



Cultural Diversity
Was uns unterscheidet



Aufgabe

Eine der kulturellen Dimensionen von Hofstede ist die sogenannte Unsicherheitsvermeidung. Sie beschreibt den Grad, in dem sich die Mitglieder einer Kultur durch fremde oder unbekannte Situationen bedroht fühlen und Überzeugungen und Institutionen schaffen, um solche Situationen zu vermeiden. Dies zeigt sich zum Beispiel in der Vorliebe für eine beständige Karriere oder in der Tendenz, für alles Regeln und Vereinbarungen zu definieren.

Übung

Wie stark vermeidest du Unsicherheiten? Und zu welchem Grad stimmst du den folgenden Aussagen zu?

Verteile Punkte von 1 bis 5 (1 = starke Zustimmung, 5 = keine Zustimmung)

	1	2	3	4	5
1. Die meisten Unternehmen wären besser dran, wenn sie Konflikte grundsätzlich vermeiden würden.					
2. Es ist wichtig, dass eine Führungskraft auf alle Fragen, die das Team hat, eine detaillierte Antwort parat hat.					
3. Wenn du willst, dass eine kompetente Person gute Arbeit leistet, musst du ihr konkrete Anweisungen geben.					
4. Wenn die Aufgabenverteilung in einer Abteilung zu kompliziert ist, können detaillierte Tätigkeitsbeschreibungen helfen, eine Struktur zu schaffen.					
5. Eine Unternehmensstruktur, in der es zwei direkte Führungskräfte gibt, sollte um jeden Preis vermieden werden.					

1. Sieh dir deine Antworten an. Hast du die meisten Fragen mit 1 oder 2 beantwortet? Das bedeutet, dass du eine ziemlich hohe Unsicherheitsvermeidung hast. Du hast die meisten Fragen mit 4 oder 5 beantwortet? Dann ist deine Unsicherheitsvermeidung ziemlich gering.
2. Du hast jetzt einen Eindruck davon, wie stark deine Unsicherheitsvermeidung ist. Kannst du das an deinen täglichen Gewohnheiten erkennen? Denke zum Beispiel an deine Beziehungen zu Freunden und Kollegen oder wie du mit Terminen bei der Arbeit umgehst.
3. Kennst du jemanden, der sich in dieser Hinsicht sehr von dir unterscheidet? Auf welche Weise? Und wie gehst du damit um?