motiviert sind, neue Erfahrungen zu suchen, durch die sie sich und andere Dinge besser verstehen könnten, finden sie es interessant, etwas über eine Vielzahl von Menschen und Orten zu lernen, mit denen sie nicht vertraut sind. Manchmal kann ihre fehlende Belastbarkeit diese Erfahrungen zu großen Herausforderungen werden lassen, weil sie ihren emotionalen Preis haben. Das, kombiniert mit der Tendenz, Menschen abzustempeln, kann sich negativ auf einige ihrer Beziehungen auswirken und ihre Interpretationen anderer Kulturen und Ethnien beeinflussen.

TRADITIONALIST (Niedriges CL / Niedriges IE / Niedriges H)



TRADITIONALISTEN SIND MIT dem Status quo zufrieden, *ziehen bekannte Menschen und Orte den unbekannten vor und sind häufig beunruhigt, wenn sie in neue Situationen kommen, wo sie lernen oder neue Verbindungen herstellen müssen.*

Personen mit diesem Profil sind mit ihrem aktuellen Wissensstand und mit ihrer persönlichen Entwicklung zufrieden und wenig geneigt, Gelegenheiten zur persönlichen Entwicklung zu ergreifen. Unterschiede in den ethnischen oder kulturellen Merkmalen anderer sind von keinem großen Interesse. Das Annehmen neuer Situationen, Lernen neuer Dinge oder Entwickeln neuer Beziehungen sind meistens das Ergebnis äußerer Anforderungen und nicht innerer Motivation. Die Beziehungen von Traditionalisten bestehen größtenteils aus Familienmitgliedern oder anderen Personen, die ihnen seit langem nahe stehen und bei denen eine klare Funktionalität besteht. Anstatt Anstrengungen zu unternehmen, um soziale Netzwerke aufzubauen, verbringen Traditionalisten ihre Zeit lieber mit einer kleinen Gruppe von Freunden oder mit einsamen Aktivitäten, die ihnen Spaß machen - fernsehen, spazierengehen usw. Da sie meistens von bekannten Dingen umgeben sind und selten Vertrauen schöpfen oder andere außerhalb ihres engen Kreises akzeptieren, haben Traditionalisten in Allgemeinen nicht die zwischenmenschlichen

©The Kozai Group, Inc. 2009

Kompetenzen oder die emotionale Ausdauer entwickelt, die notwendig ist, um mit Personen zu interagieren, die ihnen fremd sind und diese zu verstehen. Sich außerhalb ihres gewohnten Umfelds zu bewegen, kann sehr viel Stress verursachen.

II. Ihre aktuelle und potentielle Kompetenz

Die Wahrnehmung unserer persönlichen Tendenzen in diesen sechs Dimensionen ist eine Vorbedingung für Veränderungen. Auf den folgenden Seiten wurden die allgemeinen Tendenzen der verschiedenen Kompetenzkategorien mit Entwicklungsstrategien gepaart.

Kontinuierliches Lernen: Allgemeine Tendenzen

Kontinuierliches Lernen besteht aus Selbsterkenntnis und Erforschung. Sehen Sie auf Seite 4 und tragen Sie die Ergebnisse dieser Dimensionen auf die horizontalen und vertikalen Achsen weiter unten ein. Die Schnittstelle Ihrer beiden Werte fällt in einen der vier unten dargestellten Quadranten. Lesen die die Beschreibung Ihres Profils in Ihrem Quadrant und, auf der nächsten Seite, lesen sie die Beispielsstrategien für die optimale Nutzung hoher Ergebnisse, das Kompensieren niedriger Werte und die Weiterentwicklung jeder Dimension.

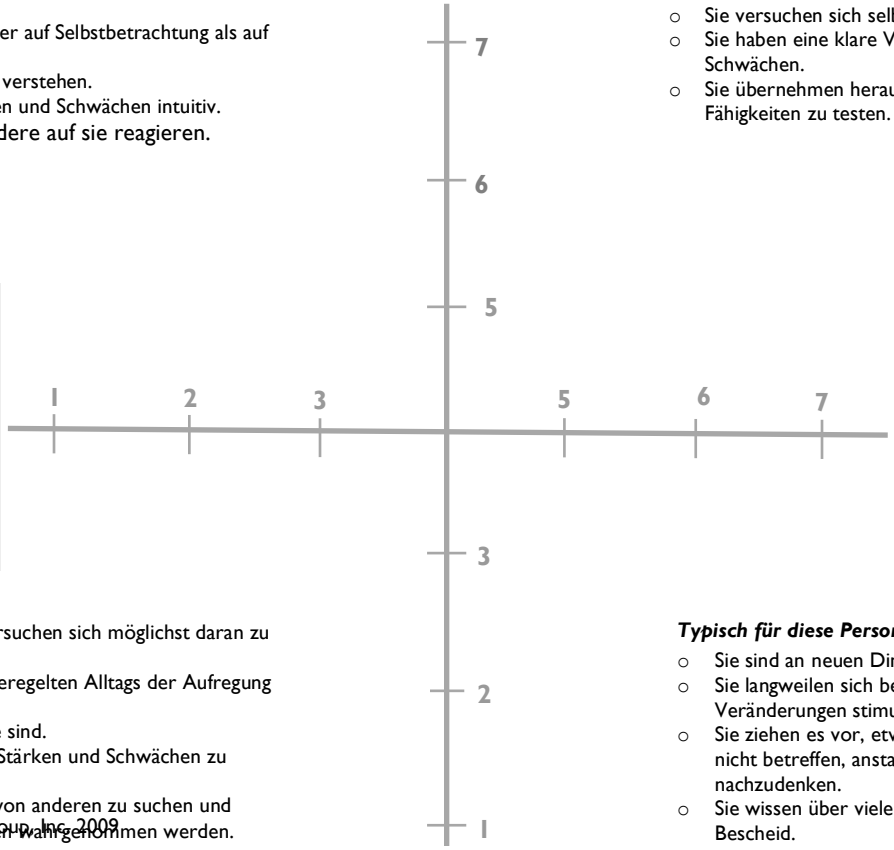
HOHE SELBSTERKENNTNIS

Typisch für diese Personen:

- Sie ziehen Routinetätigkeiten und einen gut bekannten Freundeskreis vor.
- Sie konzentrieren sich stärker auf Selbstbetrachtung als auf Input von anderen.
- Sie versuchen sich selbst zu verstehen.
- Sie identifizieren ihre Stärken und Schwächen intuitiv.
- Sie achten darauf, wie andere auf sie reagieren.

Typisch für diese Personen:

- Sie finden neue Erfahrungen stimulierend und lehrreich.
- Sie denken über ihre Erfahrungen nach und lernen aus ihnen.
- Sie versuchen sich selbst und andere besser zu verstehen.
- Sie haben eine klare Vorstellung ihrer Stärken und Schwächen.
- Sie übernehmen herausfordernde Aufgaben, um ihre Fähigkeiten zu testen.



NIEDRIGE ERFORSCHUNG

HOHE ERFORSCHUNG

Typisch für diese Personen:

- Sie entwickeln Routinen und versuchen sich möglichst daran zu halten.
- Sie ziehen die Sicherheit eines geregelten Alltags der Aufregung der Entdeckung vor.
- Sie akzeptieren Dinge so wie sie sind.
- Sie haben Schwierigkeiten, ihre Stärken und Schwächen zu definieren.
- Sie neigen nicht dazu,Feedback von anderen zu suchen und wissen nicht, wie sie von anderen wahrgenommen werden.

Typisch für diese Personen:

- Sie sind an neuen Dingen und Erfahrungen interessiert.
- Sie langweilen sich bei Routineaufgaben und werden durch Veränderungen stimuliert.
- Sie ziehen es vor, etwas über Dinge zu lernen, die sie nicht betreffen, anstatt über ihre Erfahrungen nachzudenken.
- Sie wissen über viele Dinge aber nicht über sich selbst Bescheid.

©The Kozai Group, Inc. 2009

Kontinuierliches Lernen: Strategien

Ausnutzen einer hohen Selbsterkenntnis

- Machen Sie sich eine klare Vorstellung Ihrer Stärken und Schwächen.
- Nutzen Sie das Wissen um den Ursprung Ihrer Emotionen, um bei ihrer Kontrolle zu helfen.

Kompensieren einer niedrigen Selbsterkenntnis

- Hören Sie zu und überlegen Sie gründlich, bevor Sie reagieren; überwachen Sie die Reaktionen der anderen auf das was Sie sagen und tun.
- Bitten Sie Vertrauenspersonen um ein Feedback darüber, wie Sie in spezifischen Situationen reagieren sollten.

Entwicklung von Selbsterkenntnis: Maßnahmen

Schreiben Sie unten Ihre Ideen auf, wie Sie Ihre Selbsterkenntnis verbessern können. Hier einige Ideen als Denkanstöße:

- Nutzen Sie Selbstbewertungen, um ein Feedback zu Ihren Stärken und Schwächen, Eigenschaften und Verhaltensweisen zu erhalten.
- Führen Sie ein Selbstbetrachtungstagebuch, in dem Sie Ihr Verhalten und seine Auswirkungen auf andere analysieren.
- _____
  _____
  __
- _____
  _____
  __

Optimale Nutzung hoher Erforschung

- Melden Sie sich freiwillig für neue Posten, Verantwortungen oder Erfahrungen.
- Suchen Sie nach Arbeit, die Kreativität, Anpassung an neue Gegebenheiten und kontinuierliches Lernen erfordert.

©The Kozai Group, Inc. 2009

Kompensieren niedriger Erforschung

- Suchen Sie nach neuen Informationen über oder anderen Verfahren für ein Problem, mit dem Sie befasst sind, bevor Sie Entscheidungen treffen oder Maßnahmen ergreifen.
- Bitten Sie eine Vielzahl von Personen, mit unterschiedlichen Perspektiven um Erklärungen zu einem Problem.

Entwicklung von Erforschung: Maßnahmen

Schreiben Sie unten Ihre Ideen auf, wie Sie Ihre Erforschung verbessern können. Hier einige Ideen als Denkanstöße:

- Suchen Sie nach Menschen, die sich von Ihnen unterscheiden und fragen Sie sie nach Ihrer Ansicht zu einem Problem, hören Sie ihnen unvoreingenommen zu.
- Machen Sie es zur Gewohnheit, Ihre Angewohnheiten und gewohnten Denkweisen zu hinterfragen; fragen Sie „warum?“ (z.B. „Warum mache ich immer… ?“ „Warum ist das so wichtig für mich, dass ich… ?“)
- Erforschen Sie die Umgebung, in der Sie leben und sehen Sie, wie viele interessante Dinge sie finden können (z.B., wählen Sie einen anderen Heimweg von der Arbeit, gehen Sie in einem anderen Geschäft einkaufen, gehen Sie in ein ethnisch anders bevölkertes Stadtviertel und notieren Sie sich, wie die Dinge aussehen, welche Dinge gleich sind, welche nicht, wie sich die Leute verhalten usw.).
- _____
  _____
  __
- _____
  _____
  __

©The Kozai Group, Inc. 2009

Persönlich & Vertraulich
Mustermann

Zwischenmenschliches Engagement Allgemeine Tendenzen

Zwischenmenschliches Engagement besteht aus Beziehungsinteresse und Globaler Einstellung. Die Schnittstelle Ihrer beiden Werte fällt in einen der vier unten dargestellten Quadranten. Lesen die die Beschreibung Ihres Profils in Ihrem Quadrant und, auf der nächsten Seite, lesen sie die Beispielsstrategien für die optimale Nutzung hoher Ergebnisse, das Kompensieren niedriger Werte und die Weiterentwicklung jeder Dimension.

HOHE BEZIEHUNGSENTWICKLUNG

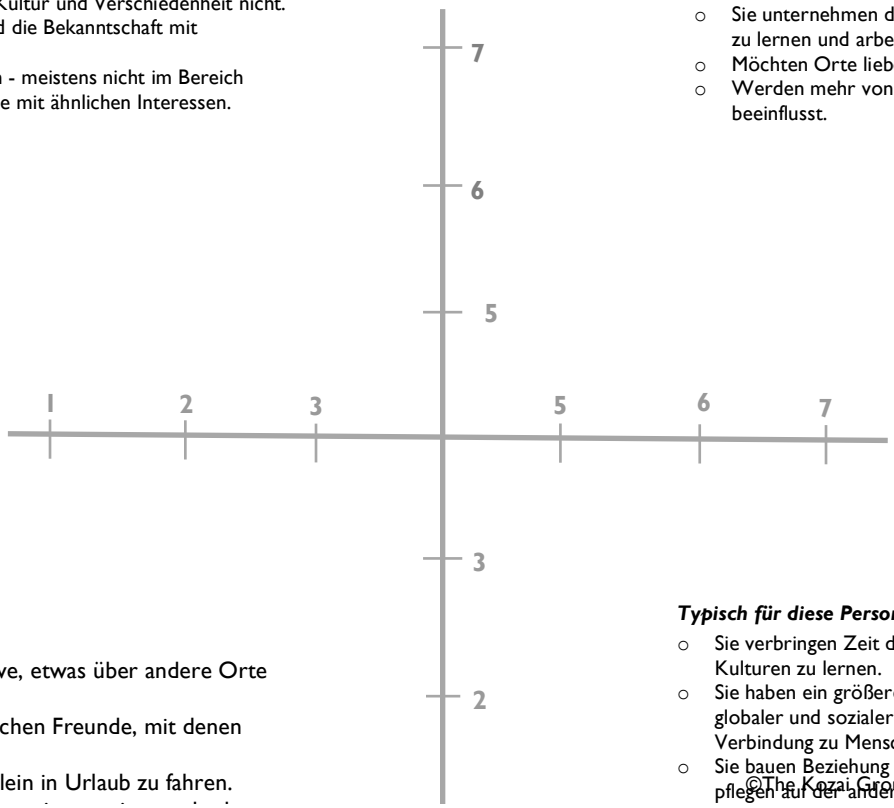
Typisch für diese Personen:

- Sie sind mehr an nahe gelegenen Ereignissen interessiert, verstehen die Bedeutung von Kultur und Verschiedenheit nicht.
- Sie lieben soziale Kontakte und die Bekanntschaft mit Menschen.
- Sie haben vielseitige Interessen - meistens nicht im Bereich kulturelle Vielfalt - und Freunde mit ähnlichen Interessen.

Typisch für diese Personen:

- Sie möchten reisen, ziehen in der neuen Umgebung lokale Clubs vor und wollen die Menschen vor Ort kennenlernen.
- Sie unternehmen die Anstrengung, eine neue Sprache zu lernen und arbeiten für soziale Gerechtigkeit.
- Möchten Orte lieber selbst besuchen als über sie lesen.
- Werden mehr von Menschen als von Dingen beeinflusst.

NIEDRIGE WELTORIENTIERUNG



HOHE WELTORIENTIERUNG

Typisch für diese Personen:

- Sie ergreifen selten die Initiative, etwas über andere Orte oder Menschen zu lernen.
- Sie haben immer noch die gleichen Freunde, mit denen sie auch aufgewachsen sind.
- Sie sind durchaus zufrieden, allein in Urlaub zu fahren.

Typisch für diese Personen:

- Sie verbringen Zeit damit, etwas über andere Kulturen zu lernen.
- Sie haben ein größeres intellektuelles Interesse an globaler und sozialer Gerechtigkeit als an der Verbindung zu Menschen aus anderen Kulturen.
- Sie bauen Beziehung aus Notwendigkeit auf und pflegen auf der anderen Seite einen Kern von engen

©The Kozai Group, Inc. 2009

Zwischenmenschliches Engagement Strategien

Nutzung der hohen Weltorientierung

- Nutzen Sie Ihr Wissen über andere Kulturen und unterschiedliche Praktiken, um kreative, synergistische Ideen auf Ihren Posten zu entwickeln.
- Arbeiten Sie an multikulturellen Teams und Projekten.

Kompensieren niedriger Weltorientierung

- Suchen Sie nach Gelegenheiten, mit Menschen mit verschiedenen Hintergründen und Erfahrungen zu arbeiten und hören Sie ihren Ideen zu.
- Erkennen Sie an, dass Sie nur über eine eingeschränkte Sichtweise verfügen und fragen Sie nach Perspektiven von Menschen, die sie als „anders“ empfinden.

Entwicklung der Weltorientierung Maßnahmen

Schreiben Sie unten Ihre Ideen auf, wie Sie Ihre Weltorientierung verbessern können. Hier einige Ideen als Denkanstöße:

- Schauen Sie sich Filme und Nachrichtensendungen zu kulturellen Themen an.
- Fahren Sie im Urlaub in ein fremdes Land oder eine andere geografische Region.
- Suchen Sie nach Gelegenheiten, in anderen kulturellen Gemeinschaften tätig zu werden oder ehrenamtlich zu helfen.
- _____
  _____
  __
- _____
  _____
  __

Nutzung hoher Beziehungsentwicklung

- Bauen Sie ein breites soziales Netzwerk auf, das zu Ihrer Effektivität beiträgt.
- Arbeiten Sie in beziehungsorientierten Kulturen, in denen Personen härter für Menschen arbeiten, die sie gerne haben.

©The Kozai Group, Inc. 2009

Kompensieren niedriger Beziehungsentwicklung

- Umgeben Sie sich mit Menschen, die gut entwickelte Beziehungskompetenzen haben.
- Stellen Sie einen Übersetzer an, der auch ein Beziehungsspezialist ist.

Entwicklung der Beziehungsentwicklung Maßnahmen

Schreiben Sie unten Ihre Ideen auf, wie Sie Ihre Beziehungsentwicklung verbessern können. Hier einige Ideen als Denkanstöße:

- Suchen Sie nach neuen Freunden aus anderen Kulturen oder ethnischen Gruppen.
- Verpflichten Sie sich, eine bestimmte Menge an Zeit für das Wiederauflebenlassen vergangener Bekanntschaften und die Pflege aktueller Beziehungen zu verwenden.
- _____
  _____
  __
- _____
  _____
  __

©The Kozai Group, Inc. 2009

Persönlich & Vertraulich
Mustermann

Widerstandsfähigkeit: Allgemeine Tendenzen

Widerstandsfähigkeit besteht aus Positiver Einstellung und Emotionaler Belastbarkeit. Die Schnittstelle Ihrer beiden Werte fällt in einen der vier unten dargestellten Quadranten. Lesen die die Beschreibung Ihres Profils in Ihrem Quadrant und, auf der nächsten Seite, lesen sie die Beispielsstrategien für die optimale Nutzung hoher Ergebnisse, das Kompensieren niedriger Werte und die Weiterentwicklung jeder Dimension.

HOHE EMOTIONALE BELASTBARKEIT

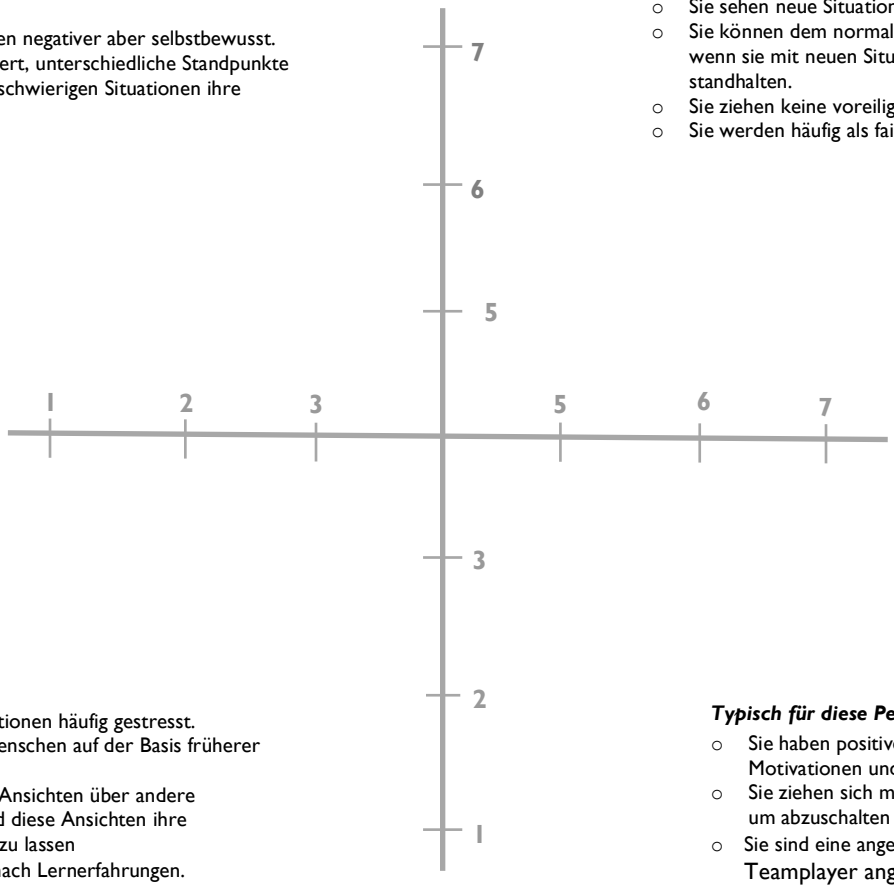
Typisch für diese Personen:

- Sie haben eine begrenztere Auswahl von Dingen die sie tun
- Menschen, mit denen sie verkehren.
- Sie sind fähig, mit Stress umzugehen und herausfordernde Situationen zu bewältigen.
- Sie bewerten neue Situationen negativer aber selbstbewusst.
- Sie sind nicht daran interessiert, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen, haben aber in schwierigen Situationen ihre Emotionen im Griff.

Typisch für diese Personen:

- Sie zeigen aufgrund ihrer natürlichen, positiven Einstellung ein größeres Interesse an lokalen Personen
- Sie sehen neue Situationen als Lerngelegenheiten an.
- Sie können dem normalen Stress, den andere empfinden, wenn sie mit neuen Situationen konfrontiert sind, sehr gut standhalten.
- Sie ziehen keine voreiligen Schlüsse über die Dinge.
- Sie werden häufig als fair und ausgeglichen angesehen.

NIEDRIGE POSITIVE



HOHE POSITIVE EINSTELLUNG

Typisch für diese Personen:

- Sie fühlen sich in neuen Situationen häufig gestresst.
- Sie formen Klischees über Menschen auf der Basis früherer Erfahrungen.
- Sie haben Tendenz, negative Ansichten über andere Menschen zu bevorzugen und diese Ansichten ihre Entscheidungen beeinflussen zu lassen
- Sie sind nicht auf der Suche nach Lernerfahrungen.

Typisch für diese Personen:

- Sie haben positive Vorstellungen von den Motivationen und Eigenschaften anderer Menschen.
- Sie ziehen sich manchmal ins familiäre Umfeld zurück, um abzuschalten und sich zu regenerieren.
- Sie sind eine angenehme Gesellschaft und werden als Teamplayer angesehen.

NIEDRIGE EMOTIONALE BELASTBARKEIT

©The Kozai Group, Inc. 2009

Widerstandsfähigkeit: Strategien

Nutzung der hohen emotionalen Belastbarkeit

- Übernehmen Sie herausfordernde, stressige Aufgaben, vor denen andere zurückscheuen würden.
- Setzen Sie auf Ihr Durchhaltevermögen, um mit Konfliktsituationen umzugehen.

Kompensieren der niedrigen emotionalen Belastbarkeit

- Reagieren Sie nicht auf eine Situation, bevor Sie Ihre Emotionen wieder unter Kontrolle haben.
- Bauen Sie sich psychologische Sicherheitszonen auf, in die Sie sich zurückziehen können.

Entwicklung der emotionalen Belastbarkeit Maßnahmen

Schreiben Sie unten Ihre Ideen auf, wie Sie Ihre emotionale Belastbarkeit verbessern können. Hier einige Ideen als Denkanstöße:

- Arbeiten Sie mit einem Coach, lernen Sie die Stressauslöser kennen.
- Entwickeln Sie Bewältigungsmechanismen, die für Sie funktionieren.
- _____
  _____
  __
- _____
  _____
  __

Nutzung einer hohen Positiven Einstellung

- Wenn es angemessen ist, zeigen Sie anderen, inwieweit ihre negativen Ansichten nicht auf die ganze Person oder Situation übertragbar sind. Festigen Sie Ihren Ruf als gerechter Mensch.
- Versorgen Sie andere mit objektivem Feedback, das weitere - auch positive - Faktoren einbezieht.

©The Kozai Group, Inc. 2009

Kompensieren der niedrigen Positiven Einstellung

- Denken Sie in neuen Situationen daran, dass Sie sich mit vorschnellen Urteilen zurückhalten müssen. Nehmen Sie sich Zeit, zusätzliche Elemente über Ihren ersten Eindruck hinaus zu beobachten.
- Vergessen Sie nicht, dass es einen Grund für das Verhalten der anderen gibt, auch wenn Sie es nicht verstehen. Versuchen Sie, diese Gründe herauszufinden.

Entwicklung einer Positiven Einstellung Maßnahmen

Schreiben Sie unten Ihre Ideen auf, wie Sie Ihre positive Einstellung verbessern können. Hier einige Ideen als Denkanstöße:

- Lernen Sie, zu erkennen, wann Verallgemeinerungen hilfreich sind und wann nicht.
- Suchen Sie nach Gründen, die das komplexe menschliche Verhalten erklären.
- _____
  _____
  __
- _____
  _____
  __

©The Kozai Group, Inc. 2009

Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplans

Sie können Ihre Effektivität durch die Erstellung und Umsetzung eines persönlichen Entwicklungsplans verbessern. Ihre IES-Ergebnisse geben Ihnen die Grundlage für einen soliden Plan, der aus den folgenden Elementen bestehen könnte:

Assessment: Bestimmen Sie, welche der IES-Dimensionen Ihre schwächste ist und die am dringendsten geändert und/oder am wichtigsten für Ihre Karriere ist. Bei welchen ist Ihre Motivation für eine Entwicklung am größten?	Sagen wir, dass Sie sich die Dimension der Beziehungsentwicklung für eine Verbesserung ausgesucht haben.
Allgemeine Pläne: Notieren Sie einige allgemeine Ziele, die Ihnen helfen, Ihre Anstrengungen zu konzentrieren. Setzen Sie sich eine Frist, bis zu der Sie diese Pläne umgesetzt haben wollen.	„Entwicklung eines überdurchschnittlichen Kommunikationslevels mit den Personen, mit denen ich in Amerika zusammenarbeiten werde.“ „Schließen von Freundschaften mit den Einheimischen innerhalb der ersten drei Monate nach meiner Ankunft.“

©The Kozai Group, Inc. 2009

Taktik: Diese konkreten Anleitungen werden Ihnen bei der Umsetzung Ihres Plans helfen. Taktiken müssen messbar sein. Suchen Sie Taktiken aus, die sie tatsächlich umsetzen können (nicht zu einfach, aber auch nicht zu schwierig). Wir lernen am Besten, wenn eine echte Anstrengung erforderlich ist.	„Ich werde die Sprache jeden Morgen und jeden Abend 15 Minuten lang lernen und werde ein neu gelerntes Wort jeden Tag mit drei Amerikanern üben.“ „Ich werde „Ja“ zu meinen amerikanischen Kollegen sagen, wenn Sie mich einladen.“
Ergebnisberichte: Die Ergebnisse sind besser, wenn wir anderen von unserem Plan erzählen. Ohne diese Rechenschaftspflicht ist es zu leicht, das Projekt abzubrechen. Finden Sie Personen, denen Sie auf positive Art und Weise Rechenschaft ablegen und entscheiden Sie, wann und wie Sie diese Berichte gestalten.	*Wem:* „Ich werde meinem Cousin zuhause über meine Sprachstudien und Interaktionen berichten.“ *Wie und Wann:* „Ich werde meine Berichte jeden Sonntagabend per E-Mail schicken.“

Auf der folgenden Seite ist eine leere Tabelle, die Sie nutzen können, um Ihren eigenen Persönlichen Entwicklungsplan zu gestalten.

©The Kozai Group, Inc. 2009

Ihr Persönlicher Entwicklungsplan

Element	Ihr Plan
Assessment: Bestimmen Sie, welche der IES-Dimensionen Ihre schwächste ist und die am dringendsten geändert und/oder am wichtigsten für Ihre Karriere ist. Bei welchen ist Ihre Motivation für eine Entwicklung am größten?	
Allgemeine Pläne: Notieren Sie einige allgemeine Ziele, die Ihnen helfen, Ihre Anstrengungen zu konzentrieren. Setzen Sie sich eine Frist, bis zu der Sie diese Pläne umgesetzt haben wollen.	
Taktik: Diese konkreten Anleitungen werden Ihnen bei der Umsetzung Ihres Plans helfen. Taktiken müssen messbar sein. Suchen Sie Taktiken aus, die sie tatsächlich umsetzen können (nicht zu einfach, aber auch nicht zu schwierig). Wir lernen am Besten, wenn eine echte Anstrengung erforderlich ist.	

©The Kozai Group, Inc. 2009

Ergebnisberichte: Die Ergebnisse sind besser, wenn wir anderen von unserem Plan erzählen. Ohne diese Rechenschaftspflicht ist es zu leicht, das Projekt abzubrechen. Finden Sie Personen, denen Sie auf positive Art und Weise Rechenschaft ablegen und entscheiden Sie, wann und wie Sie diese Berichte gestalten.	

©The Kozai Group, Inc. 2009

Allgemeine Vorschläge zur Entwicklung Ihrer interkulturellen Kompetenzen

1. **Lernen Sie sich selbst kennen.** Lernen Sie Ihre eigene Kultur kennen, so dass Sie die Linse erkennen, durch die Sie den Rest der Welt betrachten. Rufen Sie sich die Verhaltensweisen und Routinen ins Bewusstsein, die Sie gelernt haben und unbewusst ausführen.

2. **Lernen Sie andere Kulturen kennen.** Lernen Sie etwas über die Art und Weise, wie sich Kulturen im Allgemeinen unterscheiden. Wenn Sie mit einer spezifischen Kultur konfrontiert sind, studieren Sie sie, um zu verstehen, warum die Menschen gewisse Werte vertreten und warum sie so handeln und sich verhalten wie sie das tun. Das wird Ihnen helfen, präzisere Zuordnungen und Interpretationen über kulturelles Verhalten zu machen.

3. **Setzen Sie sich den Unterschieden aus** Suchen Sie nach Menschen, die sich von Ihnen unterscheiden (z.B., andere Ethnie, Kultur, Generation, Religion, politische Einstellung...). Hören Sie sich ihre Ansichten an, um Ihren Standpunkt zu verstehen. Als Test versuchen Sie - ohne Argumentation oder Diskussion - ihre Perspektive bei Themen, bei denen Sie anderer Meinung sind, genau zu beschreiben.

4. **Üben Sie sich im Lesen anderer Menschen** Machen Sie es zur Gewohnheit, Menschen zu beobachten und zu versuchen, ihr Verhalten zu interpretieren. Wenn wir kulturenübergreifend arbeiten, müssen wir eifrige Beobachter von Verhaltensweisen sein und die Normen und Werte dahinter zu entschlüsseln.

5. **Identifizieren Sie klare Erwartungen** Negative Reaktionen kommen oft dann, wenn das Verhalten des Gegenübers unseren Erwartungen nicht entspricht, und diese Erwartungen werden von unserer eigenen Kultur und früheren Erfahrungen geleitet. Unsere Erwartungen klar darzustellen und zu diskutieren, ebnet den Weg für reibungslosere Interaktionen.

6. **Schieben Sie Urteile auf.** Interkulturelle Begegnungen laufen häufig aus dem Ruder, weil eine Partei die Reaktionen der anderen Partei falsch beurteilt oder interpretiert. Üben Sie eine wertfreie Beschreibung ihres Verhaltens und wenn Sie es nicht verstehen, bitten Sie eine Person mit besserem kulturellen Wissen, es Ihnen zu erklären. Gewähren Sie der anderen Partei einen Vertrauensvorschuss und nehmen Sie an, dass es einen logischen Grund für ihre Überzeugungen und Verhaltensweisen gibt, auch wenn Sie es nicht verstehen.

7. **Suchen Sie nach kulturellen Mentoren.** In unserem heutigen globalen Umfeld ist es unmöglich, in jeder Kultur zuhause zu sein oder jeden Mitarbeiter oder jede Situation zu verstehen. Kulturelle Mentoren können uns helfen, diese Wissenslücken zu schließen und uns zu größerer Effektivität verhelfen.

©The Kozai Group, Inc. 2009

8. **Konzentrieren Sie sich auf das Individuum** Kultur erklärt nicht alles - vor allem die Persönlichkeit spielt eine große Rolle, wenn man Verhalten in sozialen Interaktionen verstehen will. Wenn wir versuchen, das Verhalten einer Person zu verstehen, müssen wir auch Dinge wir ihre Persönlichkeitsmerkmale, den beruflichen Status, das Geschlecht, Alter und Generation, Religion, Lebenserfahrung usw. berücksichtigen.
9. **Wenden Sie Ihre IES-Kompetenzen an, wo auch immer Sie sich befinden.** Weil Menschen in vielerlei Hinsicht zu unterschiedlich sind, sind diese Kompetenzen auch in unserer eigenen Kultur hilfreich. Diese Kompetenzen können Ihnen helfen, eine Brücke zu Menschen aus unterschiedlichen Regionen, mit verschiedenen Geschlechtern, ethnischen Hintergründen, Berufen, Religionszugehörigkeiten oder politischen Zugehörigkeiten zu bauen, um nur einige zu nennen.

©The Kozai Group, Inc. 2009

III. Weitere nützliche Ressourcen

Es gibt zahlreiche gute Bücher und Artikel darüber, wie man erfolgreich kulturenübergreifend arbeitet. Untenstehend finden Sie einige, die wir sehr empfehlen können. Weitere Informationen erhalten Sie beim Intercultural Communication Institute oder bei einem Besuch auf www.intercultural.org/resources.php.

Bird, A., & Osland, J.S. (2006). Making sense of intercultural collaboration. *International Journal of Management and Organizations,* 35(4), 115-132.

Brett, J., Behfar, K., & Kern, M.C. (2006). Managing multicultural teams. *Harvard Business Review,* 84(11), 84-91.

Caligiuri, P. (2012). *Cultural agility: Building a pipeline of successful global professionals.* San Francisco: Jossey-Bass.

Dulewicz, V., & Higgs, M. (2004). Can emotional intelligence be developed? *International Journal of Human Resource Management,* 15(1), 95-111.

Gannon, M. (2004). *Understanding global cultures.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Mendenhall, M.E., Osland, J., Bird, A., Oddou, G., Maznevski, M., Stevens, M.J., & Stahl, G.K. (2013). *Global leadership: Research, practice, and development (2nd edition).* London: Routledge.

Meyer, E. (2014). *The culture map: Breaking through the invisible boundaries of global business*. New York: Public Affairs.

Molinsky, A. (2013). *Global dexterity: How to adapt your behavior across cultures without losing yourself in the process*. Cambridge, MA: Harvard Business Review Press.

Osland, J. S. (1995). *The adventure of working abroad: Hero tales from the global frontier.* San Francisco: Jossey-Bass.

Osland, J. S., & Bird, A. (2000). Beyond sophisticated stereotyping: Cross-cultural sensemaking in context. *Academy of Management Executive*, 14, 1-12.

Sparrow. T. & Knight, A. (2006). *Applied EI*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Storti, C. (1990). *The art of crossing cultures.* Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Storti, C. (1994). *Cross-cultural dialogues: 74 brief encounters with cultural difference.* Yarmouth, ME: Intercultural Press.

Thomas, D., & Inkson, K. (2003). *Cultural intelligence: People skills for global business.* San Francisco: Berrett-Koehler.

Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures.* New York: Guilford Press.

Für weitere Informationen über die *Intercultural Effectiveness Scale* und ihre Anwendungen wenden Sie sich bitte an das Intercultural Communication Institute

©The Kozai Group, Inc. 2009

unter der 503-297-4622 oder auf ici@intercultural.org oder besuchen Sie uns auf www.kozaigroup.com/ies.html.

©The Kozai Group, Inc. 2009