

IDI – der interkulturelle Entwicklungsindikator

IDI, der interkulturelle Entwicklungsindikator (engl. „Intercultural Development Inventory“), ist eine von den renommierten amerikanischen Universitätsprofessoren Milton J. Bennett und Mitchell R. Hammer entwickelte Methode, die Einstellung von Menschen im Umgang mit interkulturellen Unterschieden zu messen. Nun können auch Berater der osb international dieses Assessment Instrument anbieten, nachdem sie kürzlich von Bennett und Hammer zertifiziert wurden.

Was ist der IDI?

Der Interkulturelle Entwicklungsindikator ist eine stichhaltige und verlässliche Methode, um die grundlegende Einstellung von Menschen gegenüber kulturellen Unterschieden zu erfassen. Das Instrument basiert auf Milton Bennett's Entwicklungsmodell Interkultureller Sensibilität (DMIS, Developmental Model of Intercultural Sensitivity) und wird seit mehreren Jahren erfolgreich in Training und Beratung eingesetzt. Der IDI generiert Aussagen über die Fähigkeit von Einzelpersonen oder Gruppen, sich im internationalen interkulturellen Feld zu bewegen und bietet daher wichtige Indikatoren für Erfolg und Effizienz bei der Arbeit in diesem Kontext.

Dazu ein Zitat aus Forschungen von Bhawuk & Brislin (1992):

„Um in einer anderen Kultur effizient/erfolgreich zu sein, müssen sich die Leute für fremde Kulturen interessieren; sie müssen sensibel genug sein, kulturelle Unterschiede wahrzunehmen, und dann auch bereit sein, ihr Verhalten entsprechend zu modifizieren, als Zeichen ihres Respekts für die Menschen anderer Kulturen. Ein passender Begriff, der diese Qualitäten auf den Punkt bringt, ist interkulturelle Sensibilität; und wir legen nahe, dass das eine gute Prognose für Effizienz sein kann.“

Wo ist das Instrument einsetzbar?

- Ein Mitarbeiter und seine Familie werden für einen Auslandseinsatz vorbereitet; er bekommt kulturspezifische Informationen, soll aber auch in einem Assessment seine Einstellung und Sensibilität im Umgang mit fremden Kulturen durchleuchten. In einem Gespräch werden zu erwartende Stärken und Schwierigkeiten bei der künftigen Tätigkeit herausgearbeitet und gegebenenfalls Lernstrategien entwickelt.
- Eine Organisation plant die Entwicklung eines Internationalen Leadership Programms, um das (Top-)Management für die Herausforderungen einer international agierenden Firma fit zu machen. Interkulturelle Kompetenz ist neben den

unternehmerischen Themen ein relevantes Lernfeld für globale Manager. Der IDI diagnostiziert im Vorfeld die Ausgangslage der Zielgruppe in diesem Bereich und gibt Hinweise, welche Aspekte des Kompetenzaufbaus in das Programm einzubauen sind.

- Eine Firma hat gerade einen Veränderungsprozess durchlaufen, in dem das professionelle Managen von Unterschieden („Diversity Management“) einen kritischen Erfolgsfaktor darstellt. Der IDI gibt Auskunft darüber, wie gut das Management für diese neue Anforderung gerüstet ist.
- Ein Dienstleister im öffentlichen Sektor hat bei seiner Arbeit viel mit internationalen Gremien, Netzwerken und ähnlichem zu tun; möglicherweise ist auch die eigene Belegschaft interkulturell zusammengesetzt. Kommunikation und Verständigung über kulturelle Grenzen hinweg sind erfolgskritisch. Daher sollen das Personal gezielt trainiert werden, die eigene kulturelle Prägung deutlicher zu erkennen und den Umgang mit anderen Kulturen bewusster und konstruktiver zu gestalten.
- Als Vermittler zwischen unterschiedlichen nationalen, organisationalen oder funktionalen Kulturen möchten Sie Individuen, Gruppen, Organisationen und andere soziale Systeme darin unterstützen, positive und effiziente Beziehungen miteinander aufzubauen. Die Diagnose der eigenen interkulturellen Sensibilität ist eine kaum verzichtbare Voraussetzung für diese Art von Arbeit.

Was bietet der IDI?

Eine nützliche und valide Informationsbasis über die interkulturelle Sensibilität des Probanden; Aussagen über sein Potenzial und seine strategischen Lernfelder für eine kompetente Arbeit im interkulturellen Kontext.

Der IDI unterstützt Personen dabei,

- die Entwicklungsstufen interkultureller Sensibilität zu verstehen, die sie zu größerer interkultureller Effizienz führen
- die Wahrnehmung für die eigene interkulturelle Sensibilität zu erhöhen
- das Verständnis von Organisationen für den interkulturellen Entwicklungsbedarf ausgewählter Gruppen und Personen zu heben
- die Effizienz von diversen Trainings, Coachings und Beratungen hinsichtlich der Förderung interkultureller Kompetenz zu evaluieren
- den Eintritt in eine neue Kultur vorzubereiten, wie z.B. in einen multinationalen Kontext, ein neues Land, oder eine Funktion im eigenen Land, die mit vielen Unterschieden umgehen muss
- den Trainings- und Entwicklungsbedarf für interkulturelle Kompetenz zu erheben

Für wen ist der IDI geeignet?

Der IDI wurde für Menschen mit unterschiedlichstem kulturellen Background entwickelt, die

- kürzere oder längere Auslandsaufenthalte planen
- in Organisationen und Systemen großer kultureller Vielfalt leben
- viel mit Menschen aus anderen Kulturen zu tun haben

Wie wird der IDI eingesetzt?

Fragebogen mit 50 Items in Papierform (etwa 20 Minuten), in Deutsch und Englisch verfügbar; Auswertung und Interpretationsgespräch durch einen Experten/Berater der osb (etwa 45 Minuten)

IDI und osb international

Mit diesem Instrument ergänzt die osb ihr umfangreiches Repertoire zur Potenzialerschließung um den Aspekt der interkulturellen Kompetenz.

Wir werden den IDI in den beschriebenen Kontexten der individuellen, gruppenbezogenen und organisationalen Diagnose einsetzen und freuen uns, damit einen weiteren Baustein für die Arbeit mit unseren international agierenden Kunden zur Verfügung zu haben.